CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE IMPRESE RADIOFONICHE E TELEVISIVE LOCALI

Roma 6 aprile 1995

TRA

- AER - ASSOCIAZIONE EDITORI RADIOTELEVISIVI rappresentata
dalPresidente Marco Rossignoli, e dal Segretario Generale Fabrizio Berrini;
- CORALLO - CONSORZIO RADIO TELEVISIONI LOCALI, rappresentata dal Presidente Giorgi Armagni;
- TERZO POLO - ASSOCIAZIONE TV LOCALI rappresentata
dal Presidente Tommaso Mastrandrea e dal consigliere Renato Stramondo.

E

- la FILIS - CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Informazione e Spettacolo), rappresentata dal segretario nazionale Lucio Muoio;
- la FIS CISL (Federazione Informazione e Spettacolo), rappresentata dal segretario nazionale Daniele Mattacini
e dal coordinatore nazionale Walter Davak;
- la UILSIC-UIL (unione Italiana Lavoratori Stampa Spettacolo
Informazione e cultura), rappresentata dal segretario nazionale Costantino Marconi;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale, da valere su tutto il territorio nazionale, per le imprese private di radiodiffusione sonora e televisive in ambito locale, per le syndycations di imprese di radiodiffusione sonora e televisiva locali, per le imprese private esercenti servizi radiotelevisivi comunque realizzati con attività di produzione, post-produzione, distribuzione e commercializzazione di programmi, per le agenzie di informazione radiofonica e per 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.

PREMESSA

Il presente CCNL da valere in tutto il territorio nazionale recepisce il contenuto del "Protocollo sulla politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 che viene allegato sotto la lettera "A" a farne parte integrante, e realizza per quanto di competenza, le
finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

In particolare:

- attribuisce alla autonomia collettiva delle parti una funzione
primaria nella gestione delle relazioni di lavoro, attraverso lo sviluppo di un sistema di rapporti avente come obiettivo la prevenzione dei conflitti, tra le imprese e i lavoratori;

- regola l'assetto della contrattazione collettiva in modo tale da permettere ai lavoratori di conseguire benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese locali del settore radiotelevisivo privato una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nonchè di sviluppare e valorizzare nel miglior modo possibile le opportunità offerte dalle risorse umane.
- le parti convengono che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti definito si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate nell'Accordo Interconfederale del20/12/1993 allegato sotto la lettera "B" al presente contratto a farne parte integrante.

Le parti inoltre avendo assunto quale regola comportamentale gli obiettividi competitività e di redditività delle imprese del settore radiotelevisivo locale, intendono realizzare con il presente CCNL gli assetti contrattuali, di cui al Protocollo interconfederale del 23/7/1993.
- La contrattazione nazionale di categoria si svolgerà ogni quattro anni per la parte normativa e ogni due anni per la parte salariale (quest'ultima da adeguare all'inflazione programmata secondo le procedure e le modalità fissate nel sopracitato Protocollo 23/7/1993).

- La contrattazione a livello aziendale potrà riguardare esclusivamente materie e istituti diversi rispetto a quelli fissati nel CCNL, e si svolgerà secondo le modalità i tempi e le procedure indicate nel presente contratto.

CAPITOLO I - PARTE GENERALE

ARTICOLO 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica il tutto in territorio nazionale alle imprese private di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale alle syndycations di imprese di radiodiffusione sonora e televisiva locali, alle imprese private esercenti servizi radiotelevisivi comunque realizzati con attività di produzione, post-produzione, distribuzione e commercializzazione dei programmi, alle agenzie di informazione radiofonica e a tutti i lavoratori in esse occupati qualunque attività o mansioni svolgano rappresentando la fonte di regolamentazione di tutti tipi di rapporti di lavoro nel settore.

ARTICOLO 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione e fino al 31 Dicembre 1997 per la parte normativa e fino al 31 Dicembre 1995 per la parte retributiva.

ARTICOLO 3 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti convengono rispettivamente di non stipulare intese con condizioni diverse o di miglior favore. il presente contratto sostituisce ogni contratto collettivo nazionale, regionale e provinciale eventualmente vigente alla data di stipula dello stesso. Tutte le disposizioni del presente contratto sono inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro diverso trattamento contrattuale. Restano comunque ferme le eventuali condizioni definite a livello aziendale e territoriale più favorevoli ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente contratto, da armonizzare in sede aziendale nei casi di prima applicazione del CCNL.

ARTICOLO 4 - INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di realizzare un sistema continuativo di rapporti attraverso incontri per discutere le problematiche del settore; il tutto comunque ferma restando l'autonomia delle parti, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo della potenzialità del settore sia sotto l'aspetto economico-produttivo sia con riferimento all'occupazione.

A tal fine si concorda il seguente sistema di informazioni:

A) INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

Ogni anno, per quanto possibile entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro ogni Associazione imprenditoriale sottoscrittrice del presente contratto, forniranno alle organizzazioni sindacali Nazionali dei lavoratori sottoscrittrici del contratto stesso informazioni di carattere generale sul quadro economico-produttivo del settore radiotelevisivo locale, sulle relative prospettive di sviluppo eventualmente anche a livello internazionale, nonchè su eventuali problematiche emergenti saranno fornite altresì informazioni in ordine:

- Ai piani più significativi di investimenti per nuovi impianti e la relativa localizzazione.
- Agli interventi più rilevanti per ampliamenti, ristrutturazioni e diversificazioni produttive; ciò anche ai fini dello sviluppo occupazionale.

- Alla situazione del settore anche corredata di dati statistici circa gli interventi effettuati in tema di formazione professionale e di assunzioni con C.F.L.
- Alle pari opportunità e alle azioni positive anche esaminando i risultati dell'attività svolta in seno alla commissione di cui al successivo art. 6.

B) INFORMAZIONE A LIVELLO REGIONALE

Ogni anno, per quanto possibile entro il primo semestre, nel corso di un apposito incontro, ogni Associazione degli imprenditori sottoscrittrice del presente contratto fornirà al sindacato regionale di categoria le informazioni di cui al precedente punto

a) attinenti l'ambito regionale.

C) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Ogni anno, per quanto possibile entro il primo semestre, le Imprese di radiodiffusione televisiva locale che occupano più di 60 dipendenti,
assistite dalle organizzazioni imprenditoriali, forniranno informazioni alle strutture sindacali interessate
assistite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, sui seguenti temi:

- Gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali.
- L'entità ed il tipo di investimenti per nuove tecnologie, per nuovi insediamenti significativi ampliamenti e/o trasformazioni di quelli esistenti, indicando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, la mobilítà, la qualificazione professionale dei lavoratori e le condizioni ambientali.
- La situazione degli appalti anche al fine di favorire la corretta applicazione della disciplina legislativa e contrattuale di riferimento.
- Le iniziative di formazione, riqualificazione e aggiornamento
professionale relative ai quadri, con particolare riferimento anche alle opportunità in sede CEE, anche al fine di valutare suggerimenti o proposte in merito formulate dalle OO.SS. e dalle R.S.U.

Le imprese di radiodiffusione televisiva locale, di cui al presente punto c), inoltre sempre nell'ambito del diritto di informazione di cui al presente titolo, forniranno con la necessaria tempestività, alle OO.SS.nazionali firmatarie del presente contratto informazioni su:

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

Inoltre sulla base di esigenze oggettive le associazioni imprenditorialifirmatarie si impegnano a favorire la realizzazione di incontri tra le organizzazioni sindacali competenti e le aziende interessate (ogni associazione per le aziende dalla stessa rappresentate) al fine di fornire
idonee informazioni su questioni concernenti imprese televisive locali.

ARTICOLO 5 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

Al riguardo si conferma che:

1) la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previdente prassi negoziale con particolare riferimento alle piccole imprese;
2) la contrattazione aziendale dovrà riguardare esclusivamente materie e istituti diversi , rispetto a quelli fissati nel CCNL dovrà avere durata quadriennale e sarà realizzata nel rispetto dei criteri di applicazione stabiliti, a decorrere dall'1/5/96.
3) le eventuali erogazioni di carattere economico identificate "premio di risultato" debbono essere

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

Fermo restando quanto sopra e in premessa al presente accordo, le parti firmatarie convengono di istituire una commissione paritetica, composta di dodici membri dei quali sei designati dalle associazioni imprenditoriali, (due per ogni associazione) e sei designati dalla FILIS-CGIL, dalla FIS-CISL e dalla UILSIC-UIL, che approfondirà e definirà compiutamente i temi del sistema contrattuale con particolare riferimento alla specificità delle piccole imprese oltre a modalità, ambito e condizioni di applicazione compresi i criteri di accesso, materie, voci e parametri tecnici di riferimento per il calcolo dell'eventuale "premio di risultato".

I lavori della suddetta commissione dovranno terminare entro il mese di aprile 1996 e le intese raggiunte faranno parte integrante del presente accordo.

ARTICOLO 6 - COMMISSIONE NAZIONALE PER LO STUDIO E LA VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE ECONOMICO-PRODUTTIVA DEL SETTORE RADIOTELEVISIVO LOCALE.

La commissione Nazionale per lo studio e la valutazione della situazione economico-produttiva del settore radiotelevisivo locale anche al fine di realizzare concretamente gli obiettivi fissati dal CCNL e i principi di cui all'ambito interconfederale 23/7/93 rappresenta lo strumento per affrontare gli andamenti economici-produttivi del comparto, anche in relazione 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, nonchè per formulare analisi e studi in materia di ambiente, igiene del lavoro e tutela della salute e sicurezza nei luoghi del lavoro.

La Commissione è composta da dodici membri dei quali sei designati dalle Associazioni imprenditoriali sottoscrittrici (2 per ogni associazione) e sei designati dalla FILIS-CGIL, dalla FIS-CISL e dalla UILSIC-U1L, eventualmente coadiuvati da esperti esterni.

I risultati degli studi e analisi effettuati 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.

La Commissione, conseguentemente, sia per il settore radiofonico locale che per il settore televisivo locale:

a) redige relazioni sul quadro economico, produttivo e sulla situazione dei bilanci del comparto e sulle relative prospettive di sviluppo, nonchè sullo stato e sulle previsioni occupazionali;
b) sulla base di un monitoraggio costante sugli andamenti economici generali e del settore in particolare, formula indicazioni utili alle parti per la verifica biennale dei trattamenti salariali nazionali di cui all'accordo interconfederale 23/7/93;
c) elabora proposte ed iniziative concrete su problemi ed aspetti di particolare rilevanza e significato sulle quali attiva sezioni specifiche per l'esame e la formulazione di studi e proposte operative. Le sezioni, alle quali possono essere invitati esperti esterni saranno composte in

modo paritetico da membri della commissione nominati di volta in volta
dalla commissione stessa che ne fisserà obiettivi e tempi di lavoro.
d) effettua annualmente un monitoraggio, sull'applicazione ed il rispetto delle norme suggerendo proposte ed interventi atti a favorire nel concreto le azioni positive e le parità uomo-donna nel settore.

Al fine della concreta applicazione del precedente punto c) vengono istituite due sezioni specialisti che sugli aspetti della formazione e riqualificazione professionale e sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro che le parti convengono quali temi di particolare rilevanza per il settore radiotelevisivo locale sui quali appare necessario avviare
iniziative concrete.

1) Sezione specialistica sulla formazione e riqualificazione

professionale Tale sezione dovrà:

- valutare in termini realistici il trend di modifica della struttura professionale del comparto anche in considerazione dell'impatto dell'innovazione tecnologica sull'organizzazione del lavoro e sui contenuti professionali delle diverse figure;
- elaborare piani di formazione e riqualificazione professionale,
nonchè definire percorsi formativi qualitativamente coerenti orientati anche ad una opera informativa;
- 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 la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- avviare iniziative concrete di formazione e riqualificazione
professionale anche attraverso la istituzione di corsi specifici gestiti
congiuntamente, per l'introduzione di nuove figure professionali derivanti
dall'innovazione tecnologica o di particolari esigenze derivanti dal mercato del lavoro del settore radiotelevisivo.

2) sezione specialistica sulla sicurezza nei luoghi del lavoro Tale sezione dovrà:
- elaborare una ricerca a livello tecnico giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e igiene nei luoghi di lavoro nonchè quelle inerenti alle condizioni ambientali e sulla sicurezza anche a fine di seguire costantemente l'evolversi della legislazione in materia nonchè 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 lavoratori anche al fine di redigere proposte innovative a livello attuativo 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.

La commissione ogni semestre dovrà fare il punto dei risultati degli studi di monitoraggio nonchè delle proposte operative, suggerite dalle varie sezioni.

