

Addì 16 febbraio 2011, in Roma

tra

La FRT (Federazione Radio Televisioni) e la RNA (Radio Nazionali Associate) per le radio e televisioni, rappresentate rispettivamente dal Presidente Filippo Rebecchini e dal Presidente Eduardo Montefusco con una delegazione presieduta da Paolo Campana e composta da: Luigi Motta, Dario Carpaneto, Piero Cerutti, Paolo Chiarelli, Ivano Conca, Francesco Filippello, Gaddo Gelli, Roberto Giovannini, Fabio Locatelli, Piero Manera, Sergio Natucci, Davide Stinchelli, Tiziana Mennuti con l'assistenza di Josè Maria Casas e Rosario Alfredo Donato

con

L'ANICA (Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche e Audiovisive) per quanto di competenza, nella persona del Presidente Paolo Ferrari, coadiuvato dal Segretario Generale Lamberto Mancini, assistito da Andrea Canali Responsabile dell'Ufficio Sindacale e Relazioni Industriali dell'Associazione .

e

SLC – CGIL (Sindacato Lavoratori della Comunicazione) rappresentata dalla Segreteria Nazionale Riccardo Ferraro e da Elisabetta Ramat

FISTEL – CISL (Federazione Informazioni Spettacolo e Telecomunicazioni) rappresentata dalla Segreteria Nazionale Luigi Gastoldi e Paolo Gallo.

UIL – COM (UIL Comunicazione) rappresentata dalla Segretaria Nazionale Riccardo Catini e Pier Paolo Mischi.

Assistite dalle rispettive strutture territoriali e da delegazioni dei lavoratori.

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

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente contratto, decorre dalla data di stipulazione e verrà a scadere il 31 dicembre 2012.

IPOTESI DI RINNOVO CCNL FRT

Art. 4 - SISTEMA D'INFORMAZIONE

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

A tal fine si concorda il seguente sistema di informazioni:

a) Livello Nazionale

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

- I piani più significativi di investimenti per nuovi impianti e la relativa localizzazione.
- Gli interventi più rilevanti per ampliamenti, ristrutturazioni e diversificazioni produttive. Quanto sopra anche per i riflessi sull'occupazione.
- La situazione del settore anche corredata di dati statistici circa gli interventi effettuati in tema di formazione professionale e di assunzioni con Contratto di inserimento.
- Le pari opportunità e le azioni positive anche esaminando i risultati dell'attività svolta in seno all'Osservatorio Nazionale.

b) Livello Regionale

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

c) Livello Aziendale o di Gruppo

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

- Gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali.
- L'entità ed il tipo di investimenti per nuove tecnologie, per nuovi insediamenti o significativi ampliamenti e/o trasformazioni di quelli esistenti, indicando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, la mobilità, la qualificazione professionale dei

lavoratori e le condizioni ambientali.

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

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

Le aziende inoltre, sempre nell'ambito del diritto di informazione di cui al presente titolo, forniranno alle OO. SS. nazionali firmatarie del presente contratto, con la massima tempestività possibile e nei tempi tecnici compatibili con le esigenze di salvaguardia del segreto industriale, delle normative Consob e della riservatezza necessaria a non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali, informazioni su :

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

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

– gli orientamenti economico-produttivi, commerciali ed editoriali, di massima e per il rispettivo bacino di utenza

– linee degli eventuali investimenti e le presumibili implicazioni sull'occupazione e l'organizzazione del lavoro

– informazioni sui dati contabili ed extracontabili forniti all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni

– informazioni sui piani elaborati in rispetto alle vigenti normative inviati al Ministero delle comunicazioni

– i dati di bilancio, una volta approvato, anche prima della loro pubblicazione.

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

Art. 5 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti stabiliscono di costituire una commissione paritetica composta da __ componenti finalizzata allo studio di fattibilità relativamente alla estensione della contrattazione di secondo livello.

Premio di risultato

La Commissione avrà il compito di acquisire elementi per la definizione, entro il 30. 9. 2011, di indicatori di produttività, redditività ed altri elementi di competitività per l'elaborazione di una struttura di "premio di risultato" da mettere a disposizione delle parti.

Le Parti firmatarie definiranno, entro il 31. 12. 2011, i meccanismi del Premio di risultato, mentre gli importi del premio e le modalità di erogazione relative al 2012, saranno definite in sede aziendale.

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

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

Elemento di garanzia retributiva

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

La commissione, entro il 30. 9. 2011, avrà il compito di studiare e proporre alle parti firmatarie:

- modalità e periodi di erogazione a partire dal 2013;
- importi;
- dipendenti destinatari;
- eventuali meccanismi di esclusione.

Tali punti andranno ratificati dalle parti entro il 31.12.2011

l'elemento di garanzia retributiva, si applicherà esclusivamente ai dipendenti che percepiscono i soli elementi della retribuzione di cui all' Art. 45 numeri 1, 2 e 4 del CCNL o, comunque, importi aggiuntivi inferiori a quelli previsti negli accordi individuali o collettivi che saranno assorbiti fino alla concorrenza di detti importi.

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

Art. 6 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Sezione specialistica pari opportunità

Tale sezione sarà costituita da una Commissione Paritetica composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti. La Commissione si riunirà con cadenza semestrale.

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

- monitorare il rispetto delle normative vigenti presso le Aziende del settore;
- promuovere e predisporre progetti per realizzare in concreto i principi sulle azioni positive di cui alla legge n. 125/91.

omissis

Dichiarazione a Verbale

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

A tal fine, le parti, individuano nella Commissione bilaterale sulla formazione l'organismo che dovrà predisporre, entro il 31 dicembre 2011, la proposta di attivazione di tale organismo bilaterale individuandone regole di funzionamento e strumenti.

