

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI IMPRESE RADIOTELEVISIVE, MULTIMEDIALI E MULTIPIATTAFORMA

8 gennaio 2026

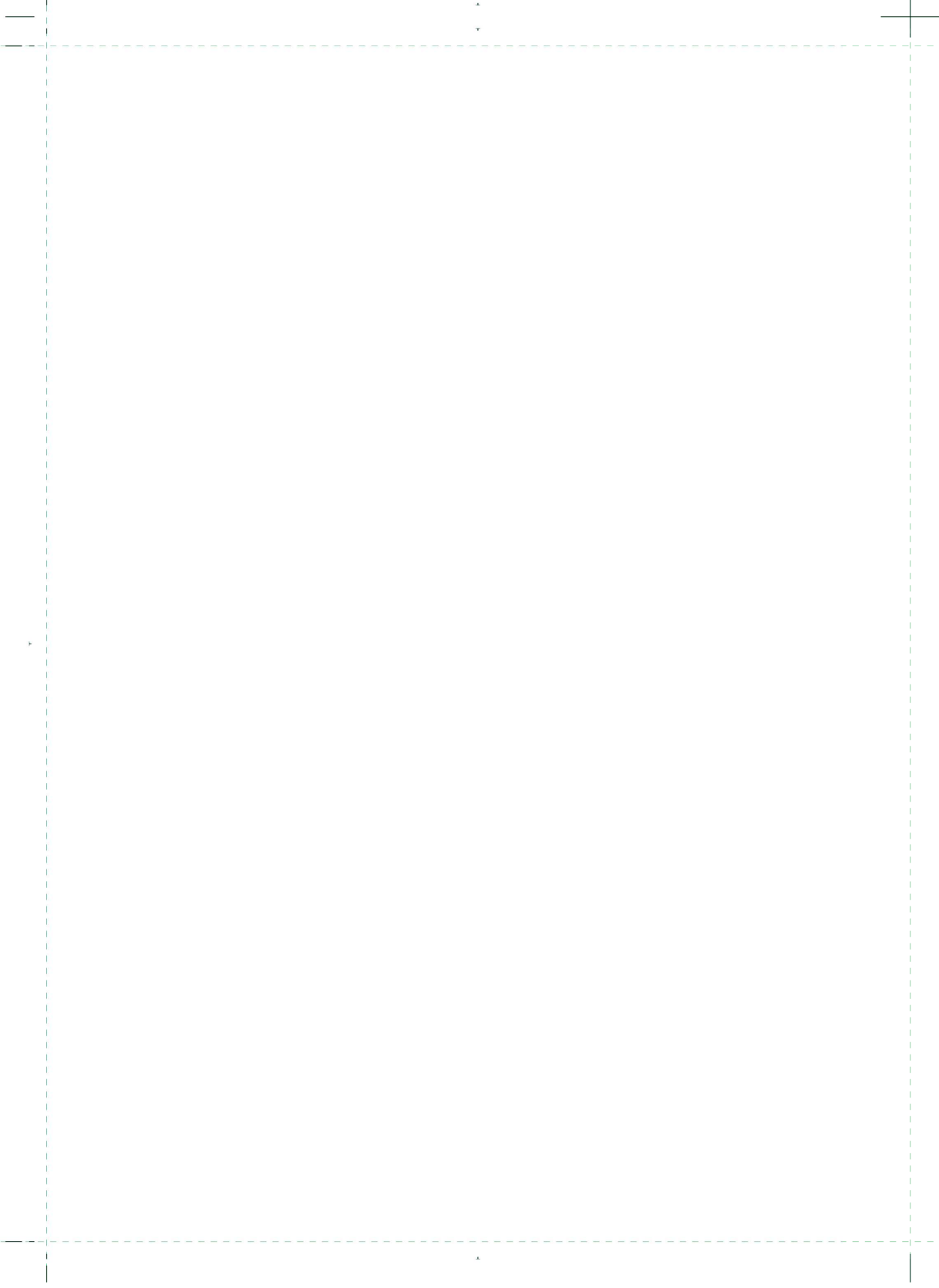


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI IMPRESE RADIOTELEVISIVE, MULTIMEDIALI E MULTIPIATTAFORMA

8 gennaio 2026

Edizioni e stampa SPADAMEDIA SRL
FINITO DI STAMPARE NEL MESE DI LUGLIO 2026

Il presente CCNL è identificato dal codice CNEL
(Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) G091.

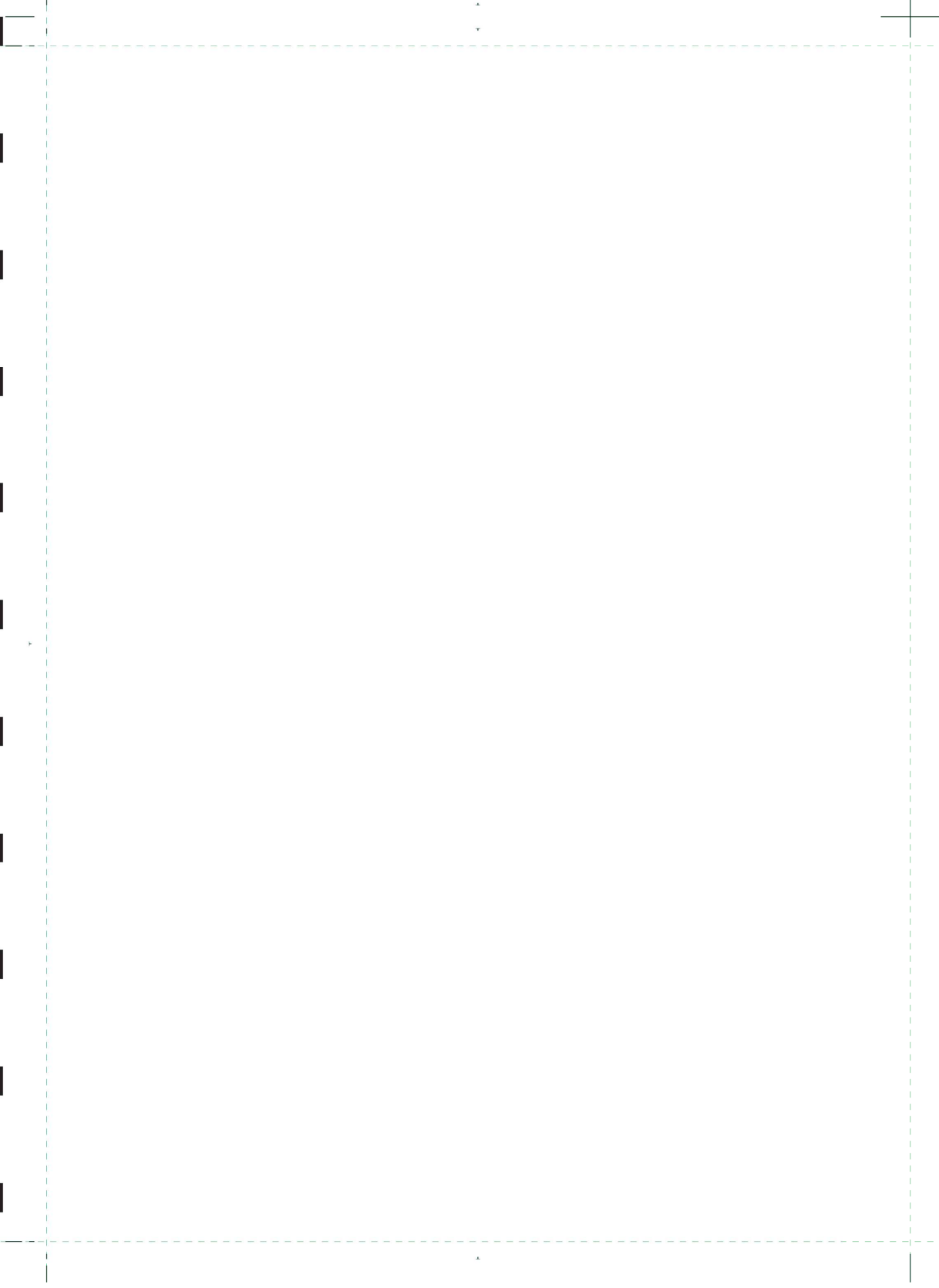


INDICE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti
di imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma

SOMMARIO

INDICE	5
PREMESSA	9
CAPITOLO I PARTE GENERALE	11
CAPITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE	13
CAPITOLO III ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE	23
CAPITOLO IV COSTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO	25
CAPITOLO V FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO	31
CAPITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	45
CAPITOLO VII NORME PER I QUADRI	63
CAPITOLO VIII ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ	65
CAPITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO	72
CAPITOLO X NORME DISCIPLINARI	83
CAPITOLO XI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	85
CAPITOLO XII NORME FINALI E TRANSITORIE	87
ALLEGATO A TABELLA SUI VALORI DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA ATTUALMENTE IN VIGORE	89
ALLEGATO B AVVISO COMUNE	91



Addì, 08.01.2026, in Roma

tra

- Confindustria Radio Televisioni per le radio, televisioni e aziende multimediali, rappresentate dal Presidente Antonio Marano, con la Commissione Lavoro presieduta dal Consigliere incaricato delle relazioni sindacali Piero Manera e composta da: Gaddo Gelli, Luigi Motta, Roberto Rispoli, Stefano Catani, Renato Stramondo, Christian Tosato, Tiziana Mennuti, Roberta Roccanova, Francesca Vismara, Luciano Flussi, Chiara Gambino, Alessia Pantini, Stefano Barbini, Luigi Vigliotta con l'assistenza di Rosario Alfredo Donato, e Annamaria La Cesa;

con ANICA:

per quanto di competenza, il Presidente Alessandro Usai, dal Vicepresidente Luigi Lonigro, e dal Presidente Unione Industrie Tecniche Ranieri De Cinque Quintili, coadiuvati da Andrea Canali Responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali dell'Associazione, assistiti dall'Avv. Giuliano Montaretto Marullo;

e

- SLC - CGIL (Sindacato Lavoratori della Comunicazione) rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Saccone, e Dino Oggiano per la Segreteria Nazionale;