ARTICOLO 7 - DISCIPLINA DEGLI APPALTI

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

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

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

ARTICOLO 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 rappresentate dalle organizzazioni imprenditoriali sottoscrittrici attività di diffusione
dello strumento contrattuale e di controllo sull'applicazione dello stesso e delle leggi sul lavoro.

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

ARTICOLO 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 pertanto 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 per acquisire, in ogni momento, ogni informazione e osservazione utile.

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.

ARTICOLO 10 - DIRITTI SINDACALI

A) RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

B) ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI

L'esercizio dei diritti sindacali all'interno delle aziende viene isciplinato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 della L. 20 maggio 1970 n. 300 nonchè da Protocollo 23/7/1993 e dell'Accordo Interconfederale 20/12/93 sulla costituzione ed i funzionamento delle R.S.U.

ARTICOLO 11 - ASSEMBLEA

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 Maggio 70, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione dei problemi sindacali fuori dall'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
Nelle aziende che occupano da dieci a quindici 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.

ARTICOLO 12 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 della legge 20 Maggio 70, n. 300, ai lavoratori che siano membri degli organismi direttivi nazionali o provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per l'espletamento delle loro funzioni sindacali, fermo restando che nella stessa azienda non potranno essere retribuite più di 80 ore annue a detto titolo per ciascuna organizzazione sindacale.
Tali permessi dovranno essere richiesti per iscritto dalle organizzazioni interessate e la loro concessione è subordinata alle esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 14 - CONTRIBUTI SINDACALI

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% del minimo tabellare e della indennità di contingenza del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati consegnate all'azienda. ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero di cartellino, nonchè
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'azíenda saranno mensilmente versate su conti correnti indicati dai sindacati interessati. il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

CAPITOLO IV - COSTITUZIONE E DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 15 - NATURA DEI CONTRATTI INDIVIDUALI

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

a) tempo indeterminato;
b) tempo determinato.

ARTICOLO 16 - DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI

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.

ARTICOLO 17 - DOCUMENTI, RESIDENZA, DOMICILIO

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
a) carta di identità o documento equipollente;
b) libretto di lavoro o documento equipollente;
c) tessere e libretto delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
d) certificato di residenza e stato di famiglia di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);
e) codice fiscale;
f) certificato di studi compiuti;
g) copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare. Ai sensi dell'articolo 689 c.p.p. e nei limiti di cui all'articolo 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore, al quale si intendano affidare mansioni di particolare fiducia, il certificato penale.

ARTICOLO 18 - REGOLAMENTAZIONE DEL 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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza preavviso o motivazione alcuna ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè 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 si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.
La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa nè la protrazione nè il rinnovo.
Nel corso del 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 nè il trattamento economico a carico dell'azienda, nè l'anzianità di servizio.

ARTICOLO 19 - DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

ARTICOLO 20 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

In applicazione a quanto previsto all'art. 5 della legge 863/84 si conviene che per il lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto a orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
L'instaurazione del rapporto part-time deve avvenire con il consenso dell'azíenda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto part-time a quello a tempo pieno.
Per l'attuazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per le aziende, di norma trimestralmente, daranno informazione alle R.S.U., ove esistenti, delle richieste dei lavoratori pervenute, e delle possibilità di concessione da parte dell'azienda in rapporto alla propria situazione organizzativa e degli eventuali rapporti accesi nel frattempo.
Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori già in forza che future assunzioni.
Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale saranno concordate fra il lavoratore e l'azienda, all'atto del passaggio, le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.
Qualora l'azienda proceda a nuove assunzioni darà precedenza ai lavoratori part-time che abbiano fatto richiesta di passaggio a tempo pieno e che siano adibiti alla stessa mansione e che abbiano le stesse caratteristiche professionali.
Il part-time può svilupparsi su base oraria giornaliera, settimanale, mensile.
La retribuzione diretta e indiretta e tutti gi istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario concordato, con riferimento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.
Per quanto riguarda la tutela assicurativa si fa riferimento alle normative delle leggi vigenti.

ARTICOLO 21 - DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Il ricorso all'assunzione di giovani lavoratori con contratto di formazione lavoro rientra tra gli obiettivi fissati dalle parti. In tale contesto le parti hanno definito a questo livello l'accordo quadro allegato al presente contratto del quale fa parte integrante. Detto accordo quadro - che riporta, costituendone un unico testo normativo, i progetti standard validi per il settore radiotelevisivo - è stato approvato il 23 Gennaio 1992 dal Ministero del Lavoro, sentito il parere della commissione centrale per l'Impiego, in conformità alla legislazione vigente in tema di CFL.
Detto accordo quadro viene dalle parti definito tutt'ora adeguato a configurare i percorsi formativi del settore

radiotelevisivo, e pertanto verrà utilizzato anche nell'ipotesi di introduzione di nuove discipline in materia e di nuove figure professionali, previa eventuale armonizzazione.

ARTICOLO 22 - DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale di lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1962, n. 1859 o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio 1942 n. 86.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore annue pro-capite in un triennio - a decorrere dall'01/06/95
moltiplicando 5 ore annue per tre e per il numero totale dei dipendentioccupati 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 sensidel 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.

ARTICOLO 23 - TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Le parti convengono che la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori deve costituire obiettivo primario e costante da parte delle aziende.
In questo contesto le parti firmatarie il presente contratto riconfermano il proprio impegno a promuovere studi e ricerche nell'ambito della commissione Nazionale di cui all'art. 6 anche al fine di seguire costantemente l'evolversi della legislazione in materia nonchè per eventuali armonizzazioni relative a norme U.E.. i risultati di detti studi, ove di interesse, saranno diffusi presso le aziende a cura delle Associazioni imprenditoriali firmatarie, anche al fine di facilitare,
tramite opportuni strumenti operativi, la più corretta applicazione delle norme vigenti.

ARTICOLO 24 - 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.
Riconfermate 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 L. 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, didue 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 nonchè colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado e convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile fruibili in maniera continuativa
o frazionata, a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno, e previa presentazione della relativa documentazione attestante lo stato di gravità suindicato, redatta dalle strutture pubbliche a ciò preposte.
In attuazione dell'articolo 23 della L. 56/87 le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori portatori di handicap o i loro familiari, che intendano usufruire delle aspettative o dei permessi di cui
ai due commi precedenti.

