

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE RADIO E TELEVISIONI PRIVATE

(in vigore dal 1 ° giugno 1995 al 31 maggio 1999)

TESTO UFFICIALE

Edizione 1995

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti del settore RADIO E TELEVISIONI PRIVATE

L'anno millenovecentonovantacinque il giorno due del mese di giugno,

tra

– la U.C.I.C.T. - Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo, assistito dal Vice Presidente Nazionale Liborio Salemi, dai Consiglieri Nazionali Werther Nanni, Guglielmo Marcone, Rocco Vetrone, Manola Di Renzo e da Raffaella Samorè, Vincenzo Sardano, Alberto Ricciuti;

– l'A.N.T.I. - Associazione Nazionale Teleradio Indipendenti rappresentata dal Presidente Nazionale Avv. Eugenio Porta, dai Consiglieri Nazionali Paolo Balestri, Cesare Carando, Salvatore Cingari, Angelo Damiani, Gianfranco De Muri, Angelo De Tisi e Giuseppe Nicolini, assistiti dal Dott. Andrea Zini;

– la U.N.C.I. - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Luciano D'Ulzia assistito dal Vice Presidente Nazionale Giuseppe D'Andrea e dal Segretario Amministrativo Pasquale Di Matteo e da Alessio Rigido;

– con l'assistenza del Centro Studi A.N.C.L. Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro rappresentata dal Coordinatore nazionale del Centro studi, Avv. Pasquale Melissari,

e

– la FE.NA.S.A.L.C. - C.I.S.A.L. Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio rappresentata dal Segretario Generale Adriano Cosimati e dai Segretari Nazionali Giuseppe Nicosia, Alessandro Amadei, Aurora Pitzolu, Giuseppe Iaccarino, assistiti dal dott. Diego Miraglia ed Eugenio Pagliaro;

– la C.I.S.A.L. - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Autonomi rappresentata dal Segretario Confederale con delega per il settore Pierino Venneri,

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende del settore Radio e Televisioni Private; esso si compone:

a) - Premessa;

b) - Indice;

c) - Titoli: XXXVI;

d) - Articoli: 66;

e) - Allegati: A)-B)-C)-D)-E).

L'allegato testo letto ed approvato dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti viene oggi sottoscritto in Roma.

Premessa

La C.I.S.A.L. ha responsabilmente firmato il 22 dicembre 1994 il protocollo sulla politica dei redditi ed in quella sede e con quell'accordo la C.I.S.A.L. si è impegnata a comportamenti coerenti con gli impegni sottoscritti.

La C.I.S.A.L. e la FE.NA.S.A.L.C.-C.I.S.A.L., ribadiscono pertanto qui la validità di quegli accordi e dichiarano che, nel sottoscrivere con l'U.C.I.C.T., l'A.N.T.I. e l'U.N.C.I. il contratto per le imprese minori del settore "Radio e televisioni private", hanno inteso riconfermare la propria adesione ai principi ispiratori di quegli accordi fra Governo e parti sociali ed opereranno nel frattempo perché vi sia una chiara e marcata indicazione di aree contrattuali differenziate, secondo le performance imprenditoriali e le esigenze dei lavoratori, che sia fatta propria dall'intero movimento sindacale.

L'U.N.C.I. è partecipe del protocollo sulla politica dei redditi del 3 e 23 luglio 1993 e ritiene pertanto che la firma del presente accordo sia in linea con i contenuti innovativi sulle tematiche del mercato del lavoro contenute nel citato protocollo tra Governo e parti sociali.

Per parte loro l'U.C.I.C.T., l'A.N.T.I. e l'U.N.C.I., ritengono di poter concordare con l'impostazione che C.I.S.A.L. e FE.NA.S.A.L.C.-C.I.S.A.L. hanno dato a questo nuovo contratto, con la prospettiva di ricercare nel tempo processi di avvicinamento fra le diverse aree contrattuali e l'impegno per una convergenza unitaria del mondo delle imprese operanti nel settore terziario.

Le parti convengono comunque di confermare la validità innovativa del presente accordo che nell'individuare l'esigenza di aree differenziate di contrattazione non ha inteso creare aree privilegiate, come purtroppo è già avvenuto in altri settori, ma sottolineare l'esistenza obiettiva di situazioni diversificate di sviluppo imprenditoriale e di profitto di impresa, su cui occorre determinare anche i redditi dei lavoratori e le loro condizioni di lavoro, e di realizzare ciò in via libera e contrattuale e non sotto la spinta di obblighi legislativi o di pressioni e spinte puramente corporative.

Le parti sottolineano altresì come le dimensioni dell'impresa minore favoriscano un diverso clima dei rapporti di lavoro che devono tendere in avvenire a prefigurare una più puntuale partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, evidenziando il ruolo della componente lavoro e le condizioni di esercizio dell'impresa medesima.

Le parti, in tema "Diritti di Informazione e Relazioni Sindacali", a conferma di quanto esposto, convengono di consolidare e migliorare le relazioni sindacali attraverso la definizione di un sistema che favorisca corretti e proficui rapporti tra le parti tesi a contribuire allo sviluppo ed al ruolo del settore sia sotto l'aspetto economico/produttivo sia sotto l'aspetto occupazionale.

Le parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità, concordano di proseguire tale intendimento/obiettivo mediante costituzione di strumenti bilaterali finalizzati ad una gestione attiva e dinamica del C.C.N.L. e per affrontare problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze

qualitative e quantitative dell'occupazione

Le parti nei confronti delle innovazioni legislative dichiarano di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a più attente valutazioni delle reciproche esigenze e delle particolarità delle piccole aziende.

Le parti, tenuto conto delle scadenze a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di omogeneizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati Membri.

Al riguardo ed allo scopo di evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività che su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel settore, le parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, si impegnano a dare corso, nella forma e con le procedure idonee, alla richiesta che il vigente C.C.N.L. sia recepito erga omnes, ciò anche alla luce di quanto emerge dalle intese Comunitarie (Maastricht 1991) in relazione al recepimento delle direttive comunitarie riguardante il dialogo sociale e le relazioni sindacali, che vengono affidate a tutte le parti sociali.

Nell'ambito di questo reciproco programma di lavoro le parti, s'impegnano ad avviare le trattative per il prossimo rinnovo del C.C.N.L. fin tre mesi prima della sua scadenza.

La C.I.S.A.L., a proposito della specifica dichiarazione a verbale sull'orario di lavoro, ritiene che se è intendimento del Sindacato di favorire le condizioni di sviluppo dell'impresa, ciò deve avvenire con il preciso scopo di aumentare l'occupazione dei lavoratori e non un maggior profitto dell'imprenditore privato.

Perciò, le parti convengono di realizzare una serie di appuntamenti per approfondire le relazioni sindacali in ordine ai temi dell'orario di lavoro, sia in ordine ad un suo più razionale utilizzo, sia ad una sua progressiva riduzione; nonché per prevedere la destinazione di risorse scaturenti da una maggiore produttività aziendale per più ampie coperture assicurative e sociali, ovvero con riduzione degli oneri contributivi a carico del lavoratore.

