

Addi 8 novembre 2006, in Roma

tra

La FRT (Federazione Radio Televisioni) e la RNA (Radio Nazionali Associate) per le radio e televisione, rappresentate rispettivamente dal Presidente Filippo Rebecchini e dal Presidente Eduardo Montefusco con una delegazione presieduta da Paolo Campana e composta da: Marco Bianco, Emanuele Cappelli, Dario Carpaneto, Piero Cerutti, Paolo Chiarelli, Ivano Conca, Ermens Fiorindo, Marco Ghigliani, Roberto Giovannini, Fabio Locatelli, Piero Manera, Luigi Motta, Sergio Natucci, Stefano Reale, Massimo Renda, Andrea Ronchetti, Davide Stinchelli e Renato Stramondo, con l'assistenza di José Maria Casas e Stefano Selli e dell'Avv.to Fabio Pulsoni

con

L'ANICA (Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive) per quanto di competenza, nella persona del Presidente Paolo Ferrari, coadiuvato dal Direttore Generale Andrea Marcotulli, assistito da Giulio Mezzanotte Responsabile dell'Ufficio Sindacale dell'Associazione.

e

SLC – CGIL (Sindacato Lavoratori della Comunicazione) rappresentata da Lucio Muoio e Marco Del Cimmuto

FISTEL – CISL (Federazione Informazioni Spettacolo e Telecomunicazioni) rappresentata da Luigi Gastoldi

UILCOM UIL (UIL Comunicazione) rappresentata da Riccardo Catini e Pier Paolo Mischi

Assistite dalle rispettive strutture territoriali e da delegazioni di lavoratori.

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

Handwritten signatures and initials of the representatives mentioned in the text, including names like Muoio, Ferrari, Campana, and others.

CAPITOLO I

Parte generale

Art. ... - Decorrenza e durata

Il presente contratto, con riferimento al Protocollo 23.07.93, ai principi contenuti nel "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22.12.98 e a quanto fissato nella Premessa, decorre dalla data di stipulazione e verrà a scadere per la parte normativa il 31 dicembre 2009 e per la parte economica il 31 dicembre 2007.

CAPITOLO II

Sistema di relazioni sindacali e di informazione

Art... Osservatorio Nazionale

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla necessità di individuare e garantire, a fronte di specifici progetti dell'Osservatorio Nazionale, congruenti mezzi di finanziamento.

Le Parti ritengono opportuno costituire nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale una Commissione Bilaterale per promuovere progetti di formazione da sottoporre a Fondimpresa nell'ambito del ricorso alla formazione finanziata.

Resta inteso che le riunioni dell'Osservatorio Nazionale si terranno con cadenza almeno semestrale.

CAPITOLO V

Dichiarazione preliminare delle parti

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

FLESSIBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Premessa.

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

Alla luce di quanto sopra e per dare concreta attuazione agli obiettivi di flessibilità le parti con il presente accordo intendono definire congiuntamente, negli articoli che seguono, le modalità e i criteri per il miglior utilizzo dei nuovi istituti e di quelli fino ad oggi normati.

Art... – Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita, nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio malattia, aspettativa, ferie etc.);
- b) per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;
- c) per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti e attività per un periodo non superiore a dodici mesi elevabile a ventiquattro mesi previo accordo in sede aziendale con le RSU o, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali.
- e) per la sostituzione di personale temporaneamente adibito ad altre mansioni, per un periodo non superiore a sei mesi;
- f) per l'assunzione di personale riferito a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi, con possibilità di impiego, in caso di eventuale fermo produttivo, su altre produzioni in corso;
- g) per incremento e intensificazione temporanea dell'attività lavorativa, cui non è possibile far fronte con il personale a tempo indeterminato in organico;
- h) per la copertura di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione, comunque non superiore a sei mesi;
- i) per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
- l) per la copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa;
- m) per l'aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.

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

3. E' previsto un periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio extra professionale pari a $\frac{1}{4}$ della durata del contratto a tempo determinato, che sarà calcolato per sommatoria nel caso di più giornate di assenza.

4. L'azienda, una volta all'anno, fornirà, alle OO.SS e alle RSU, ove presenti, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art... – Somministrazione a tempo determinato

1. E' consentito il ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, nelle seguenti

3 di 19

ipotesi:

- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio malattia, aspettativa, ferie etc.);
- per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;
- per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti e attività per un periodo non superiore a dodici mesi elevabile a ventiquattro mesi previo accordo in sede aziendale con le RSU o, in mancanza di queste ultime, con le OO.SS. territoriali;
- per la sostituzione di personale temporaneamente adibito ad altre mansioni, per un periodo non superiore a sei mesi;
- per l'assunzione di personale riferito a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi, con possibilità di impiego, in caso di eventuale fermo produttivo, su altre produzioni in corso;
- per incremento e intensificazione temporanea dell'attività lavorativa, cui non è possibile far fronte con il personale a tempo indeterminato in organico;
- per la copertura di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione, comunque non superiore a sei mesi;
- per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
- per la copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa;
- per l'aumento temporaneo dell'attività indotto da particolari esigenze del mercato.

