

**IPOTESI DI ACCORDO
DEL 12 DICEMBRE 2023**

tra

- le Società del Gruppo Mediaset (Mediaset S.p.A, RTI S.p.A., Elettronica Industriale S.p.A., Medusa Film S.p.A., Radiomediasset SpA, Radio Studio 105 Spa, RMC Italia SpA, Monradio Srl, Virgin Radio Italy SpA, Radio Subasio Srl, Radio Aut Srl), rappresentate dai Signori Luigi Motta, Piero Cerutti, Roberto Rispoli, Marcello Galli, Stefano Catani;

(di seguito, complessivamente, "**Azienda**" o anche "**Società**")

- da una parte -

e

- il Sindacato Lavoratori Comunicazione (SLC - CGIL) nelle persone dei Sigg. Fabrizio Solari, Riccardo Saccone e Dino Oggiano;

la Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni (FISTEL - CISL) nelle persone dei Sigg. Alessandro Faraoni e Paolo Gallo;

l'Unione Italiana Lavoratori della Stampa Spettacolo Informazione e Cultura (UILCOM - UIL) nelle persone dei Sigg. Salvo Uglierolo e Pierpaolo Mischi;

unitamente alle strutture territoriali e alla Delegazione Trattante

(di seguito, complessivamente, "**OOSS**")

- dall'altra parte -

(l'Azienda e le OOSS sono di seguito indicate congiuntamente quali "**Parti**")

Dino

Rd

z *Q* *MP*

FF *M. S.*

U. G. G.

Stor

RM

Stor

Q

Bojpe

Stor

Stor

INDICE

SEZIONE I – PARTE GENERALE

CAPITOLO I

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Art. 1 - Inquadramento delle Relazioni sindacali

Art. 2 - Relazioni Sindacali

Art. 3 - Diritti sindacali

Art. 4 - Assemblee

Art. 5 - Sistema d'informazione

Art. 6 - Formazione e aggiornamento professionale

Art. 7 - Ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 8 - Pari opportunità e azioni positive

Art. 8-bis - Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Art. 9 - Mobilità

Art. 10 - Appalti, coproduzioni e decentramento produttivo

[Handwritten signature]

SEZIONE II – SETTORE TELEVISIVO

CAPITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Periodo di prova

Art. 12 – Modifica delle mansioni

Art. 13 – Ferie

Art. 14 – Permessi non retribuiti

Art. 15 – Congedi

Art. 15 bis – Congedo per donne vittima della violenza di genere

Art. 16 – Aspettativa non retribuita

Art. 17 – Permessi Individuali retribuiti

Art. 18 – Permessi straordinari

Art. 19 – Preavviso licenziamento e dimissioni

Art. 20 – Visite mediche specialistiche

Art. 21 – Malattia

Art. 22 – Maternità e paternità

Art. 23 – Part-time

Art. 24 – Contratti a termine

Art. 25 – Smart Working

CAPITOLO III

ORARIO DI LAVORO

Art. 26 – Orario di lavoro

Art. 27 – Sede di lavoro

Art. 28 – Riposi

Art. 29 – Riduzioni d'orario

Art. 30 - Lavoro straordinario

Art. 31 – Lavoro festivo

Art. 32 – Reperibilità

un.

su

AR

Du M

Z

FR

M.L.

M

Borne

TS

AF

UN

SM

CAPITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 – Elementi della retribuzione mensile

Art. 34 – Compensi aggiuntivi

Art. 34 bis – Ulteriori emolumenti per i lavoratori in forza alla data dell'11 luglio 2018

Art. 34 ter – Ulteriori tutele per i lavoratori in forza alla data dell'11 luglio 2018

Art. 35 – Maggiorazioni per lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo

Art. 35 bis – Trattenuta mensa

Art. 36 – Trasferta

Art. 37 – Missione

Art. 38 – Aumenti periodici di anzianità

Art. 39 – Tredicesima mensilità

Art. 40 – Quattordicesima mensilità

Art. 41 – Polizze assicurative

Art. 42 – Premio di risultato

Art. 43 – Fondo

Art. 44 – Iniziative sociali

Art. 45 – Piano di Assistenza Sanitaria

Art. 46 – Welfare

CAPITOLO V

QUADRI

Art. 47 – Quadri

Art. 48 – Indennità di funzione

CAPITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 49 – Declaratorie generali

Art. 50 – Profili professionali

un.

SEZIONE III – SETTORE RADIOFONICO

CAPITOLO VII

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 – Periodo di prova

Art. 52 – Modifica delle mansioni

Art. 53 – Ferie

Art. 54 – Permessi non retribuiti

Art. 55 – Congedi

Art. 56 – Aspettativa non retribuita

Art. 57 – Permessi individuali retribuiti

Art. 58 – Permessi straordinari

Art. 59 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

Art. 60 – Visite mediche specialistiche

Art. 61 – Malattia

Art. 62 – Maternità e paternità

Art. 63 – Part-time

Art. 64 – Contratti a termine

Art. 65 – Smart Working

cup-

CAPITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 66 – Orario di lavoro

Art. 67 – Sede di lavoro

Art. 68 – Riposi

Art. 69 – Riduzione orario di lavoro

Art. 70 – Lavoro straordinario

Art. 71 – Lavoro festivo

Art. 72 - Reperibilità

un-

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 73 – Elementi della retribuzione

Art. 74 – Compensi aggiuntivi

Art. 74bis – Ulteriori emolumenti

Art. 75 – Maggiorazioni per lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo

Art. 76 – Trattenuta mensa

Art. 77 – Trasferte

Art. 78 – Missione

Art. 79 – Aumenti periodici di anzianità

Art. 80 – Tredicesima mensilità

Art. 81 – Quattordicesima mensilità

Art. 82 – Polizze assicurative

Art. 83 – Premio di risultato

Art. 84 – Fondo

Art. 85 – Piano Assistenza Sanitaria

Art. 86 – Welfare

CAPITOLO X

QUADRI

Art. 87 – Quadri – Indennità di funzione

CAPITOLO XI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 88 – Declaratorie generali e profili professionali

SEZIONE IV – PARTE CONCLUSIVA

CAPITOLO XII

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 89 – Utilizzo Beni aziendali

Art. 90 – Decorrenza e durata

Art. 91 – Norma Finale

un-

ALLEGATI

- Allegato 1** Verbale accordo sindacale del 30 maggio 2023 (Delegazione trattante rinnovo AIA)
- Allegato 2** Testo unico sulla rappresentanza sindacale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014
- Allegato 3** Accordo interconfederale Confindustria – CGIL, CISL e UIL del 28 febbraio 2018
- Allegato 4** Verbale accordo sindacale del 17 settembre 2018 (CAE)
- Allegato 5** Verbale accordo sindacale del 21 maggio 2021 (Smart Working)
- Allegato 6** Verbale accordo sindacale del 1° dicembre 2022 (Estensione durata Modello Smart Working)
- Allegato 7** Indennità disaccorpamento
Tabella Indennità aggiuntive (Settore televisivo)
- Allegato 8** Festività e trattamento festività coincidenti con sabato o domenica o da lunedì a venerdì
- Allegato 9** Statuto Mediafond
- Allegato 10** Dichiarazione congiunta (Quota contributiva a Mediafond)
- Allegato 11** Verbale accordo sindacale del 13 dicembre 2022 (Piano di assistenza sanitaria 2023)
- Allegato 12** Tabella Indennità aggiuntive (Settore radiofonico)
- Allegato 13** Telelavoro



CAPITOLO I
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Art. 1 – Inquadramento delle Relazioni sindacali

- 1.1 Le Parti si danno atto che la titolarità delle trattative, della stipulazione, gestione ed interpretazione del presente accordo integrativo aziendale (di seguito "AIA") compete esclusivamente alle Organizzazioni Sindacali CGIL CISL UIL e alle RSU che si riconoscono nei principi e nelle istanze proposte da dette organizzazioni. Pertanto le rappresentanze, il potere di negoziazione e l'esercizio delle prerogative sindacali, ivi comprese quelle relative a permessi, assemblee, tutele e contributi sindacali, vengono attribuiti soltanto ai soggetti che aderiscono esplicitamente al sistema di Relazioni Industriali, così come configurato dagli accordi interconfederali stipulati tra rappresentanze datoriali e CGIL CISL UIL, nel CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma del 26 maggio 2022 (di seguito, per brevità, "CCNL") e nel presente accordo.
- 1.2 Le Parti altresì:
- confermano che l'assetto delle relazioni sindacali e dei criteri di rappresentanza all'interno delle società del Gruppo Mediaset, che sono interessate al presente AIA, può considerarsi sufficientemente consolidato ed efficacemente articolato;
 - convengono che i processi di razionalizzazione delle strutture organizzative centrali e periferiche e di quelle di produzione di tali società che si sono verificati nel corso degli ultimi anni, hanno determinato l'opportunità di consolidare un sistema di relazioni sindacali che permette di delineare con chiarezza ruoli, responsabilità e materie oggetto d'informazione, verifiche e confronti.
- 1.3 Le relazioni sindacali tra le Società del Gruppo Mediaset e le rappresentanze unitarie dei lavoratori delle stesse avranno l'articolazione di seguito rappresentata.

Art. 2 – Relazioni Sindacali

A) Relazioni Sindacali a Livello Nazionale

- 2.1 Le materie oggetto del confronto saranno indicativamente le seguenti:
- applicazione del CCNL;
 - contrattazione integrativa aziendale per le Società del Gruppo Mediaset;
 - sistema d'informazione di cui all'art. 5 del presente AIA;
 - eventuale interpretazione autentica delle parti sulle norme del presente AIA, nonché su eventuali intese di carattere applicativo/gestionale o in materia di leggi/regolamenti specifici che dovessero dare adito a controversie; analisi sulle informazioni fornite riguardo alle società del Gruppo Mediaset, soprattutto se attinenti a processi organizzativi o ad innovazioni tecnologiche che possano avere riflessi sul personale dipendente;
- 2.2 Le Parti concordano inoltre d'incontrarsi ogniqualvolta dovessero insorgere divergenze circa l'interpretazione e/o applicazione di accordi collettivi nazionali e aziendali, per prevenire e risolvere eventuali conflittualità.
- 2.3 L'espletamento delle Relazioni Sindacali relative al presente livello è compito di un "Esecutivo Nazionale", composto da 18 (diciotto) unità individuate tra le RSU in carica in quel momento dalle OOSS nazionali firmatarie sia del vigente CCNL sia

dell'AIA. Le OOSS nazionali e territoriali e l'Esecutivo Nazionale hanno la responsabilità della trattativa per il rinnovo dell'AIA delle Società del Gruppo Mediaset nonché delle relazioni sindacali sui temi di carattere generale.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che, così come convenuto nel Verbale di Accordo sindacale sottoscritto in data 30 maggio 2023, quivi allegato sub 1:

- (i) il presente AIA è stato negoziato, oltre che dalle rappresentanze sindacali nazionali e territoriali firmatarie sia del vigente CCNL sia del previgente accordo integrativo aziendale, da una "Delegazione Trattante", in luogo dell'«Esecutivo Nazionale», composta da 20 unità (di cui 10 appartenenti alla FISTEL-CISL, 5 alla SLC-CGIL, 5 alla UILCOM-UIL);
- (ii) a seguito della sottoscrizione del presente AIA la Delegazione Trattante cesserà definitivamente il proprio incarico e non avrà più alcun potere negoziale e/o rappresentativo nei confronti dell'Azienda.

B) Relazioni Sindacali a Livello Aziendale

2.4 Le materie oggetto di analisi a livello aziendale saranno indicativamente le seguenti:

- applicazione del corrente CCNL;
- applicazione del presente AIA, in particolare, per quanto attiene l'ambiente, l'assetto degli orari di lavoro, nonché l'organizzazione del lavoro in rapporto alle specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative della singola azienda/unità produttiva.

2.5 A questo livello le relazioni sindacali si svolgeranno tra la Direzione delle singole Società, le RSU della singola azienda/unità produttiva regolarmente costituite ed in carica, assistite dalle OO.SS. a livello territoriale e firmatarie del CCNL e dell'AIA.

2.6 Per l'articolazione delle RSU e dell'Esecutivo Nazionale delle Società del Gruppo Mediaset si fa espresso riferimento a quanto previsto:

- (i) nel Testo Unico sulla rappresentanza sindacale – Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 10 gennaio 2014 (di seguito, "Testo Unico sulla rappresentanza sindacale"), quivi allegato sub 2;
- (ii) nell'Accordo Interconfederale Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 28 febbraio 2018, quivi allegato sub 3.

2.7 Viene confermato il ruolo del Comitato Aziendale Europeo (CAE), nel rispetto delle normative europee vigenti e secondo quanto previsto nel Verbale di Accordo Sindacale del 17 settembre 2018, quivi allegato sub 4.

Art. 3 - Diritti sindacali

3.1 Per lo svolgimento dell'attività sindacale le Parti, riconfermando quanto previsto in materia dal Titolo III della Legge 300/70 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale, riconoscono ai membri di ogni RSU nel loro complesso, nell'ambito di

ogni singola azienda, il monte ore annuo, differenziato per società, di seguito indicati:

| | |
|------------------------------|-------|
| RTI SpA: | 2.600 |
| Elettronica Industriale SpA: | 0 |
| Mediaset SpA: | 100 |
| Medusa Film SpA: | 40 |
| Radiomediaset SpA: | 100 |
| Radio Studio 105 Spa: | 40 |
| RMC Italia SpA: | 30 |
| Monradio Srl: | 30 |
| Virgin Radio Italy SpA: | 30 |
| Radio Subasio Srl: | 30 |
| Radio Aut Srl: | 0 |

3.2 L'applicazione della normativa di cui sopra viene regolamentata secondo le modalità operative sottoindicate:

- il permesso verrà richiesto con almeno 24 (ventiquattro) ore di anticipo con indicazione della durata prevista e verrà concesso con le procedure di cui alla Legge 300/70 e al Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale;
- il permesso sarà rilasciato compatibilmente con le esigenze di servizio dal superiore gerarchico, preventivamente al distacco dal posto di lavoro. L'Azienda invierà formale comunicazione al rappresentante sindacale della concessione del permesso o degli eventuali motivi che ne impediscono la fruizione;
- in caso di riunioni delle RSU sarà a cura delle stesse comunicare alla Direzione del Personale dell'Azienda la data e l'ora d'inizio e termine della riunione. In presenza di eventuali, comprovate ed oggettive difficoltà operative, l'Azienda potrà chiedere alle RSU di concordare una nuova data;
- le RSU esporranno nelle bacheche ad esse riservate esclusivamente comunicati o informazioni di interesse sindacale e del lavoro e ne invieranno copia alla Direzione Aziendale;
- ad ogni componente le RSU saranno consegnate le chiavi delle bacheche sindacali;
- i nominativi dei componenti le RSU dovranno essere comunicati per iscritto dalle OOSS territoriali di competenza alla Direzione aziendale eccezion fatta per le rappresentanze interregionali che sono di competenza delle OOSS nazionali;
- per le comunicazioni sindacali verrà utilizzata la bacheca Elettronica all'interno della Intranet aziendale nonché le bacheche già esistenti che saranno collocate in luoghi visibili.

3.3 Saranno abilitati alla pubblicazione delle comunicazioni sindacali, secondo procedure tecniche definite dall'Azienda, tutte le RSU regolarmente costituite all'interno delle Società, in conformità con il vigente sistema di relazioni sindacali. Le comunicazioni pubblicate all'interno della bacheca Elettronica dovranno essere inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, così come stabilito dall'art. 25 della Legge 300/70 e la responsabilità dei contenuti sarà attribuita direttamente alle RSU abilitate.

3.5 In applicazione dell'art. 12 del vigente CCNL ("*Permessi per cariche sindacali*"), ai lavoratori membri degli organismi nazionali o provinciali delle OOSS firmatarie dei

vigenti CCNL e AIA, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Tali permessi saranno retribuiti fino ad un massimo di 12 (dodici) giornate l'anno per ciascuna OOSS.

L'appartenenza agli organi sopra menzionati e le relative variazioni devono essere comunicate per iscritto all'Azienda nonché alle Organizzazioni Sindacali Imprenditoriali competenti (Confindustria Radio Televisioni - CRT).

Tali permessi dovranno essere richiesti per iscritto all'Azienda dalle OOSS dei lavoratori interessati con almeno 24 (ventiquattro) ore di preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze tecnico-produttive dell'Azienda.

Art. 4 - Assemblee

4.1 I lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 (dodici) ore annue, per le quali verrà corrisposta ai lavoratori che vi partecipano la normale retribuzione.

4.2 Nel caso di assemblee durante l'orario di lavoro, le OOSS si impegnano ad effettuare le stesse con modalità che garantiscano le esigenze di servizio, di presidio e la salvaguardia degli impianti produttivi; tali modalità saranno concordate con la Direzione aziendale.

4.3 Le assemblee, che possono interessare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalla RSU o dalle OOSS firmatarie del vigente CCNL con ordine del giorno, su materie d'interesse sindacale e del lavoro e, qualora siano indette più assemblee, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, che dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda con un preavviso minimo di 24 (ventiquattro) ore.

4.4 I lavoratori che parteciperanno alle assemblee tenute in locali esterni all'unità produttiva di appartenenza dovranno registrare, tramite badge personale, la durata dell'assenza dal posto di lavoro. In caso di assemblee tenute presso l'unità produttiva di appartenenza i lavoratori dovranno comunicare al proprio

responsabile gerarchico, prima di allontanarsi dal posto di lavoro, l'assenza per partecipare all'assemblea.

- 4.5 Alle assemblee potranno partecipare dirigenti sindacali esterni, preventivamente indicati all'Azienda dalle OOSS dei lavoratori firmatarie del vigente CCNL.

Art. 5 - Sistema d'informazione

5.1 Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali definito nei precedenti articoli il Sistema d'informazione per le Società firmatarie del presente AIA si articolerà come segue.

5.2 Le Società forniranno nel corso di una riunione annuale, di norma entro il primo semestre di ogni anno, all'Esecutivo Nazionale, assistito dalle OOSS Nazionali e Territoriali, informazioni sui seguenti temi:

- sulle materie definite per questo livello nel vigente CCNL;
- sull'andamento economico dell'esercizio delle Società interessate dal presente AIA;
- sul numero degli occupati al 31 dicembre di ogni anno; questi dati saranno forniti anche disaggregati per: società/area, uomini e donne, inquadramenti professionali, personale a tempo indeterminato alle date sopra indicate, personale a tempo determinato (media annua);
- sul ricorso alla somministrazione;
- sull'organizzazione del lavoro e la sua evoluzione;
- sull'andamento, anche quantitativo, del lavoro straordinario;
- sulla mobilità anche interaziendale;
- sugli esiti dei lavori della Commissione Bilaterale sulla formazione;
- sugli esiti dei lavori della Commissione Welfare, con particolare riferimento all'applicazione dell'istituto dello *smart working*;
- sulle pari opportunità e sulle azioni positive;
- su eventuali rilevanti fenomeni riguardanti l'ambiente di lavoro;
- sull'evoluzione degli inquadramenti professionali.

5.3. Inoltre, le Società forniranno nel corso di riunioni annuali (di norma nel periodo Settembre - Dicembre) per ogni singola sede di lavoro, così come definite dall'art.

27 del presente AIA, alle OOSS Territoriali e alle RSU di riferimento, dati/informazioni sui seguenti temi:

- sul numero degli occupati anche a tempo determinato;
- sul ricorso alla somministrazione a tempo determinato con le relative percentuali;
- sul *turn over* (assunzioni, cessazioni e trasferimenti);
- sull'andamento, anche quantitativo, del lavoro straordinario;
- sulla mobilità anche interaziendale;
- su eventuali rilevanti fenomeni riguardanti l'ambiente di lavoro;
- sul ricorso agli appalti e, in particolare: a) sui soggetti appaltatori; b) sulle attività oggetto di appalto e relative modalità di esecuzione; c) sulla contrattazione collettiva applicata dagli appaltatori.

Art. 6 - Formazione e aggiornamento professionale

6.1 Le Parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento ed alla riqualificazione professionale dei lavoratori un ruolo strategico nella valorizzazione delle risorse umane al fine di elevare gli standard qualitativi aziendali.

6.2 Nell'ambito di una logica di condivisione e ottimizzazione dei processi, viene confermata la Commissione Bilaterale per la Formazione, composta da 12 (dodici) componenti, di cui 6 (sei) in rappresentanza delle Società e 6 (sei) in rappresentanza delle OOSS stipulanti il presente AIA, che saranno individuati tra le RSU in carica al momento della costituzione della stessa. La Commissione si riunirà semestralmente o a richiesta di una delle parti presso le sedi aziendali e avrà i seguenti compiti:

- contribuire a monitorare i fabbisogni formativi connessi all'esigenza di mantenere livelli di professionalità adeguata all'evoluzione organizzativa e produttiva dell'Azienda;
- formulare indicazioni in materia di progetti e mezzi di aggiornamento professionale delle risorse umane, con particolare riferimento a iniziative in materia di formazione continua, in relazione alle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche e ai temi riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- promuovere, analizzare e sottoscrivere progetti/piani formativi sia annuali che periodici da sottoporre a Fondimpresa nell'ambito del ricorso alla formazione finanziata, dandone puntuale informativa alle OOSS competenti. In caso di mancato accordo circa le iniziative formative da intraprendere, l'Azienda e le OOSS competenti si incontreranno per valutare la possibilità di addivenire ad un accordo;
- effettuare periodiche analisi quali-quantitative dell'attività di formazione effettuata.

Art. 7- Ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

7.1 Le Parti, con riguardo alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, si richiamano alle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 ("Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", c.d. "Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro", di seguito

o "TU Sicurezza") e sue successive modifiche ed integrazioni nonché agli accordi aziendali relativi a tale materia.

- 7.2 In particolare, per quanto riguarda la nomina dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ("RLS"), gli ambiti delle loro attività/responsabilità nell'Azienda e il numero degli stessi per ciascuna Società si fa espresso riferimento a quanto previsto agli art. 47 e ss. del D. Lgs. 81/2008.

Art. 8 - Pari opportunità e azioni positive

- 8.1 Le Parti, confermando l'importanza di dare attuazione alla tematica delle pari opportunità e delle azioni positive, così come peraltro evidenziato nel CCNL vigente, convengono che le tematiche relative all'applicazione delle leggi vigenti in tali materie formeranno oggetto di informazione e di analisi in occasione dell'incontro nazionale annuale di cui all'art. 5 del presente AIA.

- 8.2 Le parti convengono, altresì, di operare per la piena attuazione del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle Pari Opportunità"), così come modificato dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ("Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183") nonché dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162 ("Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo") anche attivando gli strumenti paritetici ivi previsti in relazione alle pari opportunità ed alle azioni positive.

- 8.3 Viene, pertanto, confermato il ruolo della Commissione Pari Opportunità (CPO), composta da 6 (sei) componenti, di cui 3 (tre) in rappresentanza delle Società e 3 (tre) in rappresentanza delle OOSS stipulanti il presente AIA. Le Parti confermano altresì che 2 (due) dei rappresentanti per ciascuna parte dovranno essere di sesso femminile.

