

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per le imprese radiotelevisive private

9 Maggio 2003

La presente edizione è stata curata da:

E.I.S. Editrice Informazione Spettacolo S.r.l.
P.zza Sallustio 24, 00187 Roma

EDIFistel Associazione per le attività editoriali
e formative nei settori dell'informazione,
dello spettacolo e delle telecomunicazioni
Via XX Settembre 40, 00187 Roma

Comunicazione Lavoro servizi, ricerche promozioni S.r.l.
Via Belisario 7, 00187 Roma

da rivedere le oo.ss

Addì 9 maggio 2003, in Roma

tra

la FRT (*Federazione Radio Televisioni*) e la RNA (*Radio Nazionali Associate*) per la radio e televisione, rappresentate rispettivamente dal Presidente Filippo Rebecchini e dal Segretario Generale Sergio Natucci con una delegazione presieduta da Paolo Campana e composta da: Riccardo Calamandrei, Emanuele Cappelli, Paolo Chiarelli, Ivano Conca, Piero Manera, Giancarlo Marucci, Fabrizio Monaco, Luigi Motta, Bruno Mugnaioli, Stefano Reale, Andrea Ronchetti, Renato Stramondo, con l'assistenza di Stefano Selli e José M. Casas, Fausto Veltri.

con

l'ANICA (*Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive*) per quanto di competenza, nella persona del Presidente Gianni Massaro, coadiuvato dal Direttore Generale Andrea Marcotulli, assistito da Giulio Mezzanotte responsabile dell'Ufficio Sindacale dell'Associazione.

e

SLC-CGIL (Sindacato lavoratori della comunicazione) rappresentata dal Segretario generale

FISTel CISL (Federazione Informazione, Spettacolo e Telecomunicazioni) rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Giacomassi dai Segretari generali aggiunti e dai Segretari nazionali

UILCOM UIL (Unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo Informazione e Cultura) rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Generale aggiunto Natalino Palombo e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Pierluigi Salvagni e Bruno Zino

assistite dalle rispettive strutture territoriali e da delegazioni di lavoratori delle città di Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Lucca, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale, da valere su tutto il territorio nazionale, per le aziende private esercenti servizi radiotelevisivi con attività di edizione e messa in onda, produzione e commercializzazione dei programmi. Si fa presente inoltre che il presente contratto è stato letto e sottoscritto anche dalla associazione Terzo Polo nella persona del Segretario Generale, Salvatore Minniti.

PREMESSA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel recepire integralmente come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, riconfermato nei principi contenuti dal "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998 ne realizza per quanto di competenza del CCNL di categoria, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali:

— attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria nella gestione delle relazioni di lavoro, mediante lo sviluppo di un sistema di rapporti finalizzato alla prevenzione dei conflitti;

— regolando l'assetto della contrattazione collettiva in modo da consentire ai lavoratori di conseguire benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle aziende del settore radiotelevisivo privato una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di sviluppare e valorizzare al meglio le opportunità offerte dalle risorse umane;

— impegnandosi in nome proprio, per conto degli organismi territoriali nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite o da costituirsi ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20.12.1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti definito si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate.

Le parti inoltre avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività e di redditività delle imprese del settore, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati con il Protocollo del 23.7.1993.

In particolare:

— La contrattazione nazionale di categoria si svolgerà con cadenza quadriennale per la parte normativa e biennale per le materie retributive, da adeguare all'inflazione programmata secondo le procedure e le modalità fissate nel Protocollo medesimo nonché al capitolo "Assetti Contrattuali".

— La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli fissati nel CCNL, e si svolgerà secondo le modalità i tempi e le procedure indicate al capitolo apposito del presente contratto e alle clausole di rinvio nello stesso stabilite.

— Il presente contratto nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale è stato stipulato sulla base di queste premesse che ne costituiscono parte integrante.

CAPITOLO I
PARTE GENERALE

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica a tutte le aziende private, ivi comprese le agenzie di informazione radiotelevisiva, esercenti servizi radiotelevisivi comunque realizzati con attività di produzione, post-produzione, emissione, edizione e messa in onda, distribuzione e commercializzazione dei programmi e a tutti i lavoratori in esse occupati qualunque attività o mansioni svolgano rappresentando la fonte di regolamentazione di tutti i tipi di rapporti di lavoro nel settore.

Le parti convengono di non stipulare intese con condizioni diverse o di miglior favore

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto con riferimento al Protocollo 23/07/93, ai principi contenuti nel “Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” del 22/12/98 e a quanto fissato nella Premessa, decorre dalla data di stipulazione e verrà a scadere, sia per la parte normativa **il 31 Dicembre 2005, e per la parte economica al 31 dicembre 2003.**

Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Il presente contratto annulla e sostituisce ogni contratto collettivo nazionale, regionale e provinciale eventualmente vigente alla data di stipula del presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell’ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro trattamento contrattuale.

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni definite a livello aziendale e territoriale più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di stipula del presente contratto.

CAPITOLO II

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Art. 4 - Sistema di informazione

Ferma restando l'autonomia delle parti, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore sia sotto l'aspetto economico-produttivo sia con riferimento all'occupazione, si conviene di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori.

A tal fine si concorda il seguente sistema di informazioni:

a) Livello Nazionale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente contratto forniranno alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori informazioni globali sul quadro economico-produttivo dei settori radiofonico e televisivo, sulle relative prospettive di sviluppo eventualmente anche a livello internazionale, nonché su eventuali problematiche emergenti. Saranno fornite altresì informazioni su:

— I piani più significativi di investimenti per nuovi impianti e la relativa localizzazione.

— Gli interventi più rilevanti per ampliamenti, ristrutturazioni e diversificazioni produttive. Quanto sopra anche per i riflessi sull'occupazione.

— La situazione del settore anche corredata di dati statistici circa gli interventi effettuati in tema di formazione professionale e di assunzioni con C.F.L.

— Le pari opportunità e le azioni positive anche esaminando i risultati dell'attività svolta in seno all'Osservatorio Nazionale.

b) Livello Regionale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro, le Associazioni degli imprenditori firmatarie del presente contratto forniranno al sindacato regionale di categoria le informazioni di cui al precedente punto a) attinenti l'ambito regionale.

c) Livello Aziendale o di Gruppo

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le imprese concessionarie di Reti Televisive Nazionali, le Imprese Televisive che abbiano ottenuto 3 concessioni regionali per bacini di utenza diversi, i Gruppi o le Aziende che occupano più di 60 dipendenti, assistite dalle organizzazioni imprenditoriali, forniranno informazioni alle strutture sindacali interessate, assistite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, sui seguenti temi:

— Gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali.

— L'entità ed il tipo di investimenti per nuove tecnologie, per nuovi insediamenti o significativi ampliamenti e/o trasformazioni di quelli esistenti, indicando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, la mobilità, la qualificazione professionale dei lavoratori e le condizioni ambientali.

— La situazione degli appalti anche al fine di favorire la corretta applicazione della disciplina legislativa e contrattuale di riferimento.

— Le iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale relative ai quadri, con particolare riferimento anche alle opportunità in sede CEE, anche al fine di valutare suggerimenti o proposte in merito formulate dalle OO.SS. e dalle R.S.U.

Le aziende inoltre, sempre nell'ambito del diritto di informazione di cui al presente titolo, forniranno con la necessaria tempestività, alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto informazioni su:

— Rilevanti mutamenti di proprietà.

— Interventi di decentramento dell'attività produttiva, compatibilmente con le peculiarità del settore dello spettacolo e la possibilità di effettuare le relative rilevazioni.

Le imprese televisive non ricomprese nel primo comma della lettera C) che occupino più di 35 dipendenti, forniranno annualmente alle strutture sindacali interessate informazioni che le stesse possiedano e che possono essere acquisite compatibilmente con il livello tecnico organizzativo della azienda. In particolare le informazioni riguarderanno:

- gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali, di massima e per il rispettivo bacino di utenza
- linee degli eventuali investimenti e le presumibili implicazioni sull'occupazione e l'organizzazione del lavoro
- informazioni sui dati contabili ed extracontabili forniti all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni
- informazioni sui piani elaborati in rispetto alle vigenti normative inviati al Ministero delle comunicazioni
- i dati di bilancio, una volta approvato, anche prima della loro pubblicazione.

Inoltre sulla base di esigenze oggettive la F.R.T. si impegna a favorire la realizzazione di incontri presso la sua sede tra le organizzazioni sindacali competenti e le aziende interessate al fine di fornire idonee informazioni su questioni concernenti imprese televisive locali.

Art. 5 - Contrattazione aziendale

In tema di contrattazione aziendale le parti riconfermano e fanno propri i principi fissati al punto 3) del capitolo "Assetti contrattuali" del protocollo 23 luglio 1993.

A tale riguardo si conferma che:

1) la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese;

2) la contrattazione aziendale dovrà svolgersi su materie diverse e non ripetitive rispetto a quelle già trattate a livello di CCNL, dovrà avere durata quadriennale;

3) le eventuali erogazioni di carattere economico identificate "premio di risultato" debbono essere strettamente connesse a: incrementi di produttività, qualità e redditività e altri eventuali elementi da definire aziendalmente comunque rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati conseguiti con la realizzazione dei programmi aziendali e a quelli legati all'andamento economico dell'impresa. Resta inteso che il suddetto "premio di risultato", tenuto conto dei parametri di riferimento che lo determinano, avrà il carattere di variabilità e non determinabilità a priori.

Fermo restando quanto sopra e in premessa al presente accordo, le parti firmatarie convengono di istituire una Commissione paritetica, composta da tre elementi per parte, che approfondirà e definirà compiutamente i temi del sistema contrattuale con particolare riferimento alla specificità delle piccole imprese oltre a modalità, ambito e condizioni di applicazione compresi i criteri di accesso, materia, voci e parametri tecnici di riferimento per il calcolo dell'eventuale "premio di risultato".

I lavori della suddetta Commissione dovranno terminare **entro il 31 Dicembre 2004** e le intese raggiunte faranno parte integrante del presente accordo.

Art. 6 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale, anche al fine di realizzare concretamente gli obiettivi fissati nel CCNL e/o principi di cui all'accordo interconfederale 23/7/93 in tema di relazioni industriali costituisce lo strumento per lo studio e la valutazione degli andamenti economico-produttivi del settore anche in rapporto agli scenari macro-economici generali, fatte salve le materie per le quali sussistano esigenze di riservatezza.

Fornisce inoltre il supporto tecnico alle parti per analizzare le varie opportunità in tema di occupazione, formazione e riqualificazione professionale, per interventi al fine di rendere concrete le azioni positive uomo-donna nel mondo del lavoro, nonché per formulare analisi e studi in materia di ambiente, igiene del lavoro e tutela della salute e sicurezza nei luoghi del lavoro.

L'Osservatorio è composto da 12 membri dei quali 6 designati dalle parti datoriali e 6 designati dalla SLC - CGIL, dalla FISTel- Cisl e dalla UILCOM - UIL, eventualmente coadiuvati da esperti esterni.

I risultati degli studi e analisi effettuate al fine di favorire l'attuazione dei principi in tema di diritto di informazione, saranno forniti di norma ogni sei mesi a partire dalla nomina dei membri di cui al comma precedente.

Pertanto l'Osservatorio Nazionale in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico, produttivo e bilancistico del comparto e le relative prospettive di sviluppo, nonché sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni al fine di fornire alle parti un eventuale supporto tecnico per la realizzazione degli incontri di cui all'articolo 6 a partire dalla nomina dei membri di cui al comma precedente

b) sulla base di un monitoraggio costante sugli andamenti economici generali e del settore in particolare, formula indicazioni utili alle parti per la verifica biennale dei trattamenti salariali nazionali di cui all'accordo interconfederale 23/7/93

c) elabora proposte ed iniziative concrete su problemi ed aspetti di particolare rilevanza e significato sulle quali attiva sezioni specifiche per l'esame congiunto e la formulazione di studi e proposte operative. Le sezioni, alle quali possono essere invitati esperti esterni saranno composte in modo paritetico da componenti dell'Osservatorio nominati di volta in volta dall'Osservatorio stesso che ne fisserà obiettivi e tempi di lavoro.

d) effettua annualmente un monitoraggio, sull'applicazione ed il rispetto delle norme suggerendo proposte ed interventi atti a favorire nel concreto le azioni positive e le parità uomo-donna nel settore.