Art. 7 – APPALTI

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

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

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

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti, da parte delle imprese appaltatrici, comprese quelle in materia di sicurezza e salute ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le norme relative alla riconoscibilità del personale esterno che opera all'interno dell'azienda) e dei contratti collettivi del settore di appartenenza (per le produzioni radiotelevisive il CCNL é quello siglato dalle parti firmatarie del presente contratto).

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

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

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

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

Art. 20 - TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

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

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

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

Art. 24 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Si conferma che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita, nei casi previsti dalla legge, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 o di 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. È previsto un periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio extra professionale pari a 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.

Nota a verbale

In relazione all'ipotesi di cui al punto f) del precedente art.24 per specifici programmi deve intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine.

Art. 26 – LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

(aggiornare articolo sulla base dei nuovi riferimenti normativi)

Comma e)

L'azienda, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale.

In particolare, coerentemente con quanto previsto dal comma 1 dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000 come modificato dalla legge n. 247 del 2007, verrà valutato con priorità l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori con gravi e comprovati problemi personali e/o di salute, quali ad esempio, gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, ovvero nel caso in cui sia necessario assistere una persona convivente, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

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

Art. 29 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

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

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

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

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

Alla luce della particolare evoluzione tecnologica e dell'emergere di nuove figure professionali, sulla base di quanto scaturito dalle verifiche della sezione formazione e qualificazione dell'Osservatorio, le parti convengono di incontrarsi per valutare eventuali integrazioni all'inquadramento professionale relativo alle nuove figure emerse. A tal fine le parti costituiranno una Commissione paritetica ad hoc, composta da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti, con il mandato di concludere i lavori di analisi e studio entro il mese di giugno 2012.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, in apposito incontro, le R.S.U. e/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.

Art. 38 – ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

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

Art. 46 – MINIMI TABELLARI ED AUMENTI SALARIALI

Settore Televisivo

1) le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012
9°	40,37	47,10	47,10
8°	37,02	43,19	43,19
7°	34,15	39,84	39,84
6°	32,55	37,98	37,98
5°	30,00	35,00	35,00
4°	25,21	29,41	29,41
3°	21,06	24,57	24,57
2°	18,51	21,60	21,60
1°	15,96	18,62	18,62

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

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012	Parametri
9°	1534,33	1581,43	1628,53	253
8°	1406,32	1449,51	1492,70	232
7°	1296,74	1336,58	1376,42	214
6°	1237,29	1275,27	1313,25	204
5°	1140,00	1175,00	1210,00	188
4°	958,69	988,11	1017,52	158
3°	799,95	824,53	849,10	132
2°	703,66	725,26	746,85	116
1°	606,36	624,97	643,59	100

Settore Radiofonico

1) le retribuzioni mensili verranno incrementate dei seguenti importi:

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012
6°	39,64	39,64	31,71
5°	35,59	35,59	28,47
4°	29,25	29,25	23,40
3°	25,00	25,00	20,00
2°	21,09	21,09	16,87
1°	17,62	17,62	14,09

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

Livelli	01/03/2011	01/10/2011	01/06/2012	Parametri
6°	1106,36	1146,00	1177,71	225
5°	992,08	1027,67	1056,14	202
4°	816,50	845,74	869,14	166
3°	697,00	722,00	742,00	141,9
2°	588,60	609,69	626,56	119,7
1°	491,94	509,56	523,65	100

Art. 57 – TRASFERIMENTI

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

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

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

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

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

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

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

Viene previsto, inoltre, un importo "una tantum" nella misura non inferiore a una mensilità lorda della retribuzione, così come definita dall'art.45 del presente CCNL.

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

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

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

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

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

Art. 70 – UNA TANTUM

Settore televisivo

In tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano un'anzianità effettiva di servizio che decorre dall'1.1.2010 verrà erogato con il foglio paga di marzo 2011 e gennaio 2012 due importi una tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	'marzo 2011	'gennaio 2012
9°	161,49	161,49
8°	148,09	148,09
7°	136,60	136,6
6°	130,21	130,21
5°	120,00	120,00
4°	100,85	100,85
3°	84,26	84,26
2°	74,04	74,04
1°	63,83	63,83

Per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo assunti successivamente all' 1.1.2010 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.

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

In tema di carenza contrattuale, a tutti i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo che abbiano un'anzianità effettiva di servizio che decorre dall'1.1.2010 verrà erogato con il foglio paga di marzo 2011 e gennaio 2012 due importi una tantum secondo la seguente articolazione:

Livelli	'marzo 2011	'gennaio 2012
6°	133,19	133,19
5°	119,58	119,58
4°	98,27	98,27
3°	84,00	84,00
2°	70,86	70,86
1°	59,20	59,20

Art. 71 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dichiarazione a verbale

- ISTITUZIONE SANITA' INTEGRATIVA DI SETTORE

In materia di assistenza sanitaria integrativa, in considerazione della complessità della materia e della conseguente necessità di un accurato approfondimento, le parti convengono di costituire una apposita Commissione paritetica di studio, costituita da 3 componenti per ciascuna delle parti stipulanti, con il compito di esaminarne le possibili articolazioni, le modalità e gli eventuali costi.

Gli esiti di tale approfondimento saranno comunicati alle Parti entro il 30 giugno 2012.