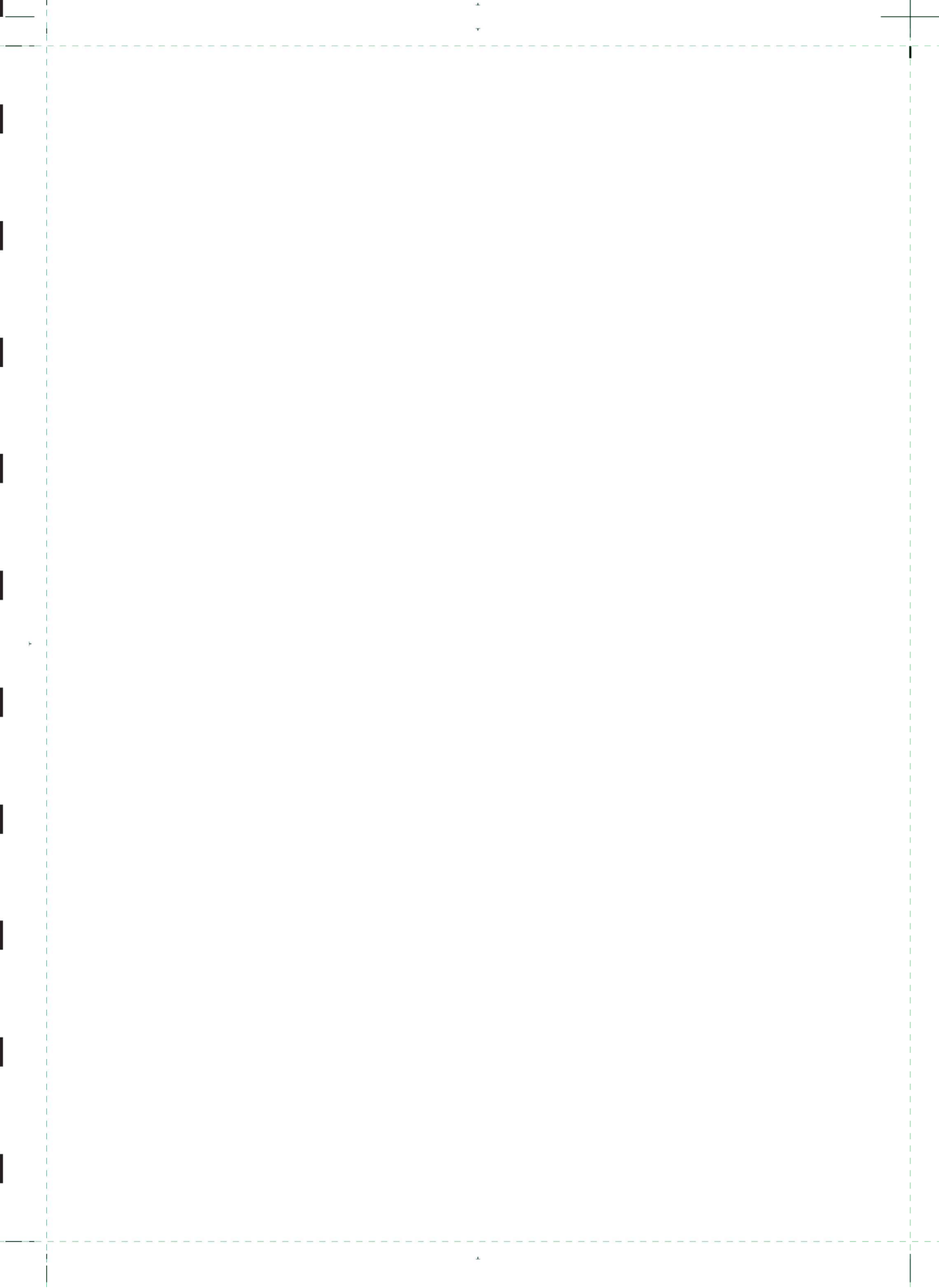
- la FISTEL - CISL (Federazione Informazioni Spettacolo e Telecomunicazioni), rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Faraoni, dai Segretari Nazionali Paolo Gallo, Laura Ferrarese, Fabrizio Morroni, per la Segreteria Nazionale Valerio Asnaghi;

- UIL - COM (UIL Comunicazione) rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Pierpaolo Mischi, Giulio Neri, Roberto Retrosi, Rossella Manfrini.

Assistite dalle rispettive strutture territoriali e da delegazioni dei lavoratori.

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, da valere su tutto il territorio nazionale, per le Aziende private esercenti servizi radiotelevisivi multimediali con attività di edizione e messa in onda, produzioni e commercializzazioni dei programmi, che recepisce l'ipotesi di accordo.

Contestualmente al presente CCNL le parti hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo valida per il triennio 2025/2027, che costituisce parte integrante e inscindibile dello stesso.



PREMESSA

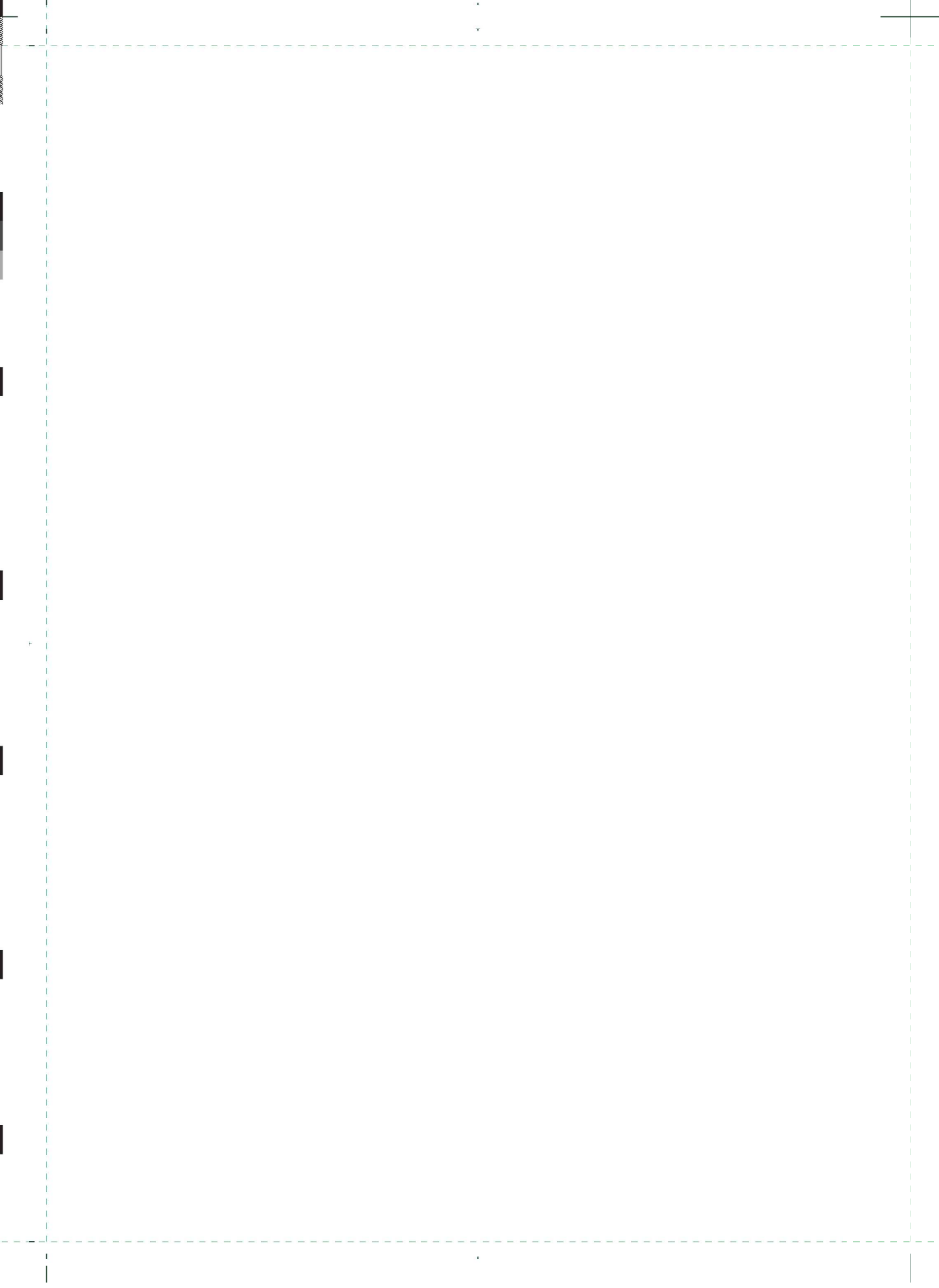
Per realizzare e mantenere un sistema di relazioni industriali, che sia funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, si deve attribuire all'autonomia contrattuale dei soggetti partecipanti una funzione prevalente nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del metodo partecipativo cui le parti firmatarie riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

Coerentemente a tale impostazione, le parti stesse si danno atto, in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze Aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua corretta osservanza ai vari livelli.

Pertanto, le parti stesse si impegnano a rispettare e far rispettare le norme del CCNL e le sue conseguenti applicazioni Aziendali.

In particolare, le Associazioni di categoria firmatarie sono impegnate ed opereranno per l'osservanza delle condizioni sottoscritte da parte delle imprese associate, di contro le Organizzazioni sindacali si impegnano a non promuovere e ad intervenire affinché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto degli accordi ai vari livelli e tutto ciò nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente contratto è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.



Art. 1 – Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica a tutte le Aziende private media, ivi comprese le agenzie di informazione radiotelevisiva, esercenti servizi radiotelevisivi, anche diffusi attraverso canali multimediali e multiplatforma, 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.

Tra le imprese esercenti servizi radiotelevisivi e multimediali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano:

- le Aziende che erogano servizi tecnici di produzione radiotelevisiva, di diffusione del segnale radiotelevisivo, di gestione di impianti produttivi e di messa in onda, di progettazione e realizzazione videografica e scenografica, di post-produzione, di progettazione ed esercizio di sistemi informatici a supporto della produzione e della programmazione radiotelevisiva;
- imprese di produzione radiotelevisiva;
- le Aziende che producono e commercializzano canali radiotelevisivi tematici free o pay, attività di new economy ed e-commerce, canali di informazione anche all news, programmi e contenuti editoriali, anche se destinati alla esclusiva diffusione multimediale, imprese di gestione servizi social network, e/o servizi on line; fornitori di servizi media audiovisivi, operatori di rete e tower companies, nonché piattaforme di diffusioni di contenuti multimediali le Aziende che realizzano specifici prodotti radiotelevisivi su commessa, integrando gli aspetti editoriali e tecnico produttivi.

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

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente contratto, decorre dalla data di stipulazione e verrà a scadere il 31.12.2027

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.