Al fine della concreta applicazione del precedente punto c) vengono istituite **cinque** sezioni specialistiche sul tema della formazione e riqualificazione professionale, sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità, **sulle pari opportunità e sulle nuove tecnologie**.

1) *Sezione specialistica sulla formazione e riqualificazione professionale*

Tale sezione dovrà:

— valutare in termini realistici i trend di modifica della struttura professionale del comparto anche in considerazione dell'impatto dell'innovazione tecnologica sull'organizzazione del lavoro e sui contenuti professionali delle diverse figure;

— elaborare piani di formazione e riqualificazione professionale, nonché definire percorsi formativi qualitativamente coerenti orientati anche ad una opera informativa rivolta ai lavoratori ed ai giovani in attesa di occupazione;

— elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

— avviare iniziative concrete di formazione e riqualificazione professionale anche attraverso la istituzione di corsi specifici gestiti congiuntamente, per la introduzione di nuove figure professionali derivanti dall'innovazione tecnologica o da particolari esigenze derivanti dal mercato del lavoro del settore radiotelevisivo.

2) *Sezione specialistica sulla sicurezza nei luoghi del lavoro.*

Tale sezione dovrà:

— elaborare una ricerca a livello tecnico giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e igiene nei luoghi del lavoro nonché quelle inerenti alle condizioni ambientali e sulla sicurezza anche al fine di seguire costantemente l'evolversi della legislazione in materia nonché per eventuali armonizzazioni delle norme approvate a livello comunitario;

— elaborare una indagine sui principali problemi derivanti dall'applicazione delle normative suddette sulla base della concreta esperienza maturata nelle aziende e tra i lavoratori anche al fine di redigere proposte innovative a livello attuativo e legislativo;

— avviare iniziative concrete per una diffusione periodica ed incisiva dei risultati dei predetti studi al fine di favorire la progressiva affermazione della cultura della prevenzione, nelle aziende e tra i lavoratori;

— svolgere funzioni consultive in caso di controversie in materia.

3) *Sezione specialistica sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità.*

Tale sezione dovrà monitorare annualmente:

— la situazione delle aziende del settore sulle assunzioni con CFL, con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato, a part time e sull'utilizzo del lavoro temporaneo.

— la situazione relativa al ricorso all'utilizzo degli appalti da parte delle aziende del settore raccogliendo dati sulla quantità e le tipologie degli stessi ed elaborando una relazione annuale che verrà sottoposta all'esame delle parti stipulanti.

Inoltre, per dare completa applicazione al precedente punto d) viene istituita la quarta sezione specialistica:

4) *Sezione specialistica sulle pari opportunità.*

Tale sezione sarà costituita da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti.

Al fine di dare concreta attuazione a questa complessa problematica la sezione dovrà:

- monitorare il rispetto delle normative vigenti presso le aziende del settore.

- predisporre progetti di formazione per realizzare in concreto i principi sulle azioni positive di cui alla legge n. 125/91.

Infine alla luce della introduzione delle nuove tecnologie digitali in sostituzione di quelle analogiche previste dalle disposizioni dell'autorità di Governo le parti, anche in relazione alle iniziative nazionali o comunitarie per valutare gli effetti e le eventuali ricadute sulle imprese ed i lavoratori, concordano di istituire una nuova sezione specialistica

5) Sezione specialistica sulle nuove tecnologie:

Tale sezione sarà composta da sei membri per ciascuna della parti stipulanti e dovrà:

- monitorare l'evoluzione normativa sull'introduzione in Italia delle nuove tecnologie digitali nel settore radiofonico e televisivo effettuando studi sulle implicazioni tecnico – organizzative derivanti dal nuovo sistema che, per quanto attiene il settore televisivo, si dovrebbe attuare entro il 2006;

- predisporre proposte da sottoporre eventualmente anche alle istituzioni nel caso in cui le imprese coinvolte nel loro insieme o nei singoli settori non siano nelle condizioni di affrontare entro la data di cui al paragrafo precedente questo cambiamento;

- valutare nel corso di validità del presente contratto eventuali nuove figure tecnico – professionali necessarie per l'adozione delle nuove tecnologie; a tal fine potranno essere effettuati progetti anche per la riqualificazione del personale attualmente in servizio o per la formazione mirata delle risorse umane che dovessero essere inserite nelle imprese per far fronte al nuovo sistema.

L'Osservatorio ogni semestre dovrà fare il punto dei risultati degli studi di monitoraggio nonché delle proposte operative, suggerite dalle varie Sezioni.

Si concorda infine di istituire all'interno dell'Osservatorio anche una sezione per i problemi specifici della radiofonia.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene attraverso le modalità e gli strumenti di cui all'accordo del 28/6/90.

Art. 7 - Gli appalti

Le parti stipulanti il presente contratto confermano la necessità che le potenzialità produttive interne alle aziende vengano utilizzate in modo da ottenere la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione, e che il ricorso a forme di appalto e decentramento produttivo venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne.

Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le ditte appaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti da parte delle imprese appaltatrici, comprese quelle in materia di sicurezza e salute, e dei contratti collettivi del settore di appartenenza (per le produzioni radiotelevisive il CCNL è quello siglato dalle parti firmatarie del presente contratto).

Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di dette condizioni e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno cancellate dall'elenco dei fornitori.

Le aziende si impegnano inoltre a fornire informazioni semestralmente nel quadro del sistema di informazione di cui all'articolo 4 del presente contratto.

Art. 8 - Applicazione del contratto

Le parti, in coerenza con le previsioni e le finalità individuate con il sistema di relazioni sindacali di cui al presente titolo, concordano sulla necessità di svolgere presso tutte le aziende associate attività di diffusione dello strumento contrattuale e di controllo sull'applicazione dello stesso.

A tal fine le parti datoriali si adopereranno concretamente per la eliminazione di eventuali inadempienze.

Art. 9 - Controversie

Le Organizzazioni Sindacali confermano in materia di conflittualità gli orientamenti tenuti in questi anni, noti alle controparti e finalizzati ad evitare che le azioni di lotta possano essere strumentalmente utilizzate per scorrette operazioni di concorrenza o tanto meno per creare disagi all'utenza, al di fuori degli obiettivi che la lotta stessa si propone di ottenere.

Le parti si impegnano ad operare per prevenire e risolvere momenti di conflittualità attraverso le procedure indicate di seguito.

Le controversie individuali e collettive non riguardanti il rinnovo del CCNL saranno affrontate e, di regola risolte attraverso incontri tra i rappresentanti delle aziende e le strutture sindacali aziendali ove esistenti o, in mancanza di queste, le OO.SS.LL. competenti.

In assenza di accordo la controversia sarà deferita alle rispettive Organizzazioni firmatarie competenti per un esame congiunto al fine di definire le possibili soluzioni nel termine di 30 giorni.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali possono convocare le parti in controversia presso la FRT per acquisire, in ogni momento, ogni informazione e osservazione utile.

In considerazione della specificità del settore si riconferma che il coinvolgimento delle strutture sindacali associative rappresenta l'interpretazione più autentica della volontà delle parti. Eventuali agitazioni saranno precedute da un preavviso di 12 ore.

Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano ad operare nei confronti degli Associati e delle Organizzazioni Sindacali Territoriali per la corretta applicazione delle procedure stabilite.

CAPITOLO III

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 10 - **Diritti sindacali**

a) Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti nel riconfermare quanto definito in Premessa nonché i principi concordati in materia con il Protocollo 23/7/93, convengono che per la costituzione ed il funzionamento delle R.S.U. delle aziende del settore radiotelevisivo privato si faccia riferimento alle norme concordate nell'Accordo interconfederale (Confindustria - CGIL - CISL - UIL) del 20 Dicembre 1993, che pertanto costituisce parte integrante del presente accordo (all. A).

b) Esercizio dei diritti sindacali

L'esercizio dei diritti sindacali all'interno delle aziende viene disciplinato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 della L. 20 maggio 1970 nonché dal Protocollo 23/7/1993 e dell'Accordo Interconfederale 20/12/93 sulla costituzione ed il funzionamento delle R.S.U.

Art. 11 - **Assemblea**

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione dei problemi sindacali fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Nelle aziende che occupano da 10 a 15 dipendenti i lavoratori potranno indire assemblee retribuite per complessive due ore annue.

Tali riunioni dovranno essere comunicate alla Direzione aziendale con un congruo preavviso, con l'indicazione dell'ordine del giorno ed avere luogo fuori dall'orario di lavoro oppure alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro, assicurando comunque la continuità della produzione ed in particolare garantendo la normalità delle attività di emissione.

Art. 12 - Permessi per cariche sindacali

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 della legge 20 Maggio 70, n. 300, ai lavoratori che siano membri degli organismi direttivi nazionali o provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nella stessa azienda non potranno essere retribuite più di 80 ore annue a detto titolo per ciascuna organizzazione sindacale.

Tali permessi dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate e la loro concessione è subordinata alle esigenze tecno-produttive dell'azienda.

Art. 13 - Affissioni

Le rappresentanze sindacali hanno diritto di affiggere in appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14 - Contributi sindacali

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% del minimo tabellare e della indennità di contingenza del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate all'azienda.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero di cartellino, nonché il sindacato da questi all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dall'azienda saranno mensilmente versate su conti correnti indicati dai sindacati interessati.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

CAPITOLO IV

COSTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Natura dei contratti individuali

I contratti individuali di lavoro subordinato possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato.

Art. 16 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è effettuata in conformità alle norme di legge.
All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) la natura (a tempo determinato o a tempo indeterminato) del rapporto;
- 3) la località in cui presterà l'opera;
- 4) il settore professionale (radiofonico e/o televisivo) cui viene assegnato;
- 5) la qualifica (operaio/impiegato/quadro) e il livello di classificazione unica di assunzione;
- 6) il trattamento economico;
- 7) la durata del periodo di prova;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.

Art. 17 - Documenti, residenza, domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) tessere e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- d) certificato di residenza e stato di famiglia di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);
- e) codice fiscale;
- f) certificato di studi compiuti;
- g) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare.

Ai sensi dell'articolo 689 c.p.p. e nei limiti di cui all'articolo 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e delle disposizioni ed autorizzazioni di cui alla legge 675/96 e successive modificazioni e integrazioni, il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore, al quale si intendano affidare mansioni di particolare fiducia, il certificato penale.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti di residenza e domicilio.

Art. 18 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

9° e 8°	livello	180 giorni
7°, 6° e 5°	livello	90 giorni
4°	livello	60 giorni
3°	livello	45 giorni
2° e 1°	livello	21 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di calendario.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza obbligo di preavviso o di motivazione alcuna ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché dei ratei della 13 mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni sono considerate, a questi effetti, come mesi interi.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello per cui è stato assunto. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal primo giorno di assunzione.

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione né il rinnovo.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro ventuno giorni di calendario.

Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per le cause suddette non decorrerà né il trattamento economico a carico dell'azienda, né l'anzianità di servizio.

Art. 19 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1962, n. 1859 o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio 1942 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio – a decorrere dal 1/01/94 – moltiplicando 5 ore annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Limitatamente al settore televisivo l'applicazione della percentuale di cui al comma precedente avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi del presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della metà del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° e 6° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale e fermo restando quanto previsto ai precedenti 4° e 6° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati periodici di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Art. 20 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

Le parti convengono che la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori deve costituire obiettivo primario e costante da parte delle aziende.