Le parti ritengono, ancora, che la contrattazione integrativa provinciale debba utilizzare il terzo elemento della retribuzione per migliorare e valorizzare il ruolo del lavoratore nell'impresa, tenendo in particolare conto delle condizioni locali di mercato e di profitto, ma senza la proposizione di rigide schematizzazioni geografiche che la C.I.S.A.L. respinge e che, per parte loro, l'U.C.I.C.T., l'A.N.T.I. e l'U.N.C.I. non hanno intenzione di proporre.

Titolo I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere tra i lavoratori dipendenti e le aziende che gestiscono radio e televisioni private, comunque costituite, con attività di produzione, edizione e messa in onda, distribuzione e commercializzazione dei programmi, associate alle organizzazioni datoriali stipulanti.

Inoltre il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina il rapporto di lavoro del personale delle cooperative e dei consorzi da questi costituiti o non, relative alle attività contemplate

nel presente accordo.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributivi o fondi per la formazione professionale, da Enti pubblici nazionali o regionali o della Unione Europea, sia compreso l'impegno, da parte dell'impresa, all'applicazione delle norme del C.C.N.L. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di sottoscrizione, che restano a lui assegnate "ad personam".

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Titolo II

Classificazione del personale

Art. 2 - La classificazione dei lavoratori del settore viene strutturata sui seguenti livelli occupazionali:

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificando la fattibilità economica-tecnica degli stessi, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati dei progetti loro affidati.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati

provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

QUINTO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche della L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Per le specifiche delle mansioni riferite ai vari livelli vedere l'All. A.

Le parti demandano al Centro di Assistenza Contrattuale (v. art. 58) il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale.

I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti contraenti il C.C.N.L., per le relative applicazioni.

Nota a verbale

I lavoratori che per periodi limitati di tempo svolgono attività inquadrata a livello superiore hanno diritto a norma di legge al trattamento economico corrispondente alla attività svolta limitatamente alla durata del periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti in relazione al personale privo di qualsiasi conoscenza pratica ed addetti o mansioni ritenute prive di contenuto professionale, hanno ritenuto opportuno, ai soli fini contributivi, inserirli al quinto livello.

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 e radiogiornali, hanno inteso stabilire la regolamentazione di una nuova figura professionale dedicata a detta attività come dai nuovi profili ai livelli Quadro A, Quadro B, I, II e III. Ciò al fine di coprire contrattualmente tutte le figure operanti nel settore e di valorizzare le risorse professionali in primo luogo aziendali.

Le suddette nuove figure professionali rappresentano il possibile sviluppo professionale, in presenza di adeguati requisiti e propensioni e compatibilmente con le esigenze aziendali, di quelle del montatore, operatore di ripresa, realizzatore e programmatista regista, anche attraverso l'espletamento di idonei corsi di formazione.

L'accesso alla nuova figura potrà avvenire solo dopo un adeguato periodo formativo previa verifica,

a livello aziendale, della professionalità acquisita.

Stante la particolarità del settore dell'informazione gli addetti dovranno osservare un corretto comportamento conforme alla tutela della libertà di informazione fermo restando che l'informazione prodotta è ascrivibile alla responsabilità giuridica del direttore responsabile della testata.

A tali fini è presupposto per l'attribuzione della qualifica e l'espletamento delle mansioni la formale attribuzione per iscritto dell'incarico.

Viene concordemente esclusa l'attribuzione dei nuovi inquadramenti ai dipendenti in forza alla data di stipulazione del presente accordo che godano, come condizione personale, dell'applicazione di altri contratti.

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 1996 per verificare le modalità di sviluppo della nuova figura professionale.

Titolo III

Art. 3 - Assunzione - documentazione - esclusione dalle quote di riserva - lavoro extra -
L'assunzione del personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la data di assunzione;
- la località dove presterà l'opera;
- la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica, il livello di inquadramento ed il settore professionale (radiofonico e/o televisivo);
- il trattamento economico;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre contenere il cognome e nome o la ragione sociale del datore di lavoro o società, l'indirizzo e codice fiscale.

Il datore di lavoro deve consegnare contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il lavoratore, prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.

Art. 4 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti e dichiarazioni del lavoratore:

- libretto di lavoro e certificato di disoccupazione
- (tesserino rosa - Mod. C/1);

- fotocopia del tesserino del codice fiscale del lavoratore;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale soggetto a tali disposizioni;
- documentazione e dichiarazioni utili e necessarie per la corretta applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di presa visione ed accettazione della lettera di assunzione;
- dichiarazione di ricezione del presente contratto collettivo di lavoro nonché di visione ed accettazione dello stesso;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il datore di lavoro deve rilasciare ricevuta dei documenti e delle dichiarazioni avute dal lavoratore.

Art. 5 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, 2° comma della L. 23 luglio 1991, n. 223 non sono computabili ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- le assunzioni dei lavoratori con qualifica ricomprese nei livelli primo e secondo;
- le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso aziende del medesimo settore o che siano in possesso di un titolo di studio o attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

Titolo IV

Periodo di prova

Art. 6 - La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri A e B	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
I Livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
II e III Livello	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
IV e V Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario di cui all'art. 2096 c.c., di fruire anche del prolungamento del periodo di prova per compensare eventuali periodi di malattia, ma non ha diritto di ricevere, durante il periodo di assenza per malattia, la retribuzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti ne abbia dato disdetta, l'assunzione del

lavoratore si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

La disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova deve essere formalizzata per iscritto.

Titolo V

Orario di lavoro

Art. 7 - La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative dal lunedì alla domenica. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero e comunque quanto previsto dall'art. 5 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

La durata normale di lavoro per i dipendenti con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 51 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni, la cui durata e determinazione, compreso i turni di riposo settimanali ed i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro.

Diverse condizioni di orario sono demandate alla contrattazione integrativa provinciale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal datore di lavoro.

L'orario complessivo annuale di lavoro pari ad ore 2.080 (40 x 52) potrà essere maggiorato fino a 2.200 ore da utilizzarsi nel corso dell'anno, con un aumento massimo settimanale di 12 (dodici) ore per una durata di quattro mesi l'anno e dovrà essere recuperato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento). (Orario ultrasettimanale).

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale. (FLEXITIME).

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione a due o più lavoratori dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro. (JOB-SHARING).

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri, l'orario di lavoro fermo restando quanto previsto dal presente articolo, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse con tale funzione. Pertanto, ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro aziendale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili concordati con il datore di lavoro.

Parteciperanno a livello locale alla contrattazione aziendale le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente durante la prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati all'Ispettorato Provinciale del Lavoro se svolti in regime di flessibilità.

