

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti delle Aziende o delle Cooperative del settore RADIO TELEVISIONI PRIVATE

Integrazione alla normativa

L'anno millenovecentonovantotto il giorno otto del mese di aprile, in Roma,

tra

– C.N.A.I. - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditoriali, rappresentata dal suo Presidente Nazionale Orazio R. Di Renzo e da Eugenio Porta, Giangiacomo Pagliaro, Guglielmo Marcone;

– U.C.I.C.T.- Unione Cristiana Italiana Commercio Turismo, rappresentata dal suo Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo e dal Vice Presidente Liborio Salemi e dai Consiglieri Nazionale Rocco Vetrone, Werther Nanni, Manola Di Renzo e da: Umberto Ferro, Pasquale Dilluvio, Pasquale Greco, Salvatore Mele, Sabatino Sacripante, Severino Lupattelli, Vincenzo Sardano, Antonio Appio, Andrea Magoni, Gianni Tomasselli, Antonio Cucurachi, Raffaella Samorè, Sabrina Padovano, Roberto Lunerti, Cosimo Mangia, Enzo Sulpizio;

– A.N.T.I. - Associazione Nazionale Teleradio Indipendenti rappresentata dal Presidente Nazionale Eugenio Porta e dai Consiglieri Nazionali Paolo Balestri, Cesare Corando, Enzo Grazioli, Angelo Damiani, Gianfranco De Muri, Angelo De Tisi, Giuseppe Nicolini, Paolo Ferra, Giuseppe Castiello e assistiti dal Dott. Andrea Zini

e

– C.I.S.A.L.- Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale Pierino Venneri, assistito da Eugenio Pagliaro

– FE.NA.S.L.C.- Federazione Nazionale Sindacati Lavoratori Commercio, rappresentata dal Segretario Generale Adriano Cosimati assistito dai Segretari Nazionali Giuseppe Nicosia, Alessandro Amadei, Giuseppe Iaccarino;

si è stipulato quanto segue.

– Modifiche ed integrazioni al CCNL. - Norme per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994, All. "A".

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti.

C.N.A.I. C.I.S.A.L. U.C.I.C.T. FE.NA.S.L.C. A.N.T.I.

Integrazione alla normativa

Art. 2 - Cassa Assistenza Previdenza "CAP" – Il Comitato di Gestione della C.A.P. può assumere decisioni per realizzare le prestazioni previdenziali o mediante il sistema della previdenza integrativa, ovvero di una rendita vitalizia, ovvero di un capitale finale.

La CAP deve accantonare lo 0,50% dei contributi versati dal datore di lavoro, per la costituzione di enti e/o Organismi da parte delle Organizzazioni datoriali.

Per il datore di lavoro che rinuncia per iscritto, alle previdenze a suo favore, nonché per le società di

capitale, le cooperative e le associazioni, l'aliquota del 12% viene aumentata al 14%.

La differenza del 2% va Così ripartita: 1% per la costituzione di Enti ed Organismi da parte delle Organizzazioni datoriali; 0,40% per il funzionamento degli Organi paritetici nazionali; 0,60% per il funzionamento degli Organi paritetici territoriali.

La CAP può riscuotere le quote contrattuali per il funzionamento degli enti bilaterali.

Dichiarazione a verbale

Il presente accordo ed il relativo CCNL, stipulato tra le Organizzazioni firmatarie a ciò legittimate, regolarmente depositato, con le modalità e nei termini di legge presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, presso il C.N.E.L, nonché presso l'I.N.P.S. e l'I.N.A.I.L., per espresso accordo tra le Parti, può essere applicato esclusivamente dalle Aziende e dalle Cooperative associate alle Organizzazioni datoriali stipulanti.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, l'applicazione del presente CCNL comporta l'obbligo a carico dell'Azienda o della Cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, ivi compresi quelli regolanti la materia previdenziale ed assistenziale gestita dalla "CAP - Cassa Assistenza Previdenza".

A tal fine, ciascuna Azienda o Cooperativa è tenuta a trasmettere mensilmente alla CAP la prevista denuncia mensile riguardante l'elenco del personale dipendente ed il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali stabiliti.

Poiché l'adempimento di tali obblighi costituisce anche garanzia a tutela contrattuale nei confronti dei lavoratori dipendenti, beneficiari delle relative prestazioni unitamente – nei casi previsti – datori, l'evasione o l'elusione della normativa regolante la materia contributiva, investe la diretta responsabilità dell'imprenditore per inadempienza contrattuale e può essere denunciata alla Commissione Provinciale di Garanzia Contrattuale per i provvedimenti di conseguenza, non esclusa l'espulsione dall'associazione con la perdita del diritto di applicare il CCNL.