ARTICOLO 25 - TUTELA TOSSICODIPENDENZA

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 periodi di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, della durata massima di tre anni al fine di onsentire loro di sottoporsi ad una documentata terapia riabilitativa
da eseguire presso le USL 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 di servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di quattro mesi non frazionabili.
Le domande devono essere presentate dall'interessato in forma scritta e orredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle strutture sopra indicate.
In attuazione dell'articolo 23 della legge 56/87, le parti riconoscono che le aziende hanno la facoltà di assumere personale con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in stato di tossicodipendenza, ovvero i loro familiari che intendano usufruire delle aspettative dei commi precedenti.

ARTICOLO 26 - DISCIPLINA DEI PERMESSI STRAORDINARI

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

ARTICOLO 26 BIS - LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono che la materia relativa all'applicazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna e azioni positive, nell'ambito delle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente contratto formerà oggetto di informazione, analisi e verifiche nell'ambito della Commissione Nazionale di cui all'articolo 6 nonchè di verifica in occasione degli incontri nazionali dello stesso articolo 6 del presente accordo.

ARTICOLO 27 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale è classificato su nove livelli retributivi per il settore televisivo locale e su sei livelli retributivi per il settore radiofonico locale 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.
i 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 (per aree professionali compatibili si intendono: 1) area operai; 2) area tecnica; 3) area amministrativa; 4) area artistica).
Le aziende confermano l'orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative ed in presenza dei requisiti necessari, le risorse umane disponibili favorendo lo sviluppo professionale dalle mansioni d'ordine alle mansioni di concetto, anche attraverso corsi di aggiornamento.
Alla luce della particolare evoluzione tecnologica e dell'emergere di nuove figure professionali, sulla base di quanto scaturito dalle verifiche della sezione formazione e qualificazione dell'osservatorio, le parti convengono di incontrarsi per valutare eventuali integrazioni all'inquadramento professionale relativo alle nuove figure emerse. A tal fine le parti costituiranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto una commissione paritetica ad hoc.
Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, in apposito incontro, le R.S.U. o i sindacati Territoriali di categoria sui lavoratori interessati ad una diversa programmazione dell'organizzazione del lavoro relativa all'interscambiabilità delle mansioni.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE TELEVISIVO

1° livello - mansioni d'ordine

Declaratoria:

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.
Profili esemplificativi:

OPERAI

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

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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 generico di segreteria;
- impiegato amministrativo e/o commerciale e/o servizi.

OPERAI

- addetto generico di supporto alla produzione e/o ai servizi;
- guardarobiere;
- addetto al magazzino;
- autista;
- operaio comune;

- aiutante di studio;
- fattorino-usciere con comprovata esperienza.

3° livello - mansioni d'ordine

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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;
- operatore Televideo;
- operatore di ripresa;
- mixer video;
- tecnico video;
- tecnico audio;
- mixer audio;
- operatore emissione reale e simulata;
- montatore RVM;
- operatore alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale di ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico ecc);
- 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:

A questo livello appartengono 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 lingue straniere;
- contabile;
- addetto alla programmazione e palinsesto;
- operatore di ripresa, mixer video, tecnico video, mixer audio, tecnico audio, operatore di emissione, montatore RVM, disegnatore videografico, operatore telecinema provenienti dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione e con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell'apparecchiatura affidata;
- operatore audio-video addetto alla selezione e al montaggio che realizza produzioni semplici;
- tecnico alta/bassa frequenza (con funzioni di registrazione segnale in ricezione da satellite e/o teleallarmi e/o rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc) proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- ausiliario di studio proveniente dal 3* livello con un anno di esperienza nella mansione;
- assistente di studio;
- assistente scenografo diplomato al Liceo artistico;
- assistente costumista diplomato al Liceo artistico;
- addetto alla realizzazione delle scenografie semplici (costruttore);
- segretario di produzione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- segretario di redazione proveniente dal 3° livello con un anno di esperienza nella mansione;
- disegnatore tecnico con un anno di esperienza nella mansione;
- addetto alla videoteca con funzioni di ricerca e selezione del materiale;
- operatore Televideo che realizza grafica;
- magazziniere con esperienza che, oltre a movimentare i materiali, assicura il controllo delle bolle di entrata e di uscita merci e svolge anche attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino.

OPERAI

- impiantista/installatore;
- operaio specializzato;
- sarto con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- acconciatore con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- macchinista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;
- elettricista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;
- truccatore con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione.

5° livello - mansioni di concetto

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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 nella varie specializzazioni (contabilità generale e/o analitica e/o gestionale e/o ecc) in grado di operare autonomamente nell'ambito delle mansioni affidategli con direttive di massima;
- segretario di alta direzione al quale è richiesta la conoscenza di lingue straniere;
- segretario di produzione di produzioni complesse;
- segretario di redazione di produzioni complesse;

- tecnico di alta/bassa frequenza (di manutenzione e costruzione e/o con funzioni di rilevamento misure in campo elettromagnetico e/o esterna ponti e/o controllo qualità del segnale ecc.) con comprovata capacità ed esperienza professionale;
- videografico ideatore e animatore;
- redattore testi (promoter, copywriter);
- impiegato di redazione;
- realizzatore parziale di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni, effettuando all'occorrenza restazioni in audio e in video;
- programmista 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 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;

OPERAI

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

6° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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;
- tecnico 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 51 livello;
- assistente costumista diplomato all'accademia delle Belle Arti con 24 mesi di permanenza al 51 livello;
- regista di produzioni semplici;
- assistente alla regia di produzioni complesse;
- realizzatore di produzioni televisive che, sulla base di indicazioni impartite, esegue prodotti video aventi pura finalità illustrativa di avvenimenti e situazioni. effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e video;
- direttore* della fotografia di produzioni semplici;
- direttore* di produzioni di produzioni semplici;
- direttore* della programmazione del palinsesto;
- programmista 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.

(*)secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

7° livello - mansioni di concetto Declaratoria:

A questo livello appartengono, 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 con elevate responsabilità e capacità
professionali che esercita plurimansioni e fornisce anche apporti di natura artistica e creativa per produzioni di particolare complessità e/o coordina gruppi di lavoro;
- tecnico alta/bassa frequenza di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche con progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi con l'eventuale coordinamento di gruppi di lavoro;
- assistente scenografo di produzioni di particolare complessità;
- assistente alla regia di produzioni di particolare complessità;
- costumista;
- assistente al produttore;
- direttore* della fotografia;
- direttore* di produzione;
- regista;
- programmista 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 - Il telereporter - anche proveniente dalla mansione di realizzatore di produzioni televisive o da altre mansioni, anche se già iscritti 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:

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

Profili esemplificativi:

- responsabile di unità organizzative complesse (amministrative,
tecniche, commerciali, artistiche, produttive);
- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- direttore di produzione di produzioni complesse;
- scenografo;
- direttore della fotografia di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità;
- responsabile di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza;
- assistente al produttore esecutivo di produzioni complesse;
- capo del settore dell'informazione con compiti di coordinamento e conduzione di settori autonomi oppure dell'insieme dei servizi di emittente che opera con concessione su almeno il 70% del bacino di utenza

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

9° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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; nonchè 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 S.
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 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 programmista 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 osservatore 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.