In tale contesto le parti riconfermano la validità dell'Accordo 25/10/1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, in tema di formazione ed informazione ed in tema di operatività dell'Organismo Paritetico Nazionale, in attuazione delle norme di cui al D. Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il suddetto Accordo, allegato al presente Contratto, ne costituisce parte integrante (all. B).

Art. 21 - Portatori di handicap

Le parti convengono sull'obiettivo di ricercare tutte le opportunità per un attivo inserimento dei lavoratori portatori di handicap riconosciuti tali ed operanti nelle aziende. Pertanto le aziende attiveranno adeguati strumenti, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, anche mediante la partecipazione di detti lavoratori a corsi di formazione e riqualificazione professionale per agevolarne la migliore integrazione.

Riconfermare le peculiarità dell'attività svolta nel settore che pone particolari condizioni all'accesso dei portatori di handicap, le aziende si attiveranno nel ricercare soluzioni idonee a facilitare l'inserimento degli interessati nelle strutture operative degli ambienti di lavoro.

In applicazione della legge n. 104/92 la lavoratrice madre o, in alternativa, previa presentazione di apposita documentazione, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap possono usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno, i soggetti precedentemente elencati nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado e convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili in maniera continuativa o frazionata, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno e previa presentazione della relativa documentazione attestante lo stato di gravità suindicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò proposte.

In attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato In attuazione dell'articolo 23 della L. 56/87 le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori portatori di handicap o i loro familiari, che intendano o usufruire delle aspettative o dei permessi di cui ai due commi precedenti.

Art. 22 - Tutela tossicodipendenti

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino in avanzato stato di tossicodipendenza verrà accordato, a norma della legge n. 162/1990 e dietro richiesta e presentazione di idonea certificazione, un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, della durata massima di tre anni al fine di consentire loro di sottoporsi ad una documentata terapia riabilitativa da eseguire presso le ASL o altra struttura specializzata riconosciuta dalle istituzioni pubbliche.

Il lavoratore familiare di un tossicodipendente con esso convivente può essere posto, dietro richiesta, in aspettativa non retribuita, al fine di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo del tossicodipendente, nel caso il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 4 mesi non frazionabili.

Le domande devono essere presentate dall'interessato in forma scritta e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle strutture sopra indicate.

In attuazione dell'articolo 23 della legge 56/87, le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in stato di tossicodipendenza, ovvero i loro familiari che intendano usufruire delle aspettative dei commi precedenti.

Art. 23 - Permessi straordinari

Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di due giorni lavorativi.

FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti concordano sulla necessità di interventi congiunti, pur nelle rispettive aree di competenza, finalizzati ad introdurre nel nostro ordinamento nuovi ed ulteriori strumenti legislativi in tema di flessibilità in entrata e nel corso del rapporto, per venire incontro alle particolari esigenze del settore radiotelevisivo per far fronte alle variazioni non sempre programmabili delle relative produzioni ed attività, compresa quella dell'informazione.

Le parti ritengono altresì che gli attuali strumenti, comprese le nuove norme di cui alla legge 196/97 e **successive modificazioni e integrazioni** vengono incontro alle esigenze di cui in precedenza. Alla luce di quanto sopra e per dare concreta attuazione agli obiettivi di flessibilità le parti con il presente accordo intendono definire congiuntamente, negli articoli che seguono, le modalità e i criteri per il miglior utilizzo dei nuovi istituti e di quelli fino ad oggi normati.

Art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dalle vigenti disposizioni di legge che hanno modificato e in parte abrogato la precedente normativa in materia.

Le parti nel prenderne atto rinviando per l'applicazione di questo istituto alla suddetta normativa.

Fermo restando che il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dalle leggi vigenti in materia, si richiama in particolare la legge 23 Maggio 1977, n. 266 che ha definito l'ambito di applicazione dell'articolo 1 lettera e) della legge 18 Aprile 1962 n. 230, che è direttamente funzionale alle esigenze tecniche e produttive del settore. Tale settore infatti deve avvalersi in forma strutturale di tale tipo di assunzioni a tempo determinato, di personale riferito a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi. L'apposizione del termine o l'indicazione dei singoli spettacoli o programmi è priva di effetti se non risulta da atto scritto.

Si dà atto che, in conformità anche alle disposizioni ministeriali, il termine potrà essere indicato non a data certa ma ad ultimazione dello spettacolo, programma o lavorazione.

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 23 della Legge 56/87, le parti stipulanti concordano che è consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata non inferiore ad un mese e non superiore a dodici mesi, comunque prorogabili, in presenza di:

- 1) Sostituzione di lavoratori in ferie.
- 2) Aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato (o in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari).
- 3) Aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge 230/62 (es: aspettative sindacali, aspettative ex art. 55 CCNL, etc.)

Il numero massimo dei lavoratori che possono essere assunti contemporaneamente con contratto a tempo determinato per le ipotesi numero 1, 2 e 3 sopra indicate è pari al 13% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nelle imprese.

Art. 25 - Rapporto di Lavoro temporaneo

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge n. 196/97, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

- Esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo
- Aumento temporaneo delle attività indotto da particolari esigenze
- Sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a tre mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione
- Temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda
- Sostituzione di lavoratori in ferie, aspettativa, maternità e servizio militare
- Necessità non programmabili connesse al ripristino della funzionalità e della sicurezza degli impianti
- Assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro, in relazione ai nuovi assetti organizzativi/produttivi/tecnologici

— Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 626/94, artt. 16 e 17.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono tutte quelle appartenenti al 1° livello ed al 2° livello della classificazione del personale.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo non potranno superare il 13% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle imprese.

In sede aziendale tra direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di eventuali premi di risultato contrattati.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al comma precedente il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non previsto nel presente testo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Nota a verbale

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a Tempo Determinato per le tipologie indicate all'articolo 25 punti 1, 2, 3 e i lavoratori con contratto di Lavoro Temporaneo non potranno contemporaneamente superare il 25% dei contratti a Tempo Indeterminato in atto nell'impresa, fermo restando che per ciascuna tipologia di contratto non si potrà superare il 13% dei contratti a Tempo Indeterminato in atto nell'impresa.

Tali percentuali potranno essere calcolate anche sulla media dell'organico dell'anno precedente.

In situazioni particolari ed eccezionali, in sede aziendale, con accordo tra Direzione ed R.S.U. o, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali competenti, la percentuale del 13% può essere elevata al 15%.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 5 contratti di lavoro a T.D. e/o lavoro temporaneo, fino al massimo di 3 per ogni singola tipologia.

La durata dei contratti di cui al presente articolo stipulati per sostituire lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.

Eventuali future intese anche al più alto livello contrattuale si intenderanno automaticamente recepite nel presente accordo.

Art. 26 - Lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e venire incontro alle esigenze di flessibilità del settore, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime normativo, concordano quanto segue:

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione a quanto previsto all'art. 5 della legge 863/84 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del Decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e integrazioni s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro part-time sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio, può essere di tipo:

orizzontale: quando la prestazione ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorata;

verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo in alcuni giorni della settimana o del mese o dell'anno;

ciclico: quando la prestazione si svolge per alcuni mesi dell'anno che si alternano a mesi di non lavoro in azienda ed in cui il lavoratore può prestare la sua attività presso altri datori di lavoro.

Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario concordato, con riferimento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time avverrà con atto scritto nel quale saranno concordati l'orario, la retribuzione e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per quanto riguarda la tutela assicurativa **e quant'altro non definito nel presente contratto** si fa riferimento alle normative delle leggi vigenti.

Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro

Il ricorso all'assunzione di giovani lavoratori con contratto di formazione lavoro rientra tra gli obiettivi fissati dalle parti.

In tale contesto le parti hanno definito a questo livello l'accordo quadro allegato al presente contratto del quale fa parte integrante (all.).

Detto accordo quadro — che riporta, costituendone un unico testo normativo, i progetti standard validi per il settore radiotelevisivo — è stato approvato dal Ministero del Lavoro, sentito il parere della Commissione Centrale per l'Impiego, in conformità alla legislazione vigente in tema di CFL.

Detto accordo quadro viene dalle parti definito tutt'ora adeguato a configurare i percorsi formativi del settore radiotelevisivo, e pertanto verrà utilizzato anche nell'ipotesi di introduzione di nuove discipline in materia e di nuove figure professionali, previa eventuale armonizzazione.

Art. 28 - Apprendistato

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio e conseguire una qualificazione professionale.

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 16, primo comma, della legge 196/97, e successive integrazioni possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'articolo 16.

Ai sensi ed alle condizioni poste dall'art. 16, secondo comma della Legge 196/97, è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con il limite di un impegno formativo ridotto.

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 25/55, come modificato dalla legge 424/68, il numero di apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni 3 lavoratori non apprendisti.

Secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 56/87, è tuttavia consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti anche nelle aziende che abbiano fino a 3 lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in quelle nelle quali il lavoro è svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

Le qualifiche conseguibili vengono individuate in 3 gruppi, in funzione del contenuto professionale e dei livelli di inquadramento professionale:

—il primo gruppo comprende le qualifiche professionali con profilo al 3° livello ccnl tv; corrispondente al 2° livello per il settore radiofonico;

—il secondo gruppo comprende le qualifiche professionali con profilo al 4° livello ccnl tv; corrispondente al 3° livello radiofonico;

—il terzo gruppo comprende le qualifiche professionali con profilo al 5° livello ccnl tv; corrispondente al 4° livello per il settore radiofonico.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

La durata dell'apprendistato è legata al livello finale di professionalità da conseguire:

—36 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 3° livello ccnl TV (o 24 mesi); corrispondente al 2° livello radiofonico;

— 48 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 4° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondente al 3° livello radiofonico;

— 48 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 5° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondente al 4° livello radiofonico.

La durata dell'apprendistato dovrà essere ridotta al numero di mesi sopra indicati tra parentesi in presenza di apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire.

I periodi di servizio prestati presso aziende diverse possono essere cumulati ai fini del calcolo della durata massima dell'apprendistato, a condizione che non risultino interruzioni superiori ad un anno e che si riferiscano alle stesse attività e qualifiche professionali.

I periodi prestati dovranno essere documentati all'atto dell'assunzione.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste da 40 a 120 ore annue retribuite in rapporto al titolo di studio destinate alla formazione teorico pratica.

Tali ore vengono computate nel normale orario di lavoro.

La formazione può essere svolta in sede aziendale o nella sede prescelta presso strutture esterne pubbliche o private.

In caso di indisponibilità di corsi di formazione teorico pratica relativi alla qualifica professionale da conseguire nell'intervallo tra un corso ed il successivo le ore destinate alla formazione verranno utilizzate in azienda per l'addestramento pratico.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor all'apprendista affinché venga seguito nella formazione.

Il tutor deve appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista potrà essere inquadrato al termine del contratto .

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

Sono esclusi dall'obbligo di formazione teorico pratica:

— gli apprendisti che hanno conseguito la licenza di istituto professionale o di scuola tecnica relativa alla qualifica professionale da conseguire;

— gli apprendisti che, essendo in possesso di diploma di scuola secondaria di avviamento professionale, hanno frequentato, superando la relativa prova finale, un corso di addestramento nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica professionale da conseguire.

L'esclusione avrà luogo con richiesta scritta al servizio per l'impiego competente per territorio, all'atto dell'inserimento in azienda.

Le ore destinate alla formazione teorico pratica, dalla quale gli apprendisti di cui sopra sono stati esonerati, verranno utilizzate in azienda per l'addestramento pratico.

La durata del periodo di prova è legata alla qualifica professionale da conseguire ed è determinata come segue:

30 giorni per le qualifiche appartenenti al 3° livello TV; 2° livello radiofonico;

45 giorni per le qualifiche appartenenti al 4° livello TV; 3° livello radiofonico;

45 giorni per le qualifiche appartenenti al 5° livello TV; 4° livello radiofonico.