Dichiarazione a verbale

Le parti in relazione all'orario di lavoro ordinario di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso nell'ambito di una politica generale riduttiva per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore delle radio e televisioni private e delle particolari esigenze delle piccole aziende.

Art. 8 - L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di quattro ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le quattro ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno mezza ora, ai sensi della legge n. 977/1967 ed eventuali sue modificazioni.

Titolo VI

Lavoro domenicale - festivo - notturno

Art. 9 - Le ore di lavoro ordinario svolte nella giornata di domenica saranno retribuite con una maggiorazione del 3% (tre per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 10 - Il lavoro svolto nelle giornate festive di cui all'art. 14, essendo obbligatoria, in base all'art. 20 della legge n. 223/1990, la normale programmazione ed emissione, se richiesto non può essere rifiutato e sarà retribuito con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 11 - Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 24,00 alle ore 6,00.

Il personale il cui orario di lavoro si protrae oltre le ore 24,00 dovrà osservare un riposo di almeno 12 ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Titolo VII

Lavoro straordinario

Art. 12 - È considerato lavoro straordinario ai soli fini contrattuali la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario normale giornaliero e le 48 settimanali.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni

d'opera straordinaria a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione di fatto per i lavori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui all'art. 51, sono:

- a) - 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e fino alle ore 48 settimanali; (Orario supplementare);
- b) - 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti le 48 (quarantotto) ore settimanali;
- c) - 30% (trenta per cento) per lavoro straordinario diurno festivo;
- d) - 30% (trenta per cento) per lavoro straordinario notturno;
- e) - 40% (quaranta per cento) per lavoro straordinario notturno festivo.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

In caso di lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti del presente contratto e di quelli di legge, il lavoro straordinario non trasforma la prestazione lavorativa oltre l'orario normale in prestazione lavorativa ordinaria ne trasforma il relativo compenso straordinario in compenso ordinario.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Titolo VIII

Riposo settimanale - festività – ferie

Art. 13 - Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Inoltre si richiamano le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione; pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare bisogni del pubblico.

La giornata di riposo, per le aziende concessionarie private per la radiodiffusione sonora e televisiva, può non coincidere con la domenica ai sensi dell'art. 20 della legge n. 223/1990, comunque il lavoratore, salvo i casi previsti dalla legge, deve fruire di una giornata di riposo dopo sei giornate di lavoro consecutive.

In riferimento al D.P.R. e in applicazione dell'art. 3, le parti concordano di demandare le tematiche del presente decreto alla contrattazione provinciale.

Art. 14 - Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso indicati:

- a) - festività nazionali

25 Aprile "Ricorrenza della Liberazione";

1° Maggio "Festa dei Lavoratori";

b) - festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno;

l'Epifania;

il giorno del lunedì di Pasqua;

il 15 agosto - "festa dell'Assunzione";

il 1° novembre - "Ognissanti";

l'8 dicembre - "Immacolata Concezione";

il 25 dicembre - "Natale";

il 26 dicembre - "S. Stefano";

la solennità del Santo Patrono.

Relativamente alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977 e successive modificazioni, si fa riferimento all'art. 25 del presente contratto.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualsiasi sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivanti da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera globale di fatto.

Art. 15 - Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e quelle dei lavoratori è in facoltà del datore di lavoro di stabilire un periodo di ferie pari a due settimane, nei periodi di minore produzione.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Le ferie sono irrinunciabili.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Titolo IX

Congedo matrimoniale - maternità - servizio militare

Art. 16 - Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di ore 80 di normale retribuzione.

Per gli operai e gli apprendisti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con anticipo di 6 giorni di calendario.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 17 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 18 - In caso, di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto – agli effetti della anzianità – il periodo trascorso sotto le armi. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Titolo X

Trasferte - mezzi di trasporto per servizio

Art. 19 - Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra il datore di lavoro e dipendente o, in difetto, dagli organi delle sedi territoriali delle organizzazioni contraenti.

Art. 20 - Qualora ai lavoratori siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Titolo XI

Malattie - infortuni

Art. 21 - In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) - Periodo di comporta

1) mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di sei mesi, anche a cavallo di due anni solari;

2) se il periodo di ferie, una quota pari alla media delle - mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di tre anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

B) - Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS/INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Se le indennità sono riconosciute dagli Istituti menzionati in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte d'indennità non corrisposta dagli Istituti.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal servizio per malattia sono espletate dalle Unità Sanitarie locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali le fasce orarie di reperibilità di cui al D.M. della Sanità dell'8 gennaio 1985 pubblicato sulla G.U. del 7.2.85 sono così determinate: 10,00 - 12,00 / 17,00 - 19,00, sabato e domenica compresi.

Titolo XII

Sospensione del lavoro

Art. 22 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e a scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal servizio a rotazione per periodi superiori a 10 (dieci) giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.

Titolo XIII

Anzianità di servizio

Art. 23 - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell'azienda, computando come intero le frazioni di mese uguale o superiori a 15 giorni.

Gli aumenti periodici triennali sono pari al 3% (tre per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

Titolo XIV

Gratifica natalizia

Art. 24 - In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate; nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Titolo XV

Cassa Assistenza – Trattamento di fine rapporto T.F.R.

Art. 25 - Mensilmente le aziende sono tenute a versare alla Cassa Assistenza Previdenza gli importi ottenuti dalla percentuale del 3% (tre per cento) sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con contratto di formazione lavoro.

Dette somme vanno accantonate presso la Cassa Previdenza e Assistenza, secondo i criteri attualmente stabiliti nell'All. B del presente contratto, per costituire un fondo integrativo di previdenza per lavoratori e soci delle cooperative.

Inoltre al fondo integrativo di previdenza annualmente, precisamente entro il mese di marzo, viene versato una somma, per ogni dipendente in forza, pari al 20% (venti per cento) del T.F.R. maturato nell'anno precedente.

La Cassa Previdenza e Assistenza dovrà prevedere inoltre, prestazioni integrative di malattia, infortuni oltre ad altre forme di assistenza, secondo il Regolamento previsto dallo Statuto della Cassa Previdenza e Assistenza per le quali è dovuto un contributo variabile dal 1,00% (uno per cento) all'8% (otto per cento) della paga base nazionale, All. C, che inizialmente viene stabilito nella misura del 2% (due per cento) come da All. B.

Vengono versati altresì alla Cassa Assistenza Previdenza gli importi delle festività soppresse con legge n. 54/1977.

Oltre a detta contribuzione è dovuta, a carico del datore di lavoro e del dipendente, in parti uguali, la

quota di servizio contrattuale del 2% (due per cento) della paga base nazionale, All. C, da utilizzare tra le Organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L. per le attività istituzionali.

Il datore di lavoro deve versare la somma di lire 400.000 a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri. Tale importo è per dipendente, è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Indipendentemente se il contratto sia a tempo indeterminato o determinato annualmente il datore deve versare la somma di lire 200.000 per ogni dipendente della categoria quadro.