2. Nell'ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

3. In sede aziendale, tra Direzione e RSU verranno individuati modalità e criteri per l'attribuzione ai lavoratori dipendenti dal somministratore di eventuali trattamenti economici collettivi, quali i premi di risultato, riconosciuti dall'utilizzatore al proprio personale.

L'azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero ed i motivi che giustificano l'utilizzo dei contratti di somministrazione.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornirà alle OO.SS. informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nota a verbale

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e i lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non potranno contemporaneamente superare il 30% dei

lavoratori in organico con contratto a tempo indeterminato in forza nell'impresa, fermo restando che per ciascuna ^{alle due} tipologia di contratto, non si potrà superare il 20% dei lavoratori in organico. Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti stipulati a tempo determinato di cui alle lettere a), b) e c) dell'art... - Rapporto di lavoro a tempo determinato del CCNL.

Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, è consentito il ricorso sino a cinque assunzioni a tempo determinato e/o l'utilizzo di 5 contratti di somministrazione a tempo determinato, fino al massimo di 3 per ogni singola tipologia.

Art... - Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 16% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 45 del precedente CCNL per ogni giorno interessato dalla variazione.

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

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

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

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

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi famigliari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 3 giorni.

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

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

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

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

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

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

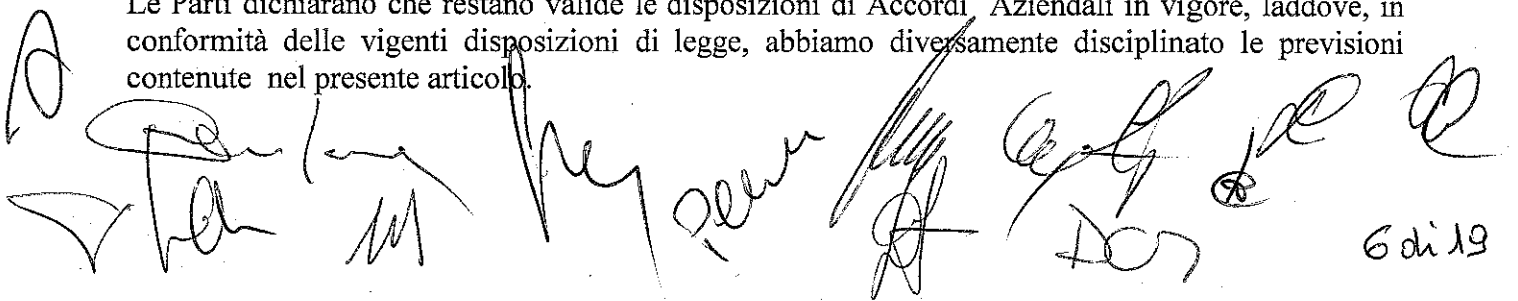
e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi famigliari e/o personali.

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

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

Dichiarazione delle Parti

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



Art... - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del

posto di lavoro pari a giorni settantacinque, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto Previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia, all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi tre giorni) per l'intero periodo di conservazione del posto di lavoro.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 62% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del Dlgs n.276/03 e all'accordo interconfederale del 11/02/2004.

Art.... - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante, di cui agli artt. 49 e seguenti del D.gs 276/03, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio e conseguire una qualificazione professionale.

Le Parti inoltre chiariscono che, in attesa della piena operatività delle norme delle leggi regionali, le vigenti norme contrattuali in materia di informazione nell'apprendistato assumono valore di norma transitoria.

E' consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti con apprendistato professionalizzante anche nelle aziende che abbiano fino a 4 lavoratori alle proprie dipendenze, nonché in quelle nelle quali il lavoro é svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato.

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

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

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

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

- 24 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 3° livello ccnl TV (o 24 mesi); corrispondente al 2° livello radiofonico;
- 48 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 4° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondente al 3° livello radiofonico;
- 60 mesi per le qualifiche professionali con profilo individuato al 5° e al 6° livello ccnl TV (o 36 mesi); corrispondenti, rispettivamente, al 4° e al 5° livello radiofonico.

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

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

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

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

Fermo restando la competenza Regionale, le Parti firmatarie del presente CCNL, convengono di disciplinare la definizione dei profili formativi, ai sensi dell'art. 49 comma 5 - bis D. Lgs 276/2003, individuando, per le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, le seguenti aggregazioni professionali articolate su più livelli: settore, area di attività e profilo tipo.