Tale periodo sarà ridotto alla metà in presenza di apprendista che nell'ambito di precedente rapporto di apprendistato abbia frequentato i corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

In tale periodo entrambe le parti potranno recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e con la retribuzione delle ore effettivamente prestate.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, comprensive delle ore destinate alla formazione teorico pratica.

Anche agli apprendisti verranno riconosciute le ore di lavoro ridotte in ragione di anno per gli altri lavoratori di cui all'art. 38 del ccnl.

Ai sensi della Legge 25/1955 è vietato ai minori il lavoro compreso tra le ore 22 e le ore 6.

La retribuzione degli apprendisti é determinata con gradualità, in funzione dell'anzianità professionale, e con riferimento alla normale retribuzione (minimo, indennità di contingenza, Edr) dei lavoratori qualificati di pari livello come segue:

SETTORE TELEVISIVO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° ann
professionalità 3° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	100%	
professionalità 4° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90/100
professionalità 5° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90/100

SETTORE RADIOFONICO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° ann
professionalità 2° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	100%	
professionalità 3° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90/100 professionalità
4° livello ccnl	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90/100

La tredicesima mensilità verrà corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia ed in misura pari ad una mensilità della retribuzione normale in atto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato é inferiore all'anno.

A questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, sarà corrisposto all'apprendista il 75% del trattamento.

L'istituto delle ferie é parificato all'art. 42 del presente contratto.

Al termine dell'apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme legislative e, in caso favorevole, consegue la qualifica professionale per la quale é stato assunto.

L'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità (effettuata in relazione allo specifico addestramento pratico) ha diritto comunque all'attribuzione della qualifica professionale oggetto dell'apprendistato.

CAPITOLO VI

Art. 29 - **Classificazione del personale**

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su nove livelli retributivi per il settore televisivo e su sei per il settore radiofonico in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra “quadri”, “impiegati” e “operai” viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Ai lavoratori che vengono eventualmente assegnati all'esplicazione di mansioni classificabili nell'ambito di diversi livelli, sarà riconosciuto il livello corrispondente alla mansione di contenuto superiore sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza di tempo e sia svolta con normale continuità.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato, nell'ambito dello stesso livello, sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore e particolarmente nelle strutture regionali e locali, per favorire uno sviluppo professionale dei lavoratori, viene chiarito che l'organizzazione del lavoro presuppone il ricorso all'interscambiabilità delle mansioni in aree professionali compatibili.

Le aziende confermano l'orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative ed in presenza dei requisiti necessari, le risorse umane disponibili favorendo lo sviluppo professionale dalle mansioni d'ordine alle mansioni di concetto, anche attraverso corsi di aggiornamento.

Alla luce della particolare evoluzione tecnologica e dell'emergere di nuove figure professionali, sulla base di quanto scaturito dalle verifiche della sezione formazione e qualificazione dell'Osservatorio, le parti convengono di incontrarsi per valutare eventuali integrazioni all'inquadramento professionale relativo alle nuove figure emerse. A tal fine le parti costituiranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto una Commissione paritetica ad hoc.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, in apposito incontro, le R.S.U. o i Sindacati Territoriali di categoria sui lavoratori interessati ad una diversa programmazione dell'organizzazione del lavoro relativa all'interscambiabilità delle mansioni.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE TELEVISIVO

1° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

Operai

- aiutante generico;
- fattorino generico-uscieri;
- addetto alle pulizie;
- manovale;
- custode.

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di generiche conoscenze pratiche e tecniche.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- centralinista e/o receptionista con mansioni di segreteria semplice;
- **addetto assistenza telefonica alla clientela - che, in possesso di conoscenze di base, cura l'assistenza telefonica alla clientela applicando le procedure di gestione previste ed espletando le attività operative correlate.**
- addetto generico di segreteria;
- impiegato amministrativo e/o commerciale e/o servizi.
- **operatore R.F. Opera con sufficiente conoscenza di procedure tecniche, consente la trasmissione e la ricezione di segnali in radiofrequenza provenienti da telecamere in studio o in esterna.**

Operai

- addetto generico di supporto alla produzione e/o ai servizi;
- guardarobiere;
- addetto al magazzino;
- autista;
- operaio comune;
- aiutante di studio;
- fattorino-uscieri con comprovata esperienza.

3° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con adeguate conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- centralinista e/o receptionista con mansioni di segreteria semplice al quale è richiesta la conoscenza di una lingua straniera;
- impiegato amministrativo e/o commerciale e/o servizi (con funzioni di archivistica e/o terminalista e/o addetto alla contabilità e/o cassiere ecc) proveniente dal 2° livello con 18 mesi di effettivo servizio;
- addetto alla segreteria, al quale è richiesta la conoscenza di stenografia, proveniente dal 2° livello con 18 mesi di effettivo servizio;
- **addetto call center - che, in possesso di conoscenze ed esperienze specifiche nell'ambito delle procedure di gestione della clientela, con provenienza dal 2° livello (18 mesi) e previa verifica professionale, cura l'assistenza telefonica ai clienti, svolgendo le attività ausiliarie connesse.**
- operatore Televideo;
- operatore di ripresa;
- operatore EDP;
- mixer video;
- tecnico video;
- tecnico audio;
- mixer audio;
- operatore emissione reale e simulata, che utilizza anche sistemi informatici e digitali;
- montatore RVM;
- operatore alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale di ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico ecc);
- **operatore R.F - Oltre a quanto espresso al 2° livello, attua all'occorrenza le procedure tecniche di regolazione degli apparati garantendo la qualità dei segnali negli standard prefissati.**

- disegnatore tecnico;
- disegnatore videografico;
- specializzato di ripresa;
- operatore telecinema;
- segretario di produzione;
- segretario di redazione;
- ausiliario di studio;
- addetto alla videoteca.

Operai

- addetto alla produzione e ai servizi;
- impiantista/installatore;
- autista mezzi pesanti e speciali:
- sarto;
- elettricista;
- macchinista;
- magazziniere;
- truccatore;
- parrucchiere;
- camerinista;
- operaio qualificato.

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica ed amministrativa di rilievo e complessità con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

- impiegato di concetto di area amministrativa e/o commerciale e/o servizi;
- segretario al quale è richiesta la conoscenza di lingua straniera;
- contabile;
- addetto alla programmazione e palinsesto;
- programmatore;
- analista;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici anche interfacciati con sistemi video;
- operatore di ripresa;
- mixer video;
- tecnico video;
- mixer audio;
- tecnico audio;
- operatore di emissione;
- montatore RVM;

— **montatore RVM con ottima conoscenza delle apparecchiature analogiche e digitali, svolge attività di contribuzione e di montaggio complesso di audiovisivi garantendo standard tecnici prefissati.**

— **addetto customer service che, in possesso di conoscenze ed esperienze approfondite nell'ambito delle procedure di gestione della clientela con comprovata esperienza, cura le relazioni con i clienti, applicando le procedure in materia.**

— disegnatore videografico;

— operatore telecinema provenienti dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione e con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell'apparecchiatura affidata;

— operatore audio-video addetto alla selezione e al montaggio che realizza produzioni semplici;

— tecnico alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale in ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc.) proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;

— ausiliario di studio proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;

— assistente di studio;

— assistente scenografo diplomato al Liceo artistico;

— assistente costumista diplomato al Liceo artistico;

— addetto alla realizzazione delle scenografie semplici (costruttore);

— segretario di produzione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;

— segretario di redazione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;

— disegnatore tecnico con un anno di esperienza nella mansione;

— addetto alla videoteca con funzioni di ricerca e selezione del materiale;

— operatore Televideo che realizza grafica;

— magazziniere con esperienza che, oltre a movimentare i materiali, assicura il controllo delle bolle di entrata e di uscita merci e svolge anche attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino.

Operai

— impiantista installatore;

— operaio specializzato;

— sarto con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;

— acconciatore con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;

— macchinista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;

— elettricista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;

— truccatore con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione.

5° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che con autonomia di iniziativa svolgono, su indicazioni di massima e sulla base di programmi, compiti che richiedono la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, con notevole esperienza nel settore televisivo e capacità professionali che comportano la programmazione e l'espletamento di autonome attività specifiche e/o il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

— impiegato di concetto amministrativo e/o commerciale e/o servizi;

— esperto di amministrazione del personale;

— contabile con esperienza nelle varie specializzazioni (contabilità generale e/o analitica e/o gestionale e/o ecc) in grado di operare autonomamente nell'ambito delle mansioni affidategli con direttive di massima;

- segretario di alta direzione al quale è richiesta la conoscenza di lingue straniere;
- segretario di produzione di produzioni complesse;
- segretario di redazione di produzioni complesse;
- tecnico di alta/bassa frequenza (di manutenzione e costruzione e/o con funzioni di rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc.) con comprovata capacità ed esperienza professionale;
- analista programmatore;
- tecnico di gestione di sistemi informatici complessi anche interfacciati con sistemi video;
- tecnico di segnale con comprovata capacità ed esperienza;
- addetto alla gestione ed allo smistamento di sistemi complessi di segnali analogici e /o digitali, che cura anche l'emissione, e il controllo e l'equalizzazione, anche gestendo sistemi di accesso condizionato;
- videografico ideatore e animatore;
- redattore testi (promoter, copywriter);
- impiegato di redazione;
- realizzatore parziale di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video;
- programmatore che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio, e l'edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video;
- tecnico/**postproduttore** in grado di eseguire produzioni complesse che abbia maturato un'esperienza diversificata nel settore televisivo;
- progettista tecnico;
- assistente scenografo diplomato all'Accademia di Belle Arti;
- assistente costumista diplomato all'Accademia di Belle Arti;
- assistente scenografo diplomato al Liceo artistico con comprovata esperienza nella mansione;
- assistente costumista diplomato al Liceo artistico con comprovata esperienza nella mansione;
- assistente alla regia di produzioni semplici;
- impaginatore di programmi e pubblicità;
- coordinatore Televideo.
- **operatore di ripresa - fa parte di strutture che operano con concessione nazionale o titolo equipollente. Con ottima esperienza nella ripresa televisiva e con elementi di illuminazione e fotografia. Opera in studio anche con funzione di tecnico delle luci e utilizza mezzi speciali di ripresa (dolly, steadycam, snorckel, etc.) Opera in esterna prevalentemente in singolo. Ha capacità di programmazione e gestione autonoma delle attività inerenti la mansione.**

Operai

- capo squadra;
- operaio altamente specializzato che in autonomia realizza, conduce e mantiene in efficienza impianti elettrici complessi.

6° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati:

- capo di reparto e/o settore amministrativo, produttivo, commerciale, tecnico o servizi;
- analista sistemista,
- tecnico di gestione di sistemi informatici; complessi interfacciati con sistemi video, di accesso condizionato e di telecomunicazioni, con notevole esperienza professionale ed autonomia operativa, che realizza interventi di manutenzione e modifica del relativo software;
- tecnico/**postproduttore** di produzione altamente specializzato che realizza produzioni complesse, fornendo apporti di natura creativa e/o esercitando plurimansioni;
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione, costruzione e progettazione con elevata capacità professionale che opera in autonomia su apparati tecnologici complessi;
- assistente scenografo diplomato all'Accademia delle Belle Arti con 24 mesi di permanenza al 5° livello;
- assistente costumista diplomato all'Accademia delle Belle Arti con 24 mesi di permanenza al 5° livello;
- regista di produzioni semplici;
- assistente alla regia di produzioni complesse;
- realizzatore di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e video;
- direttore* della fotografia di produzioni semplici;
- direttore* di produzione di produzioni semplici;
- direttore* della programmazione e del palinsesto;
- programmatore regista che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione, redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video.
- **operatore di emissione - Fa parte di strutture che operano con concessione nazionale o titolo equipollente e opera su impianti che trasmettono più di due reti nazionali. Con significativa esperienza ed ottima conoscenza tecnico-operativa di tutte le apparecchiature utilizzate, in completa autonomia, garantendo gli standard di qualità audio e video del segnale, gestisce le diverse attività del reparto quali l'emissione di più segnali video anche ad accesso condizionato, il caricamento e il controllo di tutti i materiali sui sistemi automatici (video server), gli inserimenti degli inserti pubblicitari, delle grafiche, dei trasferimenti di servizio e di contribuzione nonché del monitoraggio della qualità dei segnali in R.F.**

* Secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

7° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello, ad eccezione dell'addetto all'informazione – "Telereporter" –, i lavoratori che fanno parte di strutture che operano con concessione nazionale, i quali con elevata autonomia operativa, decisionale e di iniziativa, svolgono mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità tecniche, artistiche e creative, acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- capo di reparto e/o settore amministrativo, produttivo, commerciale, tecnico o servizi;
- tecnico di produzione/**editor/videodesigner** con elevate responsabilità e capacità professionali che esercita plurimansioni e fornisce anche apporti di natura artistica e creativa per produzioni di particolare complessità e/o coordina gruppi di lavoro;
- tecnico alta/bassa frequenza di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche con progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi con l'eventuale coordinamento di gruppi di lavoro;
- assistente scenografo di produzioni di particolare complessità;

- assistente alla regia di produzioni di particolare complessità;
- costumista;
- assistente al produttore*;
- direttore* della fotografia;
- direttore* di produzione;
- regista;

— programmatista regista di produzioni semplici che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video;

— addetto all'informazione - "teleporter" - anche proveniente dalla mansione di realizzatore di produzioni televisive o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia o secondo indicazioni impartite dal capo settore realizza produzioni televisive aventi finalità illustrative e/o informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi scritti, prestazioni in audio e in video, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti, in sede o in esterno (vedi dichiarazione a verbale).

* Secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

8° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste.

Profili esemplificativi:

- responsabile di unità organizzative complesse (amministrative, tecniche, commerciali, artistiche, produttive);
- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- direttore di produzione di produzioni complesse;
- scenografo;
- direttore della fotografia di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità;
- responsabile di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza;
- assistente al produttore esecutivo di produzioni complesse;

— programmatista regista* di produzioni complesse che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi anche coordinando e/o eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione; redige o concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video di produzioni complesse;

— capo del settore dell'informazione con compiti di coordinamento e conduzione di settori autonomi oppure dell'insieme dei servizi di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza regionale, oppure capo di un settore autonomo dell'informazione di emittente con struttura complessa che opera su bacini di utenza pluriregionali, proveniente dalla mansione di addetto all'informazione o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, che realizza produzioni televisive aventi finalità illustrative e/o informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi scritti, prestazioni in audio e in video, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti, in sede od in esterno (vedi dichiarazione a verbale).

* Di emittenti che operano con concessione nazionale.

9° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione di programmi; nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello, per ampiezza e natura, con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al livello 8.

Profili esemplificativi:

- il responsabile di emittente con struttura complessa che opera su almeno tre bacini di utenza;
- responsabile di unità organizzative molto complesse;
- produttore esecutivo di produzioni complesse;
- regista di produzioni altamente complesse;
- direttore di produzioni altamente complesse;
- capo del settore dell'informazione di emittente con struttura complessa che opera su bacini di utenza pluriregionali (vedi dichiarazione a verbale).

Dichiarazione a verbale

Le parti, prendendo atto che la disciplina della emittente impone l'obbligo di realizzazione di una quota di informazione e di telegiornali, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività come dai nuovi profili professionali al 7°, 8° e 9° livello. Cio' al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali in primo luogo aziendali.

Le suddette nuove figure professionali rappresentano il possibile sviluppo professionale, in presenza di adeguati requisiti e propensioni e compatibilmente con le esigenze aziendali, di quelle del montatore, operatore di ripresa, realizzatore e programmatore regista, anche attraverso l'espletamento di idonei corsi di formazione.

L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica, a livello aziendale, della professionalità acquisita.

Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.

A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.

Viene concordamente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE RADIOFONICO

1° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

Operai

- manovale;
- fattorino
- usciere;
- addetto alle pulizie.

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono con adeguata conoscenza tecnico-pratica e nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- annunciatore;
- addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria;
- lettore di testi redatti da altri;
- animatore senza significative esperienze;
- aiuto manutentore di bassa frequenza;

- aiuto manutentore di alta frequenza;
- aiuto tecnico di gestione di sistemi informativi;
- fonico.

Operai

- operaio qualificato:
- autista.

3° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica e amministrativa nonché artistica di rilievo e complessità con notevole esperienza nel settore radiofonico, con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- contabile, primanotista, addetto di amministrazione, commerciale, personale, in realtà semplici;
- addetto alla programmazione, programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto, ciascuno di questi anche con l'ausilio di strumenti grafici, informatici, e reti telematiche;
- fonico proveniente dal 2° livello con almeno un anno di esperienza nella mansione e con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell'apparecchiatura affidata, o con diploma specifico;
- operatore audio addetto alla selezione e montaggio che realizza produzioni semplici;
- tecnico alta/bassa frequenza;
- animatore con autonomia operativa ed esperienze significative e permanenza per almeno 36 mesi al 2° livello;
- copywriter
- tecnico addetto alla messa in onda con compito di redigere il registro dei programmi trasmessi e curare la registrazione integrale degli stessi
- addetto di redazione che sulla base di indicazioni impartite redige testi su avvenimenti e situazioni effettuando anche prestazioni in audio;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici;
- addetto alle relazioni ed alla promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- operatore che realizza produzioni multimediali.

Operai

- operaio specializzato.

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

Impiegati

- addetto di amministrazione, legale, personale, commerciale, in realtà complesse;
- coordinatore di singole produzioni;
- animatore e conduttore di produzioni anche complesse con comprovata esperienza ed autonomia operativa;
- informatore radiofonico - "Radioreporter" - anche proveniente dalla mansione di addetto di redazione o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia operativa o secondo direttive impartite realizza produzioni radiofoniche aventi finalità informative e di commento su avvenimenti e situazioni, effettuando produzioni di testi, prestazioni in audio, utilizzando le attrezzature tecniche ed informative occorrenti in sede o in esterno;
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione con comprovata capacità ed esperienza professionale;
- coordinatore delle relazioni e della promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- tecnico di gestione di sistemi informatici complessi.

5° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri ed autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste in realtà radiofoniche semplici, o lavoratori che, in realtà complesse, svolgono le mansioni di cui sopra alla diretta dipendenza dei responsabili di funzione.

Profili esemplificativi:

- responsabile di settore amministrativo, produttivo commerciale, tecnico, artistico, legale;
- assistente al responsabile di realtà complesse;
- responsabile del settore dell'informazione con coordinamento di unità organizzative o dell'insieme dei servizi in realtà radiofoniche semplici, oppure capo di un settore autonomo dell'informazione in realtà radiofoniche complesse, proveniente dalla mansione di informatore radiofonico o da altre mansioni, anche se già iscritto ad albi od ordini professionali, con compiti anche di produzione (vedi, dichiarazione o verbale);
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche in progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi, anche digitali, con l'eventuale coordinamento di altri lavoratori:

6° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza e complessità, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione di programmi.

Profili esemplificativi:

- responsabile di unità con struttura complessa;
- responsabile di produzioni altamente complesse;
- responsabile del settore dell'informazione in realtà radiofoniche complesse; anche se già iscritto ad albi od ordini professionali (vedi dichiarazione o verbale).

Nota verbale

I profili esemplificativi del 2°, 3° e 4° livello si intendono svolti anche con l'ausilio ed utilizzo di sistemi informatici e digitali.

Dichiarazione a verbale

Le parti, prendendo atto che la disciplina della emittenza impone l'obbligo di realizzazione di una quota di informazione, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività. Ciò al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali.

L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica, a livello aziendale, della professionalità acquisita.

Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.

A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.

Viene concordamente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti.

Art. 30 – Quote di riserva

Si recepisce integralmente il seguente testo di accordo integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della emittenza radiotelevisiva privata 1.3.91 sulla materia di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 della Legge 223/90, stipulato tra le Organizzazioni sindacali di categoria e la FRT-Federazione Radio Televisioni: "Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6 dell'articolo 25 della legge 223/90 le assunzioni di personale inquadrato per quanto riguarda il settore televisivo, nei livelli 9-8-7-6 nonché le seguenti figure professionali dei livelli 5-4-3".

TELEVISIONI

5° livello

- analista programmatore;
 - tecnico di gestione di sistemi informatici complessi anche interfacciati con sistemi video;
 - tecnico di segnale, con comprovata capacità ed esperienza, addetto alla gestione ed allo smistamento di sistemi complessi di segnali analogici e/o digitali, che cura anche l'emissione, il controllo e l'equalizzazione, anche gestendo sistemi di accesso condizionato;
 - esperto amministrazione personale
 - segretario di alta direzione
 - impiegato di redazione
 - operaio altamente qualificato
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (segretario produzione, segretario redazione, tecnico alta e bassa frequenza, videografico, redattore testi, realizzatore parziale di produzione, programmatore, tecnico, progettista, assistente scenografo, assistente costumista, assistente di regia, impaginatore, coordinamento video, assistente arredatore, assistente musicale) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

4° livello

- programmatore;
 - analista;
 - tecnico di gestione di sistemi informatici semplici anche interfacciati con sistemi video;
 - impiantista
 - macchinista con notevole esperienza
 - elettricista con notevole esperienza
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (addetto programmazione, operatore ripresa, operatore audio video, tecnico frequenze, ausiliario di studio, assistente di studio, assistente scenografo, assistente costumista, addetto scenografia, segretario produzione, segretario redazione, disegnatore tecnico, addetto videoteca, operatore televideo, assistente arredatore, assistente musicale, sarto, acconciatore, truccatore) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

3° livello

- operatore EDP;
- impiantista/installatore
- autista mezzi pesanti/speciali
- elettricista
- macchinista

nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (operatore televideo, operatore di ripresa, mixer video/audio, tecnico video/audio, operatore emissione, montatore rvm, operatore frequenza, disegnatore tecnico/videografico, specializzato ripresa, operatore telecinema, segretaria produzione/redazione, ausiliario studio, addetto videoteca, addetto produzione, assistente arredatore, sarto, truccatore, parrucchiere, camerinista) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.

RADIO

Per il settore radiofonico, fermo restando quanto sopra stabilito, non costituiscono base di calcolo le assunzioni di personale inquadrato nei livelli 6-5-4 nonché le seguenti figure professionali dei livelli 3 e 2.

3° livello

- addetto alla programmazione, programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto, ciascuno di questi anche con l'ausilio di strumenti grafici, informatici, e reti telematiche;
- tecnico di gestione di sistemi informatici semplici;
- addetto alle relazioni ed alla promozione anche con riferimento ad eventi speciali esterni;
- operatore che realizza produzioni multimediali.

Le figure professionali artistiche e tecniche (addetto programmazione, fonico, operatore audio, tecnico alta-bassa frequenza, animatore, copywriter) specifiche della produzione radiofonica.

2° livello

- aiuto tecnico di gestione di sistemi informativi;
 - lettore di testi
 - segretario di redazione
- nonché

le figure professionali artistiche e tecniche (annunciatore, animatore, aiuto manutentore alta-bassa frequenza, fonico) specifiche della produzione radiofonica.

Operai

- operaio qualificato;

— autista.

CAPITOLO VII

QUADRI

A) NORME PER I QUADRI - SETTORE TELEVISIVO

Art. 31 - **Declaratoria**

In attuazione dell'articolo 2 della legge n. 190/85, la qualifica di quadro viene attribuita a quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in organizzazione di adeguata dimensione e struttura anche decentrata con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità e rilevanza aziendale.