La Commissione Pari Opportunità avrà i seguenti compiti:

- monitorare il rispetto delle normative vigenti in materia di pari opportunità all'interno dell'Azienda;
- promuovere e predisporre iniziative e progetti per la realizzazione dei principi sulle azioni positive di cui al Codice delle Pari Opportunità;
- svolgere attività di monitoraggio e controllo sulle iniziative e sui progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.

Art. 8-bis – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

- 8bis.1 In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 20bis del CCNL e tenuto conto dell'accordo quadro sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, sottoscritto dalle rappresentanze di Confindustria e dalle OO.SS. maggiormente rappresentative in data 25 gennaio 2016, in attuazione dell'accordo siglato dalle parti sociali europee in data 26 aprile 2007 sulla stessa materia, fermo restando quanto previsto dalle

disposizioni del Codice Etico del Gruppo Mediaset adottato dalle Società, le Parti ribadiscono che:

- (a) ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo del 26 aprile 2007, è inaccettabile;
- (b) la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino qualsivoglia forma di molestia o violenza, a prescindere dalle modalità di attuazione;
- (c) le molestie o le violenze subite nei luoghi di lavoro vanno segnalate e denunciate;
- (d) il datore di lavoro ha il dovere di collaborare, insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza e contegni individuali rispettosi della sensibilità altrui.

8bis.2 Al fine di prevenire, individuare e gestire i casi di molestia e violenza, l'Azienda, anche in attuazione di quanto previsto dal Codice Etico, informeranno, con le modalità ritenute più opportune, che le molestie e le violenze non vengono tollerate e adotteranno specifiche procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestia o violenza.

Art. 9 - Mobilità

L'Azienda, in accordo con le OO.SS., riconferma il proprio orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative, il potenziale umano disponibile al suo interno favorendone la crescita professionale.

A tale proposito si riconferma che tale orientamento avrà per oggetto non soltanto la singola Società, ma terrà conto di possibilità interaziendali nell'ambito territoriale del settore di appartenenza, privilegiando, in presenza delle caratteristiche e competenze necessarie, le risorse interne. A tal fine, si ricercheranno soluzioni consensuali fra le parti interessate. Un ruolo significativo potrà essere determinato dal ricorso alla formazione, anche attraverso l'apposita Commissione Bilaterale.

Art. 10 - Appalti, coproduzioni e decentramento produttivo

10.1 Le Organizzazioni Sindacali e le società del Gruppo Mediaset, nel pieno rispetto di quanto previsto all'art. 7 del CCNL vigente, riconfermano l'opportunità che vengano prevalentemente impiegate capacità produttive interne e comunque nell'ottica di ottenerne la migliore razionalizzazione e ottimizzazione, ricorrendo ad appalti o al decentramento produttivo laddove non risulti possibile privilegiare l'utilizzo di risorse interne.

10.2 A tale scopo, le Parti si danno atto che:

- a) saranno effettuati investimenti tecnologici e realizzati percorsi formativi dedicati, volti alla valorizzazione delle professionalità delle risorse interne, garantendone la competitività sul mercato, in considerazione

delle costanti evoluzioni del settore della produzione di contenuti (televisivi, multimediali e multiplatforma);

- b) l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse interne sarà attuata anche attraverso una migliore pianificazione degli eventi;
- c) nell'ambito delle c.d. "co-produzioni" sarà rinforzato il presidio da parte di risorse interne delle attività caratteristiche dei processi riguardanti la produzione di contenuti (televisivi, multimediali e multiplatforma);
- d) qualora vi siano iniziative innovative o sperimentali, le parti si incontreranno in sede specifica per valutare congiuntamente la possibilità di valorizzare la professionalità delle risorse interne, il ricorso a mansioni attualmente non previste nella classificazione del personale ai sensi dell'art. 29 del CCNL vigente e i criteri di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

10.3 Nei casi in cui si ricorra agli appalti, l'Azienda, nel rispetto delle norme vigenti, applicherà le procedure aziendali adottate in merito dalle società del Gruppo, in base alle quali:

- 1) potranno essere inseriti nella "Vendor List Fornitori del Gruppo MFE" esclusivamente i fornitori che abbiano superato con esito positivo le due fasi (accreditamento e qualifica) del processo di certificazione adottato dalle Società del Gruppo (intendendosi per tale il processo di verifica dell'esistenza dei requisiti necessari per intrattenere rapporti di *business* e/o contrattuali con le società del Gruppo);
- 2) saranno contrattualizzati, pertanto, esclusivamente i fornitori "certificati", rispetto ai quali siano stati effettuati i controlli preventivi previsti dalle procedure aziendali (ad esempio in ordine alla affidabilità economica finanziaria, alla trasparenza degli assetti societari, al rispetto di requisiti di *compliance* normativa in funzione dell'attività svolta nonché all'assenza di elementi ostativi e/o pregiudizievoli in capo al fornitore e/o ai soci e/o ai componenti degli organi sociali dello stesso) e con riferimento ai quali sarà verificata l'applicazione, nell'ambito dei settori di attività, dei contratti collettivi sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative;
- 3) sarà svolto un costante monitoraggio sui fornitori certificati, al fine di verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti necessari per intrattenere rapporti di *business* e/o contrattuali con le società del Gruppo;
- 4) al fine di garantire la tutela dei lavoratori e il rispetto delle condizioni di lavoro degli stessi, i contratti di appalto contengono precise clausole volte:
 - ad assicurare il rispetto da parte delle società appaltatrici (e degli eventuali subappaltatori) di tutti gli obblighi legali, assicurativi, previdenziali, fiscali, contrattuali inerenti il personale impiegato nell'appalto nonché la corretta applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative;
 - a verificare che le società appaltatrici (e gli eventuali subappaltatori) si avvalgano di personale regolarmente assunto secondo i contratti collettivi di categoria del settore merceologico di riferimento (e aziendali, ove presenti), sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e di tempo in tempo applicabili ovvero adeguatamente contrattualizzato secondo diverse tipologie contrattuali anche di settore comunque consentite dalla normativa vigente;
 - a verificare che il personale utilizzato nell'appalto venga remunerato secondo i parametri economici previsti nei contratti collettivi di categoria del

settore merceologico di riferimento (e aziendali, ove presenti) di tempo in tempo applicabili, sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative;

- a consentire alle società committenti di assumere gli opportuni provvedimenti (quali, ad esempio, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto) laddove si verificano da parte delle società appaltatrici violazione degli obblighi previsti in materia di lavoro nei contratti di appalto;
- a consentire alle società committenti di essere manlevate e tenute indenni da qualunque pretesa, azione, onere o responsabilità alle stesse derivanti dagli inadempimenti posti in essere dalle società appaltatrici (o da eventuali subappaltatori), che qualunque terzo possa avanzare in qualsiasi momento con riferimento ai contratti di appalto e/o di subappalto, fatti comunque salvi i diritti dei lavoratori impiegati nell'appalto riconosciuti agli stessi dalle norme di tempo in tempo vigenti.

10.4 Inoltre, nelle ipotesi di successione negli appalti, nei casi in cui la successione nell'appalto avesse quale conseguenza una crisi occupazionale, le Parti si incontreranno, coinvolgendo sia l'appaltatore uscente sia l'appaltatore subentrante, per analizzare e valutare la situazione determinatasi, approfondire le ragioni delle decisioni assunte e, nel caso, individuare tutte le possibilità per gestire e/o favorire la soluzione dei problemi occupazionali a tutela dei lavoratori interessati.

10.5 Inoltre, con riferimento ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, anche nel rispetto delle procedure aziendali adottate, l'Azienda garantisce che i contratti di appalto contengono specifiche clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui TU Sicurezza nonché delle normative in materia di tempo in tempo vigenti.

10.6 Nello specifico, tali verifiche riguardano, tra l'altro:

- (a) l'idoneità tecnico/professionale delle società appaltatrici, di cui all'art. 26, comma 1 lett. a) punto 2 del TU Sicurezza, relativamente alle prestazioni oggetto dei contratti di appalto;
- (b) la consegna del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del TU Sicurezza (o della relativa autocertificazione di cui all'art. 29, comma 5 del medesimo decreto);
- (c) l'assenza, in capo alle società appaltatrici, di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del TU Sicurezza;
- (d) la conformità dei mezzi e delle attrezzature impiegate dalle società appaltatrici alla normativa sulla prevenzione degli infortuni e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- (e) l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione da parte delle società appaltatrici verso il proprio personale;
- (f) l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 26 comma 8 del TU Sicurezza, in ordine alla riconoscibilità, mediante apposita tessera, del personale delle società appaltatrici che opera all'interno delle società del Gruppo Mediaset;
- (g) la predisposizione del DUVRI ai sensi di quanto previsto dall'art. 26, comma 3bis, del TU Sicurezza, qualora le attività oggetto dell'appalto comportino rischi interferenziali;
- (h) la nomina dei preposti ex art. 19 del TU Sicurezza all'interno dell'organizzazione delle società appaltatrici, così come previsto dall'art. 26, comma 8bis di tale decreto

10.7 Nel pieno rispetto e in coerenza con quanto previsto all'art. 4 del CCNL vigente, anche al fine di favorire la corretta applicazione della disciplina legislativa e

contrattuale di riferimento, le Società del Gruppo Mediaset forniranno adeguata informativa alle Organizzazioni Sindacali sulla situazione degli appalti:

- a) a livello nazionale, in occasione dell'apposito incontro annuale da tenersi entro il primo semestre di ogni anno;
- b) a livello aziendale o di Gruppo, in occasione dell'apposito incontro annuale da tenersi entro il primo semestre di ogni anno ovvero in occasione della presentazione dei palinsesti della successiva stagione televisiva o su apposita richiesta di una delle parti.

10.8 In tale occasione saranno fornite informazioni:

- (i) sulle società appaltatrici;
- (ii) sulle attività affidate e sulle modalità di esecuzione delle stesse;
- (iii) sulle motivazioni per le quali si è ricorsi all'appalto;
- (iv) sui CCNL applicabili ai lavoratori delle società appaltatrici utilizzate;
- (v) sulla regolarità contributiva (DURC) delle società appaltatrici.

10.9 Al fine di monitorare le condizioni di lavoro applicate dagli appaltatori al proprio personale, le Parti convengono di istituire una specifica commissione, denominata "Commissione Appalti", composta da 6 (sei) componenti e precisamente:

- 3 (tre) in rappresentanza delle OO.SS nazionali (ai quali si potranno aggiungere, ove necessario, 3 componenti delle RSU, 1 per ciascuna delle sigle sindacali rappresentate dalle OO.SS nazionali);
- 3 (tre) in rappresentanza delle Società stipulanti il presente AIA.

La Commissione si riunirà presso le sedi aziendali semestralmente e/o ogni qual volta risultasse necessario, previa apposita richiesta scritta di una delle Parti.

CAPITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Periodo di prova

11.1 La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| | |
|----------------------|-----------------------------|
| 9° e 8° livello: | 150 (centocinquanta) giorni |
| 7° livello: | 90 (novanta) giorni |
| 6°, 5° e 4° livello: | 60 (sessanta) giorni |
| 3° livello: | 30 (trenta) giorni |

I giorni sopra indicati devono intendersi di calendario.

11.2 La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non sono ammessi né la proroga né il rinnovo.

11.3 Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle Parti, senza obbligo di preavviso ma con diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie, della 13a e 14a mensilità e del trattamento di fine rapporto, pari a tanti ratei quanti sono stati i mesi interi di servizio prestati.

Le frazioni di mesi superiori a 15 (quindici) giorni sono considerate, a questi effetti, come mesi interi.

11.4 Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società interessata non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo di prova. La Società interessata ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro quando l'interruzione del periodo di prova per causa di malattia o di infortunio superi la durata del periodo di prova previsto per il corrispondente livello di inquadramento e, comunque, non sia inferiore a 45 (quarantacinque) giorni di calendario.

11.5 Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

11.6 In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Art. 12 – Modifica delle mansioni

12.1 Con riferimento alla disciplina sulla modifica delle mansioni si rinvia a quanto previsto dalle norme di legge vigenti, in particolare dall'art. 2103 c.c. e dal vigente CCNL.

12.2 Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia assegnato a mansioni superiori, il mutamento di mansioni dovrà essere comunicato per iscritto e il lavoratore avrà diritto al

trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diverrà definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo due mesi continuativi. L'assegnazione definitiva a mansioni superiori dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore e, per conoscenza, alle RSU.

Art. 13 – Ferie

- 13.1 Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a 25 (venticinque) giorni lavorativi l'anno.
- 13.2 Il periodo delle ferie collettive, cadenti di norma nel periodo maggio/ottobre, sarà stabilito dalla Direzione del Personale e comunicato entro il mese di aprile, oltre che agli interessati, anche alle OOSS aziendali, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le necessità dell'Azienda.
- 13.3 La maturazione delle ferie avviene in ragione d'anno con frazionamento in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nell'anno stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. Le frazioni

di mese superiori a 15 (quindici) giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero.

- 13.4 Qualora durante il godimento delle ferie il lavoratore si ammali, la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore ne dia immediata comunicazione e provveda ad inviare, nei modi e nei termini previsti dalla legge, idonea certificazione medica. L'interruzione ha effetto a partire dal giorno in cui l'Azienda sia stata portata a conoscenza dell'insorgere della malattia.
In caso di malattia o infortunio che non abbiano reso possibile l'inizio delle ferie, il godimento di esse potrà avere luogo a guarigione avvenuta compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.
- 13.5 Qualora l'Azienda non consenta il godimento delle ferie nel periodo indicato nel punto 13.2, il lavoratore ha il diritto di fruire delle ferie residue entro il 30 aprile dell'anno successivo.
- 13.6 È ammesso il frazionamento delle ferie, tanto per esigenze di servizio quanto per necessità del lavoratore, in non più di due periodi, salvo casi eccezionali o diversa intesa fra le parti.
- 13.7 Non è consentita la rinuncia al riposo annuale né la sostituzione di esso con compenso alcuno.
- 13.8 Le ferie non debbono essere fruite nel periodo di preavviso salvo diverso accordo fra le parti.
- 13.9 L'Azienda può richiamare il personale in ferie prima del termine del periodo di riposo quando inderogabili necessità di servizio lo richiedano, rimborsando le spese eventualmente sostenute a causa dell'anticipato rientro.

Art. 14 – Permessi non retribuiti

Ove ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione aziendale potrà concedere al lavoratore, che ne faccia preventiva richiesta, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

Art. 15 – Congedi

I congedi sono disciplinati dalle leggi vigenti in materia, con particolare riferimento al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*"Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53"*), così come modificato:

- dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (*"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"*);

- dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 (*"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"*);

- dal D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra*

attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio").

I congedi potranno essere fruiti anche in ore.

Art. 15 bis - Congedo per donne vittime della violenza di genere

15bis.1 In attuazione di quanto previsto dall'art. 20bis del CCNL e dall'art. 24 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (*"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*), la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 (tre) mesi per motivi connessi al suddetto percorso di protezione.

15bis.2 Al fine di esercitare tale diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 (sette) giorni e a fornire allo stesso idonea certificazione dell'inserimento in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza del lavoratore o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis del Decreto-Legge 14 agosto 2013, n. 93 (*"Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"*), convertito con modificazioni dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119.

15bis.3 Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

15bis.4 Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera, sempre per un periodo massimo di 3 (tre) anni, secondo modalità che dovranno essere concordate caso per caso, tenendo conto sia della preferenza espressa dalla lavoratrice sia delle esigenze organizzative e produttive della società. In ogni caso, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

15bis.5 La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza della lavoratrice o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis del Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. A seguito della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo

parziale, a richiesta della lavoratrice, il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno.

Art. 16 – Aspettativa non retribuita

Resta facoltà dell'Azienda concedere al lavoratore, per eccezionali e comprovati motivi, che non rientrino nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*), così come modificato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 (*"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*) nonché dal D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"*), un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 1 (un) anno.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione e di tutti gli altri istituti contrattuali, ivi compresa l'anzianità a qualsiasi effetto.

Art. 17 – Permessi individuali retribuiti

17.1 Fermo restando quanto disposto dagli artt. 37 (*"Orario di lavoro"*) e 43 (*"Festività"*) del vigente CCNL e dall'art. 29 (*"Riduzioni d'orario"*) del presente AIA, le Parti convengono che i permessi retribuiti, da utilizzare a multipli di 15 (quindici) minuti, previsti dagli articoli sopra richiamati, potranno essere fruiti anche in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore. Nel caso in cui l'orario del turno di lavoro sia di 7 (sette) ore, il lavoratore potrà fruire di 4 (quattro) o 7 (sette) ore di permesso.

17.2 I permessi dovranno essere obbligatoriamente goduti entro il 30 settembre dell'anno successivo alla loro maturazione. Per eventuali permessi non goduti entro il suddetto termine, non si procederà ad alcuna monetizzazione né ad ulteriore accantonamento.

17.3 A tal fine l'Azienda si impegna a garantire le condizioni organizzative necessarie alla completa fruizione dei permessi spettanti ad ogni dipendente. Pertanto, i lavoratori sono tenuti alla necessaria programmazione della fruizione dei permessi, finalizzata all'azzeramento di eventuali residui di permessi non ancora goduti.

Art. 18 – Permessi straordinari

18.1 L'Azienda potrà concedere al lavoratore padre, che ne farà richiesta scritta, 2 (due) giorni di permesso retribuito in coincidenza con la nascita del figlio, ulteriori rispetto

a quanto previsto dall'art. 27bis del D. Lgs. 151/2001, così come introdotto dal D. Lgs. 105/2022.

- 18.2 L'Azienda inoltre potrà concedere, su richiesta scritta del lavoratore interessato, permessi retribuiti per l'assistenza del figlio minorenni che si trovi in situazioni di ricovero ospedaliero.
- 18.3 Le assenze di cui sopra dovranno essere giustificate da idonea certificazione ospedaliera.
- 18.4 I permessi straordinari non potranno superare la durata complessiva di 48 (quarantotto) ore annue e decadranno allo scadere di ciascun anno solare.

Art. 19 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

- 19.1 Fermo restando quanto previsto dalle leggi e dal CCNL vigenti per il caso di licenziamento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da una delle parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
- | | |
|----------------------|---|
| 9° e 8° livello: | 150 (centocinquanta) giorni di calendario |
| 7° livello: | 90 (novanta) giorni di calendario |
| 6°, 5° e 4° livello: | 60 (sessanta) giorni di calendario |
| 3° livello: | 30 (trenta) giorni di calendario |

- 19.2 In caso di dimissioni i termini della disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

- 19.3 Nel caso in cui il lavoratore risolva il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini gli verrà trattenuta un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

- 19.4 In caso di licenziamento è facoltà del lavoratore risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, sia all'inizio sia nel corso dell'eventuale periodo di preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non prestato.

- 19.5 Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile al solo fine dell'anzianità di servizio.

- 19.6 Durante la decorrenza del periodo di preavviso per il licenziamento, spettano al lavoratore dei permessi non retribuiti, per la ricerca di una nuova occupazione.

- 19.7 La durata e l'orario di tali permessi saranno concordati fra le parti in rapporto alle esigenze di servizio.

- 19.8 Del licenziamento dovrà essere data comunicazione per iscritto. Le dimissioni dovranno essere comunicate esclusivamente con le modalità telematiche previste dall'art. 26, comma 1 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, e successive modifiche ed integrazioni.



Art. 20 – Visite mediche specialistiche

- 20.1 Saranno concessi, su apposita richiesta da rivolgere al proprio superiore almeno 2 (due) giorni prima della prevista necessità, permessi retribuiti, fruibili di norma all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro giornaliero, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche e/o accertamenti diagnostici che non possano essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. L'assenza dovrà essere giustificata da idonea certificazione medica e/o ospedaliera con l'indicazione del giorno e dell'ora di effettuazione della visita e/o dell'accertamento diagnostico.
- 20.2 I permessi non potranno superare la durata complessiva di 32 (trentadue) ore per anno solare e decadranno allo scadere di ciascun anno. Esclusivamente i lavoratori impiegati presso le sedi di Roma, Bologna e Assisi – all'interno delle quali non opera alcun centro medico – potranno fruire di ulteriori 20 (venti) ore di permesso per anno solare, alle medesime condizioni.

ART. 20bis – Congedo per cure per lavoratori invalidi



Così come previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119 (*Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi*), i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, previa specifica domanda dell'interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica che evidenzia la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta, potranno fruire ogni anno di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni, anche in maniera frazionata.

Durante tale periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il lavoratore interessato avrà diritto a percepire il trattamento economico calcolato secondo il regime delle assenze per malattia e sarà tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.



Art. 21 – Malattia

- 
- 21.1 Fermo restando quanto previsto dall'art. 53 del vigente CCNL e secondo quanto disposto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 nonché dalle Circolari INPS in materia, il lavoratore, salvo il caso di giustificato impedimento, è tenuto a:
- (i) comunicare all'Azienda l'assenza per malattia prima possibile e comunque non oltre l'inizio della propria attività lavorativa;
 - (ii) inviare all'Azienda entro il primo giorno di assenza dal lavoro il numero del certificato che il proprio medico curante ha provveduto a comunicare all'INPS, secondo quanto previsto dall'art. 25 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

- 22.2 Ove l'assenza sia non superiore a 1 (un) giorno, non rappresenti prosecuzione o ricaduta di malattia, non si verifichi in un giorno prefestivo o postfestivo oppure a ridosso del week-end (lunedì o venerdì) o in un periodo di ferie o di festività, il lavoratore potrà omettere di richiedere il relativo certificato medico e di comunicarne
- 
- 

il relativo numero all'Azienda, limitandosi a compilare una dichiarazione con la quale attesti di essersi assentato in detto giorno per malattia.

- 22.3 L'Azienda si riserva, comunque, a seguito dell'avvenuta comunicazione di assenza, la facoltà di richiedere tempestivamente al lavoratore di ottenere la certificazione medica e di trasmetterne all'Azienda il relativo numero.
- 22.4 Resta inteso che, qualora il lavoratore risultasse affetto da patologie gravi che richiedano terapie salvavita (malattie oncologiche, trapianti chirurgici di organi vitali, cure chemioterapiche, emodialisi), l'Azienda escluderà dal computo dei giorni di assenza per malattia, ai fini del calcolo del periodo di comporto e della decurtazione della retribuzione, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di *day-hospital* ovvero i giorni di assenza dovuti alla somministrazione di tali terapie, debitamente documentati e certificati dalla competente ASL locale o struttura convenzionata.

Art. 22 – Maternità e paternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità e paternità le Società firmatarie del presente AIA corrisponderanno alle lavoratrici e ai lavoratori un'integrazione al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.