Art. 4 – Sistema d'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 Contratto di inserimento;
- 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.
- 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 UE, 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 alle OO. SS. nazionali firmatarie del presente contratto, con la massima tempestività possibile e nei tempi tecnici compatibili con le esigenze di salvaguardia del segreto industriale, delle normative Consob e della riservatezza necessaria a non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali, 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;
- straordinari mutamenti organizzativi e/o tecnologici.

Le imprese televisive multimediali 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 possano 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 Imprese e del Made in Italy;
- i dati di bilancio, una volta approvato, anche prima della loro pubblicazione.

Inoltre, sulla base di esigenze oggettive Confindustria Radio Televisioni si impegna a favorire la realizzazione di incontri presso la propria sede tra le organizzazioni sindacali competenti e le Aziende interessate al fine di fornire idonee informazioni su questioni concernenti imprese radiotelevisive locali.

Art. 5 – Contrattazione di secondo livello

In tema di contrattazione Aziendale le parti fanno propri i principi degli accordi interconfederali vigenti.

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) 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 stabiliscono di costituire una commissione paritetica composta da 6 componenti (3 per ciascuna delle parti stipulanti) finalizzata allo studio di fattibilità relativamente alla estensione della contrattazione di secondo livello.

Premio di risultato

La Commissione entro il 30.06.2027 avrà il compito di acquisire elementi per la definizione di indicatori di produttività, redditività ed altri elementi di competitività per l’elaborazione di una struttura di “premio di risultato” da mettere a disposizione delle parti.

Le Parti firmatarie definiranno, entro il 30.06.2027, meccanismi dell’eventuale Premio di risultato, mentre gli importi del premio e le modalità di erogazione relative al 2028 saranno definite in sede Aziendale.

Il premio di risultato dovrà, comunque, avere caratteristiche tali da consentire l’applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge e dovrà essere di importo pari o superiore a quello dell’elemento di garanzia retributiva di cui al comma seguente.

Il presente articolo non si applica a quelle imprese che hanno già definito il premio di risultato o premi analoghi in sede di contrattazione Aziendale.

Elemento di garanzia retributiva

L’elemento di garanzia retributiva è da intendersi come indennità sostitutiva per i lavoratori delle Aziende in cui non si applicherà il meccanismo di premio di risultato di cui al precedente periodo.

La commissione, entro il 30.06.2027, avrà il compito di studiare e proporre alle parti firmatarie:

- modalità e periodi di erogazione a partire dal 2028;
- Importi;
- dipendenti destinatari;

– eventuali meccanismi di esclusione.

Tali punti andranno ratificati dalle parti entro il 30.06.2027.

L'elemento di garanzia retributiva si applicherà esclusivamente ai dipendenti che percepiscono i soli elementi della retribuzione di cui all' Art. 45 numeri 1, 2 e 44 del CCNL o, comunque, importi aggiuntivi inferiori a quelli previsti negli accordi individuali o collettivi che saranno assorbiti fino alla concorrenza di detti importi.

Resta sin d'ora inteso che, come per il "Premio di risultato", l'elemento di garanzia retributiva è escluso dalla base di calcolo del TFR e dall'incidenza sugli istituti legali e contrattuali.

Art. 6 – Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale, anche al fine di realizzare concretamente gli obiettivi fissati nel CCNL e/o i principi degli accordi interconfederali in essere in tema di relazioni industriali, costituisce lo strumento per i permessi 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 degli andamenti economici generali e del settore in particolare, formula indicazioni utili alle parti per la verifica biennale dei trattamenti salariali nazionali di cui agli accordi interconfederali in essere vigenti;

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;

e) effettua, con cadenza semestrale, il monitoraggio sull'applicazione delle norme relative agli appalti, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al fine di prevenire e contrastare pratiche illecite eventualmente presenti nel settore di riferimento. Su richiesta delle parti, in presenza di situazioni particolarmente meritevoli di attenzione, potrà essere convocato d'urgenza.

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.

In un'ottica di monitoraggio permanente dell'evoluzione continua del mercato del lavoro, l'Osservatorio, avvalendosi di un Laboratorio Tecnico Permanente e bilaterale si riunirà periodicamente per valutare l'attualità della classificazione ed eventuali cambiamenti intervenuti nell'evoluzione del processo produttivo, all'interno del presente CCNL, di tutte le figure professionali presenti nel panorama di riferimento.

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 e multimediale 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 multimediale.

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 Contratto di inserimento, con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato, a part time e sull'utilizzo della somministrazione a tempo determinato.

La situazione relativa al ricorso all'utilizzo degli appalti da parte delle Aziende del settore raccogliendo dati sulla quantità e le tipologie degli stessi, con particolare attenzione al contrasto di particolari situazioni di mancata o parziale applicazione delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla corretta applicazione dei contratti nazionali sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. La Sezione specialistica avrà il compito di elaborare 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 una Commissione Paritetica composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti. La Commissione si riunirà con cadenza semestrale.

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

- monitorare il rispetto delle normative vigenti presso le Aziende del settore;
- promuovere e predisporre progetti per realizzare in concreto i principi sulle azioni positive di cui al Decreto 198/06 e successive modifiche.

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 delle parti stipulanti e dovrà:

- monitorare l'evoluzione normativa sull'introduzione in Italia delle nuove tecnologie digitali nel settore radiofonico, televisivo e multimediale effettuando studi sulle implicazioni tecnico – organizzative derivanti dal nuovo sistema;
- 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.

6) *Sezione specialistica applicazione art. 24, D.Lgs. 151/2015 (cedibilità di ferie e permessi), l. 81 del 22 maggio 2017 (lavoro flessibile – smart working) ed evoluzione ruoli professionali con riferimento anche al settore radiofonico.*

Tale sezione sarà costituita da una Commissione Paritetica composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti. La Commissione si riunirà con cadenza semestrale. Al fine di dare attuazione a tali complesse tematiche la Commissione dovrà:

- definire le modalità di attuazione della modalità di cedibilità di ferie e permessi;
- elaborare delle Linee Guida sul cosiddetto “lavoro agile” (smart-working), sulla base delle previsioni dell'art. 27 del presente Contratto;
- monitorare l'evoluzione dei profili professionali con particolare riferimento al settore radiofonico.

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 interconfederale del 28/6/90.

Dichiarazione a Verbale

Le parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, convengono di avviare un confronto per la costituzione di un organismo bilaterale a livello nazionale per l'intera filiera radiotelevisiva multimediale.

A tal fine, le parti, individuano nella Commissione bilaterale sulla formazione l'organismo che dovrà predisporre, entro il, 30.06.2027 la proposta di attivazione di tale organismo bilaterale individuandone, regole di funzionamento e strumenti.

Art. 7 – 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 impiegati negli appalti (e/o nei subappalti) circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le imprese appaltatrici e subappaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino – in tutto o in parte – agli obblighi di legge.

Con la finalità di assicurare la migliore qualità del servizio e, nel contempo, garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, coerentemente con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritaria la definizione di un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro irregolare o non dichiarato.

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei relativi contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti da parte delle imprese appaltatrici, con particolare riferimento agli obblighi legali, assicurativi, previdenziali, fiscali, contrattuali inerenti il personale impiegato.

Inoltre, con riferimento ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le Aziende si impegnano a prevedere nei contratti di appalto specifiche clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui al Dlg. 81/08 e sue successive integrazioni e modifiche, nonché, alle normative in materia di lavoro di tempo in tempo vigenti e dei contratti collettivi del

settore di appartenenza stipulati con le OO.SS. comparativamente maggiormente rappresentative.

Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di tutte le condizioni di cui sopra e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno sanzionate economicamente sino ad arrivare alla cancellazione dall'elenco dei fornitori.

Le Aziende forniranno semestralmente alle OO.SS. firmatarie, dati aggregati relativi alla quantità, tipologia, e localizzazione degli appalti/subappalti così come previsto in tema di informative Aziendali e di Gruppo, all'art. 4 del presente CCNL in materia di appalti.

Le Parti, riconoscendo la necessità di una prioritaria attenzione a comportamenti di responsabilità sociale e a una positiva evoluzione del contesto di riferimento, si danno atto che in caso di gravi crisi occupazionali collegate a cambio di appalti tecnici strutturali e di lunga durata, in presenza di richiesta delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, l'impresa committente convocherà un incontro entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della richiesta.

L'incontro sarà dedicato all'analisi della situazione, per approfondire le ragioni della decisione ed eventualmente individuare possibilità per gestire e/o favorire la soluzione dei problemi occupazionali.

Le Aziende che partecipano alla produzione di un programma saranno citate nei titoli di coda del programma stesso, se presenti.

Le parti concordano di istituire una specifica Commissione paritetica di studio composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti che si riunirà entro 6 (sei) mesi, con il compito di verificare la possibilità di integrare le informazioni dei titoli di coda, ove presenti con riferimento all'apporto degli operatori interessati.

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 Confindustria Radio Televisioni 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.

Art. 10 – Diritti sindacali

Le parti, nel riconfermare quanto definito in Premessa nonché i principi concordati in materia sulla base degli accordi interconfederali in essere, convengono che per la costituzione ed il funzionamento delle R.S.U. delle Aziende del settore radiotelevisivo privato, nonché per l'esercizio dei diritti sindacali si faccia riferimento alle norme concordate nel Testo unico della rappresentanza sindacale siglato il 10 gennaio 2014 e che si intende parte integrante nella sua completezza del presente accordo.

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola Azienda con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza. Nel caso di Aziende con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale Aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi Aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
b) alla scadenza della r.s.a, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima dell'accordo siglato in data 10 gennaio 2014 e sopra richiamato.

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 lavo-

ratori 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 e misurazione della rappresentanza

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.

In attuazione a quanto stabilito dal T.U. sulla Rappresentanza sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria del 19/09/2019, le Aziende sono tenute alla Comunicazione all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, (Cassetto previdenziale/Gestione istanze online), dei seguenti dati:

- Il numero matricola, la denominazione, il codice fiscale e il comune della Sede dell'azienda;
- Il Codice del Contratto applicato ai fini della Rappresentanza (G091)
- Il codice della Federazione sindacale a cui i dipendenti (a tempo indeterminato, a tempo determinato, e in apprendistato) sono iscritti, secondo le modalità previste dal presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

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) tessere e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- c) 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);
- d) codice fiscale;
- e) certificato di studi compiuti;

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 D. Lgs. 196/2003, così come modificato e/o integrato dal Regolamento UE 679/2016 e relativa legislazione nazionale di adeguamento (D.Lgs. 101/18), 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 finalizzati al conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici o riconosciuti

come equipollenti. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio 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.