Le parti si incontreranno entro il 31.12.1995 per verificare le modalità di sviluppo della nuova figura professionale.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE RADIOFONICO

1° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono lavori ed operazioni per le quali occorrono generiche conoscenze pratiche.
Profili esemplificativi:

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

2° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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, centralinista;
- lettore di testi redatti da altri;
- animatore senza significative esperienze;
- aiuto manutentore di bassa/alta frequenza;
- fonico. operai
- operaio qualificato.

3° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica e amministrativa nonchè 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 e palinsesto;
- 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 (vedi dichiarazione a verbale).

Operai
- operaio specializzato.

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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, personale, commerciale in realtà complesse;
- coordinatore di singole produzioni;
- animatore e conduttore di produzioni 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 (vedi dichiarazione a verbale);
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione con comprovata capacità ed esperienza professionale.

5° livello - Mansioni direttive

Declaratoria:

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri ed autonomia di decisione, nei limiti delle sole dírettive 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;
- 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 a verbale);
- tecnico (alta/bassa frequenza) di manutenzione e costruzione che opera in autonomia e responsabilità (anche in progettazione di piccoli apparati) su sistemi complessi con l'eventuale coordinamento di altri lavoratori.

6° livello - Mansioni dírettive

Declaratoria:

A questo livello appartengono 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 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 del radiogiornale, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività. ciò al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali.
L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica, a livello aziendale, della professionalità acquisita.
Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.
A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e
l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.
Viene concordamente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, della applicazione di altri contratti.
Le parti si incontreranno entro il 31.12.1995 per verificare
l'armonizzazione della nuova figura con le precedenti.

ARTICOLO 27 BIS

Ai fini dell'applicazione dell'art. 25, commi 1 e 6 della legge 223/91 siconviene che non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste da dette norme le assunzioni di personale inquadrato per quanto riguarda il settore televisivo, nei livelli 9-8-7-6 nonchè le seguenti figure professionali dei livelli 5-4-3".

TELEVISIONI

5° livello

- esperto amministrazione personale;
- segretario di alta direzione;
- impiegato di redazione;
- operaio altamente qualificato nonchè le figure professionali artistiche e tecniche (segretario produzione, segretario redazione, tecnico alta e bassa frequenza, videografico, redattore testi, realizzatore parziale di produzione, programmista, tecnico, progettista, assistente scenografo, assistente costumista, assistente di regia, impaginatore, coordinamento video, assistente arredatore, assistente musicale) specifiche della produzione televisiva
collocate a tale livello.

4° livello

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

3° livello

- impiantista/installatore
- autista mezzi pesanti/speciali

- elettricista
- macchinista

nonchè le figure professionali artistiche e tecniche (operatore televideo, operatore di ripresa, mixer video/audio, tecnico video/audio, operatore emissione, Montatore rvm, operatore frequenza, disegnatore tecnico/videografico, specializzato ripresa, operatore telecinema, segretaria produzione/redazione, ausiliario studio, addetto videoteca, addetto produzione, assistente arredatore, sarto, truccatore, parrucchiere, camerinista) specifiche della produzione televisiva collocate a tale livello.
Per il settore radiofonico, fermo restando quanto sopra stabilito, non costituiscono base di calcolo le assunzioni di personale inquadrato nei livelli 6-5-4 nonchè le seguenti figure professionali dei livelli 3 e 2.

RADIO

3° livello

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

2° livello

- lettore di testi
- segretario di redazione

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

CAPITOLO VI - QUADRI

A) NORME PER I QUADRI - SETTORE TELEVISIVO

ARTICOLO 28

DECLARATORIA

In attuazione dell'articolo 2 della legge n. 190/85, la qualifica di quadro viene attribuita in forma scritta 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 coordinamemto 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 di particolare complessità operativa e rilevanza aziendale. In tale contesto vengono
indicati nel livello B le seguenti figure professionali: - responsabile di unità organizzativa complessa;

- produttore esecutivo;
- regista di produzioni complesse;
- progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità. L'attribuzione della qualifica di quadro secondo la disciplina del presente contratto verrà effettuata entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL.

ARTICOLO 29 - FORMAZIONE

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

ARTICOLO 30 - 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 periodi di sei mesi.

ARTICOLO 31 - RESPONSABILITA' 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.

ARTICOLO 32 - INDENNITA' DI FUNZIONE

In esecuzione della legge 13/5/95, n. 190, si conviene che a decorrere dall' 1 maggio 1995 l'indennità di funzione quadri viene determinata come segue:

Quadri A L. 120.000 lorde mensili per tredici mensilità;
Quadri B L. 95.000 lorde mensili per tredici mensilità.

B) NORME PER I QUADRI - SETTORE RADIOFONICO

ARTICOLO 33

Per il settore radiofonico, ferma restando la normativa di cui agliarticoli da 28 a 32 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 lire 60.000 lorde per 13 mensilità.

CAPITOLO VII - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

ARTICOLO 34 - 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 locali, ha una durata di 39 ore settimanali.

Fermo restando quanto precede, per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, di semplice attesa e custodia * (di cui alla tabella approvata con DL 2657/93 e successive modifiche e integrazioni), l'orario normale contrattuale è fissato in 45 ore settimanali.

Le parti convengono che in applicazione del protocollo di intesa 22 gennaio 1983, e delle successive intese, l'orario di lavoro viene ridotto, per tutti i lavoratori compresi i turnisti di cui al III comma del presente articolo, delle seguenti ore in ragione di anno:

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

Pertanto il totale di ore di lavoro ridotte in ragione di anno per tutti i lavoratori è pari a 60 dal 01.09.1990.
Le parti convengono che con decorrenza dal 01.01.92 l'orario di lavoro è ridotto di ulteriori 8 ore in ragione di anno.
Le modalità di attuazione della riduzione di orario, di cui al comma precedente, unitamente a quella di cui al protocollo di intesa 22.01.1983, saranno precisate a livello aziendale.
(*) Di cui alla tabella approvata con R.D.L. 6.12.23 N. 2657 e succ. mod.
e integr. (in alleg.)
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 considerata, 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 supplementari (oltre le 40 e sino alle 48 ore
settimanali) nonchè le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 41 e con le maggiorazioni di cui all'articolo 40 da calcolare sulle quote orarie della normale retribuzione di cui al succitato articolo 40.