Vedi tabelle A e B

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

I percorsi formativi relativi ai settori, alle aree di attività ed ai profili tipo, saranno definiti da una apposita Commissione composta da 3 rappresentanti della Parte Datoriale e 3 rappresentanti delle OO.SS. che dovrà concludere i lavori entro il 15 dicembre 2006.

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

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

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

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro

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

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

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

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

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendistato.

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

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

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

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

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

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

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

45 giorni per le qualifiche appartenenti al 5° e al 6° livello TV; 4° e 5° livello radiofonico.

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

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

L'orario di lavoro è fissato secondo le norme del presente CCNL, comprensivo delle ore destinate alla formazione teorico pratica.

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

La retribuzione degli apprendisti è determinata con gradualità, in funzione dell'anzianità professionale, e con riferimento alla normale retribuzione, ex art 45 del precedente CCNL dei lavoratori qualificati di pari livello come segue:

SETTORE TELEVISIVO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° anno/5° anno
professionalità 3° livello ccnl	80%	80%	85%	90%			
professionalità 4° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%
professionalità 5° e 6° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100% 100%

10 di 19

SETTORE RADIOFONICO

	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem	4° ann/5° anno
professionalità 2° livello ccnl	80%	80%	85%	90%			
professionalità 3° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%
professionalità 4° e 5° livello ccnl	80%	80%	85%	90%	95%	95%	100%

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

TABELLA A

SETTORE	AREA DI ATTIVITA'	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
T E L E V I S I V O		Addetto Sale/Studi	Operatore di ripresa, mixer video, mixer audio, tecnico video, tecnico audio, assistente di studio, elettricista, macchinista, assistente alla regia, montatore RVM, tecnico post-produttore, disegnatore videografico
	Area Tecnica	Addetto Alta/Bassa Frequenza	Operatore alta/bassa frequenza, tecnico alta/bassa frequenza, operatore rilevamento misure in campo elettromagnetico, operatore R.F., operatore di emissione, tecnico di manutenzione, tecnico di segnale,
		Addetto supporto tecnico	disegnatore tecnico, addetto alla videoteca, impaginatore di programmi e pubblicita', tecnico di progettazione
	Area Produttiva	Addetto produttivo	Segretario di produzione, segretario di redazione, impiegato di redazione, realizzatore di produzioni audiovisive news con prestazioni in audio e video
		Addetto supporto produttivo	Sarto, acconciatore, truccatore, assistente scenografo, assistente costumista,
	Area Servizi	Addetto servizi	Impiegato amministrativo e/o impiegato commerciale e/o servizi, contabile, addetto alla segreteria, programmatore, operatore EDP, tecnico di gestione di sistemi informativi, magazziniere.

Handwritten signatures and initials:
 #
 P/M
 M
 F

Handwritten signatures and initials at the bottom:
 C
 M
 G
 D
 P

TABELLA B

SETTORE	AREA DI ATTIVITA'	PROFILO TIPO	MANSIONI (elenco esemplificativo)
R A D I O F O N I C O	Area Tecnica	Addetto Sale/Studi	Fonico - operatore audio addetto alla selezione e montaggi - tecnico addetto alla messa in onda - addetto alla programmazione
		Addetto Alta/Bassa Frequenza	tecnico alta frequenza - tecnico bassa frequenza -
	Area Produttiva	Addetto supporto produttivo	Copywriter - operatore che realizza produzioni multimediali - coordinatore di singole produzioni - addetto alla programmazione musicale, pubblicitaria ed al palinsesto
	Area Servizi	Addetto supporto gestionale	addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria - tecnico di gestione di sistemi informatici - addetto di amministrazione, legale, personale, commerciale - addetto alle relazioni ed alla promozione - contabile, primanotista

Handwritten notes and signatures:

Comandante
Barb
M
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

CAPITOLO VI

Art... - Classificazione del personale

Il personale
paritetica ad hoc.

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

Integrazione alla classificazione del personale

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE TELEVISIVO

Documentalista

5° Livello

Che in autonomia cataloga, inserisce, preleva tutto il materiale nell'archivio digitale, con i criteri e le metodologie di archiviazione di tutti i files multimediali.

Editor

5° Livello

Che sulla base di una completa esperienza e conoscenza delle apparecchiature tecniche analogiche e digitali, svolge attività di editing dei vari prodotti televisivi, per il loro utilizzo su diverse piattaforme, con autonomia e/o coordinando l'attività dei montatori.

Operatore web

3° Livello

Che provvisto delle necessarie conoscenze tecniche e competenze informatiche è addetto all'impaginazione delle pagine web.

Web designer

4° Livello

Con un anno di esperienza nella mansione che con la padronanza della tecnica e dei linguaggi specifici di base, cura tutta la realizzazione grafica e l'impaginazione delle pagine web

Web master

5° Livello

Che, oltre alla cura e realizzazione grafica delle pagine web, concorre alla loro progettazione e/o svolge funzioni di coordinamento di altri web designer.