Gli stessi principi valgono anche nell'applicazione delle ipotesi previste dagli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 e successive modifiche.

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

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

L'accordo del 25/10/95, in materia di Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, in tema di formazione e di informazione e di operatività dell'Organismo Paritetico Nazionale, mantiene la sua efficacia nelle parti e nella misura in cui non sia in contrasto con la nuova disciplina della materia introdotta dal D.Lgs. 81/08 e delle successive modificazioni e integrazioni.

Il suddetto accordo, allegato al presente Contratto, ne costituisce parte integrante (All. C).

Art. 20 bis - Molestie e violenze sui luoghi di lavoro

In relazione all'accordo quadro sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, sottoscritto dalle rappresentanze di Confindustria e delle OO.SS. maggiormente rappresentative in data 25 gennaio 2016, le Aziende si impegnano a recepirne i contenuti e ad adottare misure adeguate atte a prevenire e a perseguire tali illeciti comportamenti e a recepire quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

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 relati-

va documentazione attestante lo stato di gravità suindicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò preposte.

In applicazione dell'articolo 20 della legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche le suddette disposizioni si applicano anche a favore di familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap ancorché non convivente.

Per quanto concerne i giorni di permesso mensile previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le parti convengono che essi siano considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio e alla maturazione e computo delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR.

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.

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

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 e successive mo-

dificazioni 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 tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e l'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278 e successive modificazioni.

CAPITOLO V - FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Dichiarazione preliminare delle parti

Le parti nel ribadire che i contratti a tempo determinato, di somministrazione a tempo determinato e di apprendistato rispondono alle esigenze dei datori di lavoro, riconoscono che i contratti a tempo indeterminato così come indicato nell' Accordo CES-UNICE-CEEP del 18 marzo 1999, sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro.

FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

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 di lavoro, per venire incontro alle particolari esigenze del settore radiotelevisivo e per far fronte a variazioni non sempre programmabili delle relative produzioni ed attività, compresa quella dell'informazione.

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 e di somministrazione a tempo determinato.

Possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nei limiti previsti dalla legge e dalle seguenti disposizioni:

- 1) Con riferimento all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/15, ogni contratto potrà avere una durata massima complessiva di 48 mesi. In caso di successione di più contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non potrà comunque essere superato il limite dei 48 mesi, effettivamente lavorati.
- 2) In considerazione di quanto previsto dagli artt. 23 e 31 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti stabiliscono che le assunzioni a tempo determinato e/o l'utilizzo di lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro con contratto a tempo determinato, non potranno superare il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le frazioni si computano per intero. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.
- 3) I limiti di cui ai precedenti commi 1. e 2. potranno essere superati in base ad

accordi assunti in sede aziendale tra datori di lavoro e competenti strutture delle OO.SS. per comprovate esigenze produttive, tecniche od organizzative.

4) Il limite quantitativo del 30% non si applica ai contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato conclusi per: a) sostituzione dei lavoratori assenti; b) per specifici spettacoli ovvero specifiche produzioni radiofoniche o televisive per tutta la durata degli stessi; c) in caso di avvio di nuovi progetti/attività (un'attività o un progetto si intendono nuovo fino allo spirare del ventiquattresimo mese da quando hanno avuto inizio).

5) Il diritto di precedenza di cui all'art. 24 D.Lgs. 81/2015 si estingue decorsi dieci mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sono esclusi i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che abbiano raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico, salvi altri casi di esclusione esaminati con le OO.SS. territoriali.

6) Ai sensi dell'art. 19 comma 1, lettera b – bis), del D.Lgs. 81/2015, il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato possono avere una durata superiore a 12 mesi, anche in presenza delle seguenti specifiche esigenze:

a) per la sostituzione dei lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;

b) per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti di sviluppo e /o nuove attività e/o per l'implementazione di accordi commerciali o di partnership;

c) per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;

d) per l'assunzione di personale riferito a uno o più produzioni radiofoniche o televisive, specificatamente indicate nella lettera di assunzione, con possibilità di impiego su altre produzioni in caso di modifica degli scenari produttivi sopravvenuta nel corso del rapporto;

e) per il temporaneo incremento dell'attività ordinaria, al quale non è possibile far fronte con il personale già in forza, limitato alle sole attività soggette a continue modifiche di processo e di rapporto dell'attività radiofonica e televisiva, di per sé non programmabile.

6.1) L'azienda, previo confronto con le organizzazioni sindacali, individuerà i lavoratori beneficiari di successiva stabilizzazione a tempo indeterminato tra quanti abbiano svolto mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine e/o in somministrazione a tempo determinato per un periodo complessivamente pari a 48 mesi, comprensivo di proroghe o rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, fermo restando il diritto di precedenza individuale richiamato al punto 5) del presente articolo. Le OO.SS. territoriali dovranno essere informate di tali stabilizzazioni.

Il diritto individuale alla stabilizzazione decade trascorsi 18 mesi dalla maturazione dei 48 mesi.

Le suddette stabilizzazioni non potranno essere inferiori al 40% del personale a tempo determinato e/o in somministrazione a tempo determinato che abbia i requisiti sopra indicati, fatta salve le circostanze di crisi aziendale o di procedure in atto di riduzione del personale e/o di ricorso a forme di ammortizzatori sociali.

Resta inteso che le stabilizzazioni del personale in somministrazione a tempo determinato avverranno in capo all'azienda utilizzatrice.

Laddove l'azienda dovesse effettuare stabilizzazioni in un periodo antecedente i 48 mesi, i lavoratori che ne avranno beneficiato si intenderanno ricompresi nella percentuale del 40% di cui al paragrafo precedente.

6.2) In ogni caso in relazione all'utilizzo delle causali indicate dalla lettera a) alla lettera e) di cui al precedente punto 6, sono previsti in sede aziendale incontri specifici con le RSU e con le OO.SS. territoriali con cadenza annuale o a richiesta delle parti, al fine di valutare la situazione degli organici e delle competenze professionali. L'azienda fornirà, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale conferisce mandato, informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

7) Nell'ipotesi di assunzione a termine per una sostituzione è consentito un periodo di affiancamento, per un massimo di 4 mesi, tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

8) Ai fini dell'applicazione delle leggi vigenti in materia e del presente contratto, per specifici programmi deve intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine, a prescindere dall'apporto lavorativo individuale e da qualunque aspetto di carattere mansionistico.

Nota a verbale

In base all'articolo 1, comma 1.1 del D. Lgs. n. 81/2015, il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (o il diverso termine di durata massima stabilito dai contratti collettivi), può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022. In proposito, le parti si danno atto che sarà possibile prorogare e rinnovare contratti a termine stipulati prima del 30 settembre 2022 sulla base di una causale rientrante nelle ipotesi previste dal punto 6 del presente articolo anche dopo la suddetta data, nel rispetto del termine di durata previsto dal punto 1 del presente articolo.

A tale fattispecie si applicano le tutele di cui al punto 6.1.

Art. 25 – Lavoro a tempo parziale (Part time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto “part-time”) possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità del settore, nell’intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell’anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all’orario concordato, sulla base del rapporto tra l’orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza, eventualmente assistito dalle OO.SS., formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 16% della quota giornaliera della retribuzione di cui all’art. 45 del presente CCNL per ogni giorno interessato dalla variazione. La variazione in aumento della durata della prestazione richiesta dall’Azienda, comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 16% della quota giornaliera della retribuzione di cui all’art. 45 del presente CCNL per ogni giorno interessato dalla variazione.

Viene meno il diritto a dette indennità qualora la variazione sia richiesta dal lavoratore seppur accettata dall’Azienda.

Resta inteso che le variazioni della prestazione di cui sopra non possono essere richieste per un periodo, anche frazionato, superiore a 4 mesi nell'arco dell'anno solare.

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.

È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni.

Nel caso di richiesta di un lavoratore di passaggio da tempo pieno a tempo parziale mantenendo la stessa mansione, qualora quest'ultima preveda per il suo corretto svolgimento la flessibilità dell'orario, non ricorre alcun diritto alle indennità qualora intervengano nel corso delle attività cui è adibito il lavoratore variazioni dell'orario giornaliero o dell'articolazione dell'orario settimanale, fermo restando il pagamento di altre eventuali indennità previste dalla contrattazione collettiva.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono l'attività radiotelevisiva, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino ad un massimo di tre ore giornaliere e comunque non oltre la misura annua del 40% della prestazione a tempo parziale orizzontale.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

In caso di effettuazione di ore supplementari nell'arco di un anno superiori al 35% delle ore massime previste, è riconosciuto al lavoratore part-time la facoltà di consolidare, come ore ordinarie, il 50% delle ore di prestazioni supplementari svolte.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 44 del presente CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda dà priorità, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, ai lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In particolare, coerentemente con quanto previsto dall'art. 8 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, verrà valutato con priorità l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori con gravi e comprovati problemi personali e/o di salute, quali ad esempio, gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ovvero nel

caso in cui sia necessario assistere una persona convivente, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nell'ambito del Sistema di Informazione di cui all'art. 4 del presente CCNL l'Azienda fornirà, a livello Aziendale, i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) Ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali di cui all'art.10 del presente CCNL i lavoratori a tempo parziale sono considerati come unità intere.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti dichiarano che restano valide le disposizioni di Accordi Aziendali in vigore, laddove, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, abbiamo diversamente disciplinato le previsioni contenute nel presente articolo.

Art. 26 – Lavoro Agile

1) Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della libera determinazione in capo al datore di lavoro, le Parti concordano di promuovere il Lavoro Agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita come previsto dalla Legge n. 81 del 2017, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, compresi i tempi di riposo e la cd. disconnessione del lavoratore, derivanti dalla legge ed eventualmente dalla contrattazione collettiva.

2) Fermo restando le previsioni di cui alla Legge 81/2017 e all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, la contrattazione aziendale potrà eventualmente integrare tali previsioni con l'introduzione di ulteriori elementi finalizzati ad una migliore esecuzione della prestazione lavorativa.

3) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettive, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 27 – Contratti di Apprendistato

Il contratto di apprendistato ha una durata minima di sei mesi.

L'apprendistato può essere: per la qualifica e per il diploma professionale; professionalizzante o di mestiere, di alta formazione e ricerca.

Le parti si impegnano a elaborare progetti comuni per la applicazione dei programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in Azienda rivolti agli studenti del quarto e quinto anno delle scuole secondarie di secondo grado che contemplano percorsi di istruzione e formazione atte a consentire allo studente di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore e contestualmente, attraverso apprendistato, di inserirsi in un contesto Aziendale di lavoro.