ARTICOLO 35 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

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

Questi obiettivi comportano la opportunità del ricorso al massimo utilizzo degli impianti (attività a ciclo continuo, turni differenziati, turni avvicendati ecc.) che, unitamente ai criteri di flessibilità di cui al punto precedente, rappresentano lo strumento più idoneo per il conseguimento dell'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali e
dell'efficienza organizzativa e produttiva.
Per far fronte a variazioni programmabili di produzione e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un'arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e fino alle 48 ore a settimana con prestazioni lavorative inferiori alle 40 ore a conguaglio delle ore lavorate o da
lavorare in più nel periodo.
Al fine di attuazione del regime di flessibilità che potrà anche articolarsi per singoli reparti, le aziende daranno di norma trimestralmente informazioni previsionali alle R.S.A. dei periodi previsti di superamento o di riduzione dell'orario normale contrattuale.
Le aziende si impegnano a che la flessibilità non sia uno strumento utilizzato per determinare strutturalmente

lavoro eccedente l'orario medio settimanale, attuando giorni di riposo compensativo. Le parti a livello aziendale favoriranno le possibili iniziative perchè 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.
Al fine di permettere una politica degli orari in grado di cogliere maggiore efficienza nelle fasi di produzione ed un miglior utilizzo delle risorse professionali e occupazionali, le parti per eseguire l'evoluzione dei regimi di orario, regolare e indirizzare la contrattazione aziendale
su tale materia costituiranno una commissione paritetica nazionale entro tre mesi dalla data della stipula del presente accordo.
Le modalità di distribuzione delle ore nel periodo di superamento e di godimento dei relativi recuperi saranno esaminate tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive organizzative aziendali con le R.S.A. e comunicate in tempo utile ai lavoratori. In tali casi l'azienda espone il relativo orario di lavoro con cadenza bisettimanale.
I lavoratori non possono esimersi dall'effettuare turni giornalieri e/o avvicendati 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 lavoratore 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 anormali.
La durata minima di intervallo tra le prestazioni giornaliere di lavoro, di norma, non potrà essere inferiore a 9 ore.

ARTICOLO 36 - INIZIO E FINE DEL LAVORO

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

ARTICOLO 37 - SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione o interruzione del lavoro per cause di forza maggiore per breve durata, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
In caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.
E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute purchè 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.

ARTICOLO 38 - FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:
- 20 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni;
- 24 giorni 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.A. 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.

ARTICOLO 38 BIS - FERIE PER I LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

I lavoratori extracomunitari potranno fruire delle ferie in un unico periodo nonchè 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.

ARTICOLO 39 - FESTIVITA'

sono considerate festività:

a) le domeniche;
b) l'anniversario della liberazione (25 Aprile); la festa del lavoro (1° Maggio);
c) capodanno (1° Gennaio); Epifania (6 Gennaio); Lunedì di Pasqua (mobile); Assunzione (15 Agosto); Ognissanti (1° Novembre); Immacolata Concezione (8 Dicembre); Natale (25 Dicembre); Santo Stefano (26 Dicembre); la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva (per il comune di Roma. 29 Giugno, SS. Pietro e Paolo, ai sensi del DPR del 28 Dicembre 1985 n. 792).
In sostituzione delle festività soppresse, di cui all'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n. 54 ed a seguito del DPR 28 Dicembre 1985 n. 792, saranno concessi quattro giorni di permessi individuali retribuiti.
Tali giornate di permesso non saranno di norma fruite unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.
Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 Giugno e 4 Novembre), la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 2 Giugno e 4 Novembre.
In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività religiose soppresse, che cadranno o saranno cadute nella frazione dell'anno di servizio.
Trattamento riservato ai lavoratori in occasione delle festività di cui al 1° comma.

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

1) Alla normale retribuzione, senza alcun altro compenso per le festività, se la festività non coincide con la domenica;
2) se la festività coincide con la domenica, ad 1/26 della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

ARTICOLO 40 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E A TURNI

Le prestazioni supplementari - oltre l'orario normale giornaliero fino a 48 ore settimanali - saranno compensate con le maggiorazioni seguenti a decorrere dall'1/5/95:

-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 supplementare in via occasionale, le maggiorazioni saranno elevate dopo la 1a ora giornaliera, rispettivamente alle percentuali del comma seguente.
Il lavoro straordinario è quello compiuto dal lavoratore oltre le 48 ore settimanali e sarà compensato con le seguenti maggiorazioni a decorrere dal 01/05/95:

-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 consolidatesi nella contrattazione le parti si danno atto che i compensi per il 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 nonchè 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 satisfattivo rispetto a eventuali diritti e 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 del 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 dalla 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.

B) Il lavoratore che, nell'ambito del suo regime di orario 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) 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 riposto 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 40, ha diritto a:

1) 1/26 della retribuzione mensile
2) al pagamento della sola maggiorazione del 30% delle ore lavorate.

D) Il lavoratore che nell'ambito del suo regime di orario di lavoro presta attività lavorativa dalle 22 alle 6 nelle giornate di cui al punto b) e c) ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione del 40%.
Le percentuali suddette vanno applicate sulle quote orarie (1/173) degli elementi retributivi 1), 2), 3), 4) dell'articolo 41 calcolate secondo i criteri previsti dallo stesso articolo.
Tutte le maggiorazioni di cui all'articolo 39 ed al 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 VIII comma del presente articolo.

Per le lavorazioni a turni avvicendati, il computo della maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario avverrà sulla base dell'orario che scaturisce dalla media plurisettimanale (ciclo di turnazione).
Il lavoro ordinario prestato dalle 22 alle 6 sarà compensato con la maggiorazione del 20%, esclusi i turnisti.

CAPITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 41 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

1) minimo contrattuale;
2) l'indennità di contingenza: fissata al 1° Novembre 1992;
3) eventuali superminimi e compensi a carattere continuativo corrisposti mensilmente;
4) aumenti periodici di anzianità.