CLASSIFICAZIONE PER IL SETTORE RADIOFONICO

Documentalista

4° Livello

Addetto all'archivio digitale che in condizioni di autonomia operativa provvede alla sua gestione.

**CAPITOLO VII
QUADRI**

A) NORME PER I QUADRI – SETTORE TELEVISIVO

Art... - Indennità di funzione

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

Quadri A Euro 70 lordi mensili per 13 mensilità

Quadri B Euro 58 lordi mensili per 13 mensilità

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il presente trattamento si dà piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda i Quadri.

B) NORME PER I QUADRI – SETTORE RADIOFONICO

Art...

Per il settore radiofonico, fermo restando la normativa di cui agli articoli dal al di cui al presente contratto, resta convenuto che vengono riconosciuti "quadri" i lavoratori inquadrati al 6° livello della relativa classificazione. Per detti lavoratori, a decorrere dal 1° giugno 2007, l'indennità di funzione viene determinata in euro 41 lordi per 13 mensilità.

[Handwritten signatures and initials in cursive script, including names like 'Pierluigi', 'L. C. M.', and 'A. C. M.', along with a circled 'C' and the page number '15 di 19' at the bottom right.]

CAPITOLO IX
Trattamento economico

Art... - Minimi tabellari ed aumenti salariali

Settore televisivo

1) Le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Livelli	01/01/07	01/09/07
9°	57,87	56,52
8°	53,06	51,83
7°	48,95	47,81
6°	46,66	45,57
5°	43,00	42,00
4°	36,14	35,30
3°	30,19	29,49
2°	26,53	25,91
1°	22,87	22,34

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

al 1 gennaio 2007

Livelli	01/01/07	Parametri
9°	1302,87	253
8°	1194,06	232
7°	1100,95	214
6°	1050,66	204
5°	968,00	188
4°	814,14	158
3°	679,19	132
2°	597,53	116
1°	514,87	100

al 1 settembre 2007

Livelli	01/09/07	Parametri
9°	1359,39	253
8°	1245,89	232
7°	1148,76	214
6°	1096,23	204
5°	1010,00	188
4°	849,44	158
3°	708,68	132
2°	623,45	116
1°	537,21	100

[Handwritten signatures and notes are present in this area, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

CAPITOLO XII
Norme finali e transitorie

Art...- Una Tantum

Settore televisivo

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23.07.'93 in tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano una anzianità effettiva di servizio dal 01.01.2006 verrà erogato, con il foglio paga di dicembre 2006, un importo Una Tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	Dicembre 06
9°	403,72
8°	370,21
7°	341,49
6°	325,53
5°	300,00
4°	252,13
3°	210,64
2°	185,11
1°	159,57

Per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, assunti successivamente al 1° gennaio 2006 a tempo indeterminato o con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, gli importi Una Tantum sopra indicati saranno ricalcolati sulla base dell'effettiva anzianità di servizio nel periodo dal 01.01.2006 al 31.12.2006.

Gli importi Una Tantum di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

Settore radiofonico

Anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23.07.'93 in tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano una anzianità effettiva di servizio dal 01.01.2006 verrà erogato, con il foglio paga di dicembre 2006, un importo Una Tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	Dicembre 06
6°	332,98
5°	298,94
4°	245,67
3°	210,00
2°	177,15
1°	147,99

Per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, assunti successivamente al 1° gennaio 2006 a tempo indeterminato o con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, gli importi Una Tantum sopra indicati saranno ricalcolati sulla base dell'effettiva anzianità di servizio nel periodo dal 01.01.2006 al 31.12.2006.

Gli importi Una Tantum di cui sopra per la loro natura non sono utili ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale compreso il trattamento di fine rapporto.

18 di 19

Art ... - Previdenza complementare

Per i lavoratori del settore radiotelevisivo dipendenti di Società che non hanno già previsto la costituzione di fondi di previdenza complementare, il fondo di riferimento sarà il fondo pensione complementare "Byblos".

Resta inteso che detti lavoratori potranno in alternativa optare per l'iscrizione al fondo complementare "Mediafond".

Le Parti ribadiscono che il contributo di adesione alla previdenza complementare da parte delle Aziende firmatarie del presente CCNL sarà, fatto salvo quanto a tale riguardo diversamente disposto dai vigenti accordi integrativi aziendali, pari al 1% della retribuzione presa a calcolo del TFR ai sensi dell'art. 67 del CCNL 09.05.'03.

Un contributo di importo pari a quello a carico dell'Azienda, sarà versato dal lavoratore aderente al fondo, a cui si aggiungerà il TFR nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni di legge.

[Handwritten signatures on the left side of the page]

[Handwritten signatures on the right side of the page]