

In data 01 luglio 2019

tra

La Società EI TOWERS SPA

Rappresentata dalla Signora Rossella Agostoni
assistita dalla Signora Maria Cristina Simonelli e dal Signor Emilio Angelucci

e

il Sindacato Lavoratori Comunicazione (SLC - CGIL) nelle persone del Sig. Massimo
Luciani,

la Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni (FISTel - CISL) nella
persona dei Sig. Paolo Gallo,






l'Unione Italiana Lavoratori della Stampa Spettacolo Informazione e Cultura (UILCOM -
UIL) nella persona del Sig. Pier Paolo Mischi,

Unitamente alla Delegazione Nazionale di EI Towers S.p.A.

Si è stipulato il seguente Accordo Integrativo Aziendale (di seguito, per brevità, anche
"AIA")



Rogari

CAPITOLO I SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E DI INFORMAZIONE

Art. 1 – Inquadramento delle Relazioni sindacali

Le parti si danno atto che la titolarità delle trattative, della stipulazione, gestione ed interpretazione del presente accordo aziendale 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 19 dicembre 2017 (di seguito, per brevità, "CCNL") e nel presente accordo.

Le Relazioni Sindacali tra la Società e le rappresentanze unitarie dei lavoratori avranno l'articolazione di seguito rappresentata.

Art. 2 – Relazioni Sindacali

1) Relazioni Sindacali a Livello Nazionale

Le materie oggetto del confronto saranno indicativamente le seguenti:

- applicazione del CCNL;
- contrattazione integrativa aziendale
- 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 normative emanate da terzi che dovessero dare adito a controversie;
- analisi sulle informazioni fornite dalla Società, soprattutto se attinenti a processi organizzativi o ad innovazioni tecnologiche che possano avere riflessi sul personale.

Le parti concordano inoltre d'incontrarsi ogniqualvolta dovessero insorgere divergenze circa l'interpretazione e/o l'applicazione di accordi collettivi nazionali e aziendali, per prevenire e risolvere eventuali conflittualità.

L'espletamento delle Relazioni Sindacali relative al presente livello è compito di una "Delegazione Nazionale" composto da 9 (nove) 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 la Delegazione Nazionale hanno la responsabilità della trattativa per il rinnovo dell'AIA della Società nonché delle Relazioni Sindacali sui temi di carattere generale.

2) Relazioni Sindacali a Livello di Unità Produttiva di Macro Area (ex accordo 11/07/2018).

Le materie oggetto di analisi delle dette Unità Produttive di Macro Area saranno indicativamente le seguenti:

- applicazione del corrente CCNL;

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 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 Unità Produttiva di Macro Area.

A questo livello le Relazioni Sindacali si svolgeranno tra la Direzione della Società e le RSU della singola Unità Produttiva, come sopra individuata, regolarmente costituite ed in carica, assistite dalle OO.SS. a livello territoriale e firmatarie del CCNL e dell'AIA.

Per l'articolazione delle RSU e della Delegazione Nazionale 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 1;
- (ii) nell'Accordo Interconfederale Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 28 febbraio 2018, quivi allegato sub 2;
- (iii) nel Verbale di Accordo dell'11 luglio 2018 quivi allegato sub 3;

Il Verbale di Accordo sopra citato al punto (iii) annulla e sostituisce ogni precedente intesa in materia di rappresentanze sindacali e RLS.

Viene istituita la "Commissione Pari Opportunità e Welfare", che sarà 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 hanno convenuto che 2 (due) dei rappresentanti per ciascuna parte dovranno essere di sesso femminile.

La Commissione in ambito Pari Opportunità avrà i seguenti compiti:

- monitorare il rispetto delle normative vigenti in materia 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.

La Commissione in ambito Welfare avrà il compito di valutare la possibilità di utilizzare lo strumento del c.d. "smart working" per specifici settori, identificando la popolazione aziendale ove si possa attuare una sperimentazione di tale nuova modalità di lavoro. Si istituisce altresì una "Commissione Bilaterale per la Formazione e Classificazione Professionale".

Tale Commissione è composta da 6 (sei) componenti, di cui 3 (tre) in rappresentanza delle Società e 3 (tre) 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 presso la sede aziendale.

I compiti della Commissione in ambito Formazione sono quelli stabiliti al successivo art. 6; in ambito Classificazione sono quelli relativi alla valutazione delle mansioni e dei profili professionali di cui all'art. 44.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, including one that appears to say 'P. Maria' and another 'AS'. There are also some initials and symbols, such as a circle with a dot inside and a stylized '3'.

Art. 3 - Diritti sindacali

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, il monte ore annuo nella misura complessiva di 870 ore.

L'applicazione della normativa di cui sopra viene regolamentata secondo le modalità operative sotto indicate:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) ad ogni componente le RSU saranno consegnate le chiavi delle bacheche sindacali;
- f) 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;
- g) per le comunicazioni sindacali verrà utilizzata la Bachecca Elettronica all'interno della Intranet aziendale nonché le bacheche già esistenti che saranno collocate in luoghi visibili.

Saranno abilitate alla pubblicazione delle comunicazioni sindacali, secondo procedure tecniche definite dall'Azienda, tutte le RSU regolarmente costituite, in conformità con il vigente sistema di Relazioni Sindacali.

Le comunicazioni pubblicate all'interno della Bachecca 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.

In applicazione dell'art. 12 del vigente CCNL, ai lavoratori membri degli organismi nazionali o provinciali delle OOSS firmatarie del CCNL e dell'AIA vigenti, 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).

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rovigo', 'AS', 'CMT', and 'Coo', scattered across the bottom of the page.

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**

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.

Nel caso di assemblee durante l'orario di lavoro, le organizzazioni sindacali 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.

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.

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.

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

Art. 5 - **Sistema d'informazione**

Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali definito nei precedenti articoli il Sistema d'informazione si articolerà come segue.

La Società fornirà nel corso di una riunione annuale, alla Delegazione Nazionale, di norma entro il primo semestre di ogni anno, assistita dalle OOSS Nazionali e Territoriali, informazioni sui seguenti temi:

- sulle materie definite per questo livello nel vigente CCNL;
- sull'andamento economico dell'esercizio
- sul numero degli occupati al 31 Dicembre di ogni anno; questi dati saranno forniti anche disaggregati per: 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;
- sulle pari opportunità e sulle azioni positive;
- su eventuali rilevanti fenomeni riguardanti l'ambiente di lavoro;
- sull'evoluzione degli inquadramenti professionali;

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including "AS", "Ruggero", and others.

- sul ricorso agli appalti ed 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

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.

La Commissione Bilaterale per la Formazione e Classificazione Professionale" di cui all'art. 2 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 sul lavoro

Le parti, Con riguardo alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, fanno espresso riferimento a quanto previsto nel 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"*) e sue successive modifiche ed integrazioni nonché agli accordi aziendali relativi a tale materia.

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 si fa espresso riferimento a quanto previsto all'articolo 47 e ss. del D. Lgs. 81/2008, al Verbale di accordo dell'11 luglio 2018 quivi allegato sub 3 e all'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018.

Art. 8 - Pari opportunità e azioni positive

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.

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"*), anche attivando gli strumenti paritetici ivi previsti in relazione alle pari opportunità ed alle azioni positive.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Ruggio', 'Maf', 'AS', 'Pier', and 'Ara', along with various scribbles and marks.

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

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 20bis del CCNL e in attuazione 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, nonché dell'accordo siglato dalle parti sociali europee in data 26 aprile 2007 sulla stessa materia, 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 molestie o violenze;
- c) le molestie o la violenza subite nei luoghi di lavoro vanno 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 le relazioni interpersonali basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza e contegni individuali rispettosi della sensibilità altrui.

Al fine di prevenire, individuare e gestire i casi di molestia e violenza, la Società informerà, con le modalità ritenute più opportune, che le molestie e le violenze non vengono tollerate e adotterà specifiche procedure da seguire qualora si verificano dei casi di molestia o violenza.

Art. 9 - Mobilità

L'Azienda, in accordo con le strutture sindacali, così come indicato nell'ipotesi di Accordo del 9 maggio 2013, riconferma il proprio orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative, il potenziale umano disponibile al suo interno – in presenza di caratteristiche e competenze necessarie -favorendone la crescita professionale.

A tal fine si ricercheranno soluzioni consensuali fra le parti. Un ruolo significativo potrà essere giocato dal ricorso alla formazione, anche attraverso l'apposita Commissione Bilaterale.

Art. 10 - Appalti, coproduzioni e decentramento produttivo

Le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda, 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.

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;
- b) l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse interne sarà attuata anche attraverso una migliore pianificazione degli eventi;
- c) 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various parties involved in the agreement.