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole figure professionali, sono individuati due livelli di quadro.

Livello A

Appartengono di norma a questo livello i lavoratori inquadrati nella prima classe di retribuzione del presente CCNL.

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito della seconda classe di retribuzione del presente CCNL, svolgono mansioni con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e rilevanza aziendale.

In tale contesto vengono indicati nel livello B le seguenti figure professionali:

- responsabile di unità organizzativa complessa;
- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità.

L'attribuzione della qualifica di quadro secondo la disciplina del presente contratto verrà effettuata entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL.

Art. 32 - **Formazione**

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tali categorie di lavoratori.

Art. 33 - **Svolgimento temporaneo delle mansioni**

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 34 - **Responsabilità civile e penale**

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile presso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 35 - **Indennità di funzione**

A decorrere dall'1 Agosto 1994 l'indennità di funzione quadri viene determinata nelle seguenti misure:

Quadri A L. 120.000 lorde mensili per tredici mensilità

Quadri B L. 95.000 lorde mensili per tredici mensilità

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione si dà piena attuazione al disposto della legge 13 Maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i quadri.

B) NORME PER I QUADRI - SETTORE RADIOFONICO

Art. 36

Per il settore radiofonico, ferma restando la normativa di cui agli articoli dal 31 al 35 di cui al presente contratto, resta convenuto che vengono riconosciuti "quadri" i lavoratori inquadrati al 6° livello della relativa classificazione. Per detti lavoratori é concordata una indennità di funzione di lire 60.000 lorde per 13 mensilità.

CAPITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Art. 37 - Orario di lavoro

Fermo restando che la durata massima dell'orario di lavoro é determinata dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni, si conviene che l'orario di lavoro normale é di 40 ore settimanali effettive e di 8 ore giornaliere, per una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi, o di ore 6,40 giornaliere per una distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi.

Fermo restando la normale durata della prestazione giornaliera, il turno notturno limitatamente alle emittenti tv, ha una durata di 39 ore settimanali a decorrere dal 1° gennaio 1985.

Fermo restando quanto precede, per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, di semplice attesa e custodia (*), l'orario normale contrattuale é fissato in 45 ore settimanali.

le parti riconfermano che a decorrere dal 01.01.1985, sia in applicazione del protocollo di intesa 22 gennaio 1983 sia per le successive intese, l'orario di lavoro é stato ridotto, per tutti i lavoratori compresi i turnisti di cui al II comma del presente articolo, delle seguenti ore in ragione di anno:

- 40 ore in ragione di anno dal 01.01.1985;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.06.1988;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.06.1989;
- 6 ore in ragione di anno dal 01.12.1989;
- 2 ore in ragione di anno dal 01.09.1990.

Pertanto il totale di ore di lavoro ridotte in ragione di anno per tutti i lavoratori é pari a 60 dal 01.09.1990.

Inoltre le parti convengono che con decorrenza dal 01.01.'92 l'orario di lavoro sarà ridotto di ulteriori 8 ore in ragione di anno.

Le modalità di attuazione della riduzione di orario, di cui al comma precedente, unitamente a quella di cui al protocollo di intesa 22.01.1983, saranno precisate a livello aziendale.

Le suddette riduzioni vengono assorbite, fino a concorrenza, dagli orari inferiori rispetto all'orario normale di cui al primo comma del presente articolo, eventualmente esistenti a livello aziendale.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, la maturazione sarà calcolata in ragione della prestazione resa nell'anno solare.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come un mese intero.

Al lavoratore possono essere richieste, per esigenze tecnico-produttive eccezionali e non prevedibili per l'azienda, prestazioni individuali che eccedono l'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Le ore di lavoro straordinario oltre le 40 e sino alle 48 ore settimanali, nonché le ore di lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 40 da calcolare sulle quote orarie della normale retribuzione di cui al succitato articolo 40.

(*) Di cui alla tabella approvata con R.D.L. 6.12.'23 n. 2657 e succ. mod. e integr. (in alleg.).

Art. 38 - Orario di lavoro e flessibilità

Le parti anche alla luce dell'evoluzione tecnologica del settore e dei riflessi conseguenti le norme sull'emittenza radiotelevisiva, convengono che l'impiego dei lavoratori, pur nel rispetto delle vigenti norme di legge e della contrattazione collettiva, debba rispondere a criteri di flessibilità tali da permettere di far fronte alle variazioni programmabili e non della produzione.

Questi obiettivi comportano la opportunità del ricorso al massimo utilizzo degli impianti (attività a ciclo continuo, turni differenziati, turni avvicendati ecc.) che, unitamente ai criteri di flessibilità di cui al punto precedente, rappresentano lo strumento più idoneo per il conseguimento dell'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali e dell'efficienza organizzativa e produttiva.

Per far fronte a variazioni programmabili di produzione e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e fino alle 48 ore a settimana con prestazioni lavorative inferiori alle 40 ore a congruaggio delle ore lavorate o da lavorare in più nel periodo.

Al fine di attuazione del regime di flessibilità che potrà anche articolarsi per singoli reparti, le aziende daranno di norma trimestralmente informazioni previsionali alle R.S.U. dei periodi previsti di superamento o di riduzione dell'orario normale contrattuale.

Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento e di godimento dei relativi recuperi saranno esaminate tenendo conto delle necessità tecnico-produttive e organizzative aziendali con le R.S.U. e comunicate in tempo utile ai lavoratori.

I lavoratori non possono esimersi dall'effettuare turni giornalieri e/o avvicendati che dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nei turni avvicendati dove è indispensabile la presenza continua dei lavoratori l'orario di ciascun turno dovrà sovrapporsi di almeno 5 minuti all'inizio o alla fine.

Il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro supplementare o straordinario.

Le aziende si impegnano a trovare idonee soluzioni per ovviare al determinarsi di situazioni anomale.

La durata minima di intervallo tra le prestazioni giornaliere e di lavoro, di norma, non potrà essere inferiore a 9 ore.

Dichiarazione a verbale all'art.38

Le aziende si impegnano a che la flessibilità non sia uno strumento utilizzato per determinare strutturalmente lavoro eccedente l'orario medio settimanale, attuando giorni di riposo compensativo. Le parti a livello aziendale favoriranno le possibili iniziative perché gradualmente l'orario medio settimanale effettivo su base annua sia tendenzialmente ricondotto a 39 ore, computando a tale scopo anche i permessi conseguenti alle riduzioni di orario già previste.

Nella contrattazione a livello delle singole aziende o di gruppi di aziende potranno essere esaminate modalità per favorire lo sviluppo dell'occupazione.

A questo fine potranno essere utilizzate risorse rese disponibili dalla contrattazione di II livello ai sensi del Protocollo 25.7.93.

Art. 39 - Gestione orario straordinario

A livello aziendale potranno essere definite intese, relativamente alle attività programmabili, per la possibile utilizzazione di quote di supero orario da destinarsi, in periodi predeterminati dell'anno, alla fruizione di riposi aggiuntivi.

In particolare nel caso in cui a livello di programmazione dell'attività si riscontri in sede preventiva l'esigenza di disporre di un numero di ore di attività superiore a quello sviluppabile con le risorse disponibili, tra azienda e rappresentanze dei lavoratori potranno essere definiti periodi dell'anno nell'ambito dei quali i singoli lavoratori potranno chiedere di fruire di riposi sostitutivi delle ore effettuate in supero orario in alternativa al pagamento delle stesse secondo la normale prassi.

Le maggiorazioni di contratto afferenti le ore di supero di orario come definite dall'articolo 45 del presente contratto saranno liquidate nel mese di competenza.

Le quote orario accantonate a livello individuale saranno utilizzate nella finestra temporale predeterminata e, in mancanza, saranno liquidate al termine della stessa conteggiando i valori maturati al momento della effettuazione del supero orario.

I singoli lavoratori potranno chiedere di effettuare riposi sostitutivi delle ore di supero orario, nella misura del 30 % di queste ultime.

Le quote orarie accantonate con le modalità sopra descritte potranno essere fruite a blocchi non inferiori alle 4 ore. La fruizione dei riposi, nell'ambito della finestra temporale predeterminata, verrà di volta in volta concordata con l'Azienda, secondo la normale prassi.

Nel caso in cui, durante il periodo della cosiddetta finestra temporale di fruizione dei permessi individuali, si verifichino esigenze di attività aggiuntive rispetto alla disponibilità di fatto, le Aziende potranno decidere di assumere personale con contratto di lavoro temporaneo e/o a tempo determinato.

Le modalità di cui sopra saranno sperimentate nelle diverse imprese a partire dalle aree dell'intrattenimento e amministrative con eventuali possibilità di estensione ad altre aree da individuarsi a livello aziendale, per il periodo intercorrente tra il primo gennaio e il 31 dicembre 2000. In caso di risultato insoddisfacente le Parti stipulanti si incontreranno per definire correttivi o la definitiva conclusione della sperimentazione.

Art.40 - Inizio e fine del lavoro

L'orario di lavoro viene stabilito dall'azienda e verrà affisso a norma di legge.

Art. 41 - Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di sospensione o interruzione del lavoro per cause di forza maggiore per breve durata, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art 42 - Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:

- 20 gg. lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 24 gg. lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su sei giorni.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione previa informazione alle R.S.U. ove esistenti e di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane, mentre il godimento dei giorni residui potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, anche durante il periodo di prova, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero.

Dal computo delle ferie sono escluse le festività settimanali e infrasettimanali cadenti in tale periodo.

Nel caso in cui il lavoratore per eccezionali ragioni di servizio interrompesse le ferie, resta fermo il diritto di completare il periodo in epoca successiva entro l'anno.

Resta stabilito il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro sia per tornare al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

I lavoratori extracomunitari potranno fruire delle ferie in un unico periodo nonché di altri permessi contrattualmente previsti cumulabili con le stesse.

Tali richieste dovranno essere presentate con congruo anticipo al fine di permettere all'impresa di effettuare i necessari avvicendamenti.

I lavoratori che volessero fruire di tale possibilità dovranno presentare documentazione di appartenenza a Paesi extracomunitari.

Art. 43 - Festività

Sono considerate festività:

a) le domeniche;

b) l'anniversario della liberazione (25 aprile); la festa del lavoro (1° maggio); l'anniversario della Repubblica (2 giugno).

c) Capodanno (1° gennaio); Epifania (6 gennaio); Lunedì di Pasqua (mobile); Assunzione (15 agosto); Ognissanti (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre); Santo Stefano (26 dicembre); la ricorrenza del Santo patrono delle località ove ha sede l'unità produttiva (per il Comune di Roma 29 giugno S.S. Pietro e Paolo, ai sensi del DPR del 28 dicembre 1985 n. 792).

In sostituzione delle festività soppresse, di cui all'articolo 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del DPR 28 dicembre 1985, n. 792 saranno concessi 4 giorni di permessi individuali retribuiti.

Tali giornate di permesso non saranno di norma fruite unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per quanto riguarda la festività **civile del 4 novembre** la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto delle festività che coincidano con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione **effettuata nel giorno di calendario del 4 novembre**.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività religiose soppresse che cadranno o saranno cadute nella frazione dell'anno di servizio.

Trattamento riservato ai lavoratori in occasione delle festività di cui al 1° comma.

A) Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di orario, non lavora nelle festività di cui al punto b) e c) del presente articolo ha diritto:

- 1) alla normale retribuzione senza alcun altro compenso per le festività, se la festività non coincide con la domenica;

2) se la festività coincide con la domenica (es. 25 aprile che cade di domenica), ad 1/26 della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

B) Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di lavoro, lavora in una delle festività di cui al punto b) e c), in aggiunta alla normale retribuzione mensile ha diritto.