Ai dipendenti licenziati dimissionari sarà corrisposto da parte della Cassa Assistenza Previdenza il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, se gli importi relativi al T.F.R. vengono annualmente versati alla Cassa Assistenza e Previdenza, non oltre il 1° marzo di ogni anno, secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni Nazionali contraenti.

Le cooperative sono tenute al versamento del contributo alla Cassa Assistenza Previdenza nella misura dell'8% (otto per cento) da calcolarsi sui compensi effettivamente riscossi dal socio-coimprenditori sulla base del bilancio d'esercizio. Comunque mensilmente verseranno in acconto contributi da calcolarsi sui compensi del mese precedente. Nel mese di giugno di ogni anno si procederà al conguaglio ed all'eventuale versamento o meno, delle differenze (All. B).

Per i dipendenti delle cooperative il contributo è dell'8% (otto per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale riferito al livello di inquadramento del lavoratore (All. B).

Titolo XVI

Trattamento economico

Art. 26 - La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) - paga base nazionale (All. C);
- b) - terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- c) - eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 23;
- d) - altri elementi derivanti da contrattazione regionale, provinciale od aziendale.

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione vengono riconosciute una indennità di funzione determinata nella misura di lire 80.000 (sessantamila) Quadro A e lire 60.000 Quadro B per tredici mensilità.

Art. 27 - La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale 168.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 28 - Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, "impiegati" e "quadri", i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala di classificazione su cinque livelli, oltre ai quadri, secondo lo schema che segue:

- a) - quadro A;
- b) - quadro B; b) - primo livello: impiegati;
- c) - secondo livello: impiegati - operai;
- d) - terzo livello: impiegati - operai;
- e) - quarto livello: impiegati - operai;
- f) - quinto livello: operai.

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di paga base nazionale, la paga base nazionale ha una suddivisione, fermo restando la scala di classificazione, in settore radio e settore televisioni.

L'inquadramento del personale dipendente nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni riportate nell'All. A, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogie nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicati nelle declaratorie.

Art. 29 - Con decorrenza dal rinnovo del presente contratto la paga base nazionale, per ogni singolo livello e per ogni singolo settore, è quella indicata nell'All. C.

Art. 30 - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale.

Si intende indennità di cassa anche l'indennità di maneggio denaro e l'indennità riscossione crediti, qualora sussista in modo continuativo l'obbligo di accollarsi l'onere delle eventuali differenze.

Art. 31 - La retribuzione può essere anche parzialmente o totalmente a provvigioni.

La parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro, caso per caso e deve essere comunicato per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale la possibilità di una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% alla paga base nazionale del presente contratto.

Dovrà essere mensilmente effettuato il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo considerato.

Titolo XVII

Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 32 - Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 34.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, può avvenire da parte del datore di lavoro per una delle cause sotto elencate (giusta causa), ed a titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui sopra:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell'azienda anche fra i dipendenti;
- l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o altri dipendenti;
- appropriazione di beni aziendali o di terzi nel luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi presso l'azienda;
- concorrenza con l'azienda in cui presta la propria opera;
- esecuzione di lavori, senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
- falsificazione di documentazione aziendale;
- assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di cinque nel biennio anche non consecutive;
- il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione.

Art. 33 - Nella casistica di licenziamento per giusta causa rientra, ma con diritto di preavviso, anche:

- cessazione dell'attività;
- grave difficoltà economiche dell'azienda.

Art. 34 - I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono, in funzione del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio del lavoratore, i seguenti:

	fino a 5 anni servizio	fino a 10 anni servizio	oltre i 10 anni servizio
quadri A e B	90 giorni	120 giorni	150 giorni
livello I	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello II	45 giorni	60 giorni	90 giorni
livello III	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livello IV e V	20 giorni	30 giorni	45 giorni

Art. 35 - Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 34 deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di

mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R.

Titolo XVIII

Trattamento di fine rapporto

Art. 36 - Al personale dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297. Per quanto riguarda la liquidazione si fa riferimento all'art. 25 del presente contratto.

Titolo XIX

Indumenti ed attrezzi di lavoro

Art. 37 - Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario e/o di sicurezza.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Titolo XX

Lavoratori inabili

Art. 38 - Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere le consulenze e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Titolo XXI

Tutela dei tossicodipendenti

Art. 39 - Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi sanitari ed inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscono nei progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispettano le prescrizioni ricevute, qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture in aggiunta al periodo di comporta.

L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali, anche in ragione della loro specificità.

Titolo XXII

Lavoro part-time - genitori di inabili e tossicodipendenti

Art. 40 - Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire, flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Ai lavoratori assunti a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario (supplementare) nel limite massimo di 400 (quattrocento) ore, rispettando le seguenti condizioni:

- deve essere esclusa la sovrapposizione del lavoro straordinario ad altre prestazioni di lavoro presso terzi datori di lavoro, ricomprendendo nel concetto di lavoro il tempo necessario ai trasferimenti;
- il cumulo delle ore di lavoro ordinario, prestato anche presso terzi, e le ore di lavoro straordinario, non può eccedere il limite di 2200 (duemiladuecento) ore anno;
- le prestazioni straordinarie possono essere richieste solamente per picchi di produzione non supportabili dai dipendenti a tempo pieno aventi le stesse mansioni.

Il lavoratore a tempo parziale è tenuto a comunicare al datore di lavoro, sia all'inizio che durante il rapporto di lavoro, l'esistenza o l'inizio di altri rapporti di lavoro con terzi, il totale delle ore di occupazione nonché la loro dislocazione temporale e le variazioni intervenute, nel termine di tre giorni dal verificarsi di tali eventi.

Art. 41 - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art. 3, le seguenti:

- periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni.

Art. 42 - I genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Titolo XXIII

Contratto di formazione e lavoro

Art. 43 - Nel quadro della più generale dell'intesa tra l'U.C.I.C.T., l'A.N.T.I. e l'U.N.C.I. e la FE.NA.S.A.L.C.C.I.S.A.L., le parti, per le proprie competenze, convengono di attuare gli strumenti più idonei, siano essi contrattuali che amministrativi, al fine di utilizzare al meglio l'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

L'U.C.I.C.T., L'A.N.T.I. E L'U.N.C.I. e la FE.NA.S.A.L.C.-C.I.S.A.L. constatate le difficoltà che le piccole aziende del settore incontrano per l'applicazione di detto istituto e quindi l'impossibilità di usufruire a pieno dei contratti formazione e lavoro ravvisando in esso uno strumento valido per favorire l'incremento occupazionale giovanile, concordano di identificare le iniziative comuni per attivare gli interventi previsti nella legge n. 863/1984 e nelle successive modificazioni.

L'U.C.I.C.T. per mezzo del proprio ente E.N.F.R.A.U., l'U.N.C.I. per mezzo del proprio ente FIDET-COOP e la C.I.S.A.L. per mezzo del proprio ente E.C.A.P., unitariamente convengono di approntare corsi di formazione teorici in sostituzione di quelli d'obbligo impartiti dal datore di lavoro.

A tale scopo sarà insediata una apposita commissione che studierà le modalità pratiche per l'effettuazione in comune dei predetti corsi.

Titolo XXIV

Apprendistato

Art. 44 - La disciplina dell'apprendistato è regolato dalle norme di legge, e dalle disposizioni del presente contratto.

Il livello di inquadramento degli apprendisti e la durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 (dodici) mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di addestramento professionale regionale o da Enti ed Istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento.

Le percentuali da calcolare sulla paga base nazionale relativamente alla retribuzione dell'apprendista sono quelle appresso riportate all'art. 46 e sono riferite ai livelli 4° o 3°.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, valgono le norme di legge.

Al termine dell'apprendistato, i benefici contributivi previsti dalla L. 19 gennaio 1953, n. 25 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 45 - Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, compiuto il

periodo di prova l'assunzione diventa definitiva.

Art. 46 - La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale relativa al livello d'inquadramento.

Periodo	Livello	Percentuale
1° anno	4°	50%
2° anno	4°	60%
3° anno	4°	70%
4° anno	4°	80%
5° anno	4°	90%
1° anno	3°	50%
2° anno	3°	60%
3° anno	3°	75%
4° anno	3°	90%

Titolo XXV

Contratti d'inserimento

Art. 47 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a)* - primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento;
- b)* - secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

Titolo XXVI

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore-ambiente di lavoro

Art. 48 - Le parti firmatarie del presente accordo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Art. 49 - Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

- a)* - osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai preposti, ai fini della

protezione collettiva e individuale;

b) - utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

c) - utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

d) - segnalano immediatamente al datore di lavoro o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. *b)* e *c)*, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al datore di lavoro o al preposto;

e) - non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

f) - non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

g) - si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;

h) - contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al preposto, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Art. 50 - Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale su richiesta di una delle parti, per fare le opportune valutazioni sulla base di dati in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

L'U.C.I.C.T., L'A.N.T.I. E L'U.N.C.I. nei confronti delle aziende associate, si impegnano a rafforzare l'iniziativa rivolta ad un generale rispetto delle norme relative all'ambiente, con particolare riguardo allo smaltimento degli eventuali rifiuti tossici e nocivi.

Titolo XXVII

Personale con orario di lavoro discontinuo

Art. 51 - Sempre in osservanza della tabella indicante le occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, approvata con R.p. del 6 dicembre 1923, n. 2657 e pubblicata nella G.U. n. 299 del 21 dicembre 1923, sono considerati tali le seguenti figure professionali:

a) - custodi;

b) - guardiani diurni e notturni;

c) - portieri;

d) - uscieri ed inservienti;

e) - personale addetto ai lavori di carico e scarico;

f) - addetti ai centralini telefonici privati;

g) - personale addetto alla messa in onda delle trasmissioni radiotelevisive.

Titolo XXVIII

Esclusività di stampa - archivio contratti - distribuzione contratti

Art. 52 - Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Art. 53 - In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge n. 963/1988, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio Contratti - Via Davide Lubin, 2 - Roma, copia del presente contratto.

Art. 54 - Le parti in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, convengono di assegnare al presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato sia alla estensione della rappresentanza delle parti firmatarie sia al servizio ai lavoratori che da ciò ne scaturisce.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per il loro utilizzo avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 55 - I titolari delle Aziende sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente contratto.

Titolo XXIX

Stipulazione contratti integrativi

Art. 56 - Dopo un mese dalla firma del presente contratto per ogni provincia potranno essere stipulati contratti provinciali integrativi per regolamentare quanto ad essi specificamente demandato per competenza dal presente contratto.

Titolo XXX

Reclami e controversie

Art. 57 - Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto e di contratti integrativi le parti si impegnano in tempestivi incontri e convengono che, prima di adire le vie giudiziarie, oltre a rivolgersi al Centro Assistenza Contrattuale dovrà in ogni caso essere tentata la conciliazione tramite le Organizzazioni contraenti ai diversi livelli.

Titolo XXXI

Centro di assistenza contrattuale

Art. 58 - Le parti costituiranno un centro servizi paritetico, denominato Centro di assistenza contrattuale, per esaminare e proporre soluzione alle tematiche appresso specificate:

- a) - assistere le imprese che ne facciano richiesta per l'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987;
- b) - esaminare le problematiche relative alle direttive dell'Unione Europea concernente l'istituzione di procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- c) - classificazione del personale, come previsto dall'art. 2 del presente contratto.

Titolo XXXII

Pensione integrativa

Art. 59 - Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione della previdenza complementare in relazione al dibattito in atto ed al D.Lgs. n. 124 del 1993, che allo stato attuale le rende inattuabili.

Conseguentemente il Centro di assistenza contrattuale (v. art. 58) è impegnato ad esaminare, per mezzo di una commissione paritetica di esperti, le problematiche connesse anche in relazione all'attività della Cassa Assistenza Previdenza.

Titolo XXXIII

Decorrenza e durata

Art. 60 - Il presente contratto decorre dal 1° giugno 1995 ed avrà scadenza il 31 maggio 1999 per quanto concerne la parte normativa, mentre la parte retributiva scade il 31 maggio 1997.

La C.I.S.A.L. presenterà la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 (novanta) giorni prima della sua scadenza.

Le parti nel rispetto dell'accordo tra Governo e sindacati, sottoscritto dalla C.I.S.A.L. il 22 dicembre 1994, si impegnano a mantenere la normativa generale prevista in detto accordo sia sul piano procedurale che economico nel caso di ritardo o di mancato accordo.

Le parti verificheranno nell'ambito delle imprese minori e compatibilmente con le loro esigenze lo stato di avanzamento delle procedure di pari opportunità per le donne.

Titolo XXXIV

Diritti sindacali

Art. 61 - Le parti riconoscono, che data la tipicità delle imprese e la loro ridotta dimensione operativa non è possibile l'individuazione di normative sindacali di carattere generale, ma intendono comunque salvaguardare la partecipazione del lavoratore alla vita sindacale, e perciò viene concordato che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di dieci ore, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 62 - Le trattenute per contributi sindacali vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L., in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro per mezzo delle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 63 - La rappresentanza sindacale aziendale (R.S.A.), ai sensi dell'art. 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è prevista nelle imprese che occupano più di otto dipendenti, in questo caso è previsto un delegato sindacale.

L'elezione del delegato sindacale deve essere comunicato per iscritto con lettera raccomandata alla impresa.

Il delegato sindacale ha diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni o quant'altro attinente il suo mandato, nella misura massima di 20 (venti) ore annue.

Inoltre il delegato sindacale ha diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali od a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 3 (tre) giorni all'anno.

Il delegato sindacale che intende esercitare il diritto di cui al precedente comma deve darne comunicazione scritta alla impresa di regola tre giorni prima.

Il diritto di affissione negli appositi spazi di cui all'art. 25 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è esteso alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L.

Art. 64 - I datori di lavoro e i lavoratori verseranno per il tramite della Cassa Assistenza Previdenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, un contributo calcolato sulla paga base nazionale a titolo di quota di assistenza contrattuale, che sarà utilizzata anche per l'attività del Centro di Assistenza Contrattuale.

Titolo XXXV

Codice disciplinare

Art. 65 - *Doveri del Lavoratore* (Redatto ai sensi dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300).

Il lavoratore deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

1) - osservare l'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;

- 2) - svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro nel rispetto delle norme del contratto collettivo applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) - conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;
- 4) - in merito alla posizione assegnatagli ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualunque e qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri assunti in merito al rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del 13 novembre 1924, n. 1825 convertito in L. 18 marzo 1925, n. 562.
- 5) - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e tutto il pubblico che per qualsiasi motivo trattiene rapporti con l'azienda;
- 6) - divieto assoluto di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda ovvero per quanto previsto dal contratto collettivo o da disposizioni legislative;
- 7) - rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il contratto collettivo applicato e con leggi vigenti.

Disposizioni Disciplinari.

I lavoratori che si renderanno inadempienti ai doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati in base alla gravità dell'inadempienza commessa con:

- 1) - rimprovero verbale;
- 2) - rimprovero scritto;
- 3) - multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito in sua difesa in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere adottato entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti del rimprovero verbale, scritto o della multa e/o sospensione saranno presi nei confronti dei lavoratori che:

- a) - risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad massimo di 3 (tre);
- b) - abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) - abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendono e/o ne anticipano la cessazione;
- d) - non eseguono il lavoro assegnato con assiduità ovvero lo eseguono con noncuranza e/o negligenza,
- e) - procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quant'altro esistente presso l'azienda;
- f) - contravvengono al divieto di fumare ove tale divieto sia indicato con apposito cartello ovvero sia stata fatta regolare comunicazione di divieto di fumare durante l'orario di lavoro;
- g) - accettino mance dai clienti dell'azienda o da fornitori della stessa o che comunque le promuovano o le sollecitino;
- h) - non rispettino le norme stabilite dal presente contratto collettivo, da ogni altro accordo collettivo stipulato dalle parti contraenti e dal regolamento applicato in azienda o commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale nell'azienda e/o all'immagine della stessa.

Il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per le mancanze di maggior rilievo.

Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 6, comma 6 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore risponde in proprio delle perdite e di danni arrecati all'azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.

Titolo XXXVI

Composizione delle controversie

Art. 66 - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, alla L. 20 maggio 1970, n. 300 ed alla successiva L. 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dagli interessati e dalle Organizzazioni Sindacali. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (L. 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia

iscritta.

L'Organizzazione Sindacale che ha ricevuto il mandato di conciliazione deve a sua volta denunciare la controversia sia alla parte interessata che all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Tale lettera raccomandata deve contenere oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, l'incontro deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di spedizione della lettera raccomandata.

Allegato A

Quadri A

Capo del settore dell'informazione con compiti di coordinamento e conduzione, anche se iscritto ad albi o ad ordini professionali, che realizza produzioni (1) 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.

- Direttore di produzione (1) di produzioni (1) complesse;
- Direttore della fotografia di produzioni (1) complesse;
- Produttore esecutivo di produzioni (1) complesse;
- Progettista con responsabilità della realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità;
- Responsabile di emittente che opera su tutto il territorio nazionale;
- Responsabile di unità organizzative complesse;
- Regista di produzione (1) complesse;
- Scenografo;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quadri B

- Analista sistemista;
- Analista di procedure organizzative;
- Assistente alla regia di produzioni (1) complesse;
- Direttore della fotografia di produzioni (1) semplici;
- Direttore di produzioni (1) semplici, direttore della programmazione e del palinsesto;
- EDP auditor; Internal auditor; Produttore esecutivo;

- 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 e concorre alla stesura di testi effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e in video;
- Regista di produzioni (1) semplici;
- Responsabile del settore dell'informazione in realtà radiofoniche complesse, anche se iscritto ad albi od ordini professionali.
- Revisore contabile;
- Specialista di controllo di qualità;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

I Livello

Addetto all'informazione – "telereporter" – anche proveniente dalla mansione di realizzatore di produzioni (1) televisive o da altre mansioni, anche se iscritti ad albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia o secondo indicazioni impartite dal capo settore realizza produzioni (1) 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.

- Capo di servizio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro-sindacale o legale;
- Capo EDP;
- Capo responsabile di elaborazione e realizzazione progetti;
- Capo esperto di sviluppo organizzativo;
- Capo coordinatore di prodotto;
- Capo responsabile di marketing, pubbliche relazioni, di ricerche di mercato, di uffici studi;
- Capo responsabile Commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 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 iscritto ad albi od ordini professionali, con compiti anche di produzione (1).

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

II Livello

- Assistente al produttore (1);
- Assistente del product manager;

- Animatore e conduttore di produzioni (1) complesse con comprovata esperienza ed autonomia operativa;
- Informatore radiofonico – "radioreporter" – anche proveniente dalla mansione di addetto di redazione o da altre mansioni, anche se iscritto ad albi od ordini professionali, che previo conferimento scritto dell'incarico, in autonomia operativa o secondo direttive impartite realizza produzioni (1) 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;
- Responsabile di redazione;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Tecnico di produzione (1) altamente specializzato che realizza produzioni (1) complesse, fornendo apporti di natura creativa e/o esercitando plurimansioni;
- Vice capo di servizio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro-sindacale o legale;
- Capo squadra;
- Operaio altamente specializzato che in autonomia realizza, conduce e mantiene in efficienza impianti elettrici complessi;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

III Livello

- Addetto di redazione che sulla base di indicazioni impartite redige testi su avvenimenti e situazioni effettuando anche prestazioni in audio.
- Addetto alla programmazione e palinsesto;
- Assistente di studio;
- Assistente scenografo diplomato;
- Assistente costumista diplomato;
- Addetto alla videoteca con funzione di ricerca e selezione del materiale;
- Animatore e conduttore di produzione (1) complesse con comprovata esperienza ed autonomia operativa;
- Addetto di redazione;
- Coordinatore di singole produzioni (1);
- Coordinatore televideo.
- Capo reparto o settore di servizio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro-sindacale o legale;

- Copywriter;
- Disegnatore tecnico;
- Disegnatore tecnico;
- Impaginatore di programmi e pubblicità;
- Mixer video;
- Montatore RVM;
- Mixer audio;
- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Operatore audio addetto alla selezione e montaggio che realizza produzioni (1) semplici;
- Operatore televideo che realizza la grafica;
- Operatore telecinema con capacità autonoma di controllo, regolazione e taratura dell'apparecchiatura affidata;
- Redattore audio-video addetto alla selezione ed al montaggio;
- Redattore testi (promoter, copywriter);
- Realizzatore parziale di produzioni (1) 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 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;
- Realizzatore di produzioni (1) 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 in video;
- Stenodattilografo in lingue estere;
- Specializzato di ripresa;
- Segretario di produzione (1);
- Segretario di redazione;
- Segretario con conoscenza di lingue estere;
- Tecnico audio;
- Tecnico video;

- Tecnico di alta/bassa frequenza con comprovata capacità ed esperienza professionale nonché autonomia operativa;
- Tecnico specialista con comprovata capacità ed esperienza professionale nonché autonomia operativa;
- Tecnico addetto alla messa in onda con compito di redigere il registro dei programmi trasmessi e cura della registrazione integrale degli stessi;
- Videografico ideatore e animatore;
- Acconciatore con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- Conducente di autotreni, di autoarticolati pesanti e di autobus che in condizioni di autonomia operativa svolge anche funzione di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- Impiantista/installatore;
- 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.
- Macchinista con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;
- Operaio specializzato;
- Sarto con buona esperienza nel settore televisivo e comprovata capacità;
- Truccatore con notevole capacità ed esperienza professionale nel settore televisivo e nella mansione;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

IV Livello

- Addetto all'ufficio posta;
- Ausiliario di studio addetto alla videoteca;
- Annunciatore;
- Aiuto manutentore di alta/bassa frequenza;
- Addetto alla messa in onda;
- Animatore senza significative esperienze;
- Addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria;
- Macchinista;
- Codificatore;

- Dattilografo anche con uso di video-scrittura;
- Disegnatore tecnico;
- Disegnatore lucidista;
- Disegnatore videografico;
- Fonico;
- Fatturista;
- Impiegato d'ordine;
- Lettore di testi redatti da al - Magazziniere;
- Montatore RVM;
- Mixer video;
- Mixer audio;
- Operatore di ripresa;
- Operatore telecinema;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- Operatore meccanografico;
- Operatore emissione reale e simulata;
- Operatore alta/bassa frequenza;
- Operatore televideo;
- Operatore di ripresa;
- Preparatore di commissioni;
- Scedarista;
- Tecnico di alta/bassa frequenza;
- Tecnico video;
- Tecnico audio;
- Autista mezzi pesanti e speciali;
- Addetto alla produzione (1);
- Addetto ai servizi;

- Conducente di autovetture;
- Conducente automezzi leggeri fino a 35 q.li;
- Conduttore di carrelli elevatori;
- Camerinista;
- Elettricista;
- Guardia giurata;
- Impiantista/installatore;
- Macchinista;
- Manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normale attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
- Operaio qualificato;
- Parrucchiere;
- Sarto;
- Truccatore;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella predetta elencazione.

V° Livello

- Addetto al carico e scarico;
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- Addetto generico di supporto alla produzione (1) e/o servizi;
- Addetto al magazzino;
- Aiutante di studio;
- Ascensorista;
- Avvolgitore;
- Conducente di motofurgone;
- Custode;
- Fattorino;
- Guardarobiere;

- Guardiano di deposito;
- Manovale;
- Operaio comune;
- Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- Portiere;
- Usciere;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

NOTA - (1) secondo la terminologia specifica e convenzionale del settore televisivo.

Allegato B

1) - Contribuzione all'8% - Dipendenti aziende non cooperative.

<i>Contributi</i>			<i>A carico</i>
2,00 % Paga nazionale			base Datore di lavoro
1,00 % Paga nazionale			base Dipendente
20 % T.F.R. annuale			Dipendente
1,00 % Paga nazionale			base Datore di lavoro
1,00 % Paga nazionale			base Dipendente
festività sopresse			Dipendente
1,00 % Paga nazionale			base Datore di lavoro
1,00 % Paga nazionale			base Datore di lavoro
1,00 % Paga nazionale			base Dipendente

<i>Prestazioni</i>		<i>A favore</i>
Pensione integrativa		Dipendente
Infortuni		Dipendente
Integrazione malattia		(*)
Varie		
Funzionamento C.A.P.	della	
Quote di contrattuale	assistenza	

(*) Alcune prestazioni sono anche a favore dei familiari a carico).

2) Contribuzione all'8% - Soci delle cooperative.

<i>Contributi</i>	<i>A carico</i>
2,00 % Compensi riscossi	Cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Socio della cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Socio della cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Cooperativa
1,00 % Compensi riscossi	Socio della cooperativa

<i>Prestazioni</i>	<i>A favore</i>
Pensione integrativa	Socio della cooperativa
Infortuni	Socio della cooperativa
Integrazione malattia	(*)
Varie	
Funzionamento della C.A.P.	
Quote di assistenza contrattuale	

(*) Alcune prestazioni sono anche a favore dei familiari a carico).

Allegato C

Classificazione personale	Paga base nazionale			
	del Settore televisioni		Settore Radio	
	dal 1° gennaio 1995	dal 1° gennaio 1996	dal 1° gennaio 1995	dal 1° gennaio 1996
Quadro A	2.290.900	2.427.200		
Quadro B	2.187.440	2.275.500	1.847.500	2.047.950
I° livello	1.921.400	2.002.440	1.655.360	1.820.400
II° livello	1.773.600	1.835.570	1.537.120	1.668.700
III° livello	1.655.360	1.714.210	1.478.000	1.557.925
IV° livello	1.537.120	1.592.850	1.433.660	1.486.660
V° livello	1.478.000	1.517.000	1.400.000	1.450.000

Indennità di funzione Quadro A lire 80.000 al quadro B lire 60.000 per tredici mensilità.

Art. 1 - L'U.C.I.C.T., L'A.N.T.I. E L'U.N.C.I. e la C.I.S.A.L. - FE.NA.S.A.L.C. ciascuna per le proprie competenze convengono di attuare gli strumenti più idonei, siano essi contrattuali che legislativi, al fine di utilizzare al meglio l'istituto dei contratti di formazione e lavoro, ed esprimono, così, la volontà di recepire le disposizioni della L. 19 dicembre 1984, n. 863 e successive integrazioni e modificazioni.

Le parti provvederanno all'invio della copia del presente accordo al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale al fine di ottenere l'esonero della procedura di approvazione da parte della competente Autorità Pubblica (C.R.I.) in attuazione a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 3 D.L. 29 marzo 1991, n. 108 convertito nella L. 1° giugno 1991, n. 169.

I progetti di formazione definiti tra le parti a livello territoriale verranno depositati presso gli Uffici Provinciali e Regionali del Lavoro e della Previdenza Sociale ai fini del rilascio immediato alle aziende associate alla U.C.I.C.T., all'A.N.T.I. e alla U.N.C.I. dell'autorizzazione all'avviamento al lavoro da parte degli Uffici Circostrizionali per l'Impiego territorialmente competenti.

Art. 2 - Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro.

Il contratto di formazione e lavoro dovrà risultare da atto scritto.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di qualifiche elevate (Tipo A.1) è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al 20 livello di inquadramento ed avrà durata di 24 mesi. Tali contratti devono prevedere una formazione teorica pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di qualifiche intermedie (Tipo A.2) è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al 30 e 40 livello di inquadramento ed avrà una durata di 24 mesi. Tali contratti devono prevedere una formazione teorica pari a 80 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo (Tipo B) avrà una durata massima di 12 mesi e deve prevedere una formazione teorica pari a 20 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento delle qualifiche previste al 50 livello del presente C.C.N.L.

In caso di sospensione legale del rapporto di lavoro, il contratto di formazione e lavoro verrà prorogato per un periodo di durata pari alla sospensione medesima, solo nel caso in cui gli Istituti previdenziali ed assistenziali riconoscano il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

La formazione teorico-pratica sarà effettuata dal personale qualificato o dal datore di lavoro, nonché dai propri familiari collaboratori.

Art. 3 - Al lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento economico e normativo di cui al presente C.C.N.L.

In caso di assenze dal lavoro con diritto di conservazione del posto, al lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro, spetterà il trattamento economico previsto dalle norme di legge.

Nessuna integrazione è prevista carico del datore di lavoro.

Art. 4 - Le parti s'impegnano ad incontrarsi ogni qualvolta la disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro subisca modifiche.

_____, Lì _____

Spett.le _____

Oggetto: Progetto contratto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 863/1984 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il sottoscritt _____ nella qualità di _____

della Ditta _____ ubicata in _____

Via /Piazza _____ N. _____ PR _____

esercente l'attività di _____ codice ISTAT _____

contratto applicato: Radio e televisioni private stipulato in data 31 maggio 1995 dalla U.C.I.C.T. - Unione Cristiana italiana Commercio e Turismo, l'A.N.T.I. - Associazione Nazionale Teleradio Indipendenti, l'U.N.C.I. - Unione Nazionale Cooperative Italiane e la C.I.S.A.L-FE.N.S.L.C. - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio aderente alla C.I.S.A.L-Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Autonomi, chiede

che venga approvato il progetto di formazione e lavoro relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

a) N° _____ qualifica _____ durata CFL mesi _____

livello iniziale di inquadramento _____ livello finale _____

b) N° _____ qualifica _____ durata CFL mesi _____

livello iniziale di inquadramento _____ livello finale _____

A tal fine dichiara che alla data odierna escluso i lavoratori interessati al presente progetto, questa azienda occupa n° _____ dipendenti, di cui:

a) - Impiegati n° _____, operai n° _____, apprendisti n° _____

b) - uomini n° _____, donne n° _____

c) - a tempo indeterminato n° _____, a tempo determinato n° _____ CFL n° _____

La formazione consisterà nell'impartire le nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali cui è preordinata la formazione. La formazione sarà impartita nei locali dell'azienda

sotto la guida del titolare o di altre persone qualificate. I contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a:

Ai lavoratori assunti in contratto di formazione e lavoro spetterà il trattamento economico retributivo previsto dal C.C.N.L. sopra menzionato.

Si dichiara inoltre di non aver effettuato negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione del personale la cui professionalità sia attinente a quella che debbono conseguire i lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro e di non avere in atto sospensioni dal lavoro, ai sensi della L. 12 agosto 1977, n. 675 art. 2, di lavoratori in possesso della stessa professionalità.

Si dichiara inoltre che ai sensi del comma 40 dell'art. 25 della legge n. 233/1991 i lavoratori non verranno impiegati in mansioni non equivalenti a quelli risultati dalla richiesta di avviamento.

firma del legale rappresentante

Allegato: attestato d'iscrizione dell'azienda alla associazione_____

Allegato E

Protocollo d'intesa per la costituzione della CASSA PREVIDENZA e ASSISTENZA

tra

- U.C.I.C.T. - Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo
- A.N.T.I. - Associazione Nazionale Teleradio Indipendenti
- U.N.C.I. - Unione Nazionale Cooperative Italiane

e

- C.I.S.A.L. - Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori Autonomi

in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 25 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, il quale prevede la costituzione di una Cassa Previdenza e Assistenza, le Organizzazioni contraenti prendono le opportune iniziative necessarie per stabilire accordi di massima per la formulazione dello Statuto.

Compiti

La cassa Previdenza e Assistenza provvede a:

- prestazioni di previdenza e di assistenza in favore dei dipendenti, può provvedere anche le stesse prestazioni per i datori di lavoro, con una contribuzione superiore di quella dei lavoratori;
- gestione degli accantonamenti;
- ogni altro compito pariteticamente affidato alle Organizzazioni contraenti.

Contribuzioni

Le contribuzioni ed i versamenti alla Cassa Previdenza e Assistenza sono stabiliti dal C.C.N.L. e dagli accordi stipulati dalle Organizzazioni contraenti. Gli obblighi contributivi delle aziende e dei dipendenti alla Cassa Previdenza e Assistenza sono inscindibili tra loro.

Organi

Sono organi della Cassa Previdenza e assistenza:

- il Comitato di Gestione;
- il Consiglio Generale;
- il Collegio Sindacale.

Comitato di Gestione

Uno fra i membri nominati dall'U.C.I.C.T. assumerà la Presidenza, uno dei membri nominati dalla C.I.S.A.L. assumerà la Vice Presidenza.

Spetta al Comitato di Gestione di sovrintendere all'applicazione dello Statuto.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della Cassa Previdenza e Assistenza deve essere effettuato con la firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

Il Presidente presiede il Comitato di Gestione ed il Consiglio Generale, ha la firma sociale e rappresenta legalmente la Cassa di fronte a terzi in giudizio.

Il Comitato di Gestione ha il compito di provvedere all'amministrazione e gestione della Cassa compiendo tutti gli atti necessari allo scopo.

Il Comitato di Gestione predispone il piano previsionale delle entrate e delle uscite, nonché il bilancio consuntivo. Il primo esercizio si chiude il 31 dicembre 1996.

Il Comitato di Gestione è costituito da otto componenti così nominati: quattro dalla C.I.S.A.L., uno dalla U.C.I.C.T., uno dall'A.N.T.I. e due dalla U.N.C.I.

Consiglio Generale

Il Consiglio Generale è composto da 12 membri, così distribuiti:

- 6 di nomina della C.I.S.A.L.;
- 2 di nomina della U.C.I.C.T.;

- 2 di nomina della U.N. C.I.;
- 2 di nomina dell'A.N.T.I.

Spetta al Consiglio Generale:

- esaminare e valutare il piano previsionale delle entrate e delle uscite;
- approvare il bilancio consuntivo della Cassa;
- decidere gli eventuali ricorsi presentati dagli iscritti, in materia di contributi e prestazioni.

Collegio Sindacale

Il Collegio sindacale è composto di tre membri di cui uno designato dalla U.C.I.C.T. e l'altro designato dalla C.I.S.A.L., il Presidente è designato dall'HNCI tra gli iscritti dall'Albo Revisori dei Conti.