Nei casi in cui si ricorra agli appalti, l'Azienda dichiara che, nel rispetto delle procedure adottate nonché delle norme di legge vigenti:

1) saranno contrattualizzati esclusivamente soggetti rispetto ai quali siano stati effettuati adeguati controlli preventivi in ordine alla affidabilità economica finanziaria nonché all'assenza di elementi ostativi e/o pregiudizievoli e che, all'esito di tali verifiche, siano inseriti nell'Albo Fornitori di El Towers;

2) al fine di garantire la tutela dei lavoratori e il rispetto delle condizioni di lavoro degli stessi, i contratti di appalto conterranno 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 al personale impiegato nell'appalto;

- 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) 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;

- a consentire alla committente 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 alla committente di essere manlevata e tenuta indenne da qualunque pretesa, azione, onere o responsabilità alla stessa derivante dagli inadempimenti posti in essere dalle società appaltatrici (o da eventuali subappaltatori), che qualunque terzo, compreso il personale delle stesse, 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.

Inoltre, nelle ipotesi di successione negli appalti ovvero 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.

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 al D. Lgs. 81/08 e sue successive integrazioni e modifiche nonché delle normative in materia di tempo in tempo vigenti.

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 D.Lgs. 81/2008, relativamente alle prestazioni oggetto dei contratti di appalto;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Ruggio', 'AJ', 'Ces', and others, along with a small number '8' on the right side.

b) la consegna del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 81/08 (o della relativa autocertificazione di cui all'art. 29, comma 5 del D. Lgs. 81/08;

c) l'assenza, in capo alle società appaltatrici, di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D. Lgs. 81/08;

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 D.Lgs. 81/2008, in ordine alla riconoscibilità, mediante apposita tessera, del personale delle società appaltatrici che opera all'interno dell'Azienda;

g) la predisposizione del DUVRI ai sensi di quanto previsto dall'art. 26, comma 3bis, del D. Lgs. 81/08, qualora le attività oggetto dell'appalto comportino rischi interferenziali.

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, l'Azienda fornirà l'adeguata informativa alle Organizzazioni Sindacali sulla situazione degli appalti.

SA SB Ruggie

AS

CAPITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Periodo di prova

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.

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

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società 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 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.

Durante il periodo di interruzione della prova per malattia non decorrerà né il trattamento economico a carico dell'Azienda né l'anzianità di servizio.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di personale impiegato precedentemente con contratto a tempo determinato nella stessa mansione è escluso il periodo di prova (sempre che la durata del precedente contratto sia pari o superiore alla durata del periodo di prova previsto per il livello di assunzione).

Art. 12 – Modifica delle mansioni

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.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Ruggio', 'AS', 'CRO', and various illegible initials.

Art. 13 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a 25 (venticinque) giorni lavorativi l'anno.

L'epoca delle ferie collettive, cadenti di norma nel periodo maggio/ottobre, sarà stabilita dalla Direzione del Personale e comunicata 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.

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.

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.

Qualora l'Azienda non consenta il godimento delle ferie nel periodo indicato al secondo comma del presente articolo, il lavoratore ha il diritto di fruire delle ferie residue entro il 30 aprile dell'anno successivo.

E' 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.

Non è consentita la rinuncia al riposo annuale nè la sostituzione di esso con compenso alcuno.

Le ferie non debbono essere fruite nel periodo di preavviso salvo diverso accordo fra le parti.

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 eventuali incontrate 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.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 dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 (*"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"*). I congedi potranno essere fruiti anche in ore.

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 20bis del CCNL e dall'art. 24 del Decreto Legislativo 16 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.

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, convertito con modificazioni dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119.

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.

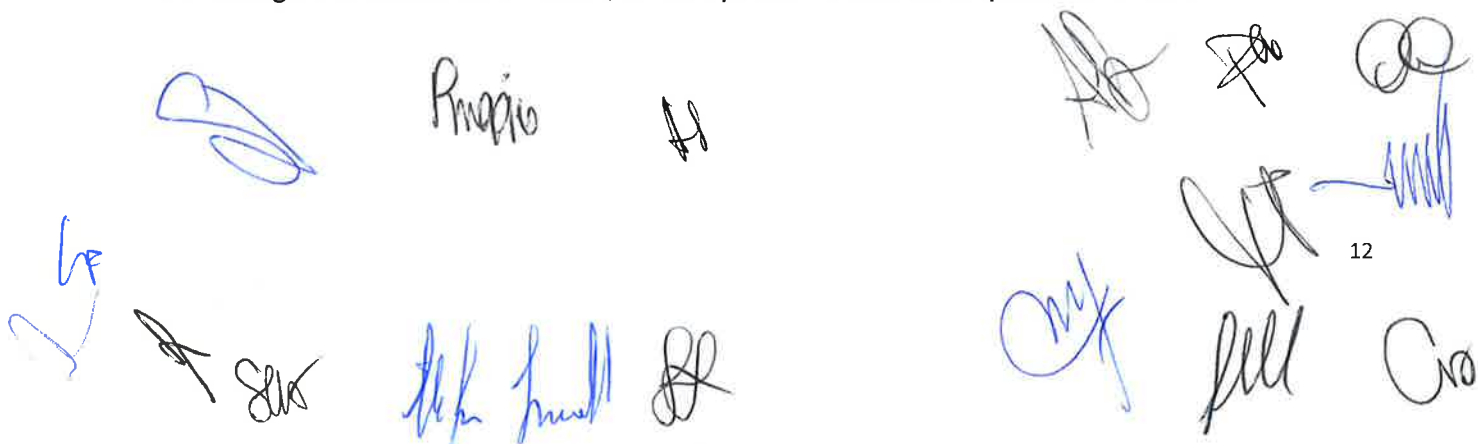
Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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.

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, così come modificato dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n.80, 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.



12

Art. 17 – **Permessi individuali retribuiti**

Fermo restando quanto disposto dagli artt. 37 e 43 del vigente CCNL e dall'art. 27 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.

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.

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**

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.

L'Azienda potrà concedere, su richiesta scritta del lavoratore interessato, permessi retribuiti per l'assistenza del figlio minore che si trovi in situazioni di ricovero ospedaliero.

Le assenze di cui sopra dovranno essere giustificate da idonea certificazione ospedaliera.

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**

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 |

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

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.

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

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

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

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

Tanto del licenziamento quanto delle dimissioni dovrà essere data comunicazione per iscritto.

Art. 20 – Visite mediche specialistiche

Saranno concessi, su 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.

I permessi non potranno superare la durata complessiva di 32 (trentadue) ore per anno solare e decadranno allo scadere di ciascun anno.

Art. 21 – Malattia

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, in caso di assenza per malattia il dipendente è tenuto a richiedere il certificato medico al proprio medico curante o alla guardia medica e a inviarlo entro il primo giorno di assenza dal lavoro.

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 trasmettere o produrre il relativo certificato medico, limitandosi a compilare una dichiarazione con la quale attesti di essersi assentato in detto giorno per malattia.

L'Azienda si riserva, comunque, la facoltà di richiedere la produzione della certificazione medica.

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

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità l'Azienda corrisponderà alle lavoratrici una integrazione al trattamento di legge in misura tale da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile.

Pugio

AS

AM

CO

AS

La W

Step

14

ME

Art. 23 – Part-time

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”*), comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente AIA.

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;
- di tipo *verticale*, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno *limitatamente a periodi* predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo *misto*, ovvero con una combinazione delle due tipologie sopra descritte.

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 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 dipendente sia articolata in turni, le indicazioni di cui sopra possono avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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.

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.

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).

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 30 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.

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 30 del presente AIA per ogni giorno interessato dalla variazione.

Tali indennità non trovano applicazione qualora la variazione sia richiesta dal lavoratore seppur accettata dall'Azienda.

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.

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

E' 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.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono l'attività televisiva quali, punte di più intensa attività, necessita 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 tre ore giornaliere e comunque non oltre la misura annua del 30% della prestazione a tempo parziale orizzontale.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 20%.

In caso di effettuazione di ore supplementari nell'arco di un anno superiori al 30% delle ore massime previste, e riconosciuto al lavoratore part-time la facoltà di consolidare il 50% delle ore di prestazioni supplementari svolte.

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. 28 del presente AIA; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 32 del presente AIA.

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.

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

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.

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.

Puggio

16

CAPITOLO III

ORARIO DI LAVORO

Art. 24 – Orario di lavoro

PREMESSA

L'orario di lavoro é 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.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuare gli orari predisposti 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.

Le parti stipulanti provvederanno a sorvegliare sulla corretta applicazione di quanto ivi convenuto.

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.

Tutte le maggiorazioni e le indennità di cui al presente art. 24 non sono cumulabili tra loro in quanto la maggiore assorbe la minore.

Orario costante:

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 la cui attività lo consenta, salvaguardando il normale svolgimento dell'attività lavorativa e su esplicita indicazione dei Responsabili delle stesse e previa autorizzazione da parte della Direzione del Personale, sarà possibile anticipare l'ingresso di 30 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.

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. 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.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including the name 'Ruggio' and various initials.]

Nota a verbale:

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. 30 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 della "indennità disaccorpamento" sono dettagliate nell'allegato n. 6 del presente AIA.