1) se la festività non coincide con la domenica al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 30%

2) se la festività coincide con la domenica oltre al trattamento di cui al punto 1) a 1/26 della normale retribuzione

C) Se il lavoratore, nell'ambito del suo regime di orario di lavoro, lavora di domenica e gode del riposo compensativo in altro giorno della settimana, quando una delle festività di cui ai punti b) e c) cade di domenica, oltre alla normale retribuzione mensile, ha diritto:

1) ad 1/26 della normale retribuzione mensile;

2) al pagamento della sola maggiorazione del 30% per le ore effettivamente lavorate.

(Es: Un lavoratore che presta servizio 5 ore il 25 Aprile cadente di domenica ha diritto:

— alla normale retribuzione

— ad 1/26 della normale retribuzione

— al pagamento delle 5 ore maggiorate del 30%

— se il riposo domenicale viene spostato ad altro giorno della settimana al lavoratore sarà pagata per le 5 ore lavorative la sola maggiorazione del 30%).

D) Se il lavoratore che presta attività per turni avvicendati e, nell'ambito del suo regime di orario di lavoro, lavora nella giornata di domenica effettuando il riposo settimanale spettante in altro giorno della settimana, e se in quella domenica cade una delle festività di cui ai punti b) e c), in aggiunta alla normale retribuzione comprensiva anche dell'indennità di turno di cui al comma VIII dell'articolo 44 ha diritto a:

1) 1/26 della retribuzione mensile

2) al pagamento della sola maggiorazione del 30% delle ore lavorate.

E) Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di orario di lavoro presta attività lavorativa dalle 22 alle 6 nelle giornate di cui al punto b) e c) ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 40%.

Art. 44 - Lavoro straordinario, notturno e a turni

Le prestazioni straordinarie – oltre l'orario normale giornaliero fino a 48 ore settimanali – saranno compensate con le seguenti maggiorazioni (peraltro già previste dal 1/8/94 per le prestazioni supplementari):

— 33% in orario diurno;

— 43% in orario notturno;

— 53% in orario festivo;

— 69% in orario festivo notturno.

Per i lavoratori ai quali viene richiesto lavoro oltre il normale orario in via occasionale, le maggiorazioni saranno elevate dopo la 1ª ora giornaliera, rispettivamente alle percentuali del comma seguente.

Le prestazioni straordinarie oltre le 48 ore settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni a decorrere dall'1/8/94:

— 34% in orario diurno;

— 44% in orario notturno;

— 54% in orario festivo;

— 74% in orario festivo notturno.

A fronte degli incrementi e dell'entità complessiva delle maggiorazioni così come consolidate nella contrattazione le parti si danno atto che i compensi per lavoro straordinario risultanti dall'applicazione delle aliquote suddette sono da intendersi già comprensivi di incidenza di detti compensi sugli istituti legali e contrattuali e sul TFR.

Pertanto gli istituti legali e contrattuali verranno comunque calcolati escludendo i compensi per lavoro straordinario diurno, notturno, festivo/domenicale e festivo notturno.

Eventuali diversi e più consistenti trattamenti a livello aziendale sono da intendersi già comprensivi degli incrementi previsti nel presente contratto nonché dell'incidenza sugli istituti legali e contrattuali e TFR dei compensi sopra indicati.

Le parti infine convengono che le presenti intese regolano complessivamente gli istituti sopra indicati attraverso il complesso dei benefici concessi che è soddisfacente rispetto a eventuali diritti ed aspettative future.

Pertanto i benefici derivanti dal presente accordo essendo inscindibilmente connessi con l'eliminazione del possibile contenzioso in materia, potranno essere portati in compensazione con eventuali rivendicazioni da parte dei lavoratori per incidenze dei compensi per lavoro straordinario: diurno, notturno, festivo-domenicale diurno e festivo-domenicale notturno su istituti legali contrattuali e TFR.

Si intendono per turni avvicendati quelle prestazioni che vengono effettuate dai lavoratori metodicamente in archi continui settimanali con almeno due orari diversi ed avvicendati.

Le ore effettuate in turni avvicendati saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 7% turni dalle 6 alle 22;
- 15% turno notturno dalle 22 alle 6.

Per i turni a cavallo tra diurno e notturno le maggiorazioni saranno commisurate alle ore effettivamente prestate in ciascuna fascia oraria.

Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie (1/173) degli elementi retributivi 1), 2), 3), 4) dell'articolo 45 calcolate secondo i criteri previsti dallo stesso articolo.

Tutte le maggiorazioni di cui all'articolo 43 e del presente articolo non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Al lavoratore turnista che nell'ambito del suo regime orario di lavoro presta la propria attività nella giornata di domenica, effettuando il riposo festivo spettante in altro giorno della settimana, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% per quella domenica. Resta inteso che al suddetto lavoratore sarà comunque erogata l'indennità turno di cui al 10° comma del presente articolo.

Per le lavorazioni a turni avvicendati, il computo delle maggiorazioni per lavoro straordinario avverrà sulla base dell'orario che scaturisce dalla media plurisettimanale (ciclo della turnazione).

Il lavoro ordinario prestato dalle 22 alle 6 sarà compensato con la maggiorazione del 20%, esclusi i turnisti.

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 45 - Elementi della retribuzione

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

- 1) minimo contrattuale;
- 2) l'indennità di contingenza fissata il 1° novembre 1991;
- 3) eventuali superminimi e compensi a carattere continuativo corrisposti mensilmente;
- 4) aumenti periodici di anzianità.

La quota oraria della retribuzione mensilità di fatto è pari al 1/173 e quella giornaliera pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 46 - Minimi Tabellari ed aumenti salariali

Settore Televisivo

- 1) Le retribuzioni verranno incrementate a decorrere **dal 1° giugno 2003 dei seguenti valori:**

Livelli	1.6.03
----------------	---------------

9°	135,00
8°	123,00
7°	114,00
6°	109,00
5°	100,00
4°	84,00
3°	70,00
2°	62,00
1°	53,00

- 2) I minimi contrattuali tabellari mensili, comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno i seguenti:

Livelli	1.6.03	Parametri
----------------	---------------	------------------

9°	1.151,00	253
8°	1.055,00	232
7°	973,00	214
6°	928,00	204
5°	855,00	188
4°	719,00	158
3°	600,00	132
2°	528,00	116
1°	455,00	100

Settore radiofonico

1) Le retribuzioni verranno incrementate **dal 1° giugno 2003 dei seguenti valori:**

Livelli	1.6.03
6°	111,00
5°	100,00
4°	82,00
3°	70,00
2°	59,00
1°	49,00

2) I minimi contrattuali tabellari mensili, comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno i seguenti:

Livelli	1.6.03	Parametri
6°	778,00	225
5°	698,00	202
4°	574,00	166
3°	490,00	141.9
2°	414,00	119.7
1°	346,00	100

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che per quanto riguarda gli aumenti salariali relativi al secondo biennio di validità del presente contratto – 2004/2005 – opereranno con riferimento ai criteri di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93. La dinamica degli effetti economici sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Le parti a tal fine si impegnano ad incontrarsi entro marzo 2004 per definire le modalità di detti aumenti salariali. In tale occasione sarà anche definita la quota di differenza tra l'inflazione 2003 calcolata nel presente accordo (+ 2,2 %) e quella reale quale risulterà dai dati ISTAT riferiti al dicembre 2003 e comunicati nel gennaio 2004.

Art. 47 - Tredicesima mensilità

In occasione della ricorrenza natalizia le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso di inizio del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno da considerare mese intero.

Art. 48 - Aumenti periodici di anzianità

Settore televisivo

Ai lavoratori, per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino a un massimo di 5 bienni, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

9° Livello	24,79
8° Livello	22,72
7° Livello	21,69
6° Livello	21,17
5° Livello	19,63
4° Livello	18,08
3° Livello	15,49
2° Livello	12,91
1° Livello	12,39

Settore radiofonico

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, spetterà, per ogni biennio di anzianità e fino a un massimo di 5 bienni, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

6° livello	19,63
5° livello	18,08
4° livello	16,01
3° livello	15,49
2° livello	12,91
1° livello	12,39

Norme comuni

Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero degli scatti, o frazione di numero degli scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorrono per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Con riferimento al sistema di calcolo degli aumenti periodici di anzianità fissato al 4° comma delle "norme comuni" del presente articolo si conferma che l'importo risultante dal ricalcolo sopradeterminato sarà corrisposto al lavoratore in occasione della maturazione del quinto biennio di anzianità.

Art. 49 - Indennità per maneggio denaro

La responsabilità di cassa o maneggio denaro con onere, anche finanziario, per errore, deve essere conferita per iscritto dall'azienda. Il lavoratore investito di tale responsabilità avrà diritto, per il periodo di effettivo svolgimento, ad una particolare indennità mensile ragguagliata al 6% del minimo tabellare del livello di appartenenza e della indennità di contingenza.

Art. 50 - Consegna e conservazione di utensili e materiali

Il lavoratore dovrà custodire con diligenza gli utensili ed i materiali che gli vengono consegnati per l'espletamento della sua attività.

Art. 51 - Trattamento per risarcimento danni

E' in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento di qualsiasi danno alle attrezzature e/o materiali causato da colpa o dolo del lavoratore medesimo.

La Direzione dell'azienda che intende avvalersi della facoltà di cui al comma precedente dovrà contestare per iscritto, secondo le modalità previste dalla legge n. 300, al lavoratore interessato, non appena ne venga a conoscenza, il danno subito.

Art. 52 - Visite di inventari e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventari degli oggetti, strumenti o materiali affidatagli.

Per le visite personali di controllo sul lavoratore si fa riferimento all'art. 6 della legge 20 Maggio 1970, n. 300.

Art. 53 - Trattamento di malattia

L'assenza per malattia, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda all'inizio della propria attività lavorativa. In mancanza della comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata salvo casi di forza maggiore.

Il lavoratore deve inoltre trasmettere a mezzo raccomandata o recapitare, entro due giorni successivi la data del rilascio, all'azienda il certificato medico attestante la malattia, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Son fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonchè per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorative durante l'assenza per malattia.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque, ove nell'arco di 36 mesi si raggiungano i limiti di 15 mesi, anche con più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia (*), all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi 3 giorni) per i primi 6 mesi; per i successivi 6 mesi ad un importo pari alla metà della retribuzione ordinaria netta ed alla conservazione del posto senza retribuzione per gli ulteriori tre mesi.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta, dal primo giorno fino all'abilitazione al lavoro.

Eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere in pieno diritto il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello stesso contratto fino ad un limite massimo di 3 mesi e comunque non potrà superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Art. 54 - Assenze

Fermo restando quanto previsto all'art. 49, le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato e comunicato all'azienda entro il normale orario di lavoro.

All'assenza ingiustificata si applicano le sanzioni previste dagli artt. 63,64,65.

Art. 55 - Aspettativa

E' facoltà dell'azienda concedere al lavoratore per giustificati e comprovati motivi, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di tre mesi, rinnovabile.

Resta esclusa per tale periodo la corresponsione della retribuzione e viene interrotta la maturazione dell'anzianità a qualsiasi effetto, ivi compresi gli istituti contrattuali.

Art. 56 - Responsabilità per assenze non derivanti da attività lavorativa

Nell'ipotesi in cui l'assenza del dipendente non derivante dallo svolgimento di attività lavorativa, sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile la somma da essa corrisposta per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione e nei limiti di detto importo.

Art. 57 - Trasferimento

Il trasferimento deve esser comunicato al lavoratore per iscritto con congruo preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per se e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio ecc.; il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda).

Art. 58 - Trasferta

L'azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea in sede diversa da quella di normale servizio.

Nel caso la missione richieda almeno un pernottamento, si considera trasferta.

Al lavoratore in missione o trasferta l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese documentate di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie, documentate, per l'espletamento della missione.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore in trasferta delle prestazioni di lavoro effettivo, al netto del tempo di viaggio, eccedenti la durata dell'orario normale giornaliero, esse saranno remunerate secondo quanto stabilito dall'articolo 40.