Il contratto di apprendistato dovrà avere comunque forma scritta.

È possibile svolgere il contratto di apprendistato anche in regime di somministrazione. È consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti con apprendistato professionalizzante anche nelle Aziende che abbiano fino a 2 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.

Nelle Aziende che impiegano da 3 a 9 dipendenti qualificati possono essere assunti apprendisti in numero pari ai dipendenti specializzati e qualificati in servizio.

Ai sensi della normativa vigente possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni per le seguenti qualifiche, ad esclusione delle mansioni con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore:

- le qualifiche professionali con profilo al 3° livello CCNL tv; corrispondente al 2° livello per il settore radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 4° livello CCNL tv; corrispondente al 3° livello radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 5° livello CCNL tv; corrispondente al 4° livello per il settore radiofonico;
- le qualifiche professionali con profilo al 6° livello CCNL tv; corrispondente al 5° 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:

- 24 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;
- 60 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 5° e al 6° livello CCNL TV (o 36 mesi); corrispondenti, rispettivamente, al 4° e al 5° 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 apprendistato è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di apprendistato è stato interrotto.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, convengono di disciplinare la definizione dei profili formativi, individuando, per le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, le seguenti aggregazioni professionali articolate su più livelli: settore, area di attività e profilo tipo.

Nell'ambito dell'aggregazione in famiglie omogenee dei destinatari dell'apprendistato professionalizzante di cui al presente CCNL, le Parti hanno convenuto, stante le caratteristiche strutturali dei settori radiotelevisivi e radiofonici e l'elevato numero di qualifiche con cui attivare contratti di apprendistato, di declinare le competenze relative alle aree ed ai profili tipo secondo uno schema omogeneo ed in particolare:

COMPETENZE GENERALI DEL SETTORE RADIOTELEVISIVO

- Conoscere le caratteristiche del settore radiotelevisivo e multimediale
- Conoscere la struttura dell'impresa nei suoi aspetti generali di organizzazione e di gestione.
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali.
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
- Conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro.
- Conoscere i principali fattori di rischio.
- Conoscere le misure di prevenzione e protezione.

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio.
- Conoscere e sapere utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività.

- Sapersi rapportare nei confronti delle altre aree Aziendali.
- Saper operare in un contesto Aziendale con particolare riferimento alla qualità del servizio ed alla soddisfazione del cliente interno.

COMPETENZE PROFILO TIPO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto Aziendale e del processo di organizzazione proprio del reparto.
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti tecnici e le attrezzature riferite al proprio profilo.
- Conoscere le figure professionali, i ruoli e le attività del contesto lavorativo nel quale si opera.
- Saper utilizzare gli strumenti informatici ed i principali software applicativi specifici dell'area in cui si opera.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

TABELLA A - SETTORE TELEVISIVO

AREA DI ATTIVITÀ	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
AREA TECNICA	Addetto Sale/Studi	Operatore di ripresa, mixer video, mixer audio, tecnico video, tecnico audio, assistente di studio, elettricista, macchinista, assistente alla regia, montatore RVM, tecnico post-produttore, disegnatore video-grafico
	Addetto Alta/Bassa Frequenza	Operatore alta/bassa frequenza, tecnico alta/bassa frequenza, operatore rilevamento misure in campo elettromagnetico, operatore R.F., operatore di emissione, tecnico di manutenzione, tecnico di segnale
	Addetto supporto tecnico	disegnatore tecnico, addetto alla videoteca, impaginatore di programmi e pubblicità, tecnico di progettazione
AREA PRODUTTIVA	Addetto produttivo	Segretario di produzione, segretario di redazione, impiegato di redazione, realizzatore di produzioni audiovisive news con prestazioni in audio e video
	Addetto supporto produttivo	Sarto, acconciatore, truccatore, assistente scenografo, assistente costumista.
AREA SERVIZI	Addetto servizi	Impiegato amministrativo e/o impiegato commerciale e/o servizi, contabile, addetto alla segreteria, programmatore, operatore EDP, tecnico di gestione di sistemi informativi, magazziniere

TABELLA B - SETTORE RADIOFONICO

AREA DI ATTIVITÀ	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
AREA TECNICA	Addetto Sale/Studi	Fonico – operatore audio addetto alla selezione e montaggi – tecnico addetto alla messa in onda – addetto alla programmazione
	Addetto Alta/Bassa Frequenza	Tecnico alta frequenza – tecnico bassa frequenza
AREA PRODUTTIVA	Addetto supporto produttivo	Copywriter - operatore che realizza produzioni multimediali – coordinatore di singole produzioni – addetto alla programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto
AREA SERVIZI	Addetto supporto gestionale	Addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria – tecnico di gestione di sistemi informatici – addetto di amministrazione, legale, personale, commerciale – addetto alle relazioni ed alla promozione – contabile, prima notista

Per i contenuti a carattere professionalizzante una parte del percorso formativo sarà riferita ai settori, una parte sarà riferita alle specifiche aree di attività; una parte agli specifici profili tipo.

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

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in Azienda anche attraverso lo strumento della formazione a distanza e strumenti e-learning, secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero dalla futura normativa regionale e nazionale.

Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico pratica con prevalenza di apprendimento teorico.

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro.

La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione Aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali.

Tale formazione sarà pari ad almeno un terzo del monte ore annue previsto.

La parte della formazione concernente le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'immediato inizio del rapporto di lavoro.

La formazione dovrà risultare dal fascicolo elettronico del lavoratore (d.lgs. 150/2015) ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendistato.

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

Il tutor dovrà avere le necessarie competenze, così come definito dalle leggi regionali.

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

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

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° e al 6° livello TV; 4° e 5° livello radiofonico.

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 secondo le norme del presente CCNL comprensivo 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.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con gradualità, in funzione dell'anzianità professionale, e con riferimento alla normale retribuzione, ex art 45 del CCNL dei lavoratori qualificati di pari livello come specificato nel presente articolo.

SETTORE TELEVISIVO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno	5° anno
Professionalità 3° livello CCNL	80%	80%	85%	90%				
Professionalità 4° livello CCNL	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	
Professionalità 5° e 6° livello	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	100%

SETTORE RADIOFONICO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno	5° anno
Professionalità 2° livello CCNL	80%	80%	85%	90%				
Professionalità 2° livello CCNL	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%	100%

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

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

Fatto salvo che in materia di conservazione del posto si applica quanto previsto dall'art. 53 del CCNL, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, sarà corrisposto all'apprendista il 75% del trattamento economico.

L'istituto delle ferie è parificato all'art. 42 del CCNL.

L'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine dell'apprendistato 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.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.

Le imprese che hanno in organico fino a 15 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.

I limiti di cui sopra non si applicano nel caso in cui nei diciotto mesi precedenti l'impresa abbia stipulato un solo contratto di apprendistato professionalizzante.

Nota a verbale

Si intende che l'arrotondamento nel calcolo percentuale è all'unità superiore.

Art. 28 – Classificazione del personale

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su nove livelli retributivi per il settore televisivo multimediale 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.

Le Direzioni Aziendali informeranno preventivamente, in apposito incontro, le R.S.U. e/o i Sindacati Territoriali di categoria di lavoratori interessati ad una diversa programmazione dell'organizzazione del lavoro relativa all'interscambiabilità delle mansioni anche al fine di una possibile crescita professionale degli stessi.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE TELEVISIVO MULTIMEDIALE

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 archivista 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 web - che provvisto delle necessarie conoscenze tecniche e competenze informatiche è addetto all'impaginazione delle pagine web;
- 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 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;
- web designer – con un anno di esperienza nella mansione che, con la padronanza della tecnica e dei linguaggi specifici di base, cura tutta la realizzazione grafica e l'impaginazione delle pagine web;
- operatore di ripresa;
- mixer video;
- tecnico video;
- mixer audio;
- tecnico audio;
- tecnico - mixer luci;
- tecnico specialista alta frequenza;
- 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;
- tecnico newsroom;

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;
- documentalista/ricercatore iconografico – che in autonomia cataloga, inserisce, preleva tutto il materiale dall'archivio digitale, con i criteri e le metodologie di archiviazione di tutti i files multimediali;
- 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;
- amministratore di sistemi multimediali;
- web master; che, sulla base di competenze specifiche assicura la progettazione, realizzazione grafica, l'aggiornamento e la manutenzione delle pagine web e dei siti gestiti e/o svolge funzioni di coordinamento di altri web designer;
- grafico web; che sulla base di approfondite competenze tecniche anche grafiche concorre alla progettazione e/o realizzazione e/o customizzazione di contenuti editoriali e/o pubblicitari multimediali anche off line (es. pagine web, opere su cd rom, dvd);
- moderatore web; che sulla base di approfondite competenze tecniche governa le discussioni degli utenti sulla rete garantendo il rispetto delle norme di comportamento, moderando/coordinando discussioni su forum, blog ecc., coordinando

- gli interventi. Verifica la quantità/qualità di informazioni sui forum aggiornando periodicamente nuovo materiale e informazioni;
- 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;
 - editor – che sulla base di una completa esperienza e conoscenza delle apparecchiature tecniche analogiche e digitali, svolge attività di editing dei vari prodotti televisivi, per il loro utilizzo su diverse piattaforme con autonomia e/o coordinando l'attività dei montatori;
 - redattore testi (promoter, copywriter);
 - impiegato di redazione;
 - realizzatore parziale di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video.
 - programmatista 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, snorkel, camere remote etc.).
 - Opera in esterna prevalentemente in singolo anche con utilizzo di droni. Ha capacità di programmazione e gestione autonoma delle attività inerenti la mansione.
 - mixer luci;
 - Tecnico newsroom solo per emittenti che operano in ambito nazionale.

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;
- ricercatore iconografico con comprovata esperienza;
- regista di produzioni semplici;
- assistente alla regia di produzioni complesse;
- tecnico di produzione regia - studio/realizzatore tecnico con almeno 24 mesi di esperienza nel V livello;
- amministratore di sistemi multimediali con almeno 24 mesi di esperienza nel V livello;
- promoter: nel rispetto delle indicazioni generali ricevute realizza in autonomia le promozioni richieste;

- addetto di redazioni di produzioni complesse; adibito al coordinamento esteri con adeguata conoscenza linguistica;
- e-commerce category specialist; che attua la strategia e-commerce per le categorie assegnate e massimizza le vendite nelle varie piattaforme digitali;
- e-commerce and customer marketing manager; che attua la strategia di vendita sulle piattaforme digitali e la strategia di contenuto, identifica le opportunità di crescita attraverso i canali marketing e gestisce le attività di custode marketing;
- 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.

- mixer luci per produzioni particolarmente complesse.

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;
- tecnico di produzione/regiastudio/realizzatore tecnico: collabora alla realizzazione di programmi di particolare complessità e realizza in piena autonomia programmi di minore impegno;
- amministratore di sistemi multimediali con almeno 24 mesi di esperienza nel VI livello;
- 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 - "telereporter" - 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 discre-

zionalità 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 autorizzazione su almeno il 70% del bacino di utenza;
- assistente al produttore esecutivo di produzioni complesse;
- programmatore 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 autorizzazione 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 autorizzazione 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 emittenza 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. Ciò 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 concordemente 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;
- web master; che, sulla base di competenze specifiche assicura la progettazione, realizzazione grafica, l'aggiornamento e la manutenzione delle pagine web e dei siti gestiti e/o svolge funzioni di coordinamento di altri web designer;
- grafico web; che sulla base di approfondite competenze tecniche anche grafiche concorre alla progettazione e/o realizzazione e/o customizzazione di contenuti editoriali e/o pubblicitari multimediali anche off line (es. pagine web, opere su cd rom, dvd);
- moderatore web; che sulla base di approfondite competenze tecniche governa le discussioni degli utenti sulla rete garantendo il rispetto delle norme di comportamento, moderando/coordinando discussioni su forum, blog ecc., coordinando gli interventi. Verifica la quantità/qualità di informazioni sui forum aggiornando periodicamente nuovo materiale e informazioni.

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;
- documentalista – addetto all'archivio digitale che in condizioni di autonomia operativa provvede alla sua gestione;
- operatore che realizza produzioni multimediali particolarmente complesse;
- operatore di ripresa di radiovisione.

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, svolgano 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 concordemente 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. 29 – 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.

Art. 30 – 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. 31 – 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. 32 – 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. 33 – Indennità di funzione settore televisivo

A decorrere dal 1° giugno 2007 indennità di funzione Quadri viene determinata nelle seguenti misure:

Quadri A	€ 70 lordi mensili per 13 mensilità
Quadri B	€ 58 lordi mensili per 13 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.

Art. 34 – Indennità di funzione settore radiofonico

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 è concordata una indennità di funzione di euro 41 lordi per 13 mensilità.

Art. 35 – Orario di lavoro

Fermo restando che la durata massima dell'orario di lavoro è determinata dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni, si conviene che l'orario di lavoro normale è 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.

Ferma 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 è fissato in 45 ore settimanali.

Le parti riconfermano che a decorrere dal 01.01.1992, l'orario di lavoro è stato ridotto per un totale di 68 ore per tutti i lavoratori, compresi i turnisti di cui al II comma del presente articolo.

Le modalità di attuazione della riduzione di orario 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 45 da calcolare sulle quote orarie della normale retribuzione di cui al succitato articolo 45.

(*) Di cui alla tabella approvata con R.D.L. 6.12.23 n. 2657 e succ. mod. e integrazioni.

Art. 36 – 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 im-

pianti (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 dare attuazione al 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 organizzativo 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 e 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.

Le parti convengono che, considerata la particolarità delle modalità con cui viene resa la prestazione giornaliera dal personale tecnico produttivo, la durata minima di intervallo – ai fini del riposo giornaliero – potrà essere inferiore a 11 ore, ma comunque non minore di 9 ore.

Fermo restando quanto previsto agli articoli 37 e 38, qualora emergesse a livello Aziendale l'esigenza di introdurre regimi di orario ulteriori rispetto alle previsioni dei citati articoli 37 e 38, questa sarà esaminata dalle Aziende con le OO.SS. competenti.

Dichiarazione a verbale

Le Aziende si impegnano a che la flessibilità non sia uno strumento utilizzato per determinare strutturalmente il 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 degli accordi interconfederali vigenti.

Art. 37 – 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 di norma a partire dalle aree dell'intrattenimento e amministrative con eventuali possibilità di estensione ad altre aree da individuarsi a livello Aziendale.

Art. 38 – Inizio e fine del lavoro

L'orario di lavoro viene stabilito dall'Azienda e verrà reso noto a norma di legge.

Art. 39 – 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 su-

perino 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.

È 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. 40 – 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. 41 – 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); San Francesco (4 ottobre); 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 sopprese, 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 fruita 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 sopprese 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 ai punti 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 ai punti 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 ai punti b) e c) ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 40%.

Art. – 42 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 1^a ora giornaliera, rispettivamente alle percentuali del comma seguente.

Le prestazioni straordinarie oltre le 48 ore settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni.

- 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. 43 – Elementi della retribuzione

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

- 1) minimo contrattuale;
- 2) l'indennità di contingenza fissata il 1° novembre 1991; (All. A)
- 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. 44 – Minimi tabellari ed aumenti salariali

Settore Televisivo Multimediale

- 1) le retribuzioni mensili verranno incrementate dai seguenti importi:

Parametri	Livelli	01/01/2026	01/06/2027	01/01/2028
253,00	9	107,66	107,66	60,56
232,00	8	98,72	98,72	55,53
214,00	7	91,06	91,06	51,22
204,00	6	86,81	86,81	48,83
188,00	5	80,00	80,00	45,00
158,00	4	67,23	67,23	37,82
132,00	3	56,17	56,17	31,60
116,00	2	49,36	49,36	27,77
100,00	1	42,55	42,55	23,94

2) i minimi contrattuali tabellari mensili comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno come segue:

Livelli	CCNL	01/01/2026	01/06/2027	01/01/2028
9	2.006,68	2.114,34	2.222,00	2.282,56
8	1.839,46	1.938,18	2.036,91	2.092,44
7	1.696,27	1.787,33	1.878,40	1.929,62
6	1.618,17	1.704,98	1.791,79	1.840,62
5	1.491,00	1.571,00	1.651,00	1.696,00
4	1.253,67	1.320,90	1.388,14	1.425,96
3	1.046,39	1.102,56	1.158,73	1.190,33
2	920,25	969,61	1.018,97	1.046,74
1	793,07	835,62	878,18	902,11

Settore Radiofonico

1) le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Parametri	Livelli	01/01/2026	01/06/2027
225,00	6	142,71	118,92
202,00	5	128,12	106,77
166,00	4	105,29	87,74
141,90	3	90,00	75,00
119,70	2	75,92	63,27
100,00	1	63,42	52,85

2) i minimi contrattuali tabellari mensili comprensivi degli aumenti di cui sopra risulteranno come segue:

Livelli	CCNL	01/01/2026	01/06/2027
6	1.489,60	1.632,31	1.751,23
5	1.336,14	1.464,26	1.571,02
4	1.099,24	1.204,53	1.292,26
3	938,70	1.028,70	1.103,70
2	792,49	868,41	931,68
1	662,27	725,69	778,55

Art. 45 – 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. 46 – 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 né 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 sopra determinato sarà corrisposto al lavoratore in occasione della maturazione del quinto biennio di anzianità.

Art. 47 – 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. 48 – 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. 49 – Trattamento per risarcimento danni

È 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. 50 – 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. 51 – 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 comunicare all'azienda il numero del certificato che il medico curante ha provveduto a comunicare all'INPS, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 183 del 4.11.2010, 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, nonché 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. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

Per ulteriori tre mesi sarà prevista la conservazione del posto senza retribuzione. In questo caso, opererà esclusivamente quanto eventualmente riconosciuto dall'Istituto previdenziale.

Le Parti si impegnano, laddove dovessero insorgere difficoltà interpretative e applicative, ad incontrarsi, a richiesta di una delle parti al fine di affrontare eventuali criticità. 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.

Per il trattamento del periodo di comporto, permessi, esami per pazienti oncologici e/o sottoposti a terapie salvavita, occorre far riferimento alle disposizioni di cui alla 18 luglio 2025, n. 106. In particolare, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e sottoposti a trattamenti salvavita, non saranno riconosciuti i periodi di malattia riconducibili a tali patologie ai fini del periodo del comporto, relativo alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 52 – Assenze

Fermo restando quanto previsto all'art. 51 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. 61, 62, 63.

Art. 53 – Aspettativa

È 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. 54 – 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. 55 – Trasferimenti

I trasferimenti potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive che verranno esposte al lavoratore per iscritto con una comunicazione che contemplerà obbligatoriamente un preavviso non inferiore ai venticinque giorni.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento.

Le parti concordano nel considerare trasferimenti collettivi quelli che si realizzano entro un periodo di 4 mesi nei confronti di almeno 4 lavoratori per la stessa sede di destinazione.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di una preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti e su eventuale richiesta delle stesse, da inviarsi entro sette giorni dalla predetta comunicazione, di un esame congiunto, nel corso del quale potrà essere considerata la possibilità di ricorrere a strumenti alternativi.

L'Azienda dovrà avviare il confronto entro sette giorni dal ricevimento della richiesta di cui sopra.

L'Azienda potrà considerare esperito l'esame congiunto trascorsi 25 giorni dalla data di comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone di famiglia conviventi, presenti sullo stato di famiglia, 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).

Viene previsto, inoltre, un importo "una tantum" nella misura non inferiore a una

mensilità lorda della retribuzione, così come definita dall'art. 43 del presente CCNL. Nei casi in cui il lavoratore venga seguito nel trasferimento dai familiari conviventi a carico presenti sullo stato di famiglia, verrà riconosciuto un importo "una tantum" nella misura non inferiore a due mensilità lorde della retribuzione come sopra enunciata.

In occasione del trasferimento il lavoratore potrà richiedere 2 giorni di permesso retribuito.

Il rifiuto del trasferimento potrà costituire un giustificato motivo soggettivo di risoluzione del rapporto ed il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso, salvo nel caso in cui all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà dell'Azienda di disporre il trasferimento. In tale ultimo caso al lavoratore, che non accetti il trasferimento stesso, verrà corrisposto il solo trattamento di fine rapporto ma non il preavviso.

I lavoratori di età superiore ai 55 anni potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi particolari laddove non siano presenti nella sede di provenienza altre mansioni analoghe espletate da lavoratori di età inferiore.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti entro il raggio di 50 km dalla sede di lavoro nonché ai trasferimenti disposti nell'interesse e su richiesta del lavoratore.

Art. 56 – 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 44. In alternativa al piè di lista le Aziende potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

Art. 57 – 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, nonché da D.Lgs. 80/2015. 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.

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

Ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 nel caso in cui il congedo parentale venga richiesto in modalità di fruizione oraria lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere con termine di preavviso pari a 5 giorni lavorativi. L'Azienda e la RSU potranno definire modalità e condizioni per la fruizione dei congedi parentali su base oraria in misura inferiore a quelli previsti dalle norme di legge, in relazione alle esigenze organizzative e produttive.

Art. 58 – Assenze per servizio militare o civile

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 dalla legge 653/40 potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

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

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art.6 della legge 11 agosto 1991, n.266 e successive modificazioni, per poter espletare attività di volontariato hanno diritto, ai sensi dell'art.17 della legge stessa, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione Aziendale.

Art. 59 – Congedo matrimoniale/ Unioni civili ai sensi della l. 20 maggio 2016, n. 76.

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.

Parimenti, in ottemperanza a quanto stabilito dalla l. 20 maggio 2016, n. 76 le parti concordano che il dipendente ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi di calendario comprovato mediante regolare documentazione.

La richiesta di congedo matrimoniale o di unione civile deve essere presentata dal dipendente con un preavviso di almeno 15 giorni lavorativi di anticipo.

Art. 60 – 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 e 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, né 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. 61 – 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. 62 – 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 la mancanza di minor rilievo; la multa e la sospensione per quella di maggior rilievo.

Art. 63 – Licenziamenti

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

Art. 64 – 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. 65 – 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. 66 – 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**

Dichiarazione a verbale

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

Art. 67 – 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. 68 – Importo compensativo a titolo di Una Tantum settore televisivo e radiofonico

In considerazione dell'andamento dei tassi di inflazione nel periodo di vacanza contrattuale, riferito all'intero anno 2025, le parti concordano il riconoscimento di un importo compensativo a titolo di una tantum del valore di € 300.00 lordi per il settore televisivo e di € 200.00 per il settore radiofonico, riparametrati al 5° livello contrattuale per il settore televisivo e al 3° livello contrattuale per il settore radiofonico, da erogare con le competenze del mese di gennaio 2026.

Per i lavoratori in forza alla data del presente accordo, e al momento dell'erogazione, assunti successivamente al 1.1.2025, a tempo indeterminato o con contratto a tempo parziale, o a tempo determinato, il predetto importo sarà ricalcolato sull'effettiva anzianità di servizio.

L'importo compensativo a titolo di Una Tantum di cui sopra per la sua natura non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 69 – Previdenza Complementare

Per i lavoratori del settore radiotelevisivo dipendenti di società che non hanno già previsto la costituzione di fondi di previdenza complementare, fondi di riferimento saranno "Byblos" e "Mediafond". La scelta avverrà da parte del lavoratore all'atto dell'adesione.

Le Parti ribadiscono che il contributo di adesione alla previdenza complementare da parte delle Aziende firmatarie del presente CCNL sarà, fatto salvo quanto a tale riguardo diversamente disposto dai vigenti accordi integrativi Aziendali, pari al 1,2% della retribuzione presa a calcolo del TFR ai sensi dell'art. 65 del presente CCNL. L'incremento all'1,2% decorre a far data dal 1.1.2023.

Un contributo di importo minimo pari all'1% sarà versato dal lavoratore aderente

al fondo, a cui si aggiungerà il TFR nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale

SANITÀ INTEGRATIVA DI SETTORE

In ragione della Delibera assunta dall'Osservatorio Nazionale – Commissione Sanità Integrativa di Settore - in data 11/12/2014 e successivi accordi intervenuti tra le parti, si fa salva la facoltà di aderire al piano sanitario del Fondo “SaluteSempre” anche per le Aziende che già prevedono ulteriori forme di assistenza sanitaria integrativa, ferme le condizioni allegate alla predetta Delibera. (All.).

L'applicazione della tutela sanitaria integrativa, che è stata prorogata con successivi accordi, da ultimo, del 23/12/2024 sarà garantita fino alla vigenza del presente Contratto Collettivo.

Le parti hanno confermato la somma di € 10.00 mensile per ogni singolo dipendente iscritto, a carico delle aziende, quale costo per il mantenimento della polizza sanitaria; a decorrere dal 1.1.2027, la suddetta somma di € 10.00 mensile verrà portata a € 13.00 mensile.

Art. 70 – 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. 71 – Distribuzione del contratto

Le Aziende aderenti a Confindustria Radio Televisioni distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente CCNL, ovvero, in alternativa inseriranno il presente CCNL nella propria intranet Aziendale e, ove disponibile, sulla bacheca elettronica.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

CONTRIBUTO SPESE CONTRATTUALI SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

In relazione all'accordo per il rinnovo del CCNL stipulato in data 26 maggio 2012 SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti una “quota contratto”, quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL, pari a Euro 26,00 (euro ventisei/00) da trattenere sulla retribuzione del mese di marzo 2026.

Le Aziende aderenti a Confindustria Radio TV e comunicheranno mediante affissione

nella prima decade di febbraio 2026 i 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.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell’Azienda.

La trattenuta per il contributo alle spese contrattuali 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 civile, aspettativa, Cig, trasferta) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al secondo comma e il 15 febbraio 2026.

Le Aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote verranno versate in un conto corrente che le OO.SS stipulanti sopra indicate comunicheranno unitariamente.

In attuazione di quanto stabilito dal T.U. sulla Rappresentanza sottoscritto da SLC CGIL, CISL, UILCOM UIL – Confindustria in data 10.01.20214 e della convenzione INPS – INL, SLC - CGIL, CISL, UILCOM UIL e Confindustria in data 19.09.2019, le aziende sono tenute all’obbligazione all’INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens (Cassetto Previdenziale/Gestione istanze online) dei seguenti dati:

- il numero matricola, la denominazione, il codice fiscale e il comune della sede dell’azienda;
- il codice del CCNL applicato ai fini della rappresentanza (G091);
- il codice della federazione sindacale a cui i dipendenti sono iscritti, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

Allegato A

TABELLA SUI VALORI DI INDENNITÀ DI CONTINGENZA ATTUALMENTE IN VIGORE

SETTORE TELEVISIVO MULTIMEDIALE

Livello	Contingenza utile per il calcolo
9	€ 536,58
8	€ 533,22
7	€ 529,77
6	€ 528,62
5	€ 525,80
4	€ 520,57
3	€ 516,08
2	€ 513,16
1	€ 510,61

SETTORE RADIOFONICO

Livello	Contingenza utile per il calcolo
6	€ 524,37
5	€ 520,49
4	€ 515,45
3	€ 513,11
2	€ 509,71
1	€ 506,96

Allegato B

AVVISO COMUNE PREVIDENZA COMPLEMENTARE 26 MAGGIO 2026



AVVISO COMUNE

1) Premessa e Obiettivi

Le profonde trasformazioni demografiche, l'invecchiamento della popolazione, le transizioni in atto nel mondo produttivo pongono al welfare pubblico italiano nuove sfide che richiedono grande attenzione e risposte adeguate, a garanzia della coesione sociale e della tutela dei cittadini nelle diverse situazioni di bisogno, in particolare se si considera il sistema di protezione sociale relativo alla previdenza.

Il sistema previdenziale pubblico obbligatorio deve essere salvaguardato quale presidio di tutela della popolazione e devono essere messe in atto misure che, orientate allo sviluppo del Paese e all'occupazione, siano in grado di produrre ricadute positive sulla sostenibilità e adeguatezza del sistema pensionistico nel suo complesso.

In questo scenario in continua evoluzione, il ruolo delle Parti sociali e della contrattazione collettiva diventa uno strumento essenziale ed imprescindibile per garantire una previdenza complementare sostenibile ed efficiente, ad integrazione e supporto del primo pilastro pensionistico obbligatorio.

Le Parti sono convinte che le forme di bilateralità nel sistema di secondo pilastro contribuiscono alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato sempre più sostenibile ed efficiente e in grado di rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.



Il riconoscimento pubblico e normativo della contrattazione nazionale come architrave del sistema e come presidio di equità, certezza delle regole e competitività non può prescindere dalla difesa e dal rafforzamento della contrattazione collettiva di qualità, anche attraverso il contrasto al dumping contrattuale.

Anche le recenti Raccomandazioni della Commissione europea sul tema propongono di rafforzare e modernizzare le pensioni integrative, nel rispetto del ruolo delle Parti sociali e con attenzione alle esperienze nazionali consolidate.

2) Il ruolo della contrattazione collettiva nel sistema di welfare nazionale

Il welfare contrattuale costruito dalla contrattazione collettiva nel nostro Paese svolge da oltre 30 anni un'azione fondamentale di rafforzamento e integrazione dei compiti a carico dello Stato in materia di previdenza, in particolare per i lavoratori dipendenti.

La contrattazione collettiva nazionale, a ciò delegata espressamente dal legislatore con il Dlgs. n. 124/1993 prima e con il D.lgs. n. 252/2005 poi, ha dato vita a numerose forme di previdenza complementare negoziale a copertura di quasi tutte le categorie merceologiche.

Le Parti evidenziano che i fondi pensione negoziali hanno avuto un percorso di crescita straordinario, tanto che oggi contano oltre 4,5 milioni di iscritti e oltre 81 miliardi di patrimonio, confermandosi come lo strumento più affidabile per integrare la pensione pubblica dei lavoratori e un volano per l'economia reale, grazie a investimenti sempre più orientati verso il sistema Paese, anche attraverso il consolidamento dei progetti sviluppati in questi anni in collaborazione con Cassa Depositi e Prestiti e la promozione di nuove forme di investimento in grado di contribuire alla crescita dell'economia, nel rispetto della prioritaria esigenza di valorizzazione e tu-



tela del risparmio previdenziale degli iscritti.

I dati Covip evidenziano in modo inequivocabile che i fondi negoziali rappresentano la forma pensionistica più conveniente, con Indicatore Sintetico di Costo (ISC) medio significativamente più basso rispetto a fondi aperti e PIP, permettendo ai lavoratori di massimizzare il rendimento netto finale. In particolare, su un orizzonte temporale di 35 anni, l'ISC medio è pari allo 0,36% per i fondi negoziali, a fronte dell'1,23% dei fondi aperti e dell'1,82% dei PIP.

Tale differenziale di costo produce effetti rilevanti sulle prestazioni finali: anche un solo punto percentuale in più può determinare, nel lungo periodo, una riduzione di circa il 18% del capitale individuale accumulato.

Quanto a rendimenti e stabilità, i comparti dei fondi negoziali hanno mantenuto, anche in situazioni di volatilità dei mercati, a causa della pandemia da Covid e delle recenti vicende belliche, rendimenti competitivi nel lungo periodo (con medie che, per le linee azionarie, oscillano tra il 4,8% e il 5,1% su orizzonte decennale), superando la rivalutazione del TFR mantenuto in azienda.

Guardando al futuro, l'obiettivo delle Parti sottoscrittrici il presente Avviso Comune resta quello di estendere questa protezione a tutta la popolazione attiva ed in particolare alle fasce più giovani e alle donne, e in generale alle lavoratrici e ai lavoratori più in difficoltà nell'esercizio del diritto alla previdenza complementare, riducendo i gap previdenziali ancora esistenti e consolidando il ruolo dei fondi pensione come investitori istituzionali strategici nel supporto al sistema economico italiano, anche attraverso politiche di investimento a sostegno del sistema Paese. In tale prospettiva, sarà fondamentale accompagnare i meccanismi di adesione ai fondi pensione con adeguati strumenti di alfabetizzazione previdenziale e finanziaria, al fine di garantire scelte consapevoli dei lavoratori, sia nella fase di adesione che di opting-out.



Particolare attenzione dovrà essere riservata ai lavoratori con redditi più bassi e a coloro che presentano carriere lavorative discontinue, per i quali le decisioni in materia previdenziale assumono un impatto ancora più rilevante.

3) Scenario di contesto

Le Parti rilevano che, con la Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), il legislatore ha in parte ridisegnato l'architettura del secondo pilastro previdenziale.

Se, per un verso, è stata riaffermata la centralità della contrattazione collettiva nella costituzione, nel finanziamento e nell'adesione di default alle forme pensionistiche di natura negoziale e sono state introdotte misure volte a favorire l'incremento delle adesioni, per altro verso, si registrano modifiche relative alla previsione della portabilità del contributo datoriale e al massimo edittale delle sanzioni a carico dei componenti degli organi di amministrazione, controllo e direzione dei fondi pensione che, ove non correttamente interpretate, penalizzano i fondi pensione negoziali e impattano sul modello collettivo-contrattuale della previdenza complementare in questi anni faticosamente costruito.

Le Organizzazioni sottoscrittrici ritengono che la volontà negoziale e la sua autonomia, espresse nei contratti collettivi vigenti, debbano essere attentamente preservate nella misura in cui riconoscono che il contributo datoriale è destinato al fondo negoziale di riferimento e non ad altra forma di previdenza integrativa privata.

Le Parti rimarcano infatti che il contributo datoriale - previsto dai CCNL nell'ambito delle funzioni proprie della contrattazione collettiva - è destinato a finanziare strumenti che sono espressione del sistema delle relazioni industriali/sindacali ed è, per questo, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e le parti datoriali. Il tentativo di messa in discussione di



questo principio e una eventuale pretesa di libera portabilità anche al di fuori del modello contrattuale, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi pensione negoziali, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

Le Parti ritengono che la ratio del combinato disposto dell'art 8, commi 1 e 2 e dell'art. 14 comma 6 del D.lgs. n. 252/2005, anche nella versione novellata, unitamente al principio dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi, sia di legare la destinazione del contributo del datore di lavoro, in fase di trasferimento, ai soli fondi pensione di natura negoziale e che, pertanto, una diversa destinazione, semmai, dovrebbe essere individuata dal CCNL di riferimento, quale fonte istitutiva del contributo di cui si tratta.

Si intende peraltro evidenziare che il quadro normativo della previdenza complementare fino ad oggi in vigore ha garantito un sistema plurale, libero e concorrente, e ha assegnato a ciascun soggetto (i Fondi Negoziati, costituiti dalla contrattazione collettiva, i Fondi Aperti ed i Piani Individuali Pensionistici, costituiti da SGR, SIM, Banche e assicurazioni) un compito e una funzione precipua per favorire la raccolta del risparmio previdenziale. Il rapporto tra queste due componenti strutturali del sistema - la prima saldamente ancorata ad una funzione di protezione sociale nel raccordo con la previdenza pubblica di base, la seconda innestata nelle dinamiche del mercato finanziario - ha visto già in armonia un sistema che, pur nella diversità ontologica delle proprie componenti, ha concorso efficacemente al soddisfacimento di diritti sociali di rango costituzionale.

In questo contesto, la pretesa di una "portabilità" automatica del contributo datoriale ad un fondo aperto e ad un PIP, lungi dal creare condizioni di parità e competitività tra le diverse forme complementari, negoziali e aperte, darebbe luogo ad una



obiettivo discriminazione dei fondi negoziali che, com'è noto, non possono ricevere iscrizioni provenienti da ambiti diversi da quello contrattualmente definito (per questo sono anche definiti "chiusi"), sono associazioni senza scopo di lucro che, su mandato dei lavoratori, esercitano le scelte migliori per garantire la proficua gestione del capitale previdenziale con significative differenze di costo e di impatto sul montante finale, mentre i Fondi Aperti e i Pip sono forme di mercato.

Le Parti sottoscriventi sono convinte, pertanto, che una migliore integrazione fra pubblico e privato possa essere favorita da uno sviluppo più ordinato e coerente dell'intero sistema e che, quindi, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono, per assicurare sostenibilità al sistema di protezione sociale nazionale, nel rispetto dei principi di equità, solidarietà, legalità e trasparenza dei sistemi di welfare.

4) Determinazioni

A tal fine, condividendo l'analisi di scenario, le Parti convengono quanto segue:

- di favorire e accompagnare il rafforzamento del modello di integrazione tra welfare pubblico e welfare contrattuale, al fine di garantire la solidità del sistema dei fondi pensione negoziali e del welfare contrattuale in generale. In questa prospettiva, le Parti ribadiscono che il secondo pilastro deve svilupparsi in una logica di integrazione, complementarità e sussidiarietà rispetto al sistema pubblico;
- che, facendo seguito a quanto condiviso negli accordi sottoscritti rispettivamente dalle parti, il livello interconfederale deve svolgere sui temi del welfare contrattuale una funzione di coordinamento, di individuazione dei principi comuni, nonché di gestione degli indirizzi politici di fondo.



Per raggiungere questo obiettivo, le Organizzazioni sottoscrittrici ritengono necessario quanto segue:

- l'adozione da parte di tutti i soggetti coinvolti di regole che garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva;
- di fissare, anche tramite accordo interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento alla previdenza complementare che vadano nel senso di rafforzare il principio dell'inscindibile nesso tra contributo datoriale e adesione alle forme di previdenza complementare di natura contrattuale. Al riguardo, quale primo intervento, si rinvia all'Allegato 1 al presente Avviso;
- la realizzazione di una campagna informativa istituzionale, che veda coinvolti oltre alle Istituzioni competenti, le Parti sociali e tutti gli operatori del sistema di previdenza complementare, nell'ambito della quale le Parti si impegnano a svolgere un ruolo attivo, al fine di promuovere una maggiore alfabetizzazione previdenziale e conoscenza della disciplina della previdenza complementare e delle diverse forme pensionistiche esistenti, con l'obiettivo di favorire scelte consapevoli da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Su questi temi, le Parti ritengono opportuno avviare un confronto strutturato, programmato e partecipato anche con le Istituzioni, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento delle evidenziate criticità e per rafforzare il sistema di previdenza complementare anche in termini di fiscalità di vantaggio sulle prestazioni e riduzione della tassazione sui rendimenti, riconoscimento di adeguati benefici a tutela degli investimenti nell'economia reale nonché in termini di revisione del sistema sanzionatorio.

In particolare, con riferimento all'inasprimento del regime sanzionatorio introdott-



to dalla Legge di Bilancio 2026, le Parti ritengono necessario che la disciplina tenga adeguatamente conto della natura giuridica e delle specificità dei fondi pensione negoziali, enti senza scopo di lucro istituiti dalla contrattazione collettiva e caratterizzati da una governance paritetica, espressione delle Parti sociali. A riguardo, pur condividendo l'esigenza di un sistema di vigilanza efficace e credibile, si evidenzia anche l'opportunità di garantire che il quadro sanzionatorio sia improntato a criteri di proporzionalità, ragionevolezza e sostenibilità, anche sotto il profilo economico, evitando un aggravio dei costi di gestione che finirebbe per incidere direttamente sulle posizioni individuali degli iscritti, sulla governance e sull'equilibrio complessivo del sistema.

Roma, 26 maggio 2026



Confcommercio



CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE



Artigiani
Imprenditori
d'Italia



CASARTIGIANI
L'ARTIGIANATO È ARTE

LEGACOOP

CONFSERVIZI
Asstra • Utilitalia



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



CONFAPI
CONFEDERAZIONE LEASING
PIÙ SICURA E MODERNA INDUSTRIA PRIVATA

CGIL



IL SINDACATO DELLE PERSONE

CONFINDUSTRIA

[Signature]

CONFCOMMERCIO

[Signature]

CONFESERCENTI

[Signature]

CONFSERVIZI

[Signature]

CONFARTIGIANATO

[Signature]

[Signature]

CASARTIGIANI

[Signature]

CONFCOOPERATIVE

[Signature]

LEGACOOP

[Signature]

AGCI

[Signature]

CONFAPI

[Signature]

CGIL

[Signature]

CISL

[Signature]

UIL

[Signature]

Allegato 1

Sulla base delle considerazioni svolte in ordine alla portabilità del contributo datoriale, le Parti che sottoscrivono l'Avviso Comune ritengono opportuno che le categorie che firmano i contratti collettivi adottino delle linee di indirizzo comuni nell'utilizzo di una formulazione che consenta di salvaguardare l'autonomia e la volontà contrattuale nella determinazione e tutela del contributo datoriale.

A tal fine, si riporta di seguito la possibile formulazione generale che le categorie firmatarie dei contratti potranno adottare, nel rispetto delle proprie specifiche determinazioni.

Contribuzione

I contributi da versare al fondo pension e _____ x _____ per i lavoratori iscritti sono previsti nelle seguenti misure, con riferimento alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR:

- x_% a carico del lavoratore;
- x_% a carico del datore di lavoro

L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo _x_ e finché permane l'iscrizione allo stesso.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

f o n d o

BYBLOS
p e n s i o n e



Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

Sul sito **www.fondobyblos.it** abbiamo creato una sezione apposita con tutte le informazioni che ti servono per aderire.

I principali vantaggi delle previdenza complementare sono: contributo da parte del datore di lavoro, agevolazioni fiscali e costi enormemente più bassi rispetto alla concorrenza.

AVVERTENZA: Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T. 0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it