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

ARTICOLO 42 - MINIMI TABELLARI ED AUMENTI SALARIALI

SETTORE TELEVISIVO

1) Le retribuzioni mensili verranno incrementate con le seguenti decorrenze e valori

LIVELLI	1.1.95	1.9.95	TOTALI
9°	35.000	60.000	195.000
8°	123.000	56.000	179.000
7°	114.000	51.000	165.000
6°	109.000	49.000	158.000
5°	100.000	45.000	145.000
4°	84.000	38.000	122.000
3°	70.000	32.000	102.000
2°	62.000	28.000	90.000
1°	53.000	24.000	77.000

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

LIVELLI 1.1.95 1.9.95 PARAMETRI

9° 1.428.000 1.488.000 253
8° 1.309.000 1.365.000 232
7° 1.208.000 1.259.000 214
6° 1.151.000 1.200.000 204
5° 1.062.000 1.107.000 188
4° 891.000 929.000 158
3° 745.000 777.000 132
2° 655.000 683.000 116
1° 564.000 588.000 100

SETTORE RADIOFONICO

1) Le retribuzioni mensili verranno incrementate con le seguenti decorrenze e valori:

LIVELLI 1.1.95 1.9.95 TOTALI

6° 80.000 42.000 122.000
5° 73.000 37.000 110.000
4° 60.000 30.000 90.000
3° 51.000 26.000 77.000
2° 43.000 22.000 65.000
1° 36.000 18.000 54.000

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

LIVELLI 1.1.95 1.9.95 PARAMETRI

6° 976.650 1.018.650 225
5° 878.023 915.023 202
4° 721.500 751.500 166
3° 616.578 642.578 141.9
2° 520.020 542.020 119.7
1° 434.289 452.289 100

ARTICOLO 43 - TREDICESIMA MENSILITA'

In occasione della ricorrenza natalizia le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente in importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimo dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato nell'azienda. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno da considerare mese intero.

ARTICOLO 44 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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 ad un massimo di 5 scatti, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

9° Livello 48.000
8° Livello 44.000
7° Livello 42.000
6° Livello 41.000
5° Livello 38.000
4° Livello 35.000

3° Livello 30.000
2° Livello 25.000
1° Livello 24.000

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 un massimo di 5 bienni, un aumento retributivo il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

6° Livello 38.000
5° Livello 35.000
4° Livello 31.000
3° Livello 30.000
2° Livello 25.000
1° Livello 24.000

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, o frazione di numero degli scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.
Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorrono per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.
Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.
Tuttavia gli scatti di anzianità di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

ARTICOLO 45 - INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

La responsabilità di cassa o maneggio denaro con onere, anche finanziario, per errore, deve esser conferita per iscritto all'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.

ARTICOLO 46 - 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.

ARTICOLO 47 - TRATTAMENTO PER RISARCIMENTO DANNI

E' in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento diqualsiasi 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 300, al lavoratore interessato,
non appena ne venga a conoscenza, il danno subito.

ARTICOLO 48 - VISITE DI INVENTARI E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventari degli oggetti,strumenti materiali affidatagli.
Per le visite personali di controllo sul lavoratore si fa riferimento all'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ARTICOLO 49 - TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia salvo giustificato impedimento deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda all'inizio della propria attività lavorativa. In mancanza della comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata salvo casi di forza maggiore.
Il lavoratore deve inoltre trasmettere a mezzo raccomandata o recapitare, entro due giorni successivi la data del rilascio, all'azienda il certificato medico attestante la malattia, salvo il caso di giustificato impedimento.
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
Son fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonchè per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.
Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorative durante l'assenza per la 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, a integrazione di quanto erogato dall'istituto previdenziale, all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi 3 giorni), per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi, ed alla conservazione del posto senza retribuzione per altri 3 mesi.
Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta, dal primo giorno fino all'abilitazione al lavoro.
Eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.
Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere il 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.
Nota a verbale.

ARTICOLO 50 - ASSENZE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49, le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato e comunicate all'azienda entro il normale orario di lavoro.
All'assenza ingiustificata si applicano le sanzioni previste dagli artt.59, 60, 61.

ARTICOLO 51 - ASPETTATIVA

E' facoltà dell'azienda concedere al lavoratore per giustificati e comprovati motivi, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di tre mesi rinnovabile. Resta esclusa per tale periodo la corresponsione della retribuzione e viene interrotta la maturazione dell'anzianità a qualsiasi effetto ivi compresi gli istituti contrattuali.

ARTICOLO 52 - RESPONSABILITA' PER ASSENZE NON DERIVANTI DA ATTIVITA' LAVORATIVA

Nell'ipotesi in cui l'assenza del dipendente, non derivante dallo svolgimento di attività lavorativa, sia scrivibile 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.

ARTICOLO 53 - TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con congruo preavviso.
Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per sè e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, nonchè 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).

ARTICOLO 54 - 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 inormali mezzi di trasporto;
b) il rimborso delle spese documentate di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie, documentate, per l'espletamento della missione.
Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore in trasferta delle prestazioni di lavoro effettivo, al netto del tempo di viaggio, eccedenti la durata dell'orario normale giornaliero, esse saranno remunerate secondo quanto stabilito dall'articolo 40.
In alternativa al piè di lista le aziende potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

ARTICOLO 55 - LAVORATRICI

L'azienda applicherà per la gravidanza e il puerperio quanto previsto dalla legge n. 1204 del 30 Dicembre 1971 (tutela delle lavoratrici madri) e successive modifiche ed integrazioni e durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità corrisponderà alle lavoratrici una integrazione
al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.
L'azienda applicherà inoltre la legge 9 Dicembre 1977, N. 903 (parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro).

ARTICOLO 56 - SERVIZIO MILITARE/RICHIAMO ALLE ARMI

SERVIZIO MILITARE

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

la cessazione del servizio militare.
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratoreha diritto alla sola conservazione del posto.
Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento alla fine del periodo di richiamo alle armi, non si metta a disposizione dell'azienda
entro i termini previsti dall'art. 5 della legge 3/5/1955 n. 370 potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.
Le norme stabilite si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

ARTICOLO 57 - CONGEDO MATRIMONIALE

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni di calendario consecutivi con maturazione della retribuzione di fatto. Per gli operai il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme corrisposte dall'INPS.

CAPITOLO IX - NORME DISCIPLINARI

ARTICOLO 58 - 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 dalle quali, oltre che dal superiore diretto, ciascun lavoratore dipende ed alle quali è tenuto a rivolgersi in caso di necessità.
In particolare il lavoratore deve:
1) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle mansioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.
A sua volta l'azienda non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e, comunque, previsti dall'art. 2125 del codice civile.