In alternativa al piè di lista le aziende potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

Art. 59 – Tutela della maternità e della paternità

Le aziende daranno applicazione a quanto previsto dalle disposizioni di cui al Decreto legislativo 26/03/2001 n. 151 che ha integralmente modificato ed integrato la materia. Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità le aziende corrisponderanno alle lavoratrici una integrazione al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.

la gravidanza e il puerperio quanto previsto dalla legge n. 1204 del 30 Dicembre 1971 (tutela delle lavoratrici madri) e successive modifiche ed integrazioni e durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità corrisponderà alle lavoratrici una integrazione al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.

L'azienda applicherà inoltre la legge 9 Dicembre 1977, n.903 (parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro).

Art. 60 - Servizio militare / Richiamo alle armi

Servizio militare

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 Settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto sino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Richiamo alle armi

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto. Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento alla fine del periodo di richiamo alle armi, non si metta a disposizione dell'azienda entro i termini previsti dall'art. 5 della legge 3/5/1955 n.370 potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

Art. 61 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni di calendario consecutivi con maturazione della retribuzione di fatto.

Per gli operai il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzioni di tutte le somme corrisposte dall'Inps.

CAPITOLO X

NORME DISCIPLINARI

Art. 62 - **Rapporti in azienda**

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

Nell'esecuzione del lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsti dall'organizzazione aziendale.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di azienda, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone delle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende ed alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.

In particolare il lavoratore deve:

- 1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni dell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e, comunque, previsti dall'art.2215 del Codice Civile.

Art. 63 - **Provvedimenti disciplinari**

Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti la mansione affidatagli.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti da adottarsi secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge 20 Maggio 1970 n.300:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni.

Le norme disciplinari, relative alle sanzioni ed alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, dovranno essere affisse, anche tramite esposizione del testo del C.C.N.L., a cura della Direzione dell'azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori in modo che questi possano prenderne conoscenza.

Art. 64 - **Ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

Il lavoratore incorre nei provvedimenti disciplinari di ammonizione scritta, multa o sospensione, a titolo indicativo nei seguenti casi:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o per negligenza guasti il materiale dell'azienda;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dall'azienda compia per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) non sia reperibile al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare per lo stato di malattia;

i) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista o sia indicato con apposito cartello;

l) ometta la timbratura del proprio cartellino di presenza ovvero ne effettui irregolare timbratura oppure effettui irregolari movimenti o timbrature di cartellini di terzi dipendenti ovvero deleghi a terzi il movimento o la timbratura del proprio cartellino;

m) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo;
la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 65 - Licenziamenti

In materia di licenziamenti individuali e collettivi si richiamano le leggi e gli accordi interconfederali in vigore.

CAPITOLO XI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 66 - **Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Salvo quanto previsto dall'art. 2119 C.C., il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto da una delle parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

9° - 8° livello	180 giorni di calendario
7° - 6° - 5° livello	90 giorni di calendario
4° livello	60 giorni di calendario
3° livello	45 giorni di calendario
2° - 1° livello	21 giorni di calendario

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui sopra, comprensiva del rateo di tredicesima.

Art. 67 - **Trattamento di fine rapporto.**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 9 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti della suddetta legge è composta dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- contingenza (secondo quanto stabilito dalla L. 297/1982);
- scatti di anzianità;
- superminimi individuali e collettivi;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- indennità per maneggio denaro;
- tredicesima mensilità.

Art. 68 - Cessione e trasformazione di azienda.

Verranno comunicati alle R.S.U. e alle OO.SS. nazionali, territoriali a livello di gruppo i cambiamenti significativi dell'assetto proprietario riguardante l'azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda di norma non determina la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

CAPITOLO XII

NORME FINALI E TRANSITORIE

Dicharazione a verbale

Le parti convengono che in presenza di problemi di interpretazione o di applicazione del presente contratto, si ricorrerà ai rispettivi livelli sindacali.

Art. 69 - Condizioni di miglior favore

Con il presente contratto le parti non hanno inteso sostituire le condizioni definite a livello aziendale e territoriale più favorevoli al lavoratore salvo l'armonizzazione da effettuare in sede aziendale nei casi di prima applicazione del CCNL.

Art. 70 - Una tantum

Settore Televisivo

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23/07/1993 in tema di carenza contrattuale a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano una anzianità effettiva in servizio dal 1.1.2002 verrà erogato un importo una tantum secondo la seguente articolazione:

	LUGLIO 2003	MARZO 2004
9°	323,00	484,00
8°	296,00	444,00
7°	273,00	410,00
6°	260,00	391,00
5°	240,00	360,00
4°	202,00	303,00
3°	169,00	253,00
2°	148,00	222,00
1°	128,00	191,00

*Per i lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto occupati a part-time o tempo determinato gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati all'effettiva durata della prestazione nel periodo **dall'1.1.02 al 30.04.03**.*

Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

UNA TANTUM

Settore radiofonico

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23/07/1993 in tema di carenza contrattuale a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo effettiva in servizio dal 1.1.2002 verrà erogato un importo una tantum secondo la seguente articolazione:

	LUGLIO 2003	MARZO 2004
6°	266,00	400,00
5°	239,00	359,00
4°	197,00	295,00
3°	168,00	252,00
2°	142,00	213,00
1°	118,00	178,00

Per i lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto occupati a part-time o tempo determinato gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati all'effettiva durata della prestazione nel periodo dall'1.1.02 al 30.04.03.

Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

Art. 71 - Previdenza complementare.

Le parti, in adempimento agli impegni assunti con i precedenti ccnl di categoria, concordano quanto segue:

- Per rendere operativo l'impegno contrattuale, le aziende radiotelevisive aderiranno a Fondi pensione complementare sulla base delle norme di cui alla legge 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Fondi di riferimento saranno quelli già operanti sia nel settore – Mediafond – sia in altri settori, purchè una delle parti firmatarie la fonte istitutiva di detti fondi, sia firmataria anche del presente accordo e cioè il Fondo pensione complementare "Biblos" e il Fondo pensione complementare "Telemaco".
- Per definire le modalità tecniche di adesione a uno dei suddetti Fondi, le suddette aziende radiotelevisive unitamente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo prenderanno contatti con detti organismi per giungere a susseguenti intese.
- Le parti ribadiscono che il contributo di adesione alla previdenza complementare da parte delle aziende in discorso sarà pari allo 0,50% della retribuzione presa a calcolo del TFR ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 9/7/1999.

Un contributo di pari importo sarà versato da parte del lavoratore aderente a cui si aggiungerà una quota del TFR maturato nell'anno pari al 2% della retribuzione utile alla determinazione dello stesso per i lavoratori assunti per la prima volta in azienda prima del 28/04/1993 o del 100% del TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti per la prima volta dopo il 28/04/1993.

Le presenti intese avranno validità fino a quando l'attuale normativa sulla previdenza complementare non verrà modificata.

Nell'ipotesi in cui ciò dovesse verificarsi le parti si incontreranno per valutare congiuntamente le relative forme di adeguamento.

Art. 72 – Norma di rinvio e coordinamento

Le parti si danno atto che il presente contratto contiene disposizioni che potranno essere oggetto di aggiornamento e modifica anche in conseguenza di nuove disposizioni legislative o contrattuali di più alto livello.

Art. 73 - Distribuzione del contratto

Le aziende aderenti alla FRT ed alla RNA, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo di lavoro una copia dello stesso -----.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

QUOTE DI SERVIZIO SINDACALE SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL

Le aziende aderenti alla FRT ed alla RNA comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di ottobre 2000 ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una "quota contratto" quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL pari a L. 35.000 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre 2000.

I lavoratori che non intendono versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro e non oltre il 15 novembre.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, aspettativa, CIG, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma ed il 15 novembre 2000.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali nazionali di SLC - CGIL - Fistel - CISL e UILSIC - UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate in un conto corrente che le OO.SS. stipulanti sopra indicate comunicheranno unitariamente.

ALLEGATO A

**ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Roma, Addì 20 Dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA, INTERSIND

e

CGIL, CISL, UIL

si conviene quanto segue:

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente/disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze aziendali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di migliore favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970; b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970; c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle: a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva; b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle

liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo.

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascuno all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta al fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzature del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti delle RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, 1 co., parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo e da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO B

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 ottobre 1995 in Roma

F.R.T.
e
SLC - CGIL
Fistel - CISL
UILSIC - UIL

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art 20 del decreto stesso;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte prima

1) *Il rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento all'articolo 18 che prevede tra l'altro il rinvio alla contrattazione collettiva per definire i criteri di individuazione, nonché i parametri in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi, in tutte le aziende e unità produttive aderenti alla F.R.T. saranno promosse iniziative secondo le modalità di seguito indicate per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori sicurezza.

1.1. *Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti*

Le parti concordano che per le aziende o unità produttive aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico nazionale il nominativo eletto.

1.2. *Aziende con più di quindici dipendenti*

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante alla sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti è quello fissato al comma 6 dell'art. 18 del D.L. 626/94 sopra citato ed è ricompreso nel numero dei componenti la R.S.U. così come definita dal CCNL 9/7/94.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

b) *In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, o unità produttive* il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta da comunicazione alla F.R.T.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per tre anni.

Permessi

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 i rappresentanti per la sicurezza utilizzano le ore del monte ore annuo previsto in sede di contrattazione aziendale o quelli per i membri di R.S.U./R.S.A. previste dalla L. 300/70.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), 9), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

2) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D. lgs n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. *Accesso ai luoghi di lavoro*

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. *Modalità di consultazione*

Laddove il D.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D. lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato il rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6 del D. lgs. n. 626 del 1994.

2.3. *Informazioni e documentazioni aziendali*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. *Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19 comma 1 lettera 9 del D. lgs. n. 626 del 94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione dovrà provvedere un programma base che sarà definito nella riunione dell'O.P.N. di cui al punto 1 parte seconda.

Tale programma deve comprendere:

- Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- Conoscenze generali sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- Metodologie sulla valutazione del rischio;
- Metodologie minime di comunicazione.

Si prevede inoltre, ogni qualvolta vengono introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, una integrazione della formazione.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'articolo 11 del DL 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, per le aziende con più di 15 dipendenti, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica a fronte di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione verrà redatto un verbale che sarà tenuto dal datore di lavoro.

Ai fini della convocazione, per le aziende fino a 15 dipendenti, resta fermo quanto fissato dal comma 4 dell'articolo 11 del sopracitato decreto legislativo.

Parte seconda

1. Organismi paritetici

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del D.L. 626/94 le parti, nel prendere atto della particolare struttura organizzativa di F.R.T. che allo stato non prevede strutture periferiche, convengono di assommare in un unico organismo a livello nazionale le funzioni previste per gli organismi territoriali delle norme sopra citate.

A tal fine convengono di istituire presso la F.R.T. e nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale – Sezione per la sicurezza – un Comitato paritetico formato da un minimo di 6 (sei) di cui 3 (tre) per la F.R.T. e 3 (tre) per le OO.SS firmatarie il presente accordo con la eventuale partecipazione di esperti indicati dalle parti.

A detto organismo che sarà operativo entro il 16 novembre 1995 sono affidati i seguenti compiti:

1. Elaborazione di progetti formativi in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
2. Promozione e coordinamento di interventi formativi ad hoc;
3. Iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri Enti Pubblici regionali, nazionali e comunitari.
4. Promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni
5. Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine dell'individuazione dell'eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e all'amministrazione competenti.
6. In attuazione di quanto previsto al comma 1 art. 20 l'attribuzione di una funzione di composizione di controversie; esso in particolare darà adito quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A tal proposito le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene di sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili.

Pertanto in tutti i casi di insorgenza di controversia relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore, o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.N. al fine di riceverne una soluzione concordata, ove è possibile.

La parte che ricorre all'O.P.N. ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalla F.R.T.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.