

## Radiotelevisione - Emittenti private - Rinnovo del c.c.n.l. 2018-2020

In data 19 dicembre 2017 Confindustria Radio Televisioni, Rna e Anica con Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil avevano rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti dalle imprese private radiotelevisive, multimediali e multiplatforma, che decorre dalla stipula e scadrà il 31 dicembre 2020. Il rinnovo presentava delle incongruenze matematiche negli importi dei minimi tabellari, che le Parti si erano riservate di sanare con la stesura di un testo definitivo, che la Redazione aveva deciso di attendere. Tuttavia, a motivo dell'approssimarsi della scadenza della seconda tranches di aumenti retributivi (luglio 2019), si è stabilito di pubblicare i contenuti del rinnovo, fornendo le tabelle dei **minimi tabellari calcolati redazionalmente**.

### Campo di applicazione

Il c.c.n.l. si applica a tutte le aziende private media, ivi comprese le agenzie di informazione radiotelevisiva, esercenti servizi radiotelevisivi, anche diffusi attraverso canali multimediali e multiplatforma, comunque realizzati con attività di produzione, post-produzione, emissione, edizione e messa in onda, distribuzione e commercializzazione dei programmi e a tutti i lavoratori in esse occupati qualunque attività o mansioni svolgano rappresentando la fonte di regolamentazione di tutti i tipi di rapporti di lavoro nel settore.

Tra le imprese esercenti servizi radiotelevisivi e multimediali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano:

- le aziende che erogano servizi tecnici di produzione radiotelevisiva, di diffusione del segnale radiotelevisivo, di gestione di impianti produttivi e di messa in onda, di progettazione e realizzazione videografica e scenografica, di post produzione, di progettazione ed esercizio di sistemi informatici a supporto della produzione e della programmazione radiotelevisiva:

- imprese di produzione radiotelevisive;

- le imprese che producono e commercializzano canali radiotelevisivi telematici free o pay, attività di new economy ed e-commerce, canali di informazione anche all news, programmi e contenuti editoriali, anche se destinati alla esclusiva diffusione multimediale, imprese di gestione servizi social network e/o servizi on line, fornitori di servizi media audiovisivi, operatori di rete e tower companies, nonché piattaforme di diffusioni di contenuti multimediali le aziende che realizzano specifici prodotti radiotelevisivi su commessa, integrando gli aspetti editoriali e tecnico produttivi.

### Minimi tabellari

Per effetto degli aumenti retributivi stabiliti dal 1° luglio 2018, 1° luglio 2019 e 1° ottobre 2020, i **nuovi importi dei minimi di retribuzione - calcolati redazionalmente** - risultano i seguenti:

#### Settore televisivo

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.7.2018	Dal 1.7.2019	Dal 1.10.2020
9Q	1.757,71	1.804,81	1.851,91
8Q	1.611,17	1.654,36	1.697,55
8	1.611,17	1.654,36	1.697,55
7	1.485,70	1.525,54	1.565,38
6	1.417,42	1.455,40	1.493,38
5	1.306,00	1.341,00	1.376,00
4	1.098,20	1.127,61	1.157,02
3	916,50	941,07	965,64
2	806,09	827,69	849,29

1	694,66	713,28	731,90
---	--------	--------	--------

#### Settore radiofonico

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.7.2018	Dal 1.7.2019	Dal 1.10.2020
6Q	1.284,27	1.323,12	1.361,97
5	1.151,80	1.186,68	1.221,56
4	947,75	976,41	1.005,07
3	809,20	833,70	858,20
2	683,24	703,91	724,58
1	571,01	588,28	605,55

#### Una tantum

In considerazione dell'andamento dei tassi di inflazione nel triennio 2015/2017, le Parti concordano il riconoscimento di un importo una tantum pari a **€ 100,00**, non parametrati ai livelli di inquadramento, con erogazione **febbraio 2018**.

Per i lavoratori in forza alla stipula del c.c.n.l. 19 dicembre 2017 assunti successivamente al 1° gennaio 2015, a tempo indeterminato o con contratto part time o a termine, l'importo sarà ricalcolato sulla base dell'effettiva anzianità di servizio.