Art. 23 – Part-time

- 23.1 Il contratto di lavoro a tempo parziale, come disciplinato nel D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (*"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"*), come modificato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (*"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*) e dal D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"*), comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente AIA.
- 23.2 Il rapporto di lavoro a tempo parziale (c. d. *"part-time"*) può essere:
- di *tipo orizzontale*, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario di lavoro giornaliero in tutti i giorni della settimana lavorativa;
 - di *tipo verticale*, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente ad alcuni giorni predeterminati nel corso della settimana, o ad alcuni periodi del mese o dell'anno;
 - di *tipo misto*, ovvero con una *combinazione* delle due tipologie sopra descritte.
- 23.3 L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, come sopra definito, deve essere conseguente alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore) risultante da atto scritto nel quale è contenuta puntuale indicazione della durata

1

della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Qualora la prestazione lavorativa del lavoratore sia articolata in turni, le indicazioni di cui sopra possono avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- 23.4 Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali relativi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sono riproporzionati sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.
- 23.5 Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in caso di assunzione, o vengono mantenute, in caso di trasformazione, le tipologie di orario proprie della mansione e delle relative condizioni contrattuali applicate ai lavoratori a tempo pieno.
- 23.6 Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza, formalizzata con atto scritto, eventualmente assistito dalle OOSS, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).
- 23.7 La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 25% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art 33 del presente AIA per ogni giorno interessato dalla variazione.
Tale indennità non trova applicazione qualora la variazione della collocazione temporale della prestazione richiesta dall'Azienda sia prevista dalle tipologie di orario tecnico-produttivo e a turni avvicendati.
- 23.8 La variazione in aumento della durata della prestazione richiesta dall'Azienda comporta il riconoscimento al lavoratore di una indennità pari al 25% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art 33 del presente AIA per ogni giorno interessato dalla variazione.
- 23.9 Tali indennità non trovano applicazione qualora la variazione sia richiesta dal lavoratore seppur accettata dall'Azienda.
- 23.10 Resta inteso che le variazioni della prestazione di cui sopra non possono essere richieste per un periodo, anche frazionato, superiore a 4 (quattro) mesi nell'arco dell'anno solare.
- 23.11 Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
- 23.12 È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 3 (tre) giorni.
- 23.13 In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono l'attività televisiva quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del

lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare fino ad un massimo di 3 (tre) ore giornaliere e comunque non oltre la misura annua del 30% della prestazione a tempo parziale orizzontale.

- 23.14 Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 20%.
- 23.15 In caso di effettuazione di ore supplementari nell'arco di un anno superiori al 30% delle ore massime previste, è riconosciuta al lavoratore part-time la facoltà di consolidare il 50% delle ore di prestazioni supplementari svolte.
- 23.16 Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 30 del presente AIA; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 34 del presente AIA.
- 23.17 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'Azienda dà priorità, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, ai lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.
- 23.18 L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 81/2015, così come modificato dal D. Lgs. 105/2022, dovrà dare precedenza a quelle dei lavoratori che presentino gravi e comprovati problemi personali e/o di salute.
- 23.19 Nell'ambito del Sistema di Informazione di cui al presente AIA l'Azienda fornirà i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
- 23.20 Ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali di cui all'art.10 del vigente CCNL e dell'art. 3 del presente AIA i lavoratori a tempo parziale sono considerati come unità intere.

Art. 24 – Contratti a termine

Possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o di somministrazione lavoro a tempo determinato nei limiti previsti dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dall'art. 24 del CCNL.

Art. 25 – Smart Working

25.1 Le Parti si danno atto che lo *smart working* (o "lavoro agile"), così come disciplinato dagli artt. dal 18 al 22 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato") (di seguito, "**Normativa Smart Working**"), ed inteso come una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, rappresenta – a tutti gli effetti – un fattore abilitante del miglioramento della produttività, dello sviluppo della digitalizzazione, di valorizzazione delle professionalità e del lavoro per obiettivi, di promozione della sostenibilità sociale, economica ed ambientale nonché uno strumento di

bilanciamento tra le esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda e quelle di conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale dei lavoratori.

- 25.2 Secondo i termini, le condizioni e le modalità applicative contenute nel Verbale di Accordo Sindacale sottoscritto dalle Parti in data 21 maggio 2021, quivi allegato sub. 5 ("**Accordo Sindacale Smart Working**") nonché nel Verbale di Accordo Sindacale del 1° dicembre 2022, quivi allegato sub. 6, viene, pertanto, confermato per tutto il periodo di validità del presente AIA il modello di *smart working* adottato dall'Azienda, che prevede una combinazione di prestazioni lavorative svolte a distanza e di attività svolte presso la sede aziendale di appartenenza, secondo la logica "*almeno 1*" (di seguito, "**Modello Smart Working**"). Secondo tale impostazione i lavoratori che, su base volontaria, abbiano sottoscritto l'apposito accordo individuale e il relativo Regolamento, così come previsto dall'art. 19.1 della Normativa Smart Working - anche ai fini della regolarità amministrativa e della prova - previo completamento di apposite iniziative di formazione/informazione, potranno svolgere la propria attività lavorativa almeno 1 (un) giorno alla settimana da remoto e almeno 1 (un) giorno alla settimana in sede, attraverso una pianificazione settimanale definita all'interno delle singole strutture, che tiene conto sia delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali sia di quelle personali dei lavoratori interessati.
- 25.3 Resta inteso che, al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa presso le sedi aziendali, l'Azienda si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione, condivisione ed interazione con i responsabili e i colleghi.
- 25.4 Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente AIA dovessero essere emanate eventuali nuove disposizioni normative in materia di *smart working*, le Parti si incontreranno, così come previsto all'art. 12.3 dell'Accordo Sindacale Smart Working e ribadito nel Verbale di Accordo Sindacale del 1° dicembre 2022, per valutare la necessità di adeguamento del Modello Smart Working sino ad allora applicato.
- 25.5 Le Parti confermano che nell'ambito della Commissione Welfare (o, ove necessario, coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali territoriali e/o le segreterie nazionali) con cadenza trimestrale verrà svolto un monitoraggio sull'applicazione del Modello Smart Working nonché sulla sua diffusione tra le aree aziendali e sul livello di soddisfazione dei lavoratori interessati.

Hof

CAPITOLO III
ORARIO DI LAVORO

Art. 26 – Orario di lavoro

Premessa

- 26.1 L'orario di lavoro è disciplinato dalle norme di legge e dagli artt. 37, 38, 39, 40 e 41 del vigente CCNL. L'orario di lavoro contrattuale è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali effettive e la prestazione lavorativa sarà distribuita sui giorni della settimana di calendario secondo quanto disposto dal vigente CCNL. L'impiego del personale per 5 (cinque) giorni settimanali si intende distribuibile sui 7 (sette) giorni della settimana di calendario, in correlazione alle esigenze tecnico-produttive.
- 26.2 I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuare gli orari definiti dall'Azienda. Le Parti si danno atto che la pausa, ove prevista, interrompe l'orario di lavoro nonché la prestazione e potrà durare di norma tra i 30 (trenta) minuti e i 90 (novanta) minuti; la durata della stessa verrà stabilita a livello locale, tenuto conto delle esigenze della produzione, delle prassi locali e dell'esistenza di eventuali servizi mensa.
- 26.3 Le Parti provvederanno a sorvegliare sulla corretta applicazione di quanto ivi convenuto.
- 26.4 Tutto ciò premesso, le parti individuano le seguenti tipologie di distribuzione dell'orario di lavoro, dandosi reciprocamente atto che esse rispondono ai criteri di flessibilità e di migliore utilizzo degli impianti.
- 26.5 Tutte le maggiorazioni e le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro in quanto la maggiore assorbe la minore.

a) Orario costante

- 26.6 L'orario costante è articolato su 8 (otto) ore giornaliere con pausa e, di norma, l'orario d'ingresso è fissato alle 9.00.
- 26.7 Per i settori amministrativi e assimilabili individuati dall'Azienda è consentito posticipare l'orario d'ingresso determinato dalle singole Direzioni/Uffici di 1 ora e 30 minuti con correlativa necessità di recuperare la prestazione al termine dell'orario della stessa giornata.
- 26.8 Per le Direzioni Aziendali/Uffici la cui attività lo consenta, salvaguardando il normale svolgimento dell'attività lavorativa e su esplicita indicazione dei Responsabili delle stesse nonché previa autorizzazione da parte della Direzione del Personale, sarà possibile anticipare l'ingresso di 60 (sessanta) minuti rispetto all'orario stabilito dalla singola Direzione/Ufficio, fermo restando che l'elasticità in ingresso massima consentita rimane di 1 ora e 30 minuti. La presente disposizione non si applica nelle

giornate in cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa in modalità "smart working".

- 26.9 Per i settori amministrativi e assimilabili potrà essere, inoltre, previsto un orario di lavoro mediamente di 38 (trentotto) ore settimanali, articolato a settimane alterne di 40 (quaranta) e di 36 (trentasei) ore settimanali.
- 26.10 Nella settimana di 36 (trentasei) ore, la prestazione nella giornata del venerdì sarà limitata alla mattina e sarà considerata straordinaria, ai fini della corresponsione della relativa maggiorazione, la prestazione effettuata oltre la 7a ora.

NOTA A VERBALE

L'ambito di riferimento per l'applicazione della riduzione dell'orario medio settimanale a 38 (trentotto) ore è rappresentato dai settori amministrativi e assimilati che già usufruiscono dell'orario costante. In tale ambito sulla base dell'oggettiva individuazione delle attività lavorative aziendali pianificabili la Direzione Aziendale concorderà con le RSU e/o le strutture territoriali delle OOSS la possibilità di applicazione della eventuale riduzione di orario, settore per settore, tenuto conto che la relativa verifica sarà condotta avendo a riferimento il meccanismo del venerdì corto individuato nell'AIA.

Ulteriori meccanismi potranno essere successivamente oggetto di verifica solo se compatibili con le necessità di organizzazione e pianificazione del lavoro dell'Azienda. Resta comunque inteso che nei settori ove non verrà raggiunto un accordo tra Direzione Aziendale ed RSU e/o strutture territoriali delle OO.SS. continuerà a trovare applicazione la riduzione di orario prevista nel precedente AIA.

Il personale appartenente ai settori per i quali è stata concordata con le RSU e/o le strutture territoriali la riduzione di orario mantiene a foglio paga 8 (otto) ore di ROL e 32 (trentadue) di permesso ex festività.

Tali 40 (quaranta) ore annue continueranno ad essere fruite secondo le modalità contenute nell'AIA.

b) Orario tecnico-produttivo

- 26.11 L'orario "tecnico-produttivo" è articolato su 7 (sette) ore giornaliere, con eventuale pausa. Tale orario costituisce la tipologia standard per i lavoratori interessati, appartenenti a tutte le aree produttive.
- 26.12 Gli orari di lavoro sono stabiliti dalla Direzione aziendale di appartenenza e comunicati al lavoratore entro l'ultimo giorno della settimana precedente. Oltre all'orario definitivo relativo alla settimana imminente, l'Azienda, entro tale termine, si impegna altresì, ove possibile, a comunicare l'orario di lavoro indicativo delle due settimane successive, che potrà comunque essere modificato fino alla definitiva conferma entro l'ultimo giorno della settimana precedente.
- 26.13 In casi eccezionali potranno essere operate variazioni dell'orario settimanale definitivo per un massimo di 5 (cinque) volte al mese per persona e con un preavviso di almeno 12 (dodici) ore. In tal caso al lavoratore sarà riconosciuta un'indennità denominata "convocazione straordinaria" pari al 45% della quota

giornaliera della retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA per ogni giorno di convocazione.

- 26.14 Il lavoratore che presta la propria attività lavorativa nella fascia oraria compresa tra le 19.00 e le 7.00 avrà diritto a un'indennità (in aggiunta alla maggiorazione prevista dall'art. 35 del presente AIA, ove applicabile) pari al 13,5 % della quota oraria di cui all'art. 33 del presente AIA, calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate in tale fascia oraria. Qualora la prestazione lavorativa sia resa tra le ore 7.00 e le ore 19.00 il lavoratore non avrà diritto ad alcuna indennità.
- 26.15 A tutto il personale con orario tecnico-produttivo si applica l'art. 29, lettera b), del presente AIA.
- 26.16 Ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in modo integrato ad una troupe esterna, leggera e/o pesante, verrà corrisposta una indennità in quota fissa pari a € 15,50 lordi per ogni giornata di prestazione (c.d. "seguito troupe"). Tale indennità non verrà riconosciuta solo nei casi di servizio prestato in studi di produzione che per caratteristiche tecniche e strutturali non richiedono l'impiego di troupe esterne leggere e/o pesanti.

c) **Orario a turni avvicendati**

- 26.17 L'orario a turni avvicendati è articolato su 7 (sette) ore giornaliere con eventuale pausa e distribuito su due o più turni che coprono l'intero arco settimanale con riconoscimento della relativa indennità, ovvero una indennità pari al 9% della quota oraria di cui all'art. 33 del presente AIA.
- 26.18 Stante la particolarità delle prestazioni rese nella fascia notturna tra le ore 22.00 e le ore 06.00, per i turni effettuati nell'ambito di tale orario (orario a turni avvicendati) verrà riconosciuta, anche a compensazione del relativo disagio, una indennità complessiva (comprensiva di quanto previsto dal vigente CCNL e di quanto previsto dall'art. 35 del presente AIA) pari al 44% della quota oraria di cui all'art. 33 del presente AIA per ogni ora di effettiva prestazione. Gli orari di lavoro saranno stabiliti dalla Direzione aziendale di riferimento e comunicati ai lavoratori.

NOTE A VERBALE

1) Ai lavoratori che osservano l'orario di lavoro tecnico-produttivo, qualora esigenze aziendali richiedessero il disaccorpamento del giorno non lavorato dal giorno di riposo settimanale, verrà riconosciuta un'indennità denominata "disaccorpamento" pari al 40% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA, ogni qualvolta ricorra tale disaccorpamento.

Tale facoltà sarà consentita nella misura massima di 12 (dodici) volte all'anno per persona, limite che potrà essere superato con l'accordo del lavoratore; il periodo di riferimento sarà dal 1° settembre al 31 agosto dell'anno successivo.

Le previsioni di cui alla presente nota a verbale non si applicheranno nel caso in cui il disaccorpamento venga effettuato per soddisfare esigenze del lavoratore.

Resta inteso che tale indennità è cumulabile con gli altri trattamenti economici previsti dal presente Accordo Integrativo Aziendale.

Le regole di applicazione dell'"indennità disaccorpamento" sono dettagliate nell'Allegato 7 del presente AIA, che contiene altresì una tabella riassuntiva delle indennità aggiuntive per il settore televisivo.

2) Il responsabile gerarchico dei lavoratori che osservano l'orario "tecnico produttivo" e l'orario "turni avvicendati", nel caso in cui l'attività produttiva termini prima dell'orario di fine turno, potrà, a sua discrezione, concedere un permesso a carico dell'azienda solo qualora l'attività produttiva sia terminata prima delle ore 23.30.

Art. 27 – Sede di lavoro

Ai fini del presente AIA, considerata la particolarità dell'attività di produzione televisiva, radiofonica e dello spettacolo, gli uffici, gli studi televisivi o case di produzione, gli studi radiofonici o fotografici, i teatri ed ogni sito ubicato nei Comuni di Milano, Cologno Monzese, Cinisello Balsamo, Lissone, Segrate, Sesto San Giovanni saranno considerati indifferentemente come unica sede di lavoro. Egualmente devono intendersi, unica sede di lavoro, gli uffici, gli studi televisivi o case di produzione, gli studi radiofonici o fotografici, i teatri ed ogni sito ubicato in ciascuno dei territori comunali di Roma, Ascoli Piceno, Bologna e Assisi.

Art. 28 – Riposi

Per le attività direttamente ed indirettamente collegate alla produzione radiotelevisiva e dello spettacolo in genere, il giorno di riposo settimanale verrà determinato in relazione alle esigenze produttive e, in base all'art. 5 della Legge 22 febbraio 1934, n. 370 ("Riposo domenicale e settimanale") e sue successive modifiche ed integrazioni, potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica fatti salvi i trattamenti economici previsti dall'art. 35.

Art. 29 – Riduzioni d'orario

Le riduzioni di orario comprensive anche di quanto stabilito dall'art. 37 del vigente CCNL sono le seguenti:

- a) al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 40 (quaranta) ore settimanali vengono complessivamente concesse 76 (settantasei) ore annue di permesso che assorbono ogni istituto analogo previsto dal vigente CCNL o previgenti AIA;
- b) al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 35 (trentacinque) ore settimanali vengono complessivamente concesse 24 (ventiquattro) ore annue di permesso che assorbono ogni istituto analogo previsto dal vigente CCNL e previgenti AIA (compreso lo "scomputo" di cui all'art. 24 del AIA del 4 luglio 1992).

Art. 30 – Lavoro straordinario

30.1 È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata massima dell'orario contrattuale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprevedibili, indifferibili, di durata temporanea.

30.2 Le relative eventuali prestazioni straordinarie saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali stabilite o compensate da corrispondenti riposi, possibilmente collegati con quelli settimanali. Nessun lavoratore può esimersi

dall'effettuare il lavoro straordinario, il lavoro notturno, il lavoro festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, fermo restando che per le produzioni in diretta, in corso di svolgimento, occorrerà sempre garantire la regolarità e la puntualità della messa in onda.

- 30.3 I dati consuntivi degli straordinari effettuati, anche in forma disaggregata, verranno comunicati alle OOSS con cadenza semestrale.
- 30.4 Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero rese in occasione di missione e/o trasferta saranno compensate con le maggiorazioni previste dall'art. 35 del presente AIA.

Art. 31 – Lavoro festivo

È assimilabile al lavoro festivo quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. Tali prestazioni saranno compensate con le relative maggiorazioni previste dall'art. 35 del presente AIA.

NOTA A VERBALE

L'orario di lavoro settimanale potrà essere determinato con inizio in qualunque giorno della settimana; in tal caso, nell'ambito della settimana mobile così come predeterminata, qualora siano previste 2 (due) giornate di non prestazione, il primo giorno sarà considerato di non lavoro (NL) ed il secondo di riposo settimanale (R), anche ai sensi della Legge 22 febbraio 1934, n. 370 e sue successive modifiche ed integrazioni.

L'eventuale attività prestata in tali giornate sarà retribuita con le maggiorazioni rispettivamente del 54% e dell'84 %.

Tali maggiorazioni assorbono ogni altra e diversa maggiorazione o indennità.

Al personale il cui giorno di riposo (R) coincida con una festività infrasettimanale cadente dal lunedì al venerdì spetterà una indennità (parificata a quella per le festività cadenti di domenica) o, in alternativa, una giornata di riposo compensativo.

Per tutti gli aspetti applicativi si fa riferimento all'Allegato 8.

Art. 32 – Reperibilità

32.1 Considerate le crescenti esigenze di flessibilità determinatesi a seguito dei progressivi investimenti tecnologici realizzati dall'Azienda, le Parti convengono sull'opportunità di definire criteri volti a disciplinare la reperibilità a cui sono obbligati i lavoratori appartenenti ad aree che devono garantire la continuità produttiva e progettuale del business.

32.2 In particolare:

a) per "reperibilità/intervento" si intende la disponibilità del dipendente ad essere raggiungibile telefonicamente o con altri mezzi idonei forniti dall'Azienda e ad intervenire nel minor tempo possibile su richiesta degli incaricati dell'Azienda, per un determinato periodo al di fuori dell'orario di lavoro.

b) per "reperibilità/chiamata" (c.d. "intervento da remoto") si intende la disponibilità del dipendente, per un determinato periodo al di fuori del normale orario di lavoro, a rispondere a chiamata dell'Azienda fornendo con i mezzi più idonei le necessarie indicazioni.

- 32.3 Ai dipendenti chiamati a rendere la reperibilità nei limiti temporali al di fuori del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità giornaliera, per ogni giorno di reperibilità richiesta, pari a € 65,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì e pari a € 77,50 lordi per il sabato e la domenica nonché per i giorni festivi e per i giorni di "NL" ed "R". Qualora la prestazione sia resa nelle giornate festive di cui all'art. 43 del CCNL che coincidono con la domenica (c.d. giornate "superfestive"), sarà riconosciuta un'indennità giornaliera di € 100,00 lordi.
- 32.4 Verrà inoltre riconosciuto un importo forfettario di € 20,00 lordi per ogni intervento di reperibilità (anche da remoto) che si protragga oltre le ore 22.00 indipendentemente dall'orario di inizio dell'intervento stesso.
- 32.5 Gli importi di cui sopra saranno adeguati annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo con decorrenza primo gennaio 2024.
- 32.6 Le indennità di cui sopra, per loro natura, non incidono sugli istituti legali e contrattuali e comunque sono da ritenersi comprensive, ancorché non dovute, delle incidenze stesse e, inoltre, assorbono e sostituiscono ogni altro beneficio previsto a qualsiasi livello contrattuale. In caso di intervento effettuato in "reperibilità" al lavoratore interessato sarà riconosciuto il relativo trattamento contrattuale.
- 32.7 Nell'ipotesi di "reperibilità/intervento", al fine di compensare la mancata fruizione del pasto (cena), al dipendente sarà inoltre riconosciuto un "ticket restaurant" di € 8,50.
- 32.8 Qualora l'intervento in reperibilità preveda l'utilizzo di un mezzo trasporto privato per raggiungere la sede aziendale, il medesimo mezzo sarà coperto dalla polizza "Kasko" aziendale sulla base delle procedure aziendali vigenti in materia di "risk management". Inoltre, il dipendente avrà diritto al rimborso spese viaggio come disciplinato dalle procedure aziendali di tempo in tempo applicabili.
- 32.9 Tutti gli interventi in reperibilità danno titolo al lavoratore di godere di un riposo compensativo nella giornata lavorativa successiva e, pertanto, di posticipare l'orario di lavoro di un numero di ore pari a quello della durata dell'intervento prestatto, fermo restando il termine dell'attività lavorativa all'orario previsto. Le ore non lavorate saranno considerate come ore di recupero fisiologico.
- 32.10 Nel caso di interventi notturni di durata superiore a 4 (quattro) ore, il dipendente avrà diritto ad ulteriori 4 (quattro) ore di riposo compensativo, fruibili successivamente anche in base alle esigenze di servizio e comunque entro e non oltre 3 (tre) settimane, in linea con quanto previsto all'art. 38 del CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive multimediali, multiplatforma. Solo nel caso in cui l'intervento abbia richiesto una prestazione particolarmente gravosa, il dipendente potrà fruire delle suddette ulteriori 4 (quattro) ore di riposo compensativo il giorno successivo a quello dell'intervento.
- 32.11 Quanto sopra fermo restando che, tra la conclusione dell'intervento effettuato nella fascia di reperibilità e l'inizio della prestazione lavorativa immediatamente successiva, dovrà essere assicurato al lavoratore il rispetto del godimento del riposo giornaliero di cui all'art. 38 del vigente CCNL.

[Handwritten mark]

- 32.12 Di norma i turni di reperibilità verranno comunicati ai lavoratori con anticipo di almeno 1 (una) settimana e, di massima, la sostituzione del personale assente in turno di reperibilità, previo accordo, verrà assicurata dai lavoratori del turno successivo.
- 32.13 Resta inteso che nel caso in cui l'Azienda intendesse estendere l'obbligo di reperibilità ai lavoratori appartenenti ad ulteriori aree rispetto a quelle alle quali è già applicato al momento della sottoscrizione del presente AIA, la stessa provvederà a darne preventiva ed adeguata informativa alle OO.SS.
- 32.14 Le Parti si danno atto che il contenuto del presente articolo supera e sostituisce quanto previsto dall'accordo sindacale del 29 dicembre 2021.

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

CAPITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 – Elementi della retribuzione mensile

A tutti gli effetti concorrono alla determinazione della retribuzione globale mensile l'insieme dei seguenti elementi:

- 1) paga mensile o stipendio (minimo contrattuale del livello di inquadramento);
- 2) indennità di contingenza;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) superminimi (assorbibili e non);
- 5) indennità funzione quadro.

Art. 34 – Compensi aggiuntivi

34.1 Sono da considerarsi elementi aggiuntivi alla retribuzione e, come tali, non incidenti sugli istituti legali, contrattuali e TFR e non utili per il calcolo di maggiorazioni e indennità:

- a) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo;
- b) eventuali indennità aggiuntive (come descritte nell'Allegato sub 7);
- c) eventuali premi o provvigioni anche erogati con carattere di continuità;

34.2 Tutti gli importi relativi ai trattamenti economici di cui al presente AIA s'intendono al lordo delle ritenute di legge.

Art. 34bis - Ulteriori emolumenti per i lavoratori in forza alla data dell'11 luglio 2018

34bis-1 Ai soli lavoratori che risultano già assunti alla data dell'11 luglio 2018 vengono riconosciuti i seguenti ulteriori emolumenti:

- a) un *superminimo individuale* (ex superminimo collettivo), non assorbibile, corrispondente agli importi lordi riportati nella seguente tabella 1:

Tabella 1

| livello | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| importo (€) | 148,22 | 184,89 | 207,62 | 256,16 | 299,55 | 317,62 | 321,75 | 335,70 | 354,29 |

- b) un'indennità mensile denominata "*EDR Qualificazione Professionale*" (ex Premio di Produzione), corrispondente agli importi lordi riportati nella seguente tabella 2:

Tabella 2

| livello | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| importo (€) | 101,95 | 118,26 | 134,57 | 161,02 | 191,67 | 207,98 | 218,17 | 236,53 | 257,93 |

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori già assunti alla data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro tecnico produttivo, verrà riconosciuto, a partire dalla data di entrata in vigore del presente

AIA, a titolo di superminimo individuale non assorbibile, un importo mensile pari a euro 176,64 lordi.

34bis.2 Gli emolumenti previsti dalla lettera b) del presente articolo sono da considerarsi elementi aggiuntivi alla retribuzione e, come tali, non incidenti sugli istituti legali, contrattuali e TFR e non utili per il calcolo di maggiorazioni e indennità.

34bis.3 Anche gli importi relativi ai trattamenti economici di cui al presente articolo s'intendono al lordo delle ritenute di legge.

Art. 34ter - Ulteriori tutele per i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018

34ter.1 Ai lavoratori assunti dopo la data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro "tecnico-produttivo", l'Azienda riconoscerà, a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione Professionale TP post 2018", gli importi riportati nella seguente tabella A, secondo le percentuali e alla maturazione dei periodi di anzianità lavorativa indicati nella tabella B:

Tabella A

| livello | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| importo (€) | 212,64 | 228,95 | 245,26 | 271,71 | 302,36 | 318,67 | 328,86 | 347,22 | 368,62 |

Tabella B

| | |
|--------------------------------------|------|
| dopo 18 mesi di anzianità lavorativa | 30% |
| dopo 36 mesi di anzianità lavorativa | 70% |
| dopo 48 mesi di anzianità lavorativa | 100% |

34ter.2 Ai lavoratori assunti dopo la data dell'11 luglio 2018, che osservano l' "orario costante" o l' "orario turni avvicendati", l'Azienda riconoscerà l'indennità denominata "EDR Qualificazione Professionale" (Tabella 2 dell'art. 34bis-1), alla maturazione di determinati periodi di anzianità lavorativa, sulla base della Tabella B di cui all'art. 34ter.1 che precede.

34ter.3 Fermo restando quanto previsto da altre norme del presente Accordo con riferimento a specifiche mansioni, i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018 con inquadramento al IV livello avranno diritto al passaggio automatico al V livello di inquadramento con la maturazione di 4 (quattro) anni di anzianità lavorativa.

Art. 35 – Maggiorazioni per lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo

35.1 Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro ordinario festivo, domenicale diurno 65% lavoro ordinario festivo, domenicale notturno 65%
- lavoro ordinario notturno (dalle ore 22.00 alle 6.00) 40%
- lavoro straordinario diurno 54%
- lavoro straordinario notturno (dalle ore 22.00 alle 6.00) 84%
- lavoro straordinario festivo domenicale diurno 84%
- lavoro straordinario festivo domenicale notturno (dalle ore 22.00 alle 6.00) 104%
- lavoro nelle giornate del: 1° gennaio 140%
- Pasqua 140%

- 1° maggio 140%
- 15 agosto 140%
- 25 dicembre 140%

35.2 Le maggiorazioni previste nel presente accordo sono da intendersi calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA.

35.3 Le suddette percentuali di maggiorazione vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5), dell'art. 33 del presente AIA, calcolate secondo il seguente criterio:

- 1) la retribuzione oraria di cui ai precedenti si ottiene dividendo la retribuzione mensile dei punti precedenti per 173;
- 2) la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile di cui ai punti precedenti per 26.

Si precisa che le ore effettuate nelle giornate festive e di riposo saranno retribuite in ragione di 4 (quattro) ore comprese tra 1 (una) e 4 (quattro) ore.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che gli incrementi e i benefici complessivi del presente AIA valgono anche a compensare l'esclusione di ogni maggiorazione e indennità previste nello stesso, dall'incidenza su istituti legali, contrattuali e TFR. Pertanto, detti istituti (13a, 14a, ferie, festività, permessi, ROL, TFR, ecc.) nonché tutte le indennità e maggiorazioni previste nel presente AIA saranno calcolate e composte esclusivamente dalle voci da 1) a 5) dell'art. 33 che precede.

Le Parti convengono che le presenti intese regolano complessivamente gli istituti sopra indicati attraverso il complesso dei benefici concessi, soddisfacendo rispetto ad eventuali diritti ed aspettative future.

Pertanto i benefici derivanti dal presente AIA, essendo inscindibilmente connessi con l'eliminazione di possibili contenziosi in materia, potranno essere portati in compensazione con eventuali rivendicazioni da parte dei lavoratori per incidenza dei compensi per lavoro ordinario e straordinario diurno, notturno, festivo, domenicale diurno, domenicale notturno e per tutte le indennità e maggiorazioni previste nel presente AIA, ivi comprese quelle per turni, su istituti legali, contrattuali e TFR; intendendosi definita e transatta ogni pendenza pregressa.

Art. 35 bis – Trattenuta mensa e buono pasto

35bis.1 Le Parti convengono che a tutti i lavoratori delle società del Gruppo Mediaset di qualunque sede verrà operata una trattenuta riferita all'utilizzo delle mense aziendali, pari € 0,56, per ogni pasto effettivamente consumato.

35bis.2 Hanno diritto, per ogni giorno di lavoro in presenza, a un buono pasto del valore di € 8,50 esclusivamente i lavoratori che, alternativamente:

- lavorano all'interno di sedi aziendali non dotate del servizio mensa;
- pur lavorando all'interno di sedi aziendali dotate del servizio mensa non hanno la possibilità di accedervi per ragioni di servizio o a causa della chiusura temporanea della mensa, in determinati giorni;

35bis.3 I lavoratori a tempo parziale con orario di lavoro di durata pari o inferiore a 4 ore giornaliere non hanno diritto al buono pasto.

35bis.4 I lavoratori che prestano la propria attività in modalità di lavoro agile, con orario di lavoro di durata pari o superiore a 4 ore, hanno diritto a un buono pasto del valore di € 7,00.

Art. 36 – Trasferta

36.1 L'azienda ha facoltà di inviare il personale in trasferta in sede diversa da quella di lavoro, così come definita dall'art. 27 del presente AIA.

In tal caso l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle spese documentate di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a sopportare tali spese. Al personale che si recherà in trasferta nell'ambito del territorio nazionale verrà riconosciuto il rimborso "piè di lista" limitatamente alle spese per il pernottamento, il trasporto e la lavanderia. Per le spese di vitto il dipendente interessato dovrà preventivamente concordare con il responsabile se seguire il sistema rimborso "piè di lista" o quello a "forfait" nel rispetto del massimale giornaliero appositamente definito;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive documentate, necessarie per l'espletamento del servizio;
- d) un'indennità per il rimborso delle spese non documentabili pari al 25% del minimo tabellare di cui all'art. 46 del vigente CCNL previsto dal presente AIA per il 5° livello, per il numero di giornate che hanno comportato

Boyer

ARUA

pernottamento, anche qualora la durata della trasferta sia superiore a 30 (trenta) giorni.

36.2 Resta inteso che l'indennità giornaliera per spese non documentabili non ha natura retributiva e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali ed individuali in atto a tale titolo.

NOTA A VERBALE

Ai fini del presente articolo si concorda che:

- per spostamenti superiori ai 500 (cinquecento) chilometri, potrà essere utilizzato il treno in prima classe o l'aereo in classe economica;
- qualora al lavoratore sia esplicitamente richiesto l'uso della propria autovettura, il rimborso del chilometraggio avverrà sulla base delle tabelle ACI;
- per le spese di vitto e alloggio si farà riferimento ad alberghi non eccedenti le tre stelle.

Al lavoratore in trasferta che abbia effettuato almeno un pernottamento, qualora il rientro dalla trasferta avvenga dopo le ore 18.00 verrà riconosciuta, per lo stesso giorno, l'indennità di cui alla lettera d) dell'art. 36.1.

Art. 37 – Missione

L'Azienda ha altresì facoltà di inviare il personale in missione all'interno della sede di lavoro così come definita all'art. 27 del presente AIA.

In tal caso l'Azienda riconoscerà:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
- b) il rimborso delle altre eventuali spese vive documentate, necessarie per l'espletamento del servizio;
- c) il rimborso delle spese di vitto a "piè di lista" nel rispetto del massimale giornaliero definito o con il sistema della diaria a forfait nel rispetto del massimale giornaliero previsto.

NOTA A VERBALE (artt. 36 e 37)

Resta inteso che il lavoratore in missione o in trasferta presso un'unità aziendale o una unità produttiva utilizzata dall'Azienda in cui è attiva la mensa o un servizio mensa (es. catering) deve fruire della mensa o del servizio mensa.

Le ore viaggio, impiegate per gli spostamenti in occasione di missioni e/o trasferte, se eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, dovranno essere individuate come "ore viaggio" e saranno compensate con le medesime maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 35 del presente AIA, nel rispetto delle vigenti norme di legge e di contratto.

Art. 38 – Aumenti periodici di anzianità

38.1 Per l'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ai lavoratori spetterà per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5 (cinque) bienni un aumento retributivo che assorbe

l'analogo istituto del CCNL, il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

- 9° livello € 46,48 lordi mensili
- 8° livello € 43,38 lordi mensili
- 7° livello € 41,32 lordi mensili
- 6° livello € 39,25 lordi mensili
- 5° livello € 36,15 lordi mensili
- 4° livello € 30,99 lordi mensili
- 3° livello € 26,86 lordi mensili

- 38.2 Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
- 38.3 In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati del livello di provenienza.
Tale importo, diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello, determinerà il numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore.
- 38.4 Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.
- 38.5 La frazione di biennio in corso al momento di passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Art. 39 – Tredicesima mensilità

Entro il mese di dicembre di ciascun anno la Società corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiore a 15 (quindici) giorni di calendario saranno considerate mese intero.

Art. 40 – Quattordicesima mensilità

40.1 La quattordicesima mensilità viene calcolata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo.

Entro la fine di giugno di ogni anno la Società corrisponderà al lavoratore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

40.2 Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Le frazioni di mese superiori ai 15 (quindici) giorni di calendario saranno considerati mese intero.

Art. 41 – Polizze assicurative

Le aziende firmatarie il presente AIA attiveranno un programma di comunicazione ai dipendenti interessati delle coperture assicurative di loro pertinenza con particolare riferimento a quelle relative all'assistenza anche legale per gli impieghi che comportino specifici rischi (ad esempio, con riferimento al ruolo di "preposto", ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera e), e 19 del TU Sicurezza).

Copie delle relative polizze potranno essere trasmesse ai singoli dipendenti che ne facciano richiesta per comprovate esigenze di carattere individuale.

Art. 42 – Premio di Risultato

42.1 Le Parti condividono l'importanza di promuovere e valorizzare il coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori nel perseguire obiettivi di redditività economica, di efficienza organizzativa e di sostenibilità da parte del Gruppo.

In questa prospettiva viene riconosciuto ai dipendenti delle Società firmatarie del presente AIA un Premio di Risultato variabile in funzione di obiettivi di:

- redditività misurato con l'indicatore del "ROS Italia" (come di seguito definito), e/o
- efficienza organizzativa individuati attraverso precisi parametri misurabili e verificabili in modo obiettivo in termini quantitativi.

42.2 Il Premio di Risultato sarà erogato laddove sia raggiunto almeno uno dei seguenti obiettivi, tra loro autonomi e alternativi:

- A) Obiettivo di redditività:** ROS Italia ("Return on Sales") relativo all'esercizio di riferimento del Premio di Risultato almeno pari a **1%**. Il ROS Italia si ottiene dal rapporto tra reddito operativo e valore della produzione determinati sulla base del bilancio consolidato del Gruppo MFE depurato dai risultati delle società del gruppo non residenti in Italia; oppure
- B) Obiettivo di efficienza** dato dalle emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell'attività di impresa: riduzione rispetto al periodo precedente; oppure
- C) Obiettivo di efficienza** dato dallo share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia): almeno pari al **35%**; oppure
- D) Obiettivo di efficienza** dato dalla percentuale di ferie smaltite nel corso dell'anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno: almeno pari a **98%**; oppure
- E) Obiettivo di efficienza** relativo alla partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. "ESG": almeno pari a **2 ore pro capite**;

Il raggiungimento degli obiettivi di efficienza di cui alle precedenti lettere D) ed E) sarà verificato sulla base dei dati aggregati delle Società firmatarie del presente AIA relativi all'esercizio di riferimento del Premio di Risultato.

42.3 In caso di raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di cui al precedente art. 42.2, l'importo del Premio di Risultato viene determinato applicando i seguenti criteri rilevanti ai fini della quantificazione del premio complessivamente spettante:

I) Parametro di redditività per la quantificazione del Premio di Risultato

| Parametro | Importo |
|------------|---|
| ROS Italia | Per ogni quarto di punto percentuale di ROS Italia positivo verranno corrisposti € 35 lordi |

II) Parametri di efficienza per la quantificazione del Premio di Risultato

| Parametri | Target | Importo |
|--|-----------------------------------|---------|
| Emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell'attività di impresa | < rispetto a esercizio precedente | € 15,00 |
| Share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia) | 35% | € 15,00 |
| Percentuale di ferie smaltite nel corso dell'anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno | 98% | € 15,00 |
| Partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. "ESG" | 2 h pro capite | € 15,00 |

42.4 Le Parti convengono che i valori "target" dei parametri di efficienza di cui al precedente Articolo 42.3.II) resteranno i medesimi per l'intera durata del presente AIA.

42.5 Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui ai commi 182 e ss. dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016, come successivamente modificata, del D.M 25 marzo 2016 (tenuto conto dei chiarimenti forniti dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018) sul Premio di Risultato nella sua interezza, è sufficiente il raggiungimento di un risultato incrementale anche di uno solo degli obiettivi indicati nei punti da A) ad E) del precedente art. 42.2, da considerarsi fra loro alternativi.

42.6 L'effettività degli incrementi dei predetti obiettivi verrà verificata annualmente utilizzando come termine di comparazione i medesimi indicatori determinati sulla base dei valori dell'esercizio precedente.
In particolare, il periodo di rilevazione dei dati per la valorizzazione dei risultati conseguiti sarà l'esercizio fiscale delle relative società del Gruppo MFE (in tutti i casi corrispondente all'anno solare) che verrà confrontato, per la verifica della realizzazione dell'incremento degli indicatori, con il medesimo risultato conseguito sulla base dei dati dell'ultimo esercizio fiscale precedente.
I risultati saranno comunicati dalla relativa Società alle OO.SS., per iscritto, prima dell'erogazione del premio, che avverrà nel mese di maggio di ogni anno.

42.7 Il Premio di Risultato sarà erogato nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza esclusivamente ai dipendenti in forza a tale data e che abbiano prestato la propria attività lavorativa nell'anno di maturazione del premio.

42.8 In presenza delle condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolativo di cui al precedente art. 42.5, sarà facoltà dei dipendenti scegliere annualmente – comunicandolo alla Direzione Amministrazione del Personale – di convertire il valore del Premio di Risultato maturato, in beni, opere e servizi di cui all'art. 51 del TUIR (c.d. "Flexible Benefits") alle condizioni e secondo i limiti previsti dall'art. 1,

comma 184, della Legge 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, tramite specifica modulistica a tal fine predisposta, nelle seguenti percentuali del Premio di Risultato maturato: 50% e 100%.

42.9 L'eventuale quota di Premio di risultato convertita in Flexible Benefits dovrà essere fruita entro il 31 dicembre dell'anno di pagamento.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro la quota di Premio di Risultato convertita in Flexible Benefits dovrà essere fruita entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che abbia scelto di convertire la quota di Premio in Flexible Benefits e non ne abbia fruito entro la data di cessazione del rapporto di lavoro non avrà diritto al relativo controvalore monetario.

42.10 Nel caso di esercizio della scelta di convertire il Premio di Risultato, comunque, il dipendente potrà fruire dei Flexible Benefits utilizzando esclusivamente il portale web appositamente predisposto dalla Società nelle modalità e con le possibilità previste dallo stesso portale, secondo quanto previsto dall'art. 46 (Welfare) che segue.

Le modalità operative per consentire tale opzione e il termine entro il quale effettuare la scelta relativa alla conversione saranno comunicate dalla Direzione Amministrazione del Personale in conformità alle disposizioni amministrative in materia.

42.11 Si precisa, infine, che:

- a) gli importi sopra indicati sono riferiti al V livello di inquadramento della classificazione del vigente CCNL, settore televisivo, e saranno riparametrati per il livello secondo la scala parametrica indicata nello stesso;
- b) il Premio di Risultato deve intendersi quale elemento distinto della retribuzione e, conseguentemente, non incidente su tutti gli istituti economici diretti e indiretti di legge e di contratto, compreso il TFR;
- c) il Premio di Risultato sarà ricalcolato proporzionalmente per il personale part-time in conformità all'orario contrattualmente pattuito, nei casi di sospensione del lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi in cui nel periodo di maturazione sia intervenuto un passaggio di livello; eguale criterio sarà adottato nelle ipotesi di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio;
- d) le frazioni di mese superiori a 15 (quindici) giorni di calendario saranno considerate mese intero.

42.12 Le previsioni oggetto del Premio di Risultato troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative fiscali e/o gli indirizzi interpretativi dell'Amministrazione finanziaria di volta in volta vigenti. Le Società firmatarie del presente AIA e le OO.SS. convengono, pertanto, che, qualora successivi provvedimenti normativi o di prassi intervengano a modificare il regime fiscale applicabile al Premio di Risultato le stesse si impegnano sin da ora ad incontrarsi per valutare l'adozione dei necessari correttivi.

Art. 43 – Fondo

43.1 Le Parti firmatarie le presenti intese, visto il D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 ("Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'art. 3, comma 1, lettera v), della legge 23 ottobre 1992, n. 421") e successive modifiche ed

integrazioni hanno costituito un Fondo Pensione Complementare, denominato "MEDIAFOND", a favore dei dipendenti delle Società stesse con adesione su base volontaristica. Le parti hanno concordato di destinare al Fondo, nel caso di adesione volontaria, le quote contributive paritetiche previste dallo Statuto del Fondo, quivi allegato sub. 9.

- 43.2 Con riferimento a quanto previsto dall'art. 71 del vigente CCNL, le Parti si danno reciprocamente atto che il contributo di adesione alla previdenza complementare da parte dell'Azienda, a partire dalla data di sottoscrizione del presente AIA, sarà pari all'1,7% della retribuzione presa a calcolo del TFR ai sensi dell'art. 67 del CCNL vigente, come indicato nella Dichiarazione Congiunta di cui all'allegato sub. 10).

Art. 44 – Iniziative sociali

Le Parti si impegnano a valutare la fattibilità di progetti esclusivamente di carattere sociale e assistenziale ai quali destinare il contributo complessivo di € 103.291,37=, già previsto dai previgenti AIA. In ogni caso, i progetti valutati dovranno avere finalità diverse da quelle già messe in atto dall'Azienda nell'ambito del progetto "servizi ai dipendenti" (convenzioni commerciali, asilo nido, banca, posta, libreria, centro Medico, agenzia viaggi, parafarmacia, etc.).

Art. 45 – Piano di Assistenza Sanitaria

45.1 L'Azienda conferma la volontà di mantenere - nell'ambito dell'offerta complessiva di "welfare" a favore dei lavoratori del Gruppo - un Piano di Assistenza Sanitaria.

45.2 Il contenuto del Piano di Assistenza Sanitaria (ossia, a titolo esemplificativo, le prestazioni sanitarie oggetto della copertura assicurativa, l'ammontare dei premi a carico dei dipendenti che vogliono beneficiare della copertura per i familiari ...) e le relative modalità di attuazione (autoassicurazione o stipulazione di polizza assicurativa) sono stabiliti periodicamente (alla scadenza degli accordi stipulati con broker e/o compagnie assicuratrici) dall'Azienda, previo confronto con le OO.SS.

45.3 Al fine favorire il confronto tra le parti sociali, e in attuazione di quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 13 dicembre 2022, quivi allegato sub 11, viene istituita una commissione bilaterale, composta da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza dell'Azienda e 3 in rappresentanza delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente AIA ("**Commissione Piano Assistenza Sanitaria**"), che si riunirà con cadenza semestrale.

45.4 Nel corso degli incontri della Commissione Piano Assistenza Sanitaria, l'Azienda comunicherà i dati relativi all'andamento del Piano di Assistenza Sanitaria e alle condizioni di mercato, sulla cui base potrà svilupparsi il confronto, specie con riferimento alle possibili alternative di rinnovo.

NOTA A VERBALE

In considerazione di quanto indicato nel Verbale di Accordo Sindacale del 13 dicembre 2022, l'Azienda, per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, ha provveduto, in regime di "autoassicurazione", a: (i) mantenere una copertura assicurativa delle spese medico sanitarie a favore di tutti i lavoratori; (ii) consentire ai lavoratori di far

beneficiare anche i componenti del proprio nucleo familiare (coniuge e figli) di una – seppur più limitata - copertura assicurativa, mediante il pagamento di un premio annuale (stabilito per il coniuge e per ciascun figlio).

Poiché il regime di "autoassicurazione" espone l'Azienda a un maggior rischio economico, è previsto che tale regime, adottato in via sperimentale per l'anno 2023, sia sottoposto a un costante monitoraggio del rapporto premi/sinistri. Nell'ambito della Commissione Piano di Assistenza Sanitaria, – in base ai risultati relativi all'equilibrio economico dell'autoassicurazione (in particolare del rapporto tra premi incassati e indennizzi riconosciuti) e alle condizioni del mercato assicurativo (con particolare riferimento alle diverse condizioni di offerta proposte dalle principali compagnie assicuratrici) – potranno essere discusse eventuali proposte alternative per i successivi rinnovi.

Art. 46 – Welfare

46.1 L'Azienda, al fine di incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie attraverso una diversa modalità di riconoscimento economico di servizi, beni, agevolazioni, rimborsi e buoni acquisto, attiverà una piattaforma attraverso la quale ciascun dipendente potrà fruire di Flexible Benefits (come indicati all'art. 42.8 che precede) anche a favore dei propri familiari nei limiti e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti ("**Piattaforma Welfare**").

46.2 Entro il mese di aprile 2024 l'Azienda predisporrà un regolamento con cui verranno stabilite le regole di funzionamento della Piattaforma Welfare e le modalità di fruizione dei Flexible Benefits.

46.3 Le Parti confermano la costituzione della Commissione Welfare, composta da 6 (sei) soggetti, di cui n. 3 (tre) esponenti dell'Azienda e n. 3 (tre) esponenti delle OOSS, che avrà altresì il compito di monitorare il funzionamento della Piattaforma Welfare.

CAPITOLO V

QUADRI

Art. 47 – Quadri

Le Società firmatarie il presente AIA confermano, anche a fronte delle istanze sindacali, il ruolo fondamentale del personale direttivo inquadrato nella categoria "quadri", peraltro regolamentato da norme specifiche sia di tipo legislativo (legge 190/85) sia di tipo contrattuale (Cap. VII - "Norme per i quadri" - del CCNL vigente).

In particolare, il patrimonio professionale dei quadri è oggetto di costante attenzione e di programmi di valorizzazione e sviluppo.

A tal fine l'Azienda, per valorizzare questa figura utilizza:

- la formazione manageriale e mirata;
- la politica retributiva rigorosamente *ad personam*, basata sul merito e sul rapporto col mercato per determinate professionalità;
- i percorsi di carriera anch'essi individuali nell'ambito di programmi di sviluppo riguardanti aree organizzative specifiche e con relativi momenti di verifica per i singoli.

L'Azienda, in occasione dell'incontro periodico di "informazione" con le OOSS., fornirà dati puntuali sui programmi di formazione realizzati (ore-uomo) e sul numero del personale con la qualifica di quadro, sia maschile sia femminile, in forza e per settore professionale di appartenenza, nonché sulle promozioni avvenute nel corso dell'anno.

Resta, comunque confermato che la funzione di quadro si configura in una prestazione di risultato per cui si privilegiano gli aspetti qualitativi delle attività risultando subordinato al risultato l'impegno temporale profuso.

In tale prospettiva la peculiarità della funzione e dell'attività di quadro presuppone una gestione specifica con particolari connotazioni individuali sui vari aspetti della gestione del rapporto.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che, tenuto conto delle caratteristiche di flessibilità e di autogestione individuale della prestazione lavorativa, i quadri, non soggetti a limitazioni e a riduzioni di orario, non sono destinatari dei relativi trattamenti economici e normativi previsti per il personale non direttivo dalle disposizioni di legge e di contratto.

Art. 48 – Indennità di funzione

L'ammontare dell'indennità di funzione quadri prevista dall'art. 35 del vigente CCNL viene ulteriormente incrementata rispetto a quanto previsto nel previgente AIA come di seguito rappresentato:

| Livello | importo precedente (€ lordi) | Aumento (€ lordi) | importo attuale (€ lordi) |
|-------------------|------------------------------|-------------------|---------------------------|
| 9° livello quadro | 100,00 | 40,00 | 140,00 |
| 8° livello quadro | 82,00 | 30,00 | 112,00 |

CAPITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 49 – Declaratorie generali

Nota Introduttiva: Le Parti convengono di attribuire all'apposita commissione permanente, composta da n. 3 (tre) esponenti dell'Azienda e n. 6 (sei) esponenti delle OOSS, il compito di recepire le definizioni elaborate dalla Commissione Nazionale in merito alle nuove declaratorie introdotte dal CCNL e di valutare eventuali necessità di aggiornamento ed adeguamento dei profili professionali descritti nelle declaratorie anche nel periodo di vigenza del presente AIA. L'esecutività di quanto definito dalla commissione di cui sopra sarà oggetto di uno specifico accordo tra le Parti.

3° livello - Mansioni d'ordine.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con adeguate conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

4° livello - Mansioni di concetto.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche e di sufficiente autonomia, mansioni di natura tecnica ed amministrativa di rilievo e complessità con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

5° livello - Mansioni di concetto.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che con autonomia di iniziativa svolgono, su indicazioni di massima e sulla base di programmi, compiti che richiedono la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, con notevole esperienza nel settore televisivo e capacità professionali che comportano la programmazione e l'espletamento di autonome attività specifiche e/o il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

6° livello - Mansioni di concetto.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

7° livello - Mansioni di concetto.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che fanno parte di strutture che operano con concessione nazionale i quali, con elevata autonomia operativa, decisionale e d'iniziativa, svolgono mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità tecniche, artistiche e creative, acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia

nelle attività specifiche e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

8° livello – Mansioni direttive.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri e autonomia di decisioni, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste.

9° livello – Mansioni direttive.

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione di programmi, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello, per ampiezza e natura, con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al livello 8°.

Art.50 – Profili professionali

ACQUISITORE

5° livello

Neo diplomato o con limitata esperienza.

6° livello

Con una buona esperienza maturata in attività di acquisto.

7° livello

Con buona esperienza maturata in attività di acquisto, garantisce il rispetto di specifiche tecniche e concorda, entro limiti prefissati, prezzi, condizioni e capitolati di fornitura.

8° livello

Con diploma tecnico, una buona conoscenza della lingua inglese ed una significativa esperienza nella mansione, assicura lo svolgimento delle attività di acquisto dei materiali e dei servizi riguardanti le classi merceologiche di competenza.

ADDETTO AL CENTRO DOCUMENTAZIONE

4° livello

Utilizzando strumenti informatici e sulla base di indicazioni ricevute, analizza e documenta il contenuto televisivo, o della stampa, o delle normative ed effettua le ricerche sulla banca dati.

5° livello

Con comprovata esperienza nella mansione, almeno biennale, esegue continuamente le operazioni periodiche di controllo e trasferimento nella banca dati.

6° livello

Con significativa esperienza nella mansione, sulla base di aggiornate conoscenze tecniche, ha funzione di coordinamento di personale operativo e si attiva autonomamente

accompagnamento di entrata/uscita dei materiali e provvede alla relativa archiviazione meccanizzata del materiale.

5° livello

Con comprovata esperienza nella mansione. In presenza di magazzino dotato di un sistema automatizzato di archiviazione esegue semplici manovre di ripristino.

6° livello

Oltre a quanto previsto al 5° livello svolge funzioni di coordinamento del personale operativo.

ADDETTO AI COLLEGAMENTI ESTERNI

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comports e ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Con sufficiente conoscenza di tecniche e procedure legate alla mansione specifica; passaggio al 5° livello dopo almeno 15 mesi con eventuale verifica delle raggiunte capacità professionali.

ADDETTO AREASTAFF (amministrazione, controllo, legale, finanza)

ADDETTO AREA COMMERCIALE

ADDETTO AREA INFORMATICA

ADDETTO AREA TECNICA

ADDETTO AREA SERVIZI ADDETTO AREA PRODUTTIVA

3° livello

Addetto generico con compiti specifici.

ADDETTO COORDINAMENTO OPERATIVO

4° livello

Sulla base di indirizzi ricevuti, opera a supporto dei settori tecnici e/o creativi (promozione, editing, telecinema, etc.) nel rispetto delle indicazioni ricevute e della pianificazione.

5° livello

Sulla base di conoscenze tecniche e di utilizzo di supporti televisivi e cinematografici, effettua il coordinamento tra le esigenze dell'utenza e gli operatori dei reparti tecnici e/o creativi, assicurando il rispetto della quantità richiesta ed i relativi tempi di consegna.

6° livello

Oltre a quanto previsto al 5° livello, si attiva autonomamente per la risoluzione dei problemi sia verso altre unità aziendali che interaziendali, con funzioni di coordinamento del personale.

ADDETTO MANUTENZIONE /COLLAUDO/INSTALLAZIONE

3° livello

In fase di apprendimento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi.

Tale comports e ridotto a 6 mesi in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata di almeno 3 anni.

4° livello

Effettua interventi di manutenzione, collaudo e installazione affidati, operando con sufficiente autonomia ed esperienza, con il passaggio al livello superiore dopo almeno 15 mesi (tecnico manutenzione/collaudo o tecnico di installazione).

ADDETTO MARKETING

4° livello Seguendo le indicazioni del responsabile, effettua un'analisi quantitativa dei dati di ascolto; contribuisce all'analisi del Palinsesto o dei prodotti specifici con passaggio al livello superiore dopo 15 mesi salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Con comprovata esperienza e capacità, nonché verifica del raggiunto livello professionale, seguendo le indicazioni del responsabile, effettua un'analisi quali/quantitativa dei dati di ascolto o analizza il Palinsesto o i prodotti specifici, proponendo eventuali modifiche. Studia le tendenze del mercato nazionale e internazionale.

6° livello

Con ottima esperienza e capacità, nonché verifica del raggiunto livello professionale, seguendo le indicazioni del responsabile, effettua un'analisi quali/quantitativa dei dati di ascolto o analizza il Palinsesto o i prodotti specifici, proponendo eventuali modifiche. Studia le tendenze del mercato nazionale e internazionale e contribuisce all'innovazione aziendale.

ADDETTO PRODUZIONI E PROGRAMMI

4° livello

Seguendo le indicazioni del responsabile e coordinandosi con le diverse figure produttive, si occupa di fornire un supporto operativo e/o gestionale nelle fasi realizzative e progettuali dei programmi tv.

A titolo esemplificativo fornisce servizi di casting, ricerca ospiti o attività connesse alla fase preparatoria e realizzativa di programmi tv. Passaggio al 5° livello dopo 15 mesi, salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Con comprovata esperienza e capacità, nonché verifica del livello professionale raggiunto, seguendo le indicazioni del responsabile e coordinandosi con le diverse figure produttive, si occupa di fornire un supporto per la progettazione, la realizzazione e la gestione dei programmi televisivi.

A titolo esemplificativo, in base alle esigenze produttive, fornisce un servizio di casting o di ricerca ospiti o, su indicazione del responsabile, verifica la corrispondenza tra la linea editoriale e la realizzazione del prodotto.

6° livello Con ottima esperienza e capacità, nonché verifica del livello professionale raggiunto, seguendo le indicazioni del responsabile e coordinandosi con le diverse figure

produttive, si occupa di fornire un supporto per la progettazione, la realizzazione e la gestione dei programmi televisivi.

A titolo esemplificativo, in base alle esigenze produttive, fornisce un servizio di casting o di ricerca ospiti o, su indicazione del responsabile, verifica la corrispondenza tra la linea editoriale e la realizzazione del prodotto.

ADDETTO STAMPA

5° livello

Con adeguata preparazione culturale, sulla base di indicazioni ricevute, ricerca, elabora ed invia materiale documentale agli organi di stampa e alle redazioni televisive e cinematografiche, mantenendo costanti relazioni informative.

6° livello

Sulla base delle indicazioni generali ricevute, propone e progetta iniziative promozionali e di informazione curandone la redazione e la realizzazione.

7° livello

Sulla base di notevole esperienza acquisita nella mansione, approfondita conoscenza dei meccanismi di comunicazione e del processo televisivo nelle varie tipologie di prodotti e programmi, assicura la promozione giornalistica nel rispetto degli indirizzi e del budget assegnati.

8° livello

Assicura la promozione giornalistica di programmi e produzioni, sviluppando iniziative di comunicazione, ideandole e controllandole negli aspetti organizzativi, gestionali ed economici.

AIUTO REGIA/REALIZZATORE

7° livello

Assistente alla regia, con comprovata competenza professionale ed esperienza nel ruolo, che collabora con il regista alla preparazione, produzione e postproduzione di programmi particolarmente complessi (sia artistici sia giornalistici) e/o in modo continuativo realizza autonomamente sia programmi di minor impegno, sia programmi e post-produzione di programmi molto complessi ed articolati (montaggi creativi di produzioni rilevanti).

ARREDATORE

6° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti e con una significativa esperienza nel settore, in autonomia progetta, ricerca, sceglie e procura elementi di arredo o complementi in produzioni complesse e/o con compiti di coordinamento di eventuali risorse affidate.

7° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti e con ottima esperienza in autonomia progetta, ricerca, sceglie elementi di arredo per produzioni complesse e collabora con lo scenografo nell'ideazione e nella realizzazione degli allestimenti su produzioni particolarmente

complesse e di elevato contenuto storico/stilistico ed e in grado di coordinare attività di reperimento materiali su più produzioni.



ASSISTENTE ARREDATORE

3° livello

Con limitata esperienza e capacità professionale reperisce oggettistica varia con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi.

4° livello

Diplomato liceo artistico o dopo 12 mesi di permanenza al livello inferiore, sulla base di una significativa esperienza, capacità e conoscenza, reperisce oggettistica varia per soddisfare le esigenze della produzione.

5° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti o titolo equipollente o diplomato liceo artistico con 12 mesi di permanenza al livello inferiore con buona esperienza nel settore reperisce e realizza quanto richiesto dalle esigenze produttive.

ASSISTENTE ALLA REGIA

5° livello

Con esperienza televisiva e comprovate capacità professionali, collabora con il regista o con il realizzatore tecnico nelle varie fasi produttive e gestisce contenuti audio video e grafici.

6° livello

Con comprovata capacità e significativa esperienza acquisita nella mansione, collabora con il regista o con il realizzatore tecnico alla preparazione, produzione, post-produzione di programmi complessi e/o in modo continuativo autonomamente realizza sia in video che in post-produzione programmi di minore impegno sulla base di indicazioni impartite aventi più finalità illustrative. Inoltre, gestisce contenuti audio video e grafici.

ASSISTENTE COSTUMISTA

4° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi o con limitata esperienza nel settore specifico, assiste il costumista nelle varie fasi di realizzazione di progetti, nella loro utilizzazione, nel reperimento del materiale.

5° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti con 12 mesi di permanenza al 4° livello o con esperienza specifica nel settore, supporta il costumista nelle varie fasi di approntamento/reperimento/realizzazione costumi.

6° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti o dopo 24 mesi di permanenza al 5° livello, con una comprovata esperienza acquisita nella mansione e significativa competenza professionale, supporta il costumista, in condizioni di autonomia operativa nelle varie fasi



di realizzazione, approntamento, reperimento costumi, e propone autonomamente situazioni creative con una corretta gestione operativa.

7° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti con comprovata esperienza e significativa competenza supporta il costumista per produzioni di particolare complessità e propone situazioni creative su programmi di minor impegno.

ASSISTENTE DI REDAZIONE (NEWS E SPORT)

4° livello

Impiegato su programmi di informazione e Sport delle diverse Testate giornalistiche, avvalendosi di specifiche procedure informatiche, su indicazione del coordinatore, effettua ricerche di materiali (web, audio, video, fotografici ecc.) a supporto dell'attività produttiva/redazionale e, sulla base di esigenze redazionali, provvede alla classificazione e archiviazione dei contenuti, anche digitali, all'interno dei sistemi informatici di produzione.

5° livello

Impiegato su programmi di informazione e Sport delle diverse Testate giornalistiche, con esperienza nella mansione e comprovata capacità con 12 mesi di permanenza al 4° livello e con verifica del raggiunto livello professionale, avvalendosi di specifiche procedure informatiche, su indicazioni di massima del coordinatore, effettua ricerche di materiali (web, audio, video, fotografici ecc.) a supporto dell'attività produttiva/redazionale e, sulla base di esigenze redazionali, provvede alla classificazione, archiviazione e documentazione dei contenuti, anche digitali, all'interno dei sistemi informatici di produzione.

6° livello

Impiegato su programmi di informazione e Sport delle diverse Testate giornalistiche, con significativa esperienza, con buona capacità di iniziativa, avvalendosi di specifiche procedure informatiche, effettua anche in autonomia operativa ricerche di materiali (web, audio, video, fotografici ecc.), sulla base di esigenze redazionali/produktive, segnala e fornisce materiali alle redazioni, provvede alla classificazione, documentazione ed archiviazione dei contenuti, anche digitali, all'interno dei sistemi informatici di produzione. Assiste il coordinatore nell'organizzazione delle attività.

7° livello

Impiegato su programmi di informazione e Sport delle diverse Testate giornalistiche, con elevata autonomia operativa, sulla base di una comprovata esperienza televisiva e nella mansione, avvalendosi di specifiche procedure informatiche, ricerca e seleziona materiali (web, audio, video, fotografici ecc.) necessari per la realizzazione dei programmi cui è dedicato, sulla base di esigenze redazionali/produktive. Segnala e fornisce materiali alle redazioni, provvede alla gestione della classificazione, archiviazione e documentazione dei contenuti, anche digitali, all'interno dei sistemi informatici di produzione. Con ottima

padronanza informatica, seleziona e gestisce inoltre i contenuti archiviati. Assiste il responsabile di unità organizzativa nel coordinamento delle attività.

ASSISTENTE DI STUDIO

5° livello

Con buona esperienza e capacità professionale e assegnato prevalentemente a produzioni molto complesse, assicura il rispetto da parte dell'equipe in studio (sia tecnica sia artistica) delle disposizioni operative formulate dal regista.

6° livello

Con notevole esperienza acquisita nell'ambito televisivo e significativa capacità professionale, assegnato prevalentemente a produzioni molto complesse, assicura il rispetto da parte dell'equipe di studio (sia tecnica sia artistica) delle disposizioni operative formulate dal regista.

7° livello

Interagisce funzionalmente con l'equipe di studio, in seguito alle indicazioni della regia e del conduttore.

Fornisce anche indicazioni al cast artistico.

Segue lo svolgimento della produzione, interagendo anche con la produzione stessa e con gli esecutori artistici.

E' coinvolto responsabilmente nelle fasi di produzione e nei fabbisogni rispondendo alle disposizioni operative formulate dal regista.

Autonomamente gestisce la presenza e la disciplina del pubblico e la movimentazione dei materiali all'interno dello stesso.

ASSISTENTE MUSICALE

4° livello

Effettua con adeguate conoscenze e sufficiente autonomia la sonorizzazione dei programmi affidatigli, operando sugli strumenti tecnici necessari ed assicurando il rispetto degli aspetti amministrativi connessi (music cue-sheet).

5° livello

Oltre a quanto definito al livello inferiore, diplomato al conservatorio e con buona esperienza nel settore, prevalentemente assegnato a produzioni complesse, supporta il responsabile del programma attraverso la proposta, il reperimento e la preparazione del materiale musicale.

6° livello

Diplomato al conservatorio e con ottima esperienza nel settore, sonorizza produzioni complesse utilizzando apparecchiature e tecnologie sofisticate o, attraverso la lettura di spartiti, supporta continuamente e in modo significativo il personale tecnico organizzativo preposto alla realizzazione di riprese videomusicali.

ASSISTENTE SCENOGRAFO

4° livello

Diplomato liceo artistico, o con limitata esperienza nel settore specifico, assiste lo scenografo nelle varie fasi di realizzazione di progetti, nella loro utilizzazione, nel reperimento del materiale di scena.

5° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti o titolo equipollente, o diplomato liceo artistico con esperienza specifica nel settore sviluppa disegni esecutivi sulla base di schemi e bozzetti

e supporta lo scenografo nelle varie fasi esecutive e realizzative degli allestimenti scenografici, seguendone inoltre il corretto utilizzo.

6° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti o titolo equipollente e con 24 mesi di permanenza al 5° livello, con comprovata esperienza acquisita nella mansione, sviluppa disegni esecutivi sulla base di schemi e bozzetti o in condizione di autonomia progettuale ed operativa propone e cura allestimenti scenografici su produzioni di minor impegno.

7° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti con comprovata esperienza e significativa competenza sviluppa disegni esecutivi per produzioni di particolare complessità e propone allestimenti scenici su programmi di minor impegno curandone il corretto utilizzo.

AUTISTA DI PRODUZIONE

3° livello

Addetto alla guida di qualsiasi tipo di automezzo leggero (patente B) per servizi aziendali collegati a produzioni televisive e che provvede ai relativi aspetti amministrativi (es. registrazione, rifornimenti ecc.).

4° livello

Addetto alla guida di mezzi pesanti (patente C), svolge anche funzioni di supporto tecnico (es. macchinista) (con un vincolo di 10 ore di intervallo tra lo svolgimento delle due

mansioni) e di autista fattorino. Relativamente all'intervallo di 10 ore, lo stesso non si applica per trasferte/servizi di breve durata.

5° livello

(patente C), sulla base di una buona esperienza e comprovate capacità professionali alla guida, espleta anche funzioni di supporto tecnico di particolare complessità.

CAPO ELETTRICISTA

5° livello

Sulla base di una significativa esperienza e di comprovate capacità professionali, coordinando il personale affidato, assicura le realizzazioni richieste nel rispetto delle norme di sicurezza.

6° livello

Sulla base di una significativa esperienza e comprovate capacità professionali, coordinando il personale affidato, assicura, nel rispetto delle norme di sicurezza, la realizzazione e l'esercizio di impianti complessi sia in interno che in esterno.

CAPO ELETTRICISTA – COORDINATORE IMPIEGATI ELETTRO-MECCANICI

7° livello

Sulla base di una significativa esperienza e comprovate capacità professionali, coordinando il personale affidato, assicura, nel rispetto delle norme di sicurezza, la realizzazione e l'esercizio di impianti complessi sia in interno che in esterno.

Svolge attività di coordinamento, controllo e monitoraggio delle lavorazioni svolte anche da fornitori terzi.

Solo se richiesto assiste alle fasi di progetto degli impianti elettro-meccanici.

CAPO MACCHINISTA

5° livello

Sulla base di una significativa esperienza e di comprovate capacità professionali, coordinando il personale affidato, assicura le realizzazioni richieste nel rispetto delle norme di sicurezza.

6° livello

Sulla base di una significativa esperienza e comprovata capacità professionale, coordinando il personale affidato, assicura le realizzazioni richieste nel rispetto delle norme di sicurezza, operando in studi od ambienti complessi, sia in interno che in esterno, coordinando anche il montaggio e lo smontaggio di scenografie complesse.

CAPO MACCHINISTA – COORDINATORE SERVIZI MOVIMENTAZIONE

7° livello

Sulla base di una significativa esperienza e comprovata capacità professionale, coordinando il personale affidato, assicura le realizzazioni richieste nel rispetto delle

norme di sicurezza, operando in studi od ambienti complessi, sia in interno che in esterno, coordinando anche il montaggio e lo smontaggio di scenografie complesse. Svolge attività di coordinamento, controllo e monitoraggio delle lavorazioni svolte anche da fornitori terzi.

CAPO SQUADRA IMPIANTI, INSTALLAZIONI

6° livello

Sulla base di una significativa esperienza e di comprovate capacità professionali, coordinando il personale affidato, realizza impianti complessi in interno ed in esterno e in completa autonomia configura e realizza piccoli impianti nel rispetto delle norme di sicurezza dei tempi e delle modalità prefissate.

COMMERCIAL PRODUCER

8° livello

Specialista di produzioni a carattere pubblicitario, con consolidata ed approfondita esperienza nel processo produttivo.

Secondo le indicazioni creative cura il coordinamento delle attività e assicura, in autonomia, la realizzazione di una o più produzioni commerciali assegnate, di media ed elevata complessità ed impegno economico (long, short, spot, digital e prodotti assimilabili). È garante del rispetto dei tempi e dei costi previsti dal piano di produzione e dal budget, assicurando il risultato complessivo della produzione e gli standard qualitativi previsti.

9° livello

Esperto di produzioni a carattere pubblicitario, con riconosciuta esperienza del processo complessivo e comprovata conoscenza delle dinamiche creative.

Oltre a quanto previsto nel livello inferiore, nell'ambito di progetti di rilevante importanza e complessità, opera seguendo indicazioni creative generali, con completa autonomia operativa e decisionale.

COORDINATORE SETTORI STAFF, COMMERCIALI, MARKETING, INFORMATICI, TECNICI, SERVIZI E PRODUTTIVI

6° livello

Con significativa esperienza e buone doti organizzative, coordinando le risorse tecniche necessarie e/o il personale affidato, garantisce l'attuazione delle direttive ricevute lavorando con autonomia operativa.

7° livello

Con notevole esperienza e buone doti organizzative, coordinando le risorse tecniche necessarie e/o il personale affidato, garantisce l'attuazione delle direttive ricevute lavorando in ampia autonomia decisionale e di iniziativa.

8° livello

Con ampia e comprovata esperienza e ottime doti organizzative, coordinando le risorse tecniche necessarie e/o il personale affidato, garantisce l'attuazione delle direttive ricevute lavorando in piena autonomia decisionale e di iniziativa.

DIGITAL CONTENT EDITOR

Realizza contenuti multimediali anche originali, di tipo testuale, video, grafico, fotografico. Si interfaccia con i responsabili di prodotto e eventualmente con le redazioni allo scopo di realizzare contenuti coerenti con le linee editoriali e funzionali alla distribuzione attraverso

le properties del gruppo, canali social, se richiesto canali esterni. Si preoccupa di verificare l'esistenza dei diritti sui contenuti; tiene i contatti con agenzie / fornitori esterni di contenuti.

DIGITAL PRODUCT MANAGER

Gestisce, con riferimento alle indicazioni ricevute dalla direzione, i prodotti presenti nell'offerta del gruppo. È in grado di coordinare le risorse interne / esterne necessarie alla ideazione, progettazione, implementazione e gestione dei prodotti a lui affidati. Cura in prima persona attività di preventivo e consuntivo, ha competenze di marketing e reportistica. Si occupa di gestire i rapporti con le redazioni e con la concessionaria.

DIRETTORE DELLA FOTOGRAFIA

7° livello

Con notevole esperienza tecnica e televisiva, significative nozioni di ripresa, scena, illuminazione, allestisce autonomamente su indicazioni del regista le luci delle produzioni affidate.

8° livello

Capace di attuare, anche in situazioni particolari, attraverso una comprovata capacità professionale acquisita nel campo televisivo, interventi creativi ed ideativi di alto contenuto tecnico/artistico, in stretta collaborazione con il regista di produzione.

DIRETTORE DI PRODUZIONE

8° livello

Con elevata conoscenza del processo produttivo, cura, seguendo le indicazioni del produttore, il coordinamento delle attività inerenti la realizzazione delle produzioni assegnate, nel rispetto dei tempi e dei costi previsti dal piano di produzione e dal budget del programma.

9° livello

Con ottima conoscenza del processo produttivo, maturata a seguito di una approfondita esperienza nell'ambito della produzione televisiva, cura, seguendo le indicazioni generali del produttore, il coordinamento di tutte le attività inerenti la realizzazione di singole

produzioni o di pluralità di progetti, di notevole complessità ed impegno economico, nel rispetto dei tempi e dei costi previsti dal piano di produzione e dal budget del programma.

ELETTRICISTA

3° livello

Con limitata esperienza.

4° livello

Con comprovata capacità professionale e notevole esperienza acquisita nella mansione.

5° livello Altamente specializzato, in completa autonomia operativa e nel rispetto delle norme di sicurezza, realizza e mantiene in efficienza impianti elettrici molto complessi.

IMPIEGATO AREA STAFF (amministrazione, controllo, legale, finanza, marketing)

IMPIEGATO AREA COMMERCIALE

IMPIEGATO AREA INFORMATICA

IMPIEGATO AREA TECNICA

IMPIEGATO AREA SERVIZI

IMPIEGATO AREA PRODUTTIVA

Confluiscono in questa mansione tutte le figure che svolgono mansioni tecnico/amministrative di supporto alle aree produttive:

4° livello

Opera sulla base di procedure operative, anche complesse, con sufficiente autonomia.

5° livello

Avendo maturato una lunga esperienza, opera con autonomia operativa e di iniziativa.

6° livello

Ha maturato notevole esperienza, ed autonomia di attuazione di processi complessi in esecuzione di disposizioni ricevute, e in grado di interagire sistematicamente con altre funzioni interne ed esterne, eventualmente coordinando le risorse affidate.

IMPIEGATO DI ASSEMBLAGGIO

4° livello

Privo di esperienza nel settore specifico, con passaggio al livello superiore dopo 15 mesi, salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Sulla base di significativa esperienza acquisita nella mansione, elabora la scaletta operativa giornaliera nel rispetto dei vincoli di programmazione stabiliti e si attiva inoltre per il rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione della disciplina del sistema radio televisivo.

6° livello

Con particolare competenza professionale, elabora la scaletta operativa, giornaliera, attivandosi autonomamente verso altre unità aziendali ed interaziendali per la risoluzione dei problemi operativi connessi alla diretta/differita, coordinando da un punto di vista tecnico le eventuali risorse affidate.

7° livello

In possesso di una significativa competenza professionale ed anzianità maturata nella mansione, elabora la scaletta operativa giornaliera, attivandosi autonomamente verso

altre unità aziendali ed interaziendali per la risoluzione dei problemi operativi connessi alla diretta/differita, coordinando da un punto di vista tecnico le eventuali risorse affidate.

IMPIEGATO DI PROGRAMMAZIONE DI RETE

4° livello

Sulla base delle indicazioni ricevute dal responsabile e utilizzando software specifici che elaborano griglie temporali, provvede alla schedulazione di contenuti di programmi e di contenuti di promozione delle scalette di giornata che vengono mandate all'emissione per la messa in onda.

5° livello

Con comprovata esperienza e capacità acquisita nella mansione, provvede alla schedulazione di contenuti verificandone i diritti di programmi e di contenuti di promozione delle scalette di giornata che vengono mandate all'emissione per la messa in onda.

6° livello

Oltre a quanto previsto al 5° livello, in completa autonomia operativa, sulla base delle indicazioni editoriali della rete, nel rispetto dei diritti dei prodotti e delle strategie promozionali provvede a redigere le scalette di giornata che vengono mandate all'emissione per la messa in onda.

MACCHINISTA

3° livello

Con limitata esperienza.

4° livello

Con comprovata capacità professionale e notevole esperienza acquisita nella mansione.

5° livello

Con comprovata capacità professionale e notevole esperienza acquisita nella mansione, in completa autonomia operativa, assicura le attività di pertinenza nel rispetto delle norme di sicurezza.

MAGAZZINIERE

3° livello

Senza esperienza specifica.

4° livello

Con esperienza, oltre a movimentare i materiali, assicura il controllo delle bolle di entrata ed uscita merci e svolge anche attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino.

5° livello

Con comprovata esperienza e funzione di coordinamento del personale operativo (capo magazzino).

MIXER LUCI

5° livello

Sulla base di sufficienti conoscenze tecniche del mixer luci, opera semplici modifiche su impianti già impostati seguendo le indicazioni del Direttore alla Fotografia e con il supporto del Coordinatore impianti Elettrici (Capo elettricista). Gestisce alla consolle lo svolgimento del programma, durante la registrazione, sotto indicazione del Direttore alla Fotografia.

6° livello

Sulla base di buone conoscenze tecniche del mixer luci e sufficienti conoscenze tecniche dei sistemi di distribuzione dei segnali dell'impianto luci e dei corpi illuminanti, definisce la

distribuzione dei segnali dell'impianto luci con il supporto del Coordinatore Impianti Elettro-Meccanici. Su indicazione del Direttore della Fotografia programma e utilizza le consolle dell'impianto luci su produzioni semplici.

7° livello

Sulla base di ottime conoscenze delle consolle, dei corpi illuminanti e competenze sui sistemi di distribuzione dei segnali dell'impianto luci organizza e realizza, anche in autonomia, quanto disposto dal progetto luci sviluppato dal Direttore della Fotografia.

Con il supporto del Coordinatore Impianti Elettro-Meccanici definisce la distribuzione dei segnali dell'impianto luci. Programma e utilizza le consolle su produzioni complesse.

MIXER VIDEO

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale compito è ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Opera con sufficiente autonomia, sulle apparecchiature affidate e sulla base delle indicazioni del regista e con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Con buona esperienza televisiva ed aggiornate nozioni tecniche, collabora con il regista/assistente alla regia alla realizzazione dei programmi.

6° livello

Con ottima esperienza televisiva, una profonda conoscenza tecnica e operativa delle apparecchiature utilizzate, e fornendo un concreto apporto artistico al prodotto, collabora con il regista alla realizzazione di programmi complessi e di particolare importanza, utilizzando anche sofisticate apparecchiature (realizzando, dove presenti, effetti digitali).

MONTATORE

5° livello

Sulla base di un'ottima conoscenza delle apparecchiature tecniche, esperienza nella mansione e conoscenza della tecnica espressiva del linguaggio televisivo, oltre alle attività di acquisizione, qualificazione di base e conversione, svolge prevalentemente attività di montaggio utilizzando le conoscenze delle tecniche di elaborazione digitale di immagini e suoni. Inizia ad occuparsi di attività di post-produzione semplice.

6° livello

Sulla base di aggiornate ed ottime conoscenze tecniche ed operative, pur garantendo le attività di acquisizione, qualificazione di base e conversione, svolge autonomamente su apparecchiature di montaggio e su sofisticate apparecchiature di elaborazione elettronica, in modo non continuativo post-produzione semplice, assicurando che la qualità tecnica sia conforme agli standard prefissati e fornendo un completo apporto ai contenuti del prodotto.

7° livello

Sulla base di una approfondita conoscenza del linguaggio televisivo e di una ottima conoscenza degli hardware e dei software (applicativi) delle apparecchiature di elaborazione audio e video, contribuisce in modo innovativo e originale alla soluzione delle problematiche produttive, svolge attività di montaggio complesso fino alla completa

edizione del prodotto, sfruttando, per questo, pienamente le possibilità creative offerte dagli apparati.

MONTATORE/POST-PRODUTTORE

6° livello

Sulla base di una significativa esperienza, maturata svolgendo attività di acquisizione, qualificazione di base, conversione, montaggio e post-produzione semplice, essendo in possesso di aggiornate ed ottime conoscenze tecniche ed operative, è in grado di operare su sofisticate e complesse apparecchiature di elaborazione elettronica e digitale di immagini e suono. Svolge prevalentemente la post-produzione complessa di programmi fornendo un apporto creativo alla confezione del prodotto. È in grado di adottare metodologie di lavoro in funzione del risultato da ottenere.

OPERATORE BROADCAST

5° livello

Con sufficiente conoscenza della lingua inglese e delle tematiche pertinenti, collabora alla pianificazione e/o realizzazione di servizi televisivi di ripresa e collegamento sul territorio nazionale e estero. Partecipa inoltre, con sufficiente esperienza, alla generazione di preventivi, offerte e conferme d'ordine e relativa consuntivazione dei servizi resi, con almeno 12 mesi di permanenza in mansione tecnica al livello inferiore.

6° livello

Con significativa competenza ed esperienza nella mansione, buona conoscenza della lingua inglese, collabora nella pianificazione e realizzazione e supervisione anche in loco di servizi televisivi di ripresa e collegamento sul territorio nazionale ed estero. Attiva operativamente le altre strutture del gruppo e i principali fornitori di servizi di telecomunicazioni nazionali ed esteri. Partecipa alla generazione di preventivi, offerte e conferme d'ordine e relativa consuntivazione dei servizi resi. All'occorrenza collabora con l'utente finale per la risoluzione di problemi e difficoltà.

7° livello

Con approfondita conoscenza di tecniche, normative nazionali ed internazionali, buona conoscenza della lingua inglese, con provata esperienza nella mansione, sulla base delle esigenze produttive, pianifica e assicura la fornitura di servizi televisivi di ripresa e collegamento sul territorio nazionale ed estero. Ottimizza i costi e assicura la relativa consuntivazione dei servizi resi. Attiva i principali fornitori di servizi di telecomunicazioni nazionali ed esteri verificandone la qualità e l'affidabilità.

Nota: le parti concordano che data la particolarità delle figure professionali che confluiscono nella nuova mansione, l'integrazione avverrà gradualmente salvaguardando

quelle tipologie operative consolidate che rientrano comunque nel processo riorganizzativo.

OPERATORE CONTROLLO QUALITÀ

3° livello

In fase di addestramento con passaggio al livello superiore dopo 12 mesi.

4° livello

Sulla base di conoscenze tecniche, opera con sufficiente autonomia su apparecchiature RVM, effettuando i controlli tecnici attinenti sulla base della conoscenza degli standard. Relaziona sulla qualità dei segnali rilevati.

5° livello

Sulla base di buone conoscenze tecniche, con significativa esperienza svolge autonomamente il controllo dei programmi assegnati, assicurando che la qualità tecnica sia conforme agli standard prefissati, fornendo una valutazione qualitativa dei programmi.

6° livello

Con comprovata capacità professionale e pluriennale esperienza nella mansione, garantisce in completa autonomia il rispetto degli standard prefissati.

7° livello

Oltre a quanto previsto al 6° livello, svolge funzioni di coordinamento del personale operativo.

OPERATORE DI EMISSIONE

4° livello

Utilizza le apparecchiature relative alla messa in onda del segnale televisivo ed è coadiuvato nell'aspetto operativo da personale con maggiore esperienza professionale nel settore. Passaggio al livello superiore dopo 15 mesi, salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Dopo 15 mesi di permanenza al 4° livello salvo verifica delle raggiunte capacità professionali (conoscenza delle apparecchiature, autonomia operativa, rispetto degli standard di qualità).

6° livello

Con significativa esperienza, profonda conoscenza tecnico-operativa delle apparecchiature utilizzate, trasmette in completa autonomia, garantendo gli standard di qualità.

OPERATORE DI EMISSIONE MULTIFUNZIONE

5° livello

Privo di esperienza nel settore specifico, cura le attività relative alla gestione della scaletta operativa giornaliera nel rispetto dei vincoli di programmazione stabiliti e di quelli derivanti dall'applicazione della disciplina del sistema radio televisivo. Si occupa di ricevere, registrare e controllare tutti i materiali contenuti nella scaletta di messa in onda. Altresì, controlla e trasmette in autonomia garantendo gli standard di qualità e, si interfaccia durante le trasmissioni in diretta con le funzioni aziendali coinvolte, intervenendo ove necessario sulla scaletta operativa. Si occupa della validazione dell'emesso.

6° livello

Con particolare competenza professionale, cura le attività relative alla gestione della scaletta operativa giornaliera nel rispetto dei vincoli di programmazione stabiliti e di quelli

derivanti dall'applicazione della disciplina del sistema radio televisivo, attivandosi autonomamente verso altre unità aziendali ed interaziendali per la risoluzione dei problemi operativi connessi alla diretta/differita. Si occupa di ricevere, registrare e controllare tutti i materiali contenuti nella scaletta di messa in onda. Altresi, con significativa esperienza, buona conoscenza tecnico-operativa delle apparecchiature utilizzate, controlla e trasmette in autonomia garantendo gli standard di qualità e si interfaccia durante le trasmissioni in diretta con le funzioni aziendali coinvolte, intervenendo ove necessario sulla scaletta operativa. Si occupa della validazione dell'emesso.

7° livello

In possesso di una significativa competenza professionale ed anzianità maturata nella mansione, cura le attività relative alla gestione della scaletta operativa giornaliera nel rispetto dei vincoli di programmazione stabiliti e di quelli derivanti dall'applicazione della disciplina del sistema radio televisivo, attivandosi autonomamente verso altre unità aziendali ed interaziendali per la risoluzione dei problemi operativi connessi alla diretta/differita. Si occupa di ricevere, registrare e controllare tutti i materiali contenuti nella scaletta di messa in onda. Altresi, con notevole esperienza, profonda conoscenza tecnico-operativa delle apparecchiature utilizzate, controlla e trasmette in completa autonomia garantendo gli standard di qualità e, si interfaccia durante le trasmissioni in diretta con le funzioni aziendali coinvolte, intervenendo ove necessario sulla scaletta operativa. Si occupa della validazione dell'emesso.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che le modifiche delle declaratorie dell'operatore di emissione multifunzione rispetto a quelle previste nei precedenti accordi integrativi aziendali sono state elaborate anche al fine di consentire ai dipendenti attualmente impiegati presso il Technology Operation Center di Segrate ("TOC") e presso il centro di produzione di Cologno Monzese la possibilità ottenere il riconoscimento del settimo livello. A tal proposito, l'Azienda si impegna, nei 24 mesi successivi all'entrata in vigore del presente AIA e secondo criteri organizzativi e professionali individuati dalla stessa, a inquadrare nel settimo livello i lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, svolgono l'attività di operatore di emissione multifunzione presso il TOC e presso il Centro di Produzione di Cologno Monzese.

OPERATORE ENG

4° livello

Cura l'installazione e l'esercizio delle apparecchiature audio, d'illuminazione e di registrazione, svolgendo compiti accessori alle specifiche esigenze della ripresa in esterni e coadiuvando l'operatore ENG di livello superiore, con passaggio al livello superiore dopo 15 mesi, salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Oltre alle attività definite al livello inferiore, con esperienza e buone capacità professionali, cura la piccola manutenzione delle apparecchiature di competenza. Se necessario, su indicazione di operatori ENG di livello superiore, svolge attività di ripresa in contribuzione alle riprese principali.

6° livello

Oltre alle attività definite al livello inferiore, svolge attività di assemblaggio del "girato" e predispone i collegamenti per l'invio del materiale tramite Fly o collegandosi ai server aziendali, o, sulla base di una notevole esperienza, ottime capacità professionali ed ampia

conoscenza di elementi di fotografia e di illuminazione, garantisce, anche con la possibilità di uscita in singolo come unico operatore tecnico, la realizzazione delle riprese televisive in esterni.

7° livello

Oltre alle attività definite al livello inferiore, con almeno 8 anni di esperienza nella mansione, sulla base di una adeguata padronanza degli strumenti e delle nuove tecnologie digitali di elaborazione di immagini e suoni e di una consolidata esperienza su eventi di notevole complessità, cura in esterna gli aspetti tecnici relativi alla ripresa, al montaggio e all'invio del materiale.

OPERATORE DI RIPRESA

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta è ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Effettua con sufficiente autonomia le riprese affidate e con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Ha maturato buona esperienza delle riprese televisive ed elettroniche, con conoscenza di elementi di fotografia, collabora con il regista e/o assistente alla regia e/o giornalista, al fine dell'esecuzione delle riprese televisive sia in studi che in esterni.

6° livello

Ha maturato una notevole esperienza delle riprese televisive, con ampia conoscenza di elementi di fotografia e di illuminazione, collabora con il regista al fine dell'esecuzione delle riprese televisive e svolge compiti di particolare importanza, professionalità e competenza sia in studio sia in esterni, fornendo un significativo apporto artistico.

7° livello

Oltre a quanto espresso al 6° livello, ha maturato esperienze su produzioni significative sia in studio sia in esterna. È in possesso di notevole conoscenza delle tecniche di utilizzo delle molteplici apparecchiature di ripresa con supporto sia meccanico sia assistito (dolly, tulip crane, snorkel, ecc.). Ha maturato un'esperienza di almeno otto anni partecipando con il regista alla scelta/dislocazione/movimento delle telecamere e/o possiede conoscenze di illuminotecnica e delle ottiche per contribuire in modo creativo all'illuminazione del set televisivo. È in grado di impostare l'illuminazione per le riprese semplici (realizzazione di piccoli set telepromozione o altro) collaborando con il capo del progetto illuminotecnico. Oppure è un operatore che possiede una comprovata capacità di utilizzo della steady-cam.

OPERATORE DVR (EX RVM)

5° livello

Sulla base di ottime conoscenze tecniche, svolge autonomamente su apparati RVM standard e su apparecchiature dedicate al montaggio di clip e replay (sistemi adottati dall'azienda), le funzioni relative a registrazione, conversione, acquisizione, conversione di base, contribuzione, doppiaggio, mixaggio e montaggio di programmi, assicurando che la qualità tecnica sia conforme agli standard prefissati.

6° livello

Sulla base delle esperienze maturate nei livelli precedenti svolge in autonomia, su apparati RVM standard e su apparecchiature dedicate al montaggio di clip e replay (sistemi adottati

dall'azienda), le attività di registrazione e contribuzione oltre ad attività collaterali quali conversione, invio file verso l'emissione, acquisizione, qualificazione di base, doppiaggio, mixaggio e montaggio di programmi, assicurando che la qualità tecnica sia conforme agli standard prefissati, fornendo un contributo organizzativo e creativo per la soluzione di problematiche tecniche, interagendo con regia e produzione.

7° livello

Svolge in autonomia tutte le attività di cui ai livelli precedenti, in produzioni particolarmente complesse e articolate. Veicola e gestisce flussi audio e video nella tecnologia IP.

OPERATORE GENERATORE GRAFICO

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta è ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Diplomato o con limitata esperienza, con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello, operando sulle apparecchiature dedicate (libreria digitale, personal computer, titolatrici, display, proiettore per diapositive, ecc...), garantisce la contribuzione grafica, la compilazione di cartelli predefiniti e l'aggiornamento e manutenzione di template.

5° livello

Con comprovata anzianità nella mansione, autonomia e competenza, operando sulle apparecchiature dedicate garantisce la contribuzione grafica, la compilazione di cartelli predefiniti e l'aggiornamento e manutenzione di template.

OPERATORE HEAD – END

5° livello

Con conoscenza tecnico-operativa di tutte le apparecchiature utilizzate, gestisce la banda di trasmissione dei multiplexer relativi ai canali a pagamento attraverso la commutazione delle configurazioni predefinite, predisporre la scaletta di tutti gli eventi a pagamento. Gestisce il sistema di accesso condizionato verificando il corretto funzionamento del sistema e dei suoi processi software, effettua il monitoraggio dei canali criptati in onda e il primo intervento in caso di emergenza o malfunzionamento degli apparati.

6° livello

Oltre a quanto previsto al 5° livello con significativa esperienza e ottima conoscenza tecnico-operativa di tutte le apparecchiature utilizzate si interfaccia con i fornitori esterni nella gestione delle emergenze e con le funzioni aziendali coinvolte nel processo di emissione dei canali a pagamento.

7° livello

Oltre a quanto previsto al 6° livello effettua il controllo di tutti i servizi Mediaset - quali a titolo esemplificativo audio, video, applicazioni interattive, video aggiuntivi - inviati ai

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten initials 'H8' in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten initials 'Ld' in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

Handwritten signature 'Beppe' in blue ink at the bottom right.

Handwritten signature 'ARua' in blue ink at the bottom right.

multiplexer dell'operatore di rete. Coordina dal punto di vista tecnico le eventuali risorse affidate.

OPERATORE MONTAGGIO PUBBLICITÀ

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta e ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Opera con sufficiente autonomia nel confezionamento degli inserti pubblicitari assicurando la rispondenza del prodotto verso la scaletta di confezionamento, la qualità secondo gli standard prefissati, nonché il rispetto dei tempi di produzione con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Con significativa esperienza, comprovata capacità professionale, buona conoscenza tecnica delle apparecchiature utilizzate, opera autonomamente nel confezionamento degli inserti pubblicitari assicurando la rispondenza del prodotto verso la scaletta di confezionamento, l'opportuna qualità secondo gli standard prefissati, il rispetto dei tempi di produzione.

OPERATORE RIEDIZIONI

5° livello

Sulla base delle indicazioni ricevute, realizza in autonomia riedizioni varie, sigle, riassunti, adattamenti anche di notevole impegno artistico, coordinando la fase operativa del doppiaggio.

6° livello

Con comprovata esperienza tecnico artistica, sulla base delle direttive ricevute realizza in autonomia testi per riassunti, didascalie, produce nuove edizioni del programma, coordinando le varie fasi del montaggio e della titolazione, provvedendo a realizzare nuove sigle inserendole nel programma o nelle serie, collaborando anche con l'area grafica per la realizzazione di scritte, loghi, etc..

7° livello

Oltre a quanto previsto al 6° livello, con comprovata esperienza televisiva e notevole grado culturale, competenza professionale orientata alla creatività, realizza la riedizione di "special" fornendo direttive per il montaggio ed il mixaggio ed integra, se necessario, con testi di propria concezione e con eventuale traduzione da lingue straniere; se richiesto, fornisce testi di riassunti e sinossi.

8° livello

Oltre a quanto previsto al 7° livello, realizza programmi molto complessi ed articolati, con funzioni di coordinamento e gestione delle risorse.

OPERATORE SEDE REGIONALE

5° livello

Con una buona conoscenza del processo di produzione televisiva e dei moderni strumenti tecnologici sia analogici che digitali, sulla base delle diverse esigenze produttive si occupa delle attività di registrazione, conversione, acquisizione, qualificazione di base di contenuti, ricezione, invio, montaggio semplice, e/o gestisce le apparecchiature audio e di

illuminazione a supporto della ripresa, e/o effettua riprese e gestisce collegamenti A/V in sede o in esterna e/o assicura il coordinamento tecnico in sede o in esterna.

6° livello

Oltre alle attività definite al livello inferiore, con un'ottima conoscenza del processo di produzione televisiva e dei moderni strumenti tecnologici, svolge attività di montaggio complesso.

7° livello

Oltre alle attività definite al livello inferiore, sulla base di un'ottima padronanza degli strumenti e delle nuove tecnologie digitali di elaborazione di immagini e suoni e di una consolidata esperienza su eventi di notevole complessità, cura in esterna gli aspetti tecnici relativi alla ripresa, al montaggio e all'invio del materiale e/o effettua continuamente il coordinamento produttivo di tutte le attività inerenti la realizzazione di produzioni, sia in interno che in esterna.

OTTIMIZZATORE DI PRODUZIONE

4° livello

Su indicazione del produttore esecutivo o del direttore di produzione e/o dello Ottimizzatore di produzione di 7° livello o del responsabile di unità organizzativa, partecipa all'organizzazione delle varie fasi produttive e/o operative di un programma televisivo di intrattenimento o di informazione (telegiornali, rubriche, speciali ecc. delle diverse testate) nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione.

5° livello

Con buona esperienza e capacità acquisita nella mansione, con 15 mesi di permanenza al 4° livello, ridotti a 12 mesi in presenza di Diploma di laurea, nonché verifica del raggiunto livello professionale su indicazione del produttore esecutivo o del direttore di produzione e/o dello ottimizzatore di produzione di 7° livello o del responsabile di unità organizzativa, partecipa all'organizzazione delle varie fasi produttive e/o operative di un programma televisivo di intrattenimento o di informazione (telegiornali, rubriche, speciali ecc. delle diverse testate) nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione.

6° livello

Proveniente dal livello inferiore, con significativa esperienza e comprovata capacità acquisita nella mansione, su indicazione del produttore esecutivo o del direttore di produzione e/o dello ottimizzatore di produzione di 7° livello o del responsabile di unità organizzativa, partecipa con autonomia operativa, all'organizzazione delle varie fasi produttive e/o operative di un programma televisivo di intrattenimento, occupandosi, sia in interno sia in esterno, di pluralità di problemi, sia di natura strettamente produttiva sia redazionale, o di informazione (telegiornali, rubriche, speciali ecc. delle diverse testate) nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione. Nel caso di produzioni complesse può supportare il direttore di produzione nell'organizzazione e nel controllo di parte dell'attività produttiva.

7° livello

Proveniente dal livello inferiore, con ottima esperienza e notevole capacità acquisita nella mansione, su indicazione di massima del produttore esecutivo e/o del direttore di produzione o del responsabile di unità organizzativa, coordina tutte le attività inerenti alla realizzazione di produzioni televisive di minor complessità, sia in interni che in esterni. Verifica e controlla il rispetto dei tempi e dei costi previsti dal piano di produzione e dal

budget. Gestisce e organizza l'attività di eventuali ottimizzatori di produzione di livello inferiore.

Nel caso di produzioni complesse può curare in autonomia, su indicazione della figura professionale di riferimento la realizzazione e il controllo dei tempi e dei costi di parte della produzione.

POST-PRODUTTORE/EDITOR

7° livello

Con adeguata preparazione culturale, conoscenza approfondita e sistemica dell'insieme delle apparecchiature, fornisce output appropriati su qualsiasi tipo di impianto interpretando in modo direzionale gli input forniti.

Contribuisce in modo innovativo ed originale alla soluzione delle problematiche di produzione, condividendo la responsabilità sugli obiettivi da raggiungere.

Ha una profonda conoscenza delle teorie di montaggio e delle tecniche di post-produzione.

PRODUTTORE

8° livello

Avendo maturato una significativa esperienza televisiva, assicura il risultato complessivo dei programmi a lui assegnati, coadiuvando eventualmente il produttore di livello superiore per i programmi di maggior complessità.

9° livello

Avendo maturato una lunga esperienza televisiva (sotto il profilo culturale, artistico e/o produttivo) assicura, attivando e coordinando tutte le strutture (e/o risorse) disponibili, il risultato complessivo del programma dal punto di vista qualitativo, di audience e dei costi.

PROGETTISTA DI SCENA

7° livello

Diplomato all'accademia delle belle arti, o titolo equipollente, con comprovata esperienza, idea e realizza, in autonomia, bozzetti e disegni esecutivi per progetti semplici attraverso strumenti forniti dall'azienda, garantendo il rispetto dei tempi e dei costi previsti.

Supporta lo scenografo in tutte le attività delle produzioni particolarmente complesse.

E' in grado di scegliere e preparare elementi d'arredo e di allestire i relativi set.

8° livello

Diplomato all'accademia delle belle arti, o titolo equipollente, oltre a quanto previsto nel livello inferiore, e dopo adeguata formazione, progetta ed allestisce in autonomia progetti scenografici di media complessità, garantendo il rispetto dei tempi e dei costi previsti.

Collabora con lo scenografo in tutte le attività delle produzioni particolarmente complesse incluse le attività di supervisione relative al rispetto dei tempi e costi previsti.

E' in grado di scegliere e preparare elementi d'arredo e di allestire i relativi set.

PROGRAMMISTA PALINSESTO

6° livello

Con una buona preparazione culturale ed esperienza televisiva concorre alla formulazione di valutazioni per l'opportuno inserimento in palinsesto dei diritti di proprietà.

7° livello

Con buon livello culturale e significativa esperienza televisiva, provvede alla formulazione di giudizi critici per l'opportuno inserimento in palinsesto dei diritti di proprietà, fornendo inoltre supporto organizzativo operativo anche per il collegamento con le altre società connesse al flusso televisivo.

8° livello

Con buon livello culturale, ottima e comprovata esperienza televisiva e nella mansione, e propositivo nell'attuazione delle strategie editoriali stabilite per il raggiungimento degli obiettivi di audience prefissati e nell'ottimizzazione dello sfruttamento del magazzino diritti e con funzioni di coordinamento e di gestione.

PROMOTER/COPYWRITER

6° livello

Sulla base di una buona preparazione culturale, buona conoscenza televisiva e creatività, nel rispetto degli orientamenti generali ricevuti e della linea editoriale del network, realizza in autonomia le promozioni richieste in tutti i loro aspetti.

7° livello

Sulla base di una notevole esperienza acquisita nella mansione (almeno di 3 anni), buona creatività e conoscenza dei meccanismi di comunicazione, nel rispetto degli orientamenti generali ricevuti e della linea editoriale del network, propone e realizza in ampia autonomia le promozioni richiestegli in tutti i loro aspetti.

8° livello

Sulla base di una significativa e comprovata esperienza televisiva e nella mansione, notevole creatività, ottima conoscenza dei meccanismi di comunicazione, propone campagne promozionali e realizza le promozioni richiestegli (di programmi ed istituzionali) in tutti i loro aspetti e con eventuali mansioni di coordinamento.

REALIZZATORE GRAFICO

5° livello

Sulla base di ampie e aggiornate conoscenze tecniche ed un'esperienza significativa nella mansione opera su apparecchiature dedicate per la contribuzione grafica, la compilazione di cartelli predefiniti e l'aggiornamento di template. Inoltre elabora e realizza materiale grafico in autonomia.

6° livello

Fatto salvo le attività ai livelli precedenti, sulla base di ampie e specifiche conoscenze e con un buon inglese tecnico, oltre ad un'esperienza significativa della mansione, realizza ed elabora materiale grafico in autonomia su apparecchiature hardware e software dedicate fornendo notevoli apporti creativi.

7° livello

Fatto salvo le attività ai livelli precedenti, con buona preparazione culturale e significativa esperienza nella mansione e con ottima conoscenza della tecnologia, progetta e sviluppa in modo creativo, realizzando sigle e contributi anche in completa autonomia. Ha buone conoscenze di linguaggi di programmazione e nozioni di grafica tridimensionale (realtà aumentata e virtuale).

8° livello

Fatto salvo le attività ai livelli precedenti, con buona preparazione culturale e ottima conoscenza di un inglese tecnico, profondo conoscitore ed utilizzatore delle tecnologie del

settore (ripresa ed editing) sviluppa in modo creativo e in piena autonomia qualsiasi tipo di progetto affidatogli (statico, animato e tridimensionale), gestendo direttamente i rapporti con il richiedente operando direttamente sulle apparecchiature, al fine della realizzazione di sofisticati progetti, sigle, contributi e impaginazioni complessivi di prodotti stabilendo eventuali flussi di lavoro organizzativi. E' in grado di espletare funzioni di coordinamento di personale dell'area grafica e di altre aree.

REALIZZATORE/REGISTA

8° livello

Con comprovata competenza tecnico-professionale e consolidata esperienza nel ruolo, collabora alla preparazione, produzione e post-produzione di programmi di particolare

unh
P

M. L.
B. C.
B.

z
ya
yt
MP

M. A.
W. B.

W. B.
A. P. A.

M.
M. A.
G.

85
B. P. P.

complessità sia artistica sia giornalistica e/o realizza produzioni di buon livello tecnico-artistico.

REALIZZATORE TECNICO (NEWS – SPORT)

7° livello

Mixer video con comprovata competenza tecnico-professionale e consolidata esperienza nel ruolo collabora alla realizzazione di programmi complessi e di particolare importanza. Realizza in piena autonomia programmi di minor impegno.

8° livello

Avendo maturato una comprovata esperienza in ambito televisivo, oltre a quanto previsto al livello inferiore, realizza in autonomia programmi d'impegno complesso, attraverso le adeguate conoscenze tecnico-artistiche acquisite nel tempo.

REGISTA

7° livello

Con buona preparazione culturale ed esperienza televisiva.

8° livello

Con una buona preparazione culturale e una significativa esperienza televisiva e comprovate capacità, realizza produzioni di buon livello tecnico/artistico.

9° livello

Con adeguate conoscenze tecniche ed una buona preparazione culturale, ha raggiunto un'esperienza professionale televisiva tale da consentirgli di realizzare programmi di impegno artistico o giornalistico di considerevole importanza e di notevole livello tecnico.

RESPONSABILE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA (STAFF, COMMERCIALE, INFORMATICA, TECNICA, SERVIZI E PRODUTTIVA)

8° livello

Cura e gestisce il settore affidato con discrezionalità di potere ed autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive ricevute.

9° livello

Cura e gestisce il settore affidato, con discrezionalità ed autonomia.

SCENOGRAFO

7° livello

Diplomato Accademia di Belle Arti o titolo equipollente con comprovata esperienza professionale e significativa competenza propone ed elabora progetti di buon contenuto artistico per la realizzazione di allestimenti scenici di media complessità, nel rispetto del budget seguendo tutti gli aspetti organizzativi connessi, coordinando eventuali risorse assegnate o partecipa all'ideazione di allestimenti scenici di notevole complessità a supporto del responsabile del progetto scenografico per produzioni di particolare impegno.

8° livello

Diplomato all'Accademia di Belle Arti o titolo equipollente con comprovate capacità professionali e organizzative che idea e realizza, attraverso disegni o bozzetti, sulla base delle esigenze produttive, situazioni creative di elevato contenuto artistico per la realizzazione di allestimenti scenici nell'ambito di produzioni complesse e in grado di

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signatures]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Vertical handwritten signatures]

[Horizontal handwritten signatures]

valutare l'impegno economico per la realizzazione degli impianti nel rispetto dei tempi e costi prestabiliti ottimizzando le risorse disponibili.

SEGRETARIO

4° livello

Buona esperienza nella mansione, in grado di curare l'attività di segreteria operativa colloquiando con funzioni interne ed eventualmente esterne all'azienda.

5° livello

Con conoscenza lingue e comunque con ottima esperienza nella mansione in grado di supportare in modo significativo il superiore attraverso il corretto svolgimento dell'attività di segreteria.

6° livello

Con conoscenza lingue e ottima esperienza nella mansione assicura un adeguato supporto all'alta direzione attraverso l'espletamento di attività di segreteria di natura diversificata e complessa.

SEGRETARIO DI REDAZIONE (NEWS E SPORT)

4° livello

Su indicazione del responsabile e/o del produttore partecipa all'organizzazione delle varie fasi operative dei programmi di informazione (telegiornali, rubriche, speciali, ecc. delle diverse testate) nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione, sulla base di esigenze redazionali.

5° livello

Con significativa esperienza e capacità acquisita nella mansione con 15 mesi di permanenza al 4° livello, nonché verifica del raggiunto livello professionale, su indicazione del responsabile e/o del produttore, partecipa all'organizzazione delle varie fasi operative dei programmi di informazione (telegiornali, rubriche, speciali, ecc. delle diverse testate), nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione, sulla base di esigenze redazionali.

6° livello

Con ottima esperienza, buona capacità acquisita nella mansione, su indicazioni del responsabile e/o del produttore, partecipa con autonomia operativa all'organizzazione delle varie fasi operative dei programmi di informazione (telegiornali, rubriche, speciali, ecc. delle diverse testate), prevalentemente assegnato a produzioni di elevata complessità, sia in interno sia in esterno, in grado di risolvere pluralità di problemi nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione, sulla base di esigenze redazionali.

7° livello

Con ottima esperienza e notevole capacità acquisita nella mansione, su indicazioni del responsabile e/o del produttore, partecipa con autonomia operativa all'organizzazione delle varie fasi operative dei programmi di informazione (telegiornali, rubriche, speciali, ecc. delle diverse testate), prevalentemente assegnato a produzioni di elevata complessità

sia in interno sia in esterno, in grado di risolvere pluralità di problemi nel rispetto delle normative aziendali e del piano di produzione, sulla base di esigenze redazionali. Assiste il responsabile di unità organizzativa nel coordinamento delle attività e delle risorse sulla base di esigenze redazionali.

SPECIALISTA DI SETTORE

Identifica la figura di "professional" di buon livello presente in diverse aree.

7° livello

Sulla base delle indicazioni e nell'ambito dei progetti affidati, opera con autonomia operativa. In virtù di conoscenze specialistiche, garantisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati, con eventuali compiti di coordinamento tecnico delle risorse.

8° livello

Sulla base delle indicazioni e nell'ambito dei progetti affidati, opera con elevata autonomia operativa e decisionale. In virtù di conoscenze specialistiche, garantisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati, con eventuali compiti di coordinamento tecnico delle risorse.

9° livello

Sulla base delle indicazioni e nell'ambito di progetti di rilevante importanza e complessità, opera con elevata autonomia operativa e decisionale. In virtù di conoscenze specialistiche, garantisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati, con eventuali compiti di coordinamento tecnico delle risorse.

SPECIALIZZATO DI RIPRESA

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta e ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Cui sono affidate le apparecchiature audio, di illuminazione e di registrazione, di cui effettua l'installazione e l'esercizio e svolge compiti accessori alle specifiche esigenze della ripresa in esterni e con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Con significativa esperienza nella mansione e comprovate capacità professionali, a cui sono affidate le apparecchiature audio di illuminazione e di registrazione, di cui effettua l'installazione, l'esercizio e la piccola manutenzione, e svolge compiti accessori alle specifiche esigenze della ripresa in esterni.

6° livello

Con ottima esperienza, profonda conoscenza tecnico/operativa delle apparecchiature utilizzate, oltre all'attività di specializzato e in grado di operare su banchi audio.

TECNICO AREA PROGETTAZIONE

4° livello

Operando con sufficiente autonomia e conoscenza tecniche e procedure legate alla mansione specifica, realizza quanto espressamente demandatogli rispettando gli standard

operativi prefissati sulla base di specifiche di progetto, passaggio al 5° livello dopo 15 mesi, salvo verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello Diplomato con indirizzo tecnico e/o con conoscenza delle tecnologie di settore segue i progetti predisposti nell'ambito delle specifiche attività.

6° livello

Laureato o diplomato con indirizzo tecnico, con buona conoscenza delle tecnologie di settore e con competenza nell'utilizzo di sistemi informatici, sviluppa i progetti di postazioni, sistemi radianti ed impianti tecnologici di diverso genere nell'ambito delle specifiche di progetto.

7° livello

Laureato o diplomato con indirizzo tecnico, con profonda competenza nelle tecnologie di settore e con eventuali compiti di coordinamento, sviluppa progetti sulla base di direttive e indicazioni di massima.

Opera in piena autonomia nella progettazione, con provata esperienza nell'utilizzo di sistemi informatici.

TECNICO AUDIO

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta e ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente e riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Cura e provvede con sufficiente autonomia, nell'ambito delle indicazioni del regista, alle riprese audio, collaborando con i tecnici audio di livello superiore, per tutte le attività primarie e secondarie che la ripresa audio comporta, principalmente svolgendo le attività di tecnico affiancato e con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Con significativa esperienza televisiva e comprovata anzianità nella mansione, con conoscenza musicale ed aggiornate nozioni tecniche, assicura la realizzazione completa della ripresa audio coordinando eventualmente altri tecnici audio e, per produzioni complesse, collabora con i tecnici audio di livello superiore nell'allestimento dell'impianto di ripresa e diffusione ed in tutte le attività (in studio e in regia) connesse con la realizzazione della ripresa.

6° livello

Con una buona esperienza televisiva e comprovata anzianità nella mansione, con conoscenze musicali e profonda conoscenza tecnica ed operativa delle apparecchiature utilizzate tale da permettergli di effettuare il primo intervento manutentivo, assicura la realizzazione completa delle riprese audio secondo le indicazioni del regista e la consulenza dell'assistente musicale, coordinando eventualmente altri tecnici audio e altri impianti.

7° livello

Oltre a quanto espresso al 6° livello, coordinando l'attività di tecnici di livello inferiore, definisce, realizza e gestisce operativamente impianti complessi di ripresa e diffusione sia in esterno sia in studio. E' in grado di utilizzare al meglio i diversi banchi audio (analogici e digitali) installati nelle varie regie, e un profondo conoscitore delle più moderne

tecnologie ed è in grado di svolgere compiutamente attività di post-produzione audio nell'ambito della regia audio affidatagli.

TECNICO CENTRALE OPERATIVA

4° livello

Con sufficiente conoscenza di tecniche e procedure legate alla mansione specifica; passaggio al 5° livello dopo almeno 15 mesi con eventuale verifica delle raggiunte capacità professionali.

5° livello

Con buona conoscenza delle procedure, apparecchiature e tematiche pertinenti e buona esperienza su eventuali conservative sulle reti di distribuzione e contribuzione, provvede all'instradamento, monitoraggio ed eventuale registrazione/ emissione dei segnali. Garantisce per quanto espressamente demandatogli, il controllo e il primo intervento conservativo sui sistemi. Assicura gli aspetti tecnico-organizzativi connessi al funzionamento delle reti di diffusione.

6° livello

Con significativa competenza ed esperienza nella mansione assicura autonomamente eventuali manovre conservative sulle reti di contribuzione e distribuzione.

Provvede all'instradamento, monitoraggio ed eventuale registrazione/emissione dei segnali. Garantisce con una buona esperienza il controllo e il primo intervento manutentivo/conservativo su sistemi. Assicura gli aspetti tecnico-organizzativi connessi al funzionamento delle reti di diffusione.

7° livello

Con approfondita conoscenza di tecniche e delle normative. Con buona conoscenza di inglese tecnico. Ottima conoscenza di reti di contribuzione e distribuzione dei segnali.

Garantisce con ottima esperienza il controllo e gli interventi di manutenzione preventiva e correttiva su sistemi (codifica - compressione - modulazione di segnali video digitali). Assicura gli aspetti tecnico-organizzativi connessi al funzionamento delle reti di diffusione.

TECNICO COLLEGAMENTI ESTERNI

5° livello

Con buona esperienza e conoscenza di tecniche e procedure legate alla mansione e comprovate capacità professionali e con sufficiente conoscenza dell'inglese tecnico, collabora per quanto espressamente demandatogli alla realizzazione di collegamenti televisivi sul territorio nazionale ed estero e alla corretta esecuzione delle attività dei fornitori dei servizi di telecomunicazioni.

6° livello

Con significativa competenza di tecniche e normative ed esperienza nella mansione specifica, con discreta conoscenza dell'inglese tecnico collabora alla realizzazione di collegamenti televisivi sul territorio nazionale ed estero assicurando la corretta esecuzione delle attività dei fornitori dei servizi di telecomunicazioni.

7° livello

Con notevole e approfondita competenza di tecniche, normative nazionali ed internazionali, buona conoscenza dell'inglese tecnico, comprovata e pluriennale esperienza nella mansione specifica, sulla base delle esigenze produttive, assicura la

buona realizzazione di quanto richiesto sul territorio nazionale ed estero e la corretta esecuzione delle attività dei fornitori dei servizi di telecomunicazioni.

TECNICO CONTROLLO QUALITÀ DEL SEGNALE

5° livello

Con buona conoscenza di tecniche e di procedure legate al controllo della trasmissione e diffusione del segnale televisivo, sulla base di una significativa esperienza e capacità professionale, assicura le realizzazioni richieste di misure di campo elettromagnetico (misure meter, collaudo antenne, rilievo interferenze, misure campi forti) e cura le relazioni con gli utenti.

6° livello

Oltre ai requisiti di cui al 5° livello espleta la propria attività con discreta autonomia ed ha una buona conoscenza delle attrezzature necessarie.

7° livello

Con comprovata e pluriennale esperienza nella mansione specifica e buona conoscenza dell'inglese tecnico svolge in autonomia, oltre a quanto previsto ai livelli precedenti, verifiche di campo elettromagnetico in contraddittorio con enti esterni, cura i rapporti con Comuni, Comunità Montane e con le altre emittenti.

TECNICO CONTROLLO RETE

5° livello

Con buona esperienza e conoscenza delle procedure, apparecchiature e tematiche pertinenti, ed eventuali manovre conservative sulla stessa.

6° livello

Con significativa competenza ed esperienza nella mansione, assicura autonomamente, per quanto espressamente demandatogli, eventuali manovre conservative sulla stessa, nonché il primo intervento manutentivo per garantire la continuità del servizio e, in genere, gli aspetti tecnico-organizzativi connessi.

TECNICO DI INSTALLAZIONE

5° livello

Ha maturato una buona esperienza e conoscenza delle apparecchiature e degli impianti ausiliari ai sistemi di trasmissione televisivi, espleta la propria attività con buone conoscenze a livello tecnico ed autonomia esecutiva.

6° livello

Con una buona conoscenza di inglese tecnico ha acquisito ottima competenza professionale e conoscenza delle apparecchiature e degli impianti ausiliari ai sistemi di trasmissione televisivi, espleta la propria attività in condizioni di autonomia, apportando inoltre piccole modifiche circuitali sugli apparati per migliorarne l'efficienza.

TECNICO DI MASTER CONTROL INTEGRATA

5° livello

Con buona conoscenza delle procedure, apparecchiature, tematiche pertinenti e sufficiente conoscenza della lingua inglese. Buona esperienza e conoscenza delle reti di distribuzione e contribuzione provvede ad eventuali interventi conservativi. Gestisce, per quanto espressamente demandatogli, gli instradamenti, monitoraggi e valutazione di tutti i segnali assicurando, altresì, la realizzazione ed il controllo dei circuiti di commentario.

Fornisce supporto tecnico organizzativo connesso al funzionamento delle reti, garantendo anche il primo intervento manutentivo e correttivo sugli apparati.

6° livello

Con significativa conoscenza delle procedure, apparecchiature, tematiche pertinenti e buona conoscenza della lingua inglese. Con significativa esperienza e competenza delle reti di distribuzione e contribuzione provvede ad eventuali interventi conservativi. Garantisce, per quanto espressamente demandatogli, gli instradamenti, monitoraggi e valutazione di tutti i segnali assicurando, altresì, la realizzazione ed il controllo dei circuiti di commentario.

Assicura supporto tecnico organizzativo connesso al funzionamento delle reti, garantendo anche il primo intervento manutentivo e correttivo sugli apparati.

7° livello

Con approfondita conoscenza di tecniche e normative nazionali ed internazionali e approfondita conoscenza delle lingue per una adeguata conversazione tecnica. Garantisce con ottima esperienza ed adeguata autonomia il coordinamento delle trasmissioni con enti nazionali ed internazionali per il trasferimento dei segnali, assicurando la realizzazione dei circuiti di commentario completo e l'accettazione degli stessi. Garantisce con ottima esperienza ed adeguata autonomia il controllo e gli interventi di manutenzione preventiva e correttiva della master, inclusi i sistemi di codifica/compressione dei segnali digitali ove presenti. Assicura gli aspetti tecnico-organizzativi connessi al funzionamento delle reti.

TECNICO DI RIPRESA ESTERNA

6° livello

Tecnico audio che ha maturato significative esperienze in studio su produzioni complesse in diretta; oppure l'operatore RVM che ha maturato significative esperienze nel settore del montaggio; oppure lo specializzato di ripresa che, oltre a quanto espresso al 5° livello, ha avuto una significativa permanenza in studio gestendo la ripresa audio di produzioni complesse in diretta, una significativa permanenza nel settore montaggio RVM ed ha avuto una lunga e significativa esperienza di ripresa nel settore ENG con almeno 8 anni di esperienza nella mansione.

E in grado di gestire produzioni complesse in esterna, sia relativamente alle riprese audio che al collegamento con sedi remote e coordinamento tecnico della produzione.

E in grado di effettuare ricerche di materiali (audio, video, fotografici ecc.) a supporto dell'attività produttiva/redazionale e provvede alla scalettatura ed archiviazione degli stessi sulla base delle esigenze redazionali.

7° livello

Oltre a quanto già previsto dalla declaratoria al 6° livello, svolge attività di montaggio complesso, oppure ha maturato esperienze su produzioni significative ed è in grado di utilizzare tutte le apparecchiature di ripresa e di impostare l'illuminazione per produzioni semplici, oppure effettua il coordinamento di tutte le attività inerenti la realizzazione delle

produzioni, sia in interni che in esterna, nel rispetto dei tempi e dei costi previsti dal piano di produzione e dal budget.

TECNICO MANUTENZIONE/COLLAUDO

5° livello

Ha maturato una buona esperienza e conoscenza delle apparecchiature audio e video o dei sistemi di trasmissione televisivi, espleta la propria attività con buone conoscenze a livello tecnico ed autonomia esecutiva.

6° livello

Con buona conoscenza di inglese tecnico ha acquisito ottima competenza professionale e conoscenza delle apparecchiature audio e video o dei sistemi di trasmissione televisivi, espleta la propria attività in condizioni di autonomia, apportando inoltre piccole modifiche circuitali sugli apparati per migliorarne l'efficienza.

7° livello

Diplomato in elettronica o specializzazioni equivalenti con ottima conoscenza dell'inglese tecnico ha acquisito ottima competenza professionale e conoscenza delle apparecchiature audio e video o dei sistemi di trasmissione televisivi, espleta la propria attività con eventuali compiti di coordinamento delle attività di manutenzione e collaudo.

TECNICO VIDEO

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale comporta e ridotto a 6 mesi, in presenza di attestato professionale purché strettamente pertinente, riconosciuto legalmente, il cui corso abbia durata almeno di 2 anni.

4° livello

Assicura, operando con sufficiente autonomia, la continua messa a punto delle apparecchiature video affidate, nel rispetto degli standard prestabiliti e con almeno 12/6 mesi di permanenza al 3° livello.

5° livello

Ha maturato notevole esperienza nel campo televisivo, conosce la lingua inglese a livello tecnico, con buone conoscenze tecniche, assicura la continua messa a punto di tutte le apparecchiature che processano il segnale video al fine di garantire il rispetto delle norme standard prefissate.

6° livello

Ha maturato una notevole esperienza nel campo televisivo nella stessa mansione, con buona conoscenza dell'inglese tecnico, ha una profonda conoscenza tecnica e operativa delle apparecchiature utilizzate tale da permettergli di effettuare il primo intervento manutentivo e assicura la continua messa a punto di tutte le apparecchiature che

processano il segnale video, al fine di garantire il rispetto degli standard prefissati anche in caso di assenza del livello superiore.

Garantisce la qualità tecnica artistica dell'immagine su indicazione del regista e del direttore della fotografia.

7° livello

Oltre a quanto espresso al 6° livello, coordina, in studi di piccole dimensioni, l'attività operativa di tutte le figure tecniche presenti all'interno dello studio.

VIDEOGRAFICO

4° livello

Diplomato o con limitata esperienza, in grado di realizzare titolazioni, bozzetti e materiale grafico, anche utilizzando apparecchiature elettroniche.

5° livello

Sulla base di ampie ed aggiornate conoscenze tecniche, ed una esperienza significativa nella mansione, elabora e realizza materiale grafico e opera autonomamente su apparecchiature per la creazione e l'elaborazione delle immagini, fornendo anche contributi creativi.

6° livello

Diplomato e con buon inglese tecnico, sulla base di ampie ed aggiornate conoscenze tecniche (linguaggi di programmazione, tecniche di animazione ecc.) ed una esperienza significativa nella mansione, elabora e realizza materiale grafico ed opera autonomamente su apparecchiature per la generazione e l'elaborazione delle immagini, fornendo notevoli apporti creativi.

7° livello

Con buona preparazione culturale, significativa esperienza nella mansione e competenza televisiva, con conoscenza della tecnologia grafica utilizzabile nello sviluppo di un prodotto, progetta e sviluppa in modo creativo l'impaginazione grafica complessiva di produzione realizzando sigle e contributi, operando anche direttamente sulle apparecchiature, con eventuali funzioni di coordinamento di personale del settore.

8° livello

Con buona preparazione culturale, ottima esperienza nella mansione e competenza televisiva, profondo conoscitore ed utilizzatore delle tecnologie del settore (tecniche di ripresa, montaggio, post-produzione) sviluppa in modo creativo e in piena autonomia i progetti affidati (anche impostazione di linee grafiche su più produzioni complesse), gestendo direttamente i rapporti con clienti interni ed esterni, operando anche direttamente

sulle apparecchiature, al fine della realizzazione di sofisticate sigle, contributi e impaginazione complessiva di prodotti.
E' in grado di espletare funzioni di coordinamento di personale dell'area grafica e di altre aree.

VIDEO MAKER

8° LIVELLO

Nel rispetto dei modelli produttivi di riferimento e delle diverse tipologie di prodotto da realizzare, il profilo del videomaker si configura quale specializzazione nell'ambito dei seguenti profili:

- operatore di ripresa
- montatore/post produttore
- realizzatore tecnico.

L'attività di "videomaker" deve intendersi aggiuntiva rispetto a detti profili e verrà svolta in completa autonomia anche attraverso formazione mirata.

L'attività di videomaker si configura nell'attività di progettazione, di ripresa con telecamera e di montaggio e fornitura di prodotti audio/video perfezionati nella loro totalità, attraverso strumenti forniti dall'azienda.

Il personale inquadrato nei profili indicati continuerà a svolgere le attività proprie del profilo professionale di appartenenza e verrà impegnato nelle attività di "videomaker" compatibilmente con le specifiche esigenze produttive.

NOTA A VERBALE

Con riferimento ai diversi profili per i quali è previsto lo svolgimento delle mansioni aggiuntive di "videomaker", l'Azienda, tenendo conto dei dipendenti già formati ed in grado di svolgere le predette mansioni, individuerà il numero delle risorse necessarie sulla base delle esigenze produttive. Il lavoratore che svolgerà la funzione di videomaker, qualora inquadrato in un livello inferiore all'8°, per i giorni in cui svolgerà l'attività di videomaker avrà diritto all'eventuale differenza retributiva rispetto a quella prevista per l'8° livello.

La commissione permanente si incontrerà per verificare in modo specifico l'evoluzione del profilo professionale del videomaker.

SEZIONE III – SETTORE RADIOFONICO

CAPITOLO VII

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 – Periodo di prova

51.1 La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| | |
|-------------|-----------------------------|
| QD: | 150 (centocinquanta) giorni |
| 6° livello: | 150 (centocinquanta) giorni |
| 5° livello: | 90 (novanta) giorni |
| 4° livello: | 60 (sessanta) giorni |
| 3° livello: | 45 (quarantacinque) giorni |
| 2° livello: | 30 (trenta) giorni |
| 1° livello: | 21 (ventuno) giorni |

I giorni sopra indicati devono intendersi di calendario.

51.2 Al periodo di prova si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 11.2, 11.3, 11.4, 11.5 e 11.6.

Art. 52 – Modifica delle mansioni

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 12.

Art. 53 – Ferie

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 13.

Art. 54 – Permessi non retribuiti

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 14.

Art. 55 – Congedi

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 15 e 15bis

Art. 56 – Aspettativa non retribuita

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 16.

Art. 57 – Permessi individuali retribuiti

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 17.

Art. 58 – Permessi straordinari

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 18.

Art. 59 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

59.1 Fermo restando quanto previsto dalle leggi e dal CCNL vigenti per il caso di licenziamento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da una delle parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

| | |
|----------------|---|
| QD/6° livello: | 150 (centocinquanta) giorni di calendario |
| 5° livello: | 90 (novanta) giorni di calendario |
| 4° livello: | 60 (sessanta) giorni di calendario |
| 3° livello: | 45 (quarantacinque) giorni di calendario |
| 2° livello: | 30 (trenta) giorni di calendario |
| 1° livello: | 21 (ventuno) giorni di calendario |

59.2 Si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 19.2, 19.3, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7 e 19.8.

Art. 60 – Visite mediche specialistiche

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 20.

Art. 61 – Malattia

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 21.

Art. 62 – Maternità e paternità

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 22.

Art. 63 – Part-time

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 23.

Art. 64 – Contratti a termine

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 24.

Art. 65 – Smart Working

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 25.

CAPITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 66 – Orario di lavoro

Premessa

66.1 Fermo restando quanto indicato all'art. 29.1, per il settore radiofonico sono individuate le seguenti tipologie di distribuzione dell'orario di lavoro.

Orario costante

66.2 L'orario costante è articolato su 8 (otto) ore giornaliere con pausa e, di norma, l'orario d'ingresso è fissato alle 9.00.

Per i settori amministrativi e assimilabili individuati dall'Azienda è consentito posticipare l'orario d'ingresso determinato dalle singole Direzioni/Uffici di 1 ora e 30 minuti con correlativa necessità di recuperare la prestazione al termine dell'orario della stessa giornata.

Per le Direzioni Aziendali/Uffici la cui attività lo consenta, salvaguardando il normale svolgimento dell'attività lavorativa e su esplicita indicazione dei Responsabili delle stesse nonché previa autorizzazione da parte della Direzione del Personale, sarà possibile anticipare l'ingresso di 60 (sessanta) minuti rispetto all'orario stabilito dalla singola Direzione/Ufficio, fermo restando che l'elasticità in ingresso massima consentita rimane di 1 ora e 30 minuti. La presente disposizione non si applica nelle giornate in cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa in modalità "smart working".

Orario tecnico-produttivo

66.3 L'orario "tecnico-produttivo" è articolato su 7 (sette) ore giornaliere, con eventuale pausa. Tale orario costituisce la tipologia standard per i lavoratori interessati, appartenenti a tutte le aree produttive.

66.4 Gli orari di lavoro sono stabiliti dalla Direzione aziendale di appartenenza e comunicati al lavoratore entro l'ultimo giorno della settimana precedente. Oltre all'orario definitivo relativo alla settimana imminente, l'Azienda, entro tale termine, si impegna altresì, ove possibile, a comunicare l'orario di lavoro indicativo delle due settimane successive, che potrà comunque essere modificato fino alla definitiva conferma entro l'ultimo giorno della settimana precedente.

66.5 In casi eccezionali potranno essere operate variazioni dell'orario settimanale definitivo per un massimo di 5 (cinque) volte al mese per persona e con un preavviso di almeno 12 (dodici) ore. In tal caso al lavoratore sarà riconosciuta un'indennità denominata "convocazione straordinaria" pari al 45% della quota

giornaliera della retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA per ogni giorno di convocazione.

- 66.6 Il lavoratore che presta la propria attività lavorativa nella fascia oraria compresa tra le 19.00 e le 7.00 avrà diritto a un'indennità (in aggiunta alla maggiorazione prevista dall'art. 35 del presente AIA, ove applicabile) pari al 13,5 % della quota oraria di cui all'art. 33 del presente AIA, calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate in tale fascia oraria. Qualora la prestazione lavorativa sia resa tra le ore 7.00 e le ore 19.00 il lavoratore non avrà diritto ad alcuna indennità.
- 66.7 A tutto il personale con orario tecnico-produttivo si applica l'art. 29, lettera b), del presente AIA.

Art. 67 – Sede di lavoro

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 27.

Art. 68 – Riposi

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 28.

Art. 69 – Riduzione orario di lavoro

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 29.

Art. 70 – Lavoro straordinario

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 30.

Art. 71 – Lavoro festivo

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 31.

Art. 72 - Reperibilità

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 32.

[Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'M' and several illegible signatures.]

[Handwritten signature in blue ink.]

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 73 – Elementi della retribuzione

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 33.

Art. 74 – Compensi aggiuntivi

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 34. Le indennità aggiuntive relative al settore radiofonico sono riepilogate nell'Allegato sub 12.

Art. 74 bis – Ulteriori emolumenti

74bis.1 Ai lavoratori che osservano l'orario di lavoro "tecnico-produttivo" l'Azienda riconoscerà, a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione professionale TP", gli importi riportati nella seguente tabella 1, secondo le percentuali e alla maturazione dei periodi di anzianità lavorativa indicati nella seguente tabella 2:

Tabella 1

| Categoria e livello | Imp. 1 | Imp. 2 | Imp. 3 | Imp. 4 | Imp. 5 | Q. 6 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| importo (€) | 169,54 | 187,18 | 207,06 | 228,64 | 260,88 | 281,47 |

Tabella 2

| | |
|--------------------------------------|------|
| dopo 18 mesi di anzianità lavorativa | 30% |
| dopo 36 mesi di anzianità lavorativa | 70% |
| dopo 48 mesi di anzianità lavorativa | 100% |

74bis. 2 Ai lavoratori che osservano l'orario di lavoro "costante" l'Azienda riconoscerà, a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione professionale", gli importi riportati nella seguente tabella 3, secondo le percentuali e alla maturazione dei periodi di anzianità lavorativa indicati nella tabella 2.

Tabella 3

| Categoria e livello | Imp. 1 | Imp. 2 | Imp. 3 | Imp. 4 | Imp. 5 | Q. 6 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| importo (€) | 89,54 | 107,18 | 127,06 | 148,64 | 180,88 | 201,47 |

74bis.3 Si applicano le disposizioni di cui all'art. 34bis.2 e 34bis.3.

Art. 75 – Maggiorazioni per lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 35.

Art. 76 – Trattenuta mensa

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 35bis.

Art. 77 – Trasferte

Fermo restando quanto previsto all'art. 36, le Parti si danno atto che per i lavoratori del settore radiofonico l'indennità per il rimborso delle spese non documentabili di cui alla lettera d) dell'art. 36.1, sarà calcolata prendendo a riferimento il minimo tabellare di cui all'art. 46 del vigente CCNL previsto dal presente AIA per il 3° livello.

Art. 78 – Missione

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 37.

Art. 79 – Aumenti periodici di anzianità

79.1 Per l'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ai lavoratori del settore radiofonico spetterà per ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5 (cinque) bienni un aumento retributivo

che assorbe l'analogo istituto del CCNL, il cui valore per i vari livelli è fissato nelle seguenti misure:

| | |
|---------------|-----------------------|
| QD/6° livello | € 37,48 lordi mensili |
| 5° livello | € 34,44 lordi mensili |
| 4° livello | € 29,68 lordi mensili |
| 3° livello | € 28,53 lordi mensili |
| 2° livello | € 22,13 lordi mensili |
| 1° livello | € 21,48 lordi mensili |

79.2 Si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 38.2, 38.3, 38.4 e 38.5.

Art. 80 – Tredicesima mensilità

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 39

Art. 81 – Quattordicesima mensilità

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 40.

Art. 82 – Polizze assicurative

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 41.

Art. 83 – Premio di risultato

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 42, tranne l'art. 42.11, lettera a), che viene sostituito dalla seguente disposizione: *"Gli importi sopra indicati sono riferiti al 3° livello di inquadramento della classificazione del vigente CCNL, settore radiofonico, e saranno riparametrati per il livello secondo la scala parametrica indicata nello stesso"*.

Art. 84 – Fondo

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 43.

Art. 85 – Piano Assistenza Sanitaria

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 45.

Art. 86 – Welfare

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 46.

CAPITOLO X

QUADRI

Art. 87 – Quadri – Indennità di funzione

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 47, l'Indennità di funzione quadri i lavoratori del settore radiofonico è pari a € 70,00 mensili lordi.

CAPITOLO XI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 88 – Declaratorie generali e profili professionali

88.1 Con riferimento alla classificazione e ai profili professionali del personale del settore radiofonico si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL

88.2 Le Parti convengono di attribuire all'apposita commissione permanente, composta da n. 3 (tre) esponenti dell'Azienda e n. 6 (sei) esponenti delle OOSS, il compito di elaborare eventuali declaratorie e profili professionali più specifici e aderenti alla effettiva organizzazione aziendale. L'esecutività di quanto definito dalla commissione di cui sopra sarà oggetto di uno specifico accordo tra le Parti.



SEZIONE IV – PARTE CONCLUSIVA

CAPITOLO XII

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 89 – Utilizzo di beni e materiali aziendali

- 89.1 Tutti i lavoratori sono responsabili della protezione dei beni assegnati (ad es. PC, tablet, smartphone) e dei materiali e delle attrezzature aziendali affidati per lo svolgimento dell'attività lavorativa e sono tenuti ad operare con diligenza per evitare furti, smarrimenti, danneggiamenti ed ogni uso illecito e/o inappropriato, assumendo comportamenti responsabili ed in linea con le disposizioni aziendali predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi.
- 89.2 Ai lavoratori è richiesta una particolare cura e attenzione nell'utilizzo degli strumenti informatici assegnati, che devono essere impiegati con la massima diligenza a tutela della sicurezza informatica aziendale, per ragioni attinenti alla propria attività professionale, nel rispetto delle normative vigenti, delle previsioni del Codice Etico del Gruppo Mediaset e delle istruzioni contenute nelle apposite procedure aziendali.
- 89.3 Per strumenti informatici, come indicato nelle procedure aziendali, sono da intendersi quelli di cui all'art. 4, comma 2 della Legge 300/70 ("*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*") ovvero quelli definiti dal Garante Privacy nel Provvedimento 13 luglio 2016, n. 303 come "*strumenti di lavoro*" ("*servizi, software o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza*"). A titolo esemplificativo e, fatte salve le progressive innovazioni tecnologiche, sono quindi da considerarsi Strumenti Informatici i Dispositivi Aziendali o i Dispositivi Personali (PC fissi o portatili, smartphone e tablet), i Dispositivi di Memorizzazione Esterna, i Dispositivi di Stampa e Acquisizione e ogni altra periferica, le credenziali di accesso, i Prodotti Software e i servizi di posta elettronica utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

 **Art. 90 – Decorrenza e durata.**

90.1 Il presente accordo decorre dal primo gennaio 2022 e verrà a scadere al 31 dicembre 2025, salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel presente Accordo e nei successivi commi del presente articolo.

90.2 Le norme che prevedono l'introduzione di nuovi profili professionali, di nuove indennità o maggiorazioni e/o l'incremento di maggiorazioni e indennità già previste e,