ARTICOLO 59 - 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 orme 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.

ARTICOLO 60 - 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) copia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
e) per disattenzione o negligenza guasti in materiale dell'azienda;
f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
g) fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
h) non sia reperibile al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare per lo stato di malattia;
i) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista o sia indicato con apposito cartello;
l) ometta la timbratura del proprio cartellino di presenza ovvero ne effettui irregolare timbratura oppure effettui irregolari movimenti o timbrature di cartellini di terzi dipendenti ovvero deleghi a terzi il movimento o la timbratura del proprio cartellino;
m) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

ARTICOLO 61 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

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

CAPITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI Lavoro

ARTICOLO 62 - 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 periodi di cui sopra, comprensiva del rateo di tredicesima.

ARTICOLO 63 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 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 legge 297/1982);
- scatti di anzianità;

- superminimi individuali e collettivi;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- indennità per maneggio denaro;
- tredicesima mensilità.

ARTICOLO 64 - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Verranno comunicati alle OO.SS. aziendali, territoriali, nazionali e 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 XI - NORME FINALI E TRANSITORIE

ARTICOLO 65

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

ARTICOLO 66 - UNA TANTUM

SETTORE TELEVISIVO

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23/07/1993 in tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori che abbiano una anzianità effettiva in servizio dall'1.1.1994 verrà erogato entro maggio 1995, un importo una tantum così articolato:

9° 810.000
8° 742.000
7° 685.000
6° 653.000
5° 600.000
4° 506.000
3° 422.000
2° 371.000
1° 320.000

Inoltre ai lavoratori con gli stessi requisiti verrà erogata entro ottobre 1995 un'ulteriore una tantum così articolata:

9° 539.000
8° 494.000
7° 456.000
6° 435.000
5° 400.000
4° 337.000
3° 281.000
2° 247.000
1° 213.000

Per i lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto, occupati a part-time o a tempo determinato gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati all'effettiva durata della prestazione nel periodo dall'1.1.95 al 30.09.95.

Quanto sopra indicato riguarda anche i lavoratori che sono stati assuntinel corso del periodo dall'01.01.95 al 30.09.95 ai quali gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati alla effettiva durata della

prestazione, e a coloro che nel corso del periodo considerato hanno risolto il rapporto di lavoro o sono risultati assenti dal servizio per
una delle cause previste dalla legge o dal contratto per cui non si fa luogo a retribuzione.
Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

SETTORE RADIOFONICO

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23/07/1993, in tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori che abbiano una anzianità effettiva in servizio dall'1.1.1994 verrà erogato entro maggio 1995, un importo una tantum così articolato:
6° 488.000
5° 438.000
4° 360.000
3° 308.000
2° 260.000
1° 217.000
Inoltre ai lavoratori con gli stessi requisiti verrà erogata entro ottobre 1995 un'ulteriore una tantum, così articolata:
6° 326.000
5° 292.000
4° 240.000
3° 205.000
2° 173.000
1° 145.000
Per i lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto, occupati a part-time o a tempo determinato gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati all'effettiva durata della prestazione nel periodo dall'1.1.95 al 30.9.95.
Quanto sopra indicato riguarda anche i lavoratori che sono stati assunti nel corso del periodo dall'1.1.95 al 30.09.95 ai quali gli importi una tantum sopra indicati saranno riproporzionati alla effettiva durata della prestazione, e a coloro che nel corso del periodo considerato hanno risolto il rapporto di lavoro o sono risultati assenti dal servizio per
una delle cause previste dalla legge o dal contratto per cui non si fa luogo a retribuzione. Gli importi "UNA TANTUM" di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.
Si precisa infine che eventuali importi corrisposti dalle imprese sia del comparto radiofoniche che del comparto televisivo, successivamente all'01/07/94 a titolo di "una tantum" verranno detratti da quanto dovuto dalle aziende stesse ai sensi del presente articolo 66.

ARTICOLO 67 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti confermano la necessità che vengano avviati nel Paese ed in particolare nel settore delle radiotelevisioni private locali forme di previdenza complementare a base volontaria.
A tal fine le parti, tenendo anche conto della necessità di contenimento degli oneri della previdenza pubblica, considerano presupposto necessario la sostanziale modifica del Decreto L.vo n. 124/93, che nella vigente formulazione rende inattuabile un sistema di previdenza privata complementare realmente adeguato alle esigenze dei lavoratori e delle aziende.
In considerazione di quanto sopra le parti si impegnano a costituire entro il mese di settembre 1995 un gruppo di lavoro che proceda a studiare le condizioni e modalità di funzionamento di un sistema di previdenza complementare per il settore, alla luce dell'auspicato nuovo assetto normativo della materia.
Nell'ambito dei compiti di cui sopra il gruppo di lavoro valuterà, tra l'altro, anche la possibilità di costituire un Fondo Nazionale nel settore, l'utilizzo di parte del TFR per il relativo finanziamento ed altri criteri circa l'accesso e l'operatività del nuovo sistema.

ARTICOLO 68 - NORMA DI RINVIO E COORDINAMENTO

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

Sono inoltre state rinviate ad un successivo incontro le formulazioni di particolari disposizioni operative quali ad esempio l'apprendistato.

ARTICOLO 69 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Le aziende aderenti alle associazioni imprenditoriali distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo di lavoro una copia dello stesso entro il mese di dicembre 1995.

ARTICOLO 70 - EMITTENTI RADIOFONICHE COMUNITARIE E/O ORGANO DI PARTITO

Le parti convengono di incontrarsi entro 3 mesi dalla stipula dei presente accordo al fine di individuare i criteri e le modalità per l'utilizzo del volontariato all'ínterno delle emittenti radiofoniche comunitarie e/o organo di partito.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

QUOTE DI SERVIZIO SINDACALE FILIS-CGIL, FIS-CISL, UILSIC-UIL

Le aziende aderenti alle associazioni imprenditoriali del presente CCNL comunicheranno mediante affissione entro il 30/06/95, ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari a L.30.000 da trattenere sulla retribuzione entro l'anno 1995.
I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 30/7/1995.
La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazionisindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, aspettativa, CIG, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 30/7/95.
Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali nazionali di FILIS-CGIL, FIS-CISL e UILSIC-UIL del numero delle trattenute effettuate.
Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate in un conto corrente che le OO.SS. stipulanti sopra indicate comunicheranno unitariamente.