L'una tantum non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale e contrattuale, compreso il t.f.r.

#### Premio di risultato ed E.g.r.

Entro il 30 giugno 2019 una Commissione paritetica dovrà acquisire elementi per la definizione degli indicatori di produttività, redditività e competitività per la definizione della "struttura" del **premio di risultato**. Entro la stessa data le Parti stipulanti definiranno i meccanismi del premio, mentre gli importi e le modalità di erogazione per il 2020 sono lasciate ad accordi aziendali.

Sempre entro il 30 giugno 2019 la Commissione sottoporrà alla ratifica delle Parti stipulanti gli importi, i tempi (a partire dal 2020) ed i destinatari dell'**elemento di garanzia retributiva**, sostitutivo del premio.

#### Malattia

In considerazione delle incertezze interpretative dell'attuale quadro normativo circa la sussistenza o meno dell'obbligo da parte delle aziende classificate nel settore dell'industria dello spettacolo di versamento del contributo malattia all'Inps per gli impiegati, le Parti convengono che il trattamento economico di malattia, anticipato dalle imprese, verrà erogato dall'Istituto previdenziale per i dipendenti di quelle aziende che versano il suddetto contributo e direttamente dai datori di lavoro in caso contrario.

Le Parti si impegnano, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del c.c.n.l. 19 dicembre 2017, ad incontrarsi al fine di ridefinire le condizioni relative al trattamento retributivo della malattia e della disciplina del comparto.

#### Maternità

Nel caso di fruizione del **congedo parentale ad ore**, questo sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere con termine di preavviso di 5 giorni lavorativi. L'azienda e la RSU potranno definire una base oraria inferiore.

#### Congedo matrimoniale

La disciplina del congedo viene estesa alle **unioni civili** ex L. n. 76/2016.

**Assistenza integrativa**

La disciplina della tutela sanitaria integrativa del fondo Salute Sempre sarà **garantita fino alla vigenza del c.c.n.l. 19 dicembre 2017.**

**Apprendistato professionalizzante**

È consentita l'assunzione fino a 3 apprendisti anche nelle aziende che abbiano fino a **2 lavoratori**, nonché in quelle nelle quali il lavoro è svolto dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio di personale subordinato. Nelle aziende da 3 a 9 dipendenti qualificati possono essere assunti apprendisti in numero pari ai dipendenti specializzati e qualificati in servizio.

**Lavoro a termine e somministrazione**

Possono essere stipulati contratti a termine o di somministrazione a termine **senza necessità di indicare specifiche esigenze** del datore di lavoro, fermi i divieti di legge.

Ogni contratto potrà essere prorogato per 5 volte nell'arco di **48 mesi**, nell'arco di una durata massima 48 mesi. In caso di successione di più contratti a termine e di somministrazione non potrà comunque essere superato il limite dei 48 mesi, effettivamente lavorati.

Le assunzioni con entrambe le tipologie non potranno superare il **30%** del personale in forza con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, che risulti iscritto nel libro unico al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le frazioni si computano per intero. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine.

I limiti suddetti potranno essere superati con accordo aziendale per comprovate esigenze produttive, tecniche o organizzative.

Il limite del 30% **non si applica** ai contratti di entrambe le tipologie per:

- a) sostituzione di lavoratori assenti;
- b) specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi per tutta la durata degli stessi;
- c) avvio di nuovi progetti/attività (si intendono nuovi fino allo spirare del 24° mese).

Il **diritto di precedenza** si estingue decorsi 10 mesi dalla cessazione del rapporto: sono esclusi i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che abbiano raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico, salvi altri casi di esclusione individuati nei contratti aziendali.

----

(\*) Per specifici programmi devono intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine.

**Previdenza integrativa**

Per i dipendenti da aziende che non abbiano già previsto la costituzione di fondi di previdenza complementare, i fondi di riferimento sono Byblos e Mediafond (con scelta all'atto dell'assunzione).

La contribuzione è confermata nei valori in atto (2% paritetico della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., fatti salvi eventuali accordi aziendali).