L'omissione della denuncia e del versamento mensile dei contributi alla CAP potrà inoltre, dare adito anche a contestazioni di irregolarità da parte degli Enti previdenziali e degli Organismi statali, con la conseguente perdita di tutti i benefici e le previdenze riservate alle Aziende e/o Cooperative in regola con l'attuazione delle norme del CCNL.

Il modulo previsto per la denuncia mensile alla CAP viene fornito dalla CAP stessa – dietro richiesta – ovvero può essere riprodotto a cura dell'Azienda o della Cooperativa.

Art. 3 - Contrattazione locale – Nei casi in cui si ravvisi la necessità di una più articolata normativa disciplinante i vari istituti contrattuali, e/o di un trattamento economico più aderente alla realtà socio-economica locale, è ammesso un livello decentrato di contrattazione nell'ambito della categoria.

In tal caso, a richiesta della corrispondente struttura locale di una delle organizzazioni stipulanti, potrà essere attivata la contrattazione regionale e/o provinciale e/o distrettuale, che dovrà avere inizio entro 30 giorni dalla data della richiesta e dovrà essere conclusa nei successivi 30 giorni.

In caso di difficoltà o di disaccordo, dovrà essere chiesto l'intervento del Centro Nazionale di Assistenza Contrattuale.

La contrattazione locale non può sovrapporsi, nei tempi e nei contenuti, alla contrattazione nazionale, né può mettersi in contrapposizione con la sua normativa e con la sua strutturazione.

Art. 4 - Reclami e controversie – Nei casi di insorgenza di controversie tra lavoratori e datori, ferme rimanendo le procedure da instaurare secondo le norme richiamate nel Titolo XXXVIII, art. 79, l'art. 61 del CCNL 1995/1999 interamente sostituito dal seguente.

"Art. 61 - Commissione Provinciale di Garanzia e Conciliazione.

In ciascuna provincia è costituita una Commissione Provinciale di Garanzia e Conciliazione, composta da quattro membri, di cui due di nomina delle associazioni datoriali e due di nomina delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto.

La Commissione ha il compito di:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
- b) tentare "tentativo obbligatorio" la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di adire la via giudiziaria;
- c) vendicare e valutare, a richiesta dell'Azienda o della Cooperativa, i livelli di produttività in essa realizzati, anche ai fini della concessione al personale dipendente dei benefici connessi;
- d) vendicare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Aziende o Cooperative di tutti gli istituti contrattuali previsti dal presente CCNL e delle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato a richiesta anche di un solo lavoratore dell'Azienda o della Cooperativa che applica il presente contratto.

Quanto sopra in considerazione che l'applicazione del presente CCNL riservata esclusivamente alle Aziende o alle Cooperative associate alle organizzazioni firmatarie."

Art. 5 - Scadenza contrattuale – Le Parti concordano che la scadenza contrattuale viene prolungata fino al 31 dicembre 1999.

Allegato A

Norme per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994

Art. 1 - Rappresentanti per la sicurezza – In applicazione dell'art. 15 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 i Rappresentanti per la sicurezza (RLS) sono eletti con riferimento esclusivo alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) n° 1 rappresentante per le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti.
- b) n° 1 rappresentante per le unità produttive che occupano da 16 a 120 dipendenti.
- c) n° 2 rappresentanti per le unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti.
- d) n° 3 rappresentanti per le unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti.
- e) n° 4 rappresentanti per le unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

Nelle attività produttive di cui al punto 1, limitatamente a quelle Aziende o quelle Cooperative che occupano meno di 15 dipendenti e/o soci, i compiti e le attribuzioni del Rappresentante per la

sicurezza possono essere demandati ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di Aziende o Cooperative ricomprese in uno specifico territorio.

È concesso alle Aziende o alle Cooperative che occupano fino a 30 dipendenti e/o soci, o che abbiano unità produttive di pari grandezza, la facoltà di far ricorso alla designazione del RLST, ai fini dell'applicazione dei disposti di legge.

I Rappresentanti per la Sicurezza sono nominati tra i soggetti individuati dalle Rappresentanze sindacali firmatarie il presente CCNL

Art. 2 - Procedure per l'elezione del RLS – L'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra i dipendenti dell'Azienda o delle Cooperative durante un'assemblea convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Il RLS eletto con sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto di voto tutti i dipendenti in forza nella Azienda o nella Cooperativa al momento della votazione, prescindendo dal tipo di rapporto di lavoro in essere (tempo indeterminato o determinato, part-time, formazione e lavoro, attività atipiche, telelavoro ecc.).

Sono eleggibili solo dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezione.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione dell'Azienda o della Cooperativa che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Art. 3 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio – Il RLST espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994.

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto di un RLST ogni 2000 addetti e/o un RLST sino ad un massimo di 200 Aziende o Cooperative.

Il mandato di nomina dei RLST avrà durata triennale con possibilità di successiva nuova designazione.

Art. 4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di RLS – Ai RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla legge n. 300/1970 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Azienda o Cooperativa in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

Art. 5 - Attribuzioni del RLS e del RLST – Con riferimento alle attribuzioni del RLS e/o RLST, la cui Disciplina legale è contenuta nell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Art. 6 - Accesso nei luoghi di lavoro – Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di

lavoro.

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

Art. 7 - Modalità di consultazione – Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS e/o RLST su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS e/o RLST, in occasione delle consultazioni, avendone il tempo necessario, ha la facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto della consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS e/o RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/1994, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali presenti in Azienda o nella Cooperativa.

A tal fine la rappresentanza sindacale, all'interno dell'Azienda o della Cooperativa, può designare uno o più soggetti, entro i limiti previsti dall'art. 18, comma 6 del D.Lgs. n. 626/1994.

Art. 8 - Informazioni e documentazione della Azienda o della Cooperativa – Il RLS e/o RLST ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione dell'Azienda o della Cooperativa di cui alle lett. e) ed f) del comma 1, dell'art. 19 del citato D.Lgs. n. 626/1994.

Il RLS e/o RLST ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'Azienda o la Cooperativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, della medesima disposizione di Legge.

Il datore di lavoro fornisce, su istanza del RLS e/o RLST, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla Legge.

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

Il RLS e/o RLST, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto d'ufficio.

In caso di divergenza con il responsabile della sicurezza in merito alle misure di prevenzione e protezione dei rischi, i RLS e/o RLST segnaleranno le proprie osservazioni di norma in forma scritta al datore di lavoro ed in caso di ulteriore divergenza comunicheranno tali osservazioni e deduzioni all'organismo paritetico territoriale competente ex art. 20, c. 1, del D.Lgs. n. 626/1994.

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

Art. 9 - Formazione del Rappresentante per la sicurezza – Il RLS e/o RLST ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994.

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

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 (trentadue) ore che, nelle Aziende o nelle Cooperative con un numero di dipendenti e/o soci, inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- 1) - conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- 2) - conoscenze generali su rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- 3) - metodologie sulla valutazione dei rischi;
- 4) - metodologie minime di comunicazione.

È prevista la facoltà per le Aziende o le Cooperative di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'Azienda e/o della Cooperativa.

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti sindacali.

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP con modalità o presso l'Azienda o la Cooperativa stessa.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengono introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 (trentadue) ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle ore attribuite al diritto allo studio previste dal presente CCNL

Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non avrà l'erogazione del monte ore per la formazione di base.

Art. 10 - Riunioni periodiche – In applicazione all' art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994, le riunioni periodiche previste da comma 1 sono convocate con almeno 5 (cinque) giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS e/o RLST può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda o nella Cooperativa.

Art. 11 - Registro degli infortuni - Cartelle sanitarie e di rischio – I datori di lavoro tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni, compreso quello dell'evento.

Verrà istituita la cartella sanitaria e di rischio, come contributo e partecipazione ad un'assistenza sanitaria che abbia per oggetto la prevenzione e la cura della salute sui luoghi di lavoro con riferimento all' art. 27 della L. 23 dicembre 1978, n. 833 integrato dalle disposizioni del D.Lgs. n.

626/1994.

La cartella sanitaria e di rischio viene custodita dal datore di lavoro con vincoli di riservatezza; nella cartella vengono anche indicati i dati relativi alla maternità; il lavoratore interessato può prenderne visione, chiederne copia su espressa richiesta del suo medico curante o dello specialista; l'originale deve essere mantenuto presso l'Azienda o la Cooperativa.

Art. 12 - Lavoratori addetti al videoterminale – S'intendono per addetti ai videotermini quelli individuati dall'art. 51, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 626/1994.

Il lavoratore addetto ai videotermini ha diritto ad una interruzione della sua attività, qualora svolga la sua attività per almeno 4 (quattro) ore consecutive; il tempo di pausa non è considerato tempo di esposizione al videoterminale.

Il lavoratore addetto ai videotermini, come definito al comma precedente, ha diritto ad una pausa di 15 (quindici) minuti ogni 120 (centoventi) minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Nel caso di lavoratori addetti ai videotermini adibiti a lavoro a turni come previsto dal presente CCNL, l'effettivo godimento della mezz'ora di riposo comporta l'assorbimento delle pause contemplate dalla presente normativa, allorché coincidenti, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

Art. 13 - Nome transitorie e finali – In caso di decadenza, per qualsiasi motivo dell'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità previste agli artt. 34 e 35 del D.Lgs. n. 626/1994.

Nelle Aziende o nelle Cooperative sino a 200 dipendenti e/o soci si dovesse verificare le previsioni di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 626/1994 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzione e/o integrazioni degli RLST nominati.

Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura prevista.

Per quanto non espressamente regolamentato dalle presenti norme, si fa riferimento al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.