Indennità Seguito Troupe

Al personale con orario tecnico-produttivo ogni volta che presta la sua attività lavorativa in modo integrato ad una troupe esterna leggera e pesante verrà corrisposta una indennità in quota fissa pari a euro 15,50 per ogni giornata di prestazione (c.d. "seguito troupe").

Si intende, pertanto, che tale indennità (Seguito Troupe) non verrà riconosciuta nei casi di servizio prestato: a) in studi di produzione che per caratteristiche tecniche e strutturali non richiedono l'impiego di troupe esterne leggere e pesanti; b) negli studi di produzione siti nelle sedi del Gruppo Mediaset di Cologno M.se, Segrate e Roma.

Altresì non verrà riconosciuta nelle giornate di mero trasferimento e nelle giornate di solo smontaggio a conclusione dell'evento.

L'"Indennità Seguito Troupe" è alternativa rispetto alla "Indennità Tecnico Produttiva" e, pertanto, non potrà essere in nessun caso cumulata con la medesima.

Ruggero

AJ

Orario a turni avvicendati

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. 30 del presente AIA.

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. 32 del presente AIA) pari al 44% della quota oraria di cui all'art. 30 del presente AIA per ogni ora di effettiva prestazione. Gli orari di lavoro saranno stabiliti dalla Direzione aziendale di riferimento e comunicati ai lavoratori.

Art. 25 – Sede di lavoro

Ai fini del presente AIA, saranno considerate come unica sede di lavoro Lissone e Cologno Monzese, altresì sono considerate sede di lavoro le unità locali di: Ascoli Piceno, Bari/Modugno, Bologna, Cagliari/Quartucciu, Firenze, Genova, Napoli/ Casoria, Palermo, Perugia, Roma, Torino/Beinasco, Trento/Pergine Valsugana, Venezia.

Nota all'art. 25: nella lettera di assunzione è indicata l'originaria unità produttiva di appartenenza

Art. 26 – Riposi

Per le attività direttamente ed indirettamente collegate agli "eventi" radiotelevisivi 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, potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica fatti salvi i trattamenti economici previsti dall'art. 32.

Art. 27 – 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 e/o da precedenti contrattazioni
- b) al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 35 ore settimanali vengono complessivamente concesse 24 (ventiquattro) ore annue di permesso che assorbono ogni istituto analogo previsto dal vigente CCNL e/o da precedenti contrattazioni
- c) al personale che presta la propria attività presso la sede di Venezia, così come definita all'art. 25 del presente AIA, vengono concesse ulteriori 8 (otto) ore annue di permesso, in ragione della coincidenza della festività del Santo Patrono con la festività nazionale del 25 aprile.

20

Art. 28 – Lavoro straordinario

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

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.

I dati consuntivi degli straordinari effettuati, anche in forma disaggregata, verranno comunicati alle OOSS con cadenza semestrale.

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. 32 del presente AIA.

Art. 29 – Lavoro festivo

E' assimilabile al lavoro festivo quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. Tali prestazioni saranno compensate con le relative maggiorazioni previste dall'art. 32 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 370/34.

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 gli aspetti applicativi si fa riferimento all'Allegato 5 (Festività).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Puggio" and various illegible marks.

CAPITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30 – 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. 31 – Compensi aggiuntivi

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 6);
- c) eventuali premi o provvigioni anche erogati con carattere di continuità;

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

Art. 31 bis - Ulteriori emolumenti per i lavoratori in forza alla sottoscrizione del precedente AIA e cioè alla data dell'11 luglio 2018

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:

| 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:

| 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 |

- c) un'indennità giornaliera (denominata "Indennità Tecnico-Produttiva") da corrispondersi al lavoratore che osservi l'orario tecnico-produttivo e che presti la propria attività lavorativa per almeno quattro ore nell'arco della giornata, il cui importo viene determinato in euro 11,50 lordi.

Gli emolumenti previsti dalle lettere b) e c) 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.

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

Nota transitoria

Gli emolumenti previsti dal presente articolo sono riconosciuti anche ai lavoratori che, alla data dell'11 luglio 2018, risultano assunti con contratti di lavoro a tempo determinato, ma solo fino alla scadenza dei rispettivi contratti. Nel caso in cui, dopo la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato, l'azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 21 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stipulasse successivi contratti, a tempo determinato o indeterminato, con lo stesso lavoratore, quest'ultimo non avrà più diritto agli emolumenti previsti dal presente articolo.

Art. 31ter - Ulteriori tutele per i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018

Ai lavoratori assunti dopo la data dell'11 luglio 2018 l'Azienda riconoscerà una percentuale dell'importo previsto dall'art. 31-bis, lettera b), del presente AIA a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione Professionale", alla maturazione di determinati periodi di anzianità lavorativa, sulla base della seguente tabella:

| | |
|--------------------------------------|------|
| dopo 18 mesi di anzianità lavorativa | 30% |
| dopo 36 mesi di anzianità lavorativa | 70% |
| dopo 60 mesi di anzianità lavorativa | 100% |

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. 32 – Maggiorazioni per lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo

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%

Le maggiorazioni previste nel presente accordo sono da intendersi calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 30 del presente AIA.

Le suddette percentuali di maggiorazione vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui a punti 1), 2), 3), 4), 5), dell'art. 30 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 accordo valgono anche a compensare l'esclusione di ogni maggiorazione e indennità prevista nel presente AIA, 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 accordo, saranno calcolate e composte esclusivamente dalle voci da 1) a 5) dell'art. 30.

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

Pertanto i benefici derivanti dal presente Accordo integrativo, 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 accordo, ivi comprese quelle per turni, su istituti legali, contrattuali e TFR; intendendosi definita e transatta ogni pendenza pregressa.

The bottom of the page contains approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some are clearly legible, while others are more abstract scribbles.

Art. 32 bis – Trattenuta mensa e ticket restaurant

Ai lavoratori verrà operata una trattenuta pari a € 0,56 per ogni pasto effettivamente consumato presso una unità aziendale o una unità produttiva utilizzata dall'Azienda ove è attiva la mensa o un servizio mensa.

Ai lavoratori impiegati presso le unità locali aziendali ove non è presente un servizio mensa, sarà riconosciuto un ticket restaurant pari a € 8,50 per ogni giorno di presenza con un minimo di quattro ore di lavoro effettivo.

Art. 33 – Trasferta

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in trasferta in sede diversa da quella di lavoro, così come definita dall'art. 25 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 pernottamento, anche qualora la durata della trasferta sia superiore a 30 (trenta) giorni. 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.

Praciro

Chiarimenti a verbale

Ai fini del presente articolo si concorda che:

per spostamenti superiori ai 500 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.

Nota interpretativa del punto d) dell'art. 33

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 al punto d) del presente articolo.

Art. 34 – Missione

L'Azienda ha altresì facoltà di inviare il personale in missione all'interno della sede di lavoro così come definita all'art. 25 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 "pié di lista" nel rispetto del massimale giornaliero definito o con il sistema della diaria a forfait nel rispetto del massimale giornaliero previsto.

Nota agli artt. 33 e 34: resta inteso che il dipendente in missione o in trasferta presso un'unità aziendale o una unità produttiva utilizzata dall'Azienda nella quale 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 missione e/o trasferta, 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. 32 del presente AIA, nel rispetto delle vigenti norme di legge e di contratto.

Ruggio

Art. 35 – Aumenti periodici di anzianità

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

Gli aumenti periodici matureranno dal primo giorno del periodo di paga successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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.

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.

La frazione di biennio in corso al momento di passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Art. 36 – 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. 37 – Quattordicesima mensilità

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.

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. 38 – Polizze assicurative

L'Azienda attiverà 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.

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

Art. 39 – Premio di Risultato

In applicazione di quanto previsto dal CCNL e in linea con gli Accordi Interconfederali vigenti, viene istituito un Premio di Risultato variabile in funzione della redditività dell' Azienda. La quantificazione del Premio di Risultato è determinata dall' EBITDA *Adjusted* espresso nel bilancio della Società

Il Premio di Risultato verrà riconosciuto qualora il consuntivo dell'EBITDA *Adjusted* dell'esercizio di riferimento sarà pari o superiore al 97,50% dell'EBITDA *Adjusted* fissato in fase di budget (soglia minima).

Nella tabella "A" sottostante vengono espone le percentuali di raggiungimento dell' obiettivo dell' EBITDA *Adjusted* correlate alle percentuali di importo del Premio che verranno riconosciute a partire dalla soglia minima.

Gli importi lordi maturabili al 100% riparametrati per livello, sono espressi nella tabella "B" sottostante (importo target lordo 100% al 6° livello).

Qualora il consuntivo dell'EBITDA *Adjusted* dell'esercizio di riferimento dovesse superare il 100% dell'EBITDA *Adjusted* fissato in fase di budget, l'importo del Premio sarà incrementato proporzionalmente come indicato nella tabella "A" con un premio massimo erogabile pari al 125%.

L' EBITDA *Adjusted* definito in fase di budget, verrà comunicato in via riservata alle OO.SS. e conservato dall'Azienda, ai fini della verifica del risultato raggiunto e del calcolo degli importi maturati; stante la riservatezza di tale dato aziendale, le OO.SS. si impegnano in ogni caso a non divulgarlo ed a mantenere completa riservatezza e segretezza sullo stesso.

Il Premio così come sopra configurato varrà per gli esercizi 2019, 2020 e 2021.

Il Premio per gli esercizi 2020 e 2021 sarà erogabile solo ed esclusivamente se il consuntivo dell'EBITDA *Adjusted* dell'esercizio di riferimento sarà pari o superiore al 97,5% dell' EBITDA *Adjusted* fissato nel budget 2019 (parametro di ingresso).

Qualora il consuntivo dell'EBITDA *Adjusted* dell'anno di riferimento sia migliorativo rispetto al consuntivo dell'EBITDA *Adjusted* dell'anno precedente (che, esclusivamente per l'anno 2018, sarà riclassificato nel bilancio secondo i principi IFRS16 entrati in vigore in data 1.1.2019), al Premio di Risultato verrà applicata l'agevolazione fiscale, se e ove prevista dalla normativa tempo per tempo in vigore.

Si precisa che:

- a) 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;
- b) Il Premio di Risultato sarà ricalcolato proporzionalmente per il personale part-time, 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;

- c) Le frazioni di mese superiori a 15 (quindici) giorni di calendario saranno considerate mese intero.
- d) L'erogazione del Premio avverrà con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento; il Premio verrà riconosciuto soltanto al personale in forza alla data di erogazione.
- e) Le Parti si incontreranno di anno in anno, di norma entro il mese di aprile, per la comunicazione da parte dell'Azienda dell'obiettivo fissato per l'esercizio di riferimento e nel secondo semestre per valutare l'andamento aziendale.

Fermo quanto precede, in caso di operazioni societarie straordinarie (fusioni, acquisizioni, incorporazioni, cessioni, ecc..) che dovessero intervenire, le Parti si incontreranno per rinegoziare le regole di erogazione del Premio.

PREMIO DI RISULTATO: PARAMETRI

EBITDA ADJUSTED

L'Ebitda Adjusted è un indicatore della redditività dell'impresa, con riguardo alla gestione caratteristica, ossia è il risultato della Società derivante dalla differenza tra i ricavi ed i costi ordinari, escludendo i costi derivanti da operazioni straordinarie ed incentivi all'esodo, e non considerando ammortamenti, svalutazioni di beni, interessi, tasse.

Soglia minima di risultato 97,5%, corrispondente al 50% dell'importo maturabile.

Tabella "A"

| % di raggiungimento EBITDA Adjusted | % importo premio maturabile |
|--|--------------------------------|
| 102,50% | 125% |
| 102,00% | 120% |
| 101,50% | 115% |
| 101,00% | 110% |
| 100,50% | 105% |
| 100,00% | 100% (target) |
| 99,50% | 95% |
| 99,00% | 90% |
| 98,50% | 80% |
| 98,00% | 65% |
| 97,50% | 50% |

PREMIO DI RISULTATO: IMPORTI MATURABILI

Tabella "B"

| Livelli | Parametri | Importo lordo maturabile 100% |
|----------------|------------------|--|
| 9° | 253 | 496 |
| 8° | 232 | 455 |
| 7° | 214 | 420 |
| 6° | 204 | 400 (valore target) |
| 5° | 188 | 369 |
| 4° | 158 | 310 |
| 3° | 132 | 259 |

Praggio

Art. 40 – Fondo

Le parti confermano l'adesione al Fondo Pensione Complementare Mediafond su base volontaristica a favore dei dipendenti della Società. Ciò, sulla base dello Statuto del Fondo e per quote contributive paritetiche.

Si conferma inoltre che la quota contributiva al Fondo a carico dell'Azienda è pari a 1,5% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le Parti inoltre confermano l'adesione al Fondo pensione aperto denominato "Unipol Futuro" secondo accordi e condizioni attualmente in vigore.

Art. 41 – Cassa di Assistenza Sanitaria

Si concorda l'adesione ad una Cassa di Assistenza a cui saranno iscritti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente AIA i quali beneficeranno delle prestazioni sintetizzate nella Guida al Piano di Assistenza Sanitaria, rinnovato per il biennio 2019/2020, consegnato a tutti i dipendenti. Gli oneri contributivi saranno a carico della Società.

Con riferimento ai lavoratori in quiescenza le parti convengono che gli stessi ed eventuali familiari potranno usufruire di piani di assistenza sanitaria "ad hoc", scegliendo tra le seguenti modalità:

- senza soluzione di continuità rispetto al Piano di Assistenza Sanitaria "base" sopra citato; ovvero
- sostenendo direttamente ed anticipatamente il costo mediante versamento del premio annuo relativo al piano di assistenza sanitaria prescelto.

La copertura assicurativa sanitaria avrà effetto a partire dalla data di quiescenza del lavoratore, fatto salvo il buon fine del premio annuale e scadrà il 31 dicembre di ogni anno, con rinnovo tacito salvo disdetta da parte dell'ex lavoratore da inviarsi per iscritto mediante raccomandata A/R con un preavviso di 30 (trenta) giorni rispetto alla scadenza.

Art. 42– Welfare

Le parti valuteranno congiuntamente la possibilità di riconoscere ai lavoratori la facoltà: (i) di fruire del Premio di Risultato maturato sotto forma di *flexible benefits*; (ii) di cedere volontariamente le proprie ferie ad un altro lavoratore.

Prospio

CAPITOLO V

QUADRI

Art. 43 – Quadri

L' Azienda conferma, 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 utilizza per valorizzare questa figura:

- 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.

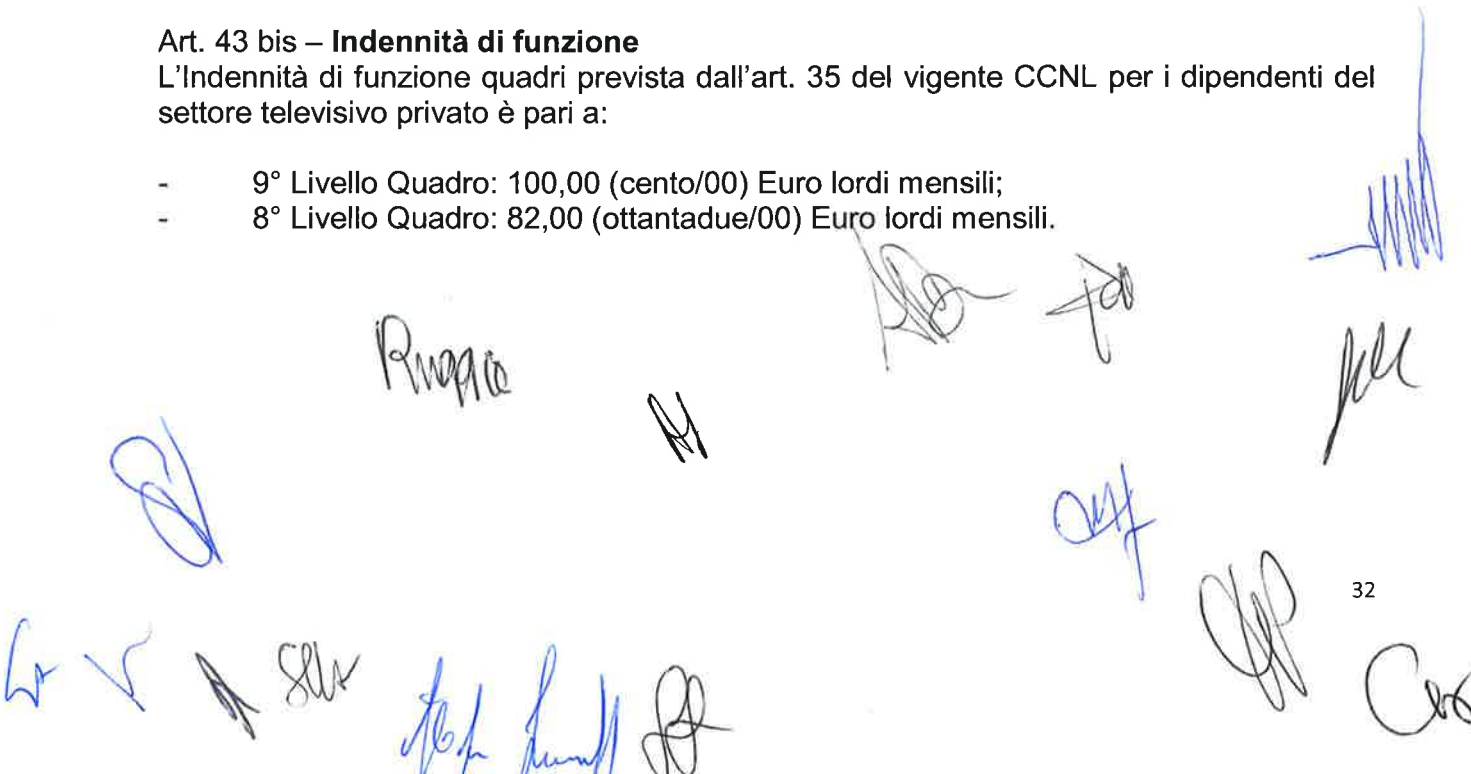
Dichiarazione a verbale

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 contrattuali.

Art. 43 bis – Indennità di funzione

L'Indennità di funzione quadri prevista dall'art. 35 del vigente CCNL per i dipendenti del settore televisivo privato è pari a:

- 9° Livello Quadro: 100,00 (cento/00) Euro lordi mensili;
- 8° Livello Quadro: 82,00 (ottantadue/00) Euro lordi mensili.



CAPITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 44 – **Declaratorie generali**

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. 45 – **Profili professionali**

ACQUISITORE

5° livello

Neodiplomato 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 AI COLLEGAMENTI ESTERNI

3° livello

In fase di addestramento, con il passaggio al livello superiore dopo 12 mesi; tale periodo 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

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 MANUTENZIONE /COLLAUDO/INSTALLAZIONE

3°livello

In fase di apprendimento, 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 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).

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being cursive and others more blocky or stylized. They appear to be initials or full names of individuals, possibly related to the document's approval or creation.

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.

LA
w
A SWR
Pragie
RA
Step
full
A
my
JP
Cro



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 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 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.

CAPITOLO VII

PARTE CONCLUSIVA

Art. 46 – **Abiti da lavoro.**

Qualora vengano prescritti dalla Direzione ovvero la natura del lavoro da svolgere imponga l'uso di particolari capi di vestiario, questi saranno forniti gratuitamente dall'Azienda. Tali capi dovranno essere custoditi con diligenza e restituiti a richiesta dell'Azienda.

Art. 47 – **Utilizzo dei beni aziendali.**

I lavoratori sono responsabili dei beni aziendali a loro assegnati, nonché dei materiali e delle attrezzature affidati per lo svolgimento dell'attività lavorativa e sono tenuti ad operare con diligenza per evitare furti, smarrimenti, danneggiamenti ed ogni uso illecito o inappropriato, in conformità alle disposizioni aziendali di tempo in tempo vigenti.

Art. 48 – **Decorrenza e durata.**

Il presente accordo decorre dal 01.07.2019 e verrà a scadere il 31.12.2021, salve eventuali diverse decorrenze espressamente indicate nel presente Accordo.

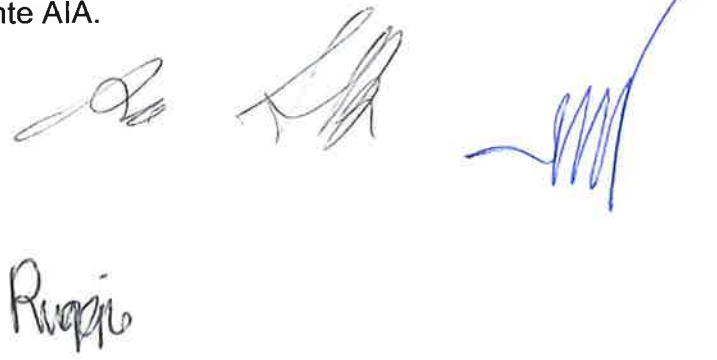
Art. 49 – **Norma finale.**

Le parti si danno atto che il presente accordo rappresenta un complesso unico e inscindibile complessivamente migliorativo.

Esso, come tale, assorbe e sostituisce ogni precedente pattuizione, accordo e prassi applicate sulle stesse materie dall'Azienda; fatto salvo quanto previsto in materia di cd "Venerdì Corti" da prassi e vigenti accordi.

Per quanto non regolato dal presente Accordo si fa esplicito ed esclusivo riferimento al vigente CCNL (*"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma"*, sottoscritto il 19 dicembre 2017).

Inoltre, stante la connessione tra i vari istituti e la correlazione tra i miglioramenti e i benefici accordati e le modalità di organizzazione del lavoro, si dà atto che la mancata esecuzione delle modalità di espletamento delle prestazioni comporterà la sospensione dell'applicazione dei benefici di cui al presente AIA.



Three handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The middle signature is the most legible and appears to be 'Ruggero'.

Ruggero



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are more stylized than others, but they represent individual signatories.

ALLEGATI

Allegato 1 – Testo Unico sulla rappresentanza sindacale Confindustria – CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014

Allegato 2 – Accordo interconfederale Confindustria – CGIL, CISL e UIL del 28 febbraio 2018

Allegato 3 – Verbale di Accordo dell'11 luglio 2018

Allegato 4 – Telelavoro

Allegato 5 – Festività e trattamento festività coincidenti con sabato o domenica o da lunedì a venerdì

Allegato 6 – Indennità aggiuntive (con tabella disaccorpamento)

Allegato 7 - Statuto Mediafond

Allegato 8 - Accordo Manutenzioni Notturne

Allegato 9 – Accordo Reperibilità



Ruggio



ALLEGATO 1

**Testo Unico sulla Rappresentanza
Confindustria – Cgil, Cisl e Uil**

Roma, 10 gennaio 2014

Indice:

- **PARTE PRIMA:** misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

- **PARTE SECONDA:** regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

- **PARTE TERZA:** titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

- **PARTE QUARTA:** disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.

- **CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI**

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a..ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u.

con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione

dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a

fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo

Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonchè pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere

sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e

di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA

Giorgio Spivisi
Maurizio De Luca

CGIL *Saverio Amato*

CISL *Fotale Benvenuti*

UIL *Luigi De Feltri*

ALLEGATO 2



CONFINDUSTRIA



Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

1. Le ragioni

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso ritengono necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati.

Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema

economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil Cisl Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. È una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno.

È, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, è importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi della qualità del lavoro, unitamente a quello della crescita della quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione.

Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. È necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni.

Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e sviluppo. Serve, più in generale, un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare l'occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici.

Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese.

Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione, volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e inclusiva, capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli

- accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;
- b) avere un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro dei giovani e delle donne e che potenzi l'investimento nelle politiche del lavoro per un sistema di politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
 - c) rafforzare le misure di sostegno ad un modello di relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga la competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità del lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione della contrattazione di secondo livello, i processi di trasformazione in atto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali del modello di relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil.

Nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai fini della contrattazione nazionale di categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali.

Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza di Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL di categoria la definizione delle procedure per la "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori".

Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali è indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

Per tale ultima ragione, l'attuazione di queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed

effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale.

Questo percorso, per essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di parte datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, infatti, è indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale.

Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil credono opportuno che il CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delinearne un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria

applicati alle lavoratrici ed ai lavoratori appartenenti ai settori oggetto di indagine, affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertarne l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano – specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata – di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un quadro normativo in materia.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che - proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di "*governance adattabile*" in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di

bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;

- E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;
- G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;
- H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole

condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo.

Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono necessario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele.

In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante, anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese.

A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la

revisione della disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale.

Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua destinazione sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. La messa in discussione di questo principio, da parte del legislatore, non solo incide sull'autonomia contrattuale collettiva alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle imprese si fonda sempre più sul patrimonio di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione.

In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro.

Vanno, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale". Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali.

Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interezza del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps.

Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0".

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza – con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale – per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per favorire il perseguimento di questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo.

La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, non solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo.

Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione.

L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro, le parti valorizzeranno, nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa.

Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale della contrattazione collettiva.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

28 febbraio 2018

ALLEGATO 3

VERBALE DI ACCORDO

In data 11 luglio 2018 si sono incontrate:

- le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, di FISTel-CISL e di UILCOM-UIL;
- la Direzione del Personale di El Towers S.p.A.

(congiuntamente indicate come le "Parti")

Premesso

- a) che le Parti siglavano un Verbale di Accordo, datato 13 ottobre 2015, volto a consentire una più agevole interlocuzione tra la Direzione del Personale e le rappresentanze sindacali, in un'ottica di efficace coordinamento;
- b) che le Parti, con la stipula del predetto Verbale di Accordo del 13 ottobre 2015, convenivano sul fatto che le rappresentanze sindacali avrebbero potuto meglio rappresentare le esigenze dei lavoratori in un contesto meno disarticolato;
- c) che nell'ottica di realizzare un contesto meno frammentario di rappresentanza sindacale, veniva stabilito un accorpamento, in macro aree, delle strutture e delle funzioni delle stesse rappresentanze sindacali;
- d) che le Segreterie Nazionali, sempre con Verbale di Accordo del 13 ottobre 2015, si dichiaravano disponibili ad approfondire i meccanismi per la creazione di rappresentanze sindacali che si rivolgersero a più unità produttive appartenenti a "macro aree" di riferimento, attribuendo a queste ultime rappresentanze le funzioni e le prerogative di cui alla disciplina normativa e contrattuale;
- e) che con il citato Accordo del 13 ottobre 2015, le parti sino date espressamente atto che "per ulteriori operazioni di ridefinizione degli assetti organizzativi delle rappresentanze sindacali aziendali le parti concordano che le stesse troveranno regolamentazione nel prossimo contratto integrativo".

Tutto ciò premesso

Le Parti definiscono gli assetti organizzativi delle rappresentanze sindacali (RSU) e delle Unità della delegazione nazionale individuate dalle OO.SS. nazionali firmatarie del CCNL relativi alle unità produttive, che ai soli fini della rappresentanza sindacale saranno accorpate come da schema di seguito riportato:

| SEDE | N. COMPONENTI RSU |
|-----------------------------------|----------------------|
| Sede Centrale (Lissone e Cologno) | 6 |
| Sedi di Genova/Bologna e Torino | 4 |
| Sede di Venezia/Trento | 3 |
| Sede di Roma/Perugia | 3 |
| Sedi di Firenze e Ascoli P. | 3 |
| Sedi di Bari e Napoli | 4 |
| Sedi di Cagliari e Palermo | 4 |

Plus

C

ST

WJ

Totale numero componenti RSU n. 27

Delegazione Nazionale – nominata dalle segreterie nazionali in aderenza al TU sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 - n. 9

Ei Towers e la suddetta Delegazione Nazionale si incontreranno nel corso di una riunione annuale per la consueta informativa sindacale e, in ogni caso, ogni qual volta ci fossero argomenti relativi alla società nel suo complesso.

Ei Towers e la Delegazione Nazionale, di volta in volta, valuteranno l'opportunità di incontrarsi anche per argomenti che dovessero interessare più unità produttive come sopra accorpate.

Le Parti si danno atto che nell'ambito di ciascuna unità produttiva, verrà naturalmente rispettato il numero minimo di RLS e la relativa nomina o designazione avverrà, laddove non presente in detta unità la RSU, in aderenza con quanto previsto dall'art. 47, commi 3° e 4°, D.lgs. n. 81/2008.

Lissone, 11 luglio 2018

La Società



le OO.SS.

SLC-CGIL

FISTel-CISL

UILCOM-UIL

ALLEGATO 4

TELELAVORO

PREMESSO CHE

Il 9 giugno 2004 è stato stipulato un accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro sul Telelavoro concluso il 16 luglio 2002, nel quale viene disciplinata questa forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro; le Parti concordano nel ritenere che modalità di lavoro più flessibile possano fornire una risposta a importanti esigenze economico – sociali, quali il miglioramento della qualità della vita e la gestione dei tempi di lavoro, e che il Telelavoro può costituire una valida risposta a tali esigenze.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

Art. 1 – Definizione

Il Telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Art. 2 – Volontarietà

Il Telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero derivare da un successivo impegno assunto volontariamente.

Qualora il Telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere Telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore di optare per il Telelavoro, non costituisce di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore stesso.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il datore di lavoro può accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al Telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del lavoratore.

Art. 3 – Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

La volontà di aderire a tale forma di prestazione da parte del lavoratore, dovrà manifestarsi mediante presentazione di apposita domanda, ed è subordinata alla disponibilità nella propria abitazione, di un ambiente di lavoro conforme alle norme legali e contrattuali relative alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Le parti si danno reciprocamente atto che il Telelavoro rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento all'esecuzione delle attività lavorative ed al controllo del datore di lavoro.

L'interruzione dovuta a ragioni organizzative e/o produttive comporta il reintegro del lavoratore all'interno dell'organizzazione aziendale e nella mansioni svolte.

Il telelavoratore continuerà ad essere assegnato in organico alla struttura organizzativa di appartenenza, restando confermata anche la sede di lavoro indipendentemente dall'allocazione del luogo di adempimento della prestazione di Telelavoro.

Art. 4 – Reversibilità

Qualora il Telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale delle parti.

Resta inteso che nei primi sei mesi di applicazione del Telelavoro la reversibilità è consentita unilateralmente ad entrambe le parti con un preavviso di 15 giorni.

La reversibilità comporta il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 5 – Reperibilità

E' fatto d'obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia giornaliera, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda.

In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Art. 6 – Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per aggiornamenti tecnici e/o organizzative, il lavoratore si renderà disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

In tale occasione il lavoratore continuerà ad usufruire dei servizi e delle strutture aziendali. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 7 – Controlli a distanza

Le parti convengono che, nel rispetto dell'art. 34 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno esclusivamente quelli funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto al fine di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo.

Art. 8 – Diritti sindacali

I telelavoratori hanno gli stessi diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda.

Ai telelavorati si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisato sin dall'inizio.

Al telelavoratore sarà assicurata l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione.

Il telelavoratore potrà partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo quanto previsto dalle norme contrattuali.

Art. 9 – Retribuzione

Le parti convengono che in materia di retribuzione si applicano le norme previste dal CCNL e dall'AIA vigenti.

A titolo di rimborso spese verrà erogata una somma a compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Tale somma non ha natura retributiva.

Art. 10 – Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria attività con riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.

In ogni caso, le prestazioni lavorative dovranno essere ispirate, oltre ai normali obblighi di diligenza e fedeltà, anche alle norme del Codice Etico vigente che costituiscono espressione dell'interesse dell'azienda.

Art. 11 – Postazione di lavoro

Il datore di lavoro installerà in comodato d'uso, ex art. 1803 c.c. e seguenti, presso il domicilio del lavoratore una postazione di lavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa e comprendente gli apparati che il collegamento con gli uffici e il sistema informativo aziendale, in linea con i criteri ergonomici previsti dalla legge in materia di sicurezza.

La scelta dell'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

Art. 12 – Interruzioni tecniche

Le interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o a cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 13 – Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, saranno consentite, previo avviso, visite da parte del Responsabile aziendale di prevenzione e protezione e/o del Rappresentante per la sicurezza dei

lavoratori competente per verificare la conformità dei locali, così come previsto dall'art. 3 del presente accordo, e la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e quelle delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua funzione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

I telelavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare circa le pause necessarie da parte di chi utilizza i videoterminali.

Art. 14 – Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative mirate a salvaguardare un adeguato livello di professionalità dei telelavoratori.

Eventuali iniziative a carattere formativo specifiche per il telelavoratori verranno valutate nell'ambito della Commissione Bilaterale sulla Formazione costituita dall'Accordo Integrativo Aziendale.

Art. 15 – Malattia e infortunio

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio, si applicano le norme contrattuali in materia.

E' fatto obbligo al telelavoratore di dare immediata comunicazione al datore di lavoro in caso di malattia o infortunio.

Art. 16 – Copertura assicurativa

Il datore di lavoro valuterà l'opportunità di integrare la copertura assicurativa per il telelavoratori contro eventuali danni a persone e beni.

ALLEGATO 5

FESTIVITÀ E TRATTAMENTO FESTIVITA' COINCIDENTI CON SABATO O DOMENICA O DA LUNEDI' A VENERDI'

Fermi restando i principi normativi fissati dalla legge, dal CCNL vigente e dal presente Accordo Integrativo Aziendale, le relative previsioni economiche ed i relativi meccanismi di calcolo e di non incidenza su istituti legali e contrattuali, vengono di seguito sintetizzati i trattamenti per il personale, in occasione delle festività cadenti dal lunedì alla domenica.

Si ricorda che il principio base concordato è: "ogni anno tutti i lavoratori, indipendentemente dalle tipologie di orario, devono usufruire dello stesso numero di festività".

Inoltre nell'ipotesi in cui non venga usufruito il riposo compensativo verrà corrisposto 1/26 aggiuntivo della retribuzione previa intesa tra il Responsabile aziendale e il lavoratore interessato.

Resta confermato quanto previsto nell'AIA 13/1/97 sul trattamento economico complessivo di miglior favore in occasione di prestazione lavorativa nelle festività del:

- 1° Gennaio
- Pasqua
- 1° Maggio
- 15 Agosto
- 25 Dicembre

Segue Allegato 5

PERSONALE CHE LAVORA IN GIORNI DISTRIBUITI E PROGRAMMATI SU TUTTA LA SETTIMANA (LUN.-DOM.)

| Giorno di cadenza della Festività | IN CASO DI LAVORO | | | IN CASO DI NON LAVORO | | |
|-----------------------------------|---|---|---|--|--|--|
| | PROGRAMMATO ORDINARIO | COINCIDENTE CON "NL" | COINCIDENTE CON "R" | GIORNO ORDINARIO | COINCIDENTE CON "NL" | COINCIDENTE CON "R" |
| SABATO | 84% di maggiorazione delle ore effettivamente lavorate | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | Nulla dovuto | Nulla dovuto | Nulla dovuto |
| DOMENICA (*) | 84% di maggiorazione delle ore effettivamente lavorate | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | Nulla a parte quanto previsto da Legge | Nulla a parte quanto previsto da Legge | Nulla a parte quanto previsto da Legge |
| DA LUNEDÌ A VENERDÌ | 84% di maggiorazione delle ore effettivamente lavorate più "R" compensativo | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) + 1/26mo oppure 184% delle ore effettivamente lavorate + un "R" compensativo | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) + 1/26mo oppure 184% delle ore effettivamente lavorate + un "R" compensativo | Nulla dovuto | Corresponsione di 1/26mo oppure "R" compensativo | Corresponsione di 1/26mo oppure "R" compensativo |

(a): In caso di mancata prestazione (su richiesta del lavoratore) programmata in coincidenza con la festività (coincidente esclusivamente con il sabato e la domenica) l'assenza deve essere giustificata (ferie o permesso)

PERSONALE CON NORMALE ORARIO DI LAVORO DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ

| Giorno di cadenza della Festività | IN CASO DI LAVORO | | IN CASO DI NON LAVORO | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | IN CASO DI LAVORO | IN CASO DI NON LAVORO | IN CASO DI LAVORO | IN CASO DI NON LAVORO |
| SABATO | 184% delle ore effettivamente lavorate | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | Nulla dovuto | Nulla dovuto |
| DOMENICA (*) | 184% delle ore effettivamente lavorate | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | Nulla a parte quanto previsto da Legge | Nulla a parte quanto previsto da Legge |
| DA LUNEDÌ A VENERDÌ | 184% delle ore effettivamente lavorate | 184% delle ore effettivamente lavorate (straordinario festivo) | Nulla dovuto | Nulla dovuto |

(*) A tutto il Personale, in qualsiasi circostanza, è dovuto 1/26mo aggiuntivo per Legge

Nota: In caso di variazione di programmazione o palinsesto è facoltà dell'Azienda, con congruo anticipo, variare la programmazione del lavoro in coincidenza con la festività senza alcun riconoscimento economico.

ALLEGATO 6

INDENNITA' AGGIUNTIVE

Sono previste le seguenti indennità:

-indennità di cui all'art. 23 per il personale a part-time in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione e di variazione in aumento della durata della prestazione richiesta dall'azienda, di importo pari al 25% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 30 per ogni giorno interessato alla variazione;

-indennità convocazione straordinaria di cui all'art. 24 per il personale con orario tecnico-produttivo in caso di variazioni dell'orario programmato della settimana di importo pari al 30% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 30 per ogni giorno interessato alla variazione;

-indennità di cui all'art. 24 per il personale con orario tecnico-produttivo che presta attività tra le 19.00 e le 7.00 pari al 13,5% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 30 calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate in tale fascia oraria;

- indennità di cui all'art. 24 per il personale con orario a turni avvicendati pari al 9% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 30;

-indennità di cui all'art. 24 per il personale con orario a turni avvicendati che presta attività in fascia notturna (dalle 22.00 alle 6.00), di importo pari al 44% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 30 per ogni ora di effettiva prestazione. Tale indennità è comprensiva di quanto previsto dal CCNL e dall'art. 32 del presente AIA;

-indennità di cui all'art. 24 del presente AIA per il personale integrato alle truppe esterne ("seguito troupe") di importo pari a euro 15,50 lordi per ogni giornata di prestazione. Tale indennità è alternativa rispetto alla "indennità tecnico-produttiva" prevista dall'art. 31-bis, lettera c), del presente AIA e, pertanto, non potrà essere in nessun caso cumulata con la medesima;

-indennità di disaccorpamento prevista dalla nota a verbale dell'art. 24 per i lavoratori che osservano l'orario a turni tecnico-produttivo, di importo pari al 40% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 30, ogni qualvolta ricorra il disaccorpamento, cioè la separazione del giorno non lavorato dal riposo settimanale.

-indennità di trasferta, prevista dall'art. 33 del presente AIA, pari al 25% del minimo tabellare di cui all'art. 46 del vigente CCNL previsto dal presente AIA al 5° livello per il numero di giornate che hanno comportato pernottamento.

-indennità funzione quadro, prevista dall'art. 43-bis del presente AIA e dall'art. 35 del CCNL, pari a euro 100,00 lordi mensili per i quadri di 9° livello e ad euro 82,00 lordi mensili per i quadri di 8° livello.

-indennità di trasporto, di euro 7,75 lordi giornalieri, che viene corrisposta a tutto il personale la cui prestazione lavorativa in orario ordinario termini o inizi nella fascia compresa tra le ore 23.00 e le 6.45.

Inoltre, esclusivamente nei limiti e con le modalità previste dagli articoli 31bis e 31ter del presente AIA, sono previste le ulteriori seguenti indennità: "EDR qualificazione professionale" e "Indennità Tecnico-Produttiva".

REGOLE DI APPLICAZIONE DELLE INDENNITÀ DI DISACCORPAMENTO

REGOLE GENERALI: L'indennità è erogabile una sola volta per ogni settimana di calendario. Il disaccorpamento delle due giornate di riposo (N/L) e (R) genera il riconoscimento dell'indennità solo se determinato da esigenze aziendali. L'indennità non spetta nel caso in cui il disaccorpamento programmato non si realizzi per cambiamento dell'orario di programmazione da parte dell'Azienda in accordo con il dipendente.

REGOLE DI DETTAGLIO

| CASO | ESEMPIO SU 3 SETTIMANE | | | | | | | | | | | | | | INDENNITÀ DI ACCORPAMENTO | |
|---|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|---|---|
| | L | M | M | G | V | S | D | L | M | M | G | V | S | D | SPETTANZA | NOTE / ECCEZIONI |
| L'indennità viene riconosciuta se il giorno di non lavoro (N/L) e quello di riposo (R) risultano non consecutivi nell'arco della stessa settimana di calendario, ed è erogabile solo una volta nell'arco della settimana. | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | SI | Solo 1 indennità per settimana di calendario. |
| | L | M | M | G | V | S | D | L | M | M | G | V | S | D | | Spetta solo se uno dei riposi è effettivamente disaccorpato (inizio e/o fine della ciclicità). |
| Nel caso in cui il disaccorpamento genera l'accorpamento di due giorni di riposo nelle settimane successive, l'indennità spetta esclusivamente per la giornata di effettivo disaccorpamento. | NL | LAV | LAV | LAV | LAV | LAV | R | NL | LAV | LAV | LAV | LAV | R | LAV | NO | |
| | L | M | M | G | V | S | D | L | M | M | G | V | S | D | | Nel caso in cui all'interno della settimana di disaccorpamento siano presenti esclusivamente eventi: di assenza (malattia, ferie, permessi, ecc.) l'indennità non spetta. |
| L'indennità di disaccorpamento spetta solo se all'interno della settimana vi sia almeno un giorno di effettiva prestazione lavorativa. | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | 1ª settimana = SI 2ª settimana = NO 3ª settimana = SI | |
| | L | M | M | G | V | S | D | L | M | M | G | V | S | D | | |
| L'indennità di disaccorpamento viene erogata se uno o entrambi i riposi coincidono con i festivi. | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | LAV | NL | LAV | LAV | LAV | R | LAV | SI | L'indennità viene erogata per evitare sperequazioni tra dipendenti. |
| | L | M | M | G | V | S | D | L | M | M | G | V | S | D | | |

La richiesta dell'indennità sarà effettuabile indifferentemente sul giorno di N/L o sul giorno di R.

L'attribuzione dell'indennità sarà fatta valere sul giorno effettivo di disaccorpamento.

L'indennità è cumulabile con gli altri trattamenti economici previsti dal presente AIA.

L'indennità non spetta in caso coincida con trasferite nelle quali venga stabilito un forfait concordato tra le parti.

L'indennità non spetta a tutto il personale con lettera di forfait ad personam.

ALLEGATO 7



Fondo Pensione Complementare a contribuzione definita
Iscritto all'Albo dei Fondi Pensione - I Sezione n. 126

FONDI PENSIONE NEGOZIALI

(art. 3, comma 1, lettere a) - f) del decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005)

STATUTO

Approvato dalla COVIP in data 5 agosto 2014 Prot. 5288

Aggiornato in base alle Delibere Covip n. 431 del 24 gennaio e n. 888 dell'8 febbraio 2018-

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2018



STATUTO

INDICE

PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 - Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede

Art. 2 - Forma giuridica

Art. 3 - Scopo

PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITA' DI INVESTIMENTO

Art. 4 - Regime della forma pensionistica

Art. 5 - Destinatari

Art. 6 - Scelte di investimento

Art. 7 - Spese

PARTE III – CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 - Contribuzione

Art. 9 - Determinazione della posizione individuale

Art. 10 - Prestazioni pensionistiche

Art. 11 - Erogazione della rendita

Art. 12 - Trasferimento e riscatto della posizione individuale

Art. 13 - Anticipazioni

PARTE IV - PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 - Organi del Fondo

Art. 15 - Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione

Art. 16 - Assemblea dei Delegati – Attribuzioni

Art. 17 - Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni

Art. 18 - Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione

Art. 19 - Cessazione e decadenza degli Amministratori

Art. 20 - Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni

Art. 21 - Consiglio di Amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità

Art. 22 - Presidente

Art. 23 - Responsabile del Fondo / Direttore Generale Responsabile del Fondo

Art. 24 - Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione

Art. 25 - Collegio dei Sindaci – Attribuzioni

Art. 26 - Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità



B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27 - Incarichi di gestione

Art. 28 - Banca depositaria

Art. 29 - Conflitti di interesse

Art. 30 - Gestione amministrativa

Art. 31 - Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

Art. 32 - Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 - Modalità di adesione

Art. 34 - Trasparenza nei confronti degli aderenti

Art. 35 - Comunicazioni e reclami

Art. 35-bis - Clausola compromissoria

PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36 - Modifica dello Statuto

Art. 37 - Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio

Art. 38 - Rinvio



PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 - Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede

1. E' costituito "Mediafond – Fondo Pensione complementare a contribuzione definita", di seguito, in forma abbreviata "Mediafond Fondo Pensione" in attuazione dell'Accordo Integrativo Aziendale del 13/1/1997 e successive modificazioni e dell'Accordo siglato in data 13/5/1998 tra le Società del Gruppo Mediaset, Reteitalia S.p.A. e Medusa Video S.r.l. e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILSIC-UIL, di seguito "Fonte Istitutiva".
2. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.
3. Il Fondo ha sede in *Cologno Monzese (MI)*.

Art. 2 - Forma giuridica

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione ed è iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP.

Art. 3 - Scopo

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.



PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITA’ DI INVESTIMENTO

Art. 4 - Regime della forma pensionistica

1. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L’entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5 - Destinatari

- a) Destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti ai quali si applica l’accordo integrativo aziendale siglato in data 13 gennaio 1997 tra le aziende del gruppo Mediaset, Reteitalia S.p.A. e Medusa Video S.r.l. e le Organizzazioni sindacali SLC-CGIL – FISTel-CISL – UILSIC-UIL, e sue successive modificazioni ed integrazioni.
Possono inoltre essere destinatari della forma pensionistica complementare i lavoratori dipendenti delle aziende del Gruppo Fininvest e delle aziende del Gruppo Mediaset che non applicano il CCNL per le imprese radio televisive private, previa verifica dell’esistenza di appositi accordi aziendali tra le suddette società e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.
- b) Possono essere iscritti al fondo i soggetti fiscalmente a carico dei destinatari di cui al presente articolo 5; per essi dovrà essere richiesta l’attivazione di una posizione previdenziale presso il Fondo.
- c) Possono essere destinatari della forma pensionistica complementare i lavoratori dipendenti delle aziende del settore Radio Televisivo Privato aderenti alla F.R.T., nel caso in cui accordi nazionali sottoscritti dalla F.R.T. e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie della fonte istitutiva prevedano per gli stessi una forma di previdenza complementare.
- d) Al Fondo possono essere iscritti i lavoratori dipendenti destinatari della forma pensionistica complementare, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nel presente Statuto.
- e) I lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.
- f) Possono altresì restare associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell’art.47 della Legge n. 428/90 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero per effetto di mutamento dell’attività aziendale, abbiano perso i requisiti e sempre che per l’azienda cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con possibilità di conseguimento della qualità di associato anche per l’impresa cessionaria o trasformata.

Art. 6 – Scelte di investimento

1. Mediafond è strutturato secondo una gestione multicomparto, offrendo un modello di investimento previdenziale articolato in più combinazioni di comparti predefiniti dal Fondo (Profili di Investimento) al fine di ottimizzare le risorse investite in termini di costi e di rischio. La Nota Informativa descrive le caratteristiche dei comparti e i diversi profili di rischio e rendimento.
2. È, altresì, previsto un Profilo Garantito – che prevede l’investimento in un unico comparto (Comparto Garantito), destinato ad accogliere il conferimento tacito del



TFR, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire, senza spese, la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.

3. L'aderente all'atto dell'adesione sceglie il Profilo di Investimento in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. In tal modo vengono assegnate "quote percentuali" di due comparti di gestione così come illustrate in Nota Informativa. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso un Profilo identificato dal Fondo. L'aderente può successivamente riallocare la propria posizione individuale in un diverso Profilo di Investimento nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.
4. La Nota Informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.
5. **In caso di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) la porzione della posizione individuale di cui si chiede il frazionamento verrà fatta confluire nel comparto più prudente individuato dal Fondo e indicato nella Nota Informativa, salvo diversa scelta dell'aderente; questi può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza.**

Art. 7 – Spese

1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:
 - a) spese relative alla fase di accumulo:
 - a.1) direttamente a carico dell'aderente in cifra fissa
 - a.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio dei comparti
 - b) spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
 - b1) trasferimento ad altra forma pensionistica;
 - b2) riscatto della posizione individuale;
 - b3) anticipazioni;
 - b4) riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo
 - c) spese relative alla fase di erogazione delle rendite.
 - d) spese e premi relativi alle prestazioni assicurative accessorie.**
 - e) spese relative alla prestazione erogata in forma di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi in cifra fissa**
2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota Informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota Informativa.
3. Per quanto concerne la quota associativa annuale a carico delle aziende, Mediafond prevede il mantenimento di tale contributo solo ed esclusivamente a carico delle aziende controllate, collegate e correlate di Mediaset e Fininvest.
4. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti



e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo, e li indica nel bilancio, nella Nota Informativa e nella Comunicazione Periodica.



PARTE III - CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 – Contribuzione

- 1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante: i contributi a carico del lavoratore; i contributi del datore di lavoro; il TFR maturando.**
2. La misura minima dei contributi a carico, delle imprese e dei lavoratori aderenti è stabilita dalla fonte istitutiva e successive modifiche e/o contratto e/o accordo collettivo anche aziendale in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni), di seguito definito "Decreto".
3. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota Informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
4. E' prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota Informativa.
5. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.
6. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.
7. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.
8. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative per le quali le aziende che ritardano in tutto o in parte il versamento dei contributi al Fondo sono costituite in mora a decorrere dai termini medesimi e devono versare al Fondo i contributi dovuti maggiorati degli interessi di mora calcolati in base al tasso d'interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema. Inoltre il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.
9. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico delle aziende è sospesa, ma i lavoratori iscritti possono proseguire volontariamente la contribuzione a proprio carico secondo le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 9 - Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali



riscatti parziali e anticipazioni.

2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lett. a.1, e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate.
3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.
4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.
5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10 – Prestazioni pensionistiche

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 8 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.
2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.
3. **L'aderente, che abbia cessato l'attività lavorativa e abbia maturato almeno 20 anni di contribuzione nei regimi obbligatori di appartenenza e 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate, in tutto o in parte, in forma di "Rendita Integrativa Temporanea Anticipata" (RITA) con un anticipo massimo di cinque anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza.**
4. **L'aderente, che abbia cessato l'attività lavorativa, sia rimasto successivamente inoccupato per un periodo di tempo superiore a 24 mesi e abbia maturato 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, ha facoltà di richiedere la rendita di cui al precedente comma 3 con un anticipo massimo di 10 anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza.**
5. **Nel corso dell'erogazione della RITA l'aderente può richiederne la revoca; ciò comporta la cessazione dell'erogazione delle rate residue.**
6. **Nel caso in cui non venga utilizzata l'intera posizione individuale a titolo di RITA, l'aderente ha la facoltà di richiedere, con riferimento alla sola**



porzione residua della posizione individuale, il riscatto e l'anticipazione di cui ai successivi artt. 12 e 13, ovvero la prestazione pensionistica.

- 7. In caso di trasferimento ad altra forma pensionistica la RITA si intende automaticamente revocata e viene trasferita l'intera posizione individuale**
8. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7 della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.
9. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.
10. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.
11. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11 - Erogazione della rendita

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.
2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.
3. Il fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Art. 12 – Trasferimento e riscatto della posizione individuale

1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.
2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:
 - a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;



- b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
 - c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi;
 - d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ai sensi dell'art. 14 comma 5 del Decreto;
 - e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.
3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, **ovvero nel corso dell'erogazione della "Rendita Integrativa Temporanea Anticipata" (RITA)**, la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.
4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.
5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.
6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13 - Anticipazioni

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:
- a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;
 - c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.
2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento.



3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.
4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.
5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.
6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.



PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 – Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo
 - a) l'Assemblea dei Delegati
 - b) il Consiglio di Amministrazione
 - c) il Presidente e il Vice Presidente
 - d) Il Direttore Generale Responsabile del Fondo
 - e) il Collegio Sindacale.

Art. 15 – Assemblea dei Delegati – Criteri di costituzione e composizione

1. L'Assemblea è formata da 18 componenti, di seguito denominati "Delegati", eletti in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti sulla base del Regolamento Elettorale che costituisce parte integrante del presