

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DÌ LAVORO

Aziende Broadcasting Radio, Tv
Service di Produzione Radio, Tv, Audiovisivo



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI
LIBERSIND CONFSAI

In vigore dal
01.01.2020 al 30.12.2022

CAMPO DÌ APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro nelle Aziende del settore Broadcasting radiofonico e televisivo operanti in ambito locale e nazionale nonché nelle imprese fornitrici di contenuti editoriali e/o informativi (con esclusione dei dipendenti aventi qualifica giornalistica) operanti in ambito locale e nazionale, nelle imprese operanti nel settore del "Service Televisivo" e nelle imprese del settore cinematografico leggero (operante in tecnica digitale), della fotografia e dell'audiovisivo.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Il presente CCNL, ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuti lo sviluppo, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di *welfare* ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della libera contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle:

- 1. Imprese di Broadcasting radiofonico e televisivo operanti in ambito locale e nazionale;**
- 2. Imprese fornitrici di contenuti editoriali e/o informativi operanti in ambito locale e nazionale;**
- 3. Emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea;**
- 4. Imprese operanti nel settore del "Service Televisivo"**
- 5. Imprese del settore cinematografico leggero, della fotografia e dell'audiovisivo.**

Il presente CCNL è applicabile anche ai lavoratori dipendenti di imprese che svolgono altre attività collaterali e complementari rispetto alle attività prevalenti nei settori summenzionati.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI
Periodo di prova Art.2	180 GIORNI: (livello Quadri, livello 1°). 90 GIORNI: (livelli 2°,3°,4°,5°).
Orario di lavoro Reperibilità Art. 7	40 ore settimanali effettive e 8 ore giornaliere, per una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi, o di ore 6,40 giornaliere per una distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi. Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana la cui durata non potrà essere inferiore a una ora. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione;
Flessibilità, elasticità dell'orario di lavoro Art.8	In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
Banca delle ore Art. 9	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore in misura pari al 50%.
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 11/12	Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. In deroga al limite indicato, è sempre ammesso il ricorso al lavoro straordinario per ciascun lavoratore in relazione ai casi indicati all'art. 12 del presente CCNL (quali, ad esempio: eccezionali esigenze tecniche e/o organizzative, casi di forza maggiore ecc.). Maggiorazioni sulla quota ordinaria di retribuzione nella misura del: <ul style="list-style-type: none"> - lavoro straordinario diurno 34% - lavoro straordinario festivo diurno 54% - lavoro straordinario notturno 44% - lavoro straordinario festivo notturno 74% - lavoro festivo ex art. 17 20% Il lavoro ordinario notturno (dalle ore 22:00 alle ore 06:00) è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto applicando una maggiorazione pari al 15%.
Maggiorazione riposi settimanali Art. 13	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della retribuzione.
Permessi e Ferie Artt. 14/19	Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui. Ferie annuali:4 settimane: Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 o a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
Tipologie di retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26 ; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 173 . Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 2°, 3° e 4° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento, del 5% per il primo anno e del 2,5% nel secondo anno. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti (limitatamente ai livelli 1°, 2°, 3°, 4°, 5°) le retribuzioni ridotte previste nelle tabelle allegate al presente CCNL, sempre previa comunicazione da inviare all'E.BI.A.S.P.
Mensilità	13 mensilità.
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale.
Scatto di merito Art. 31	Le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Malattia Artt. 34 e ss	Conservazione del posto: 180 gg. di calendario in un anno, decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il lavoratore potrà usufruire di ulteriori 120 giorni mesi di aspettativa non retribuita (12 mesi in caso di patologia grave e continuativa) .
Trattamento economico per malattia Art. 37	Trattamento economico lavoratore non in prova: Integrazione indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto: 60% dal 1° al 3° giorno (massimo 4 eventi/anno di calendario); 75% dal 4° al 45° giorno. Massimo 45 giornate indennizzabili nell'anno. Patologie gravi: 100% con un massimo di 180gg/anno .
Infortunio Art. 40	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento. L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Preavviso Art. 50

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Q	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1° - 2°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
3°	1 mese	40 giorni	50 giorni
4°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
5°	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Contrattazione collettiva decentrata Art. 52	Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle Associazioni Regionali o Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscrittrici del presente CCNL,, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale gli Istituti di cui all'art. 52.
Part time Art.53 e ss	Sono ammesse clausole di flessibilità ed elastiche. Il lavoro a tempo Part time può essere: -orizzontale: come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno; -verticale: come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; -misto: come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".
Lavoro Intermittente Art.63 e ss	Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione prevista dall'art.24.
Lavoro a tempo determinato Art.69 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare il limite di cui sopra.
Somministrazione Art.76	Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
Telelavoro Art. 79 e ss	Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Alla contrattazione aziendale è demandata la disciplina nel merito.
Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 96	-Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. -La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. -L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi. -Le quote,unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI",vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

Assistenza Sanità integrativa

“FONDOSANI”

Art. 97

Per il finanziamento di detto istituto è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa **FONDOSANI** (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti **per 12 mensilità**.

Tale contributo, deve essere versato **unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice “EBAP” o tramite bonifico bancario** sul Conto corrente intestato a E.BI.A.S.P.

Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella:

da 1 a 5 :	€ 50,00
da 6 a 15 :	€ 100,00
da 16 a 30:	€ 150,00
da 31 a 40:	€ 250,00
da 41 a 50:	€ 300,00

Classificazione del personale Art. 99

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

APPENDICI

REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

primo anno: 50%;secondo anno: 50%; terzo anno: 65%; quarto anno: 70%.

La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

Proporzione numerica:

-aziende con numero di dipendenti inferiore a 10 unità: numero di apprendisti non superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa;

-aziende con numero di dipendenti pari o superiore a 10 unità: il numero complessivo di apprendisti, direttamente o indirettamente, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro;

-il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Durata e trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante:

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a **36 mesi**. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 4°. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

primo anno: 80%;secondo anno: 85%; terzo anno: 90%.

TABELLE RETRIBUTIVE

Settore Radiotelevisivo - Service di produzione

Minimi contrattuali tabellari mensili

Tabella A

Livello	01/ /2020	01/ /2021	01/ /2022
Quadri	1.530,00	1.574,00	1.620
Primo livello	1.377,00	1.417,00	1.458
Secondo livello	1.275,00	1.312,00	1.350
Terzo livello Super	1.173,00	1.207,00	1.242
Terzo livello	1.071,00	1.102,00	1.134
Quarto livello	1.020,00	1.050,00	1.080

Tabella B (Indennità di Contingenza)

Livello	Ind. Contingenza
Quadri	536,58
Primo livello	533,22
Secondo livello	528,62
Terzo livello Super	525,80
Terzo livello	520,57
Quarto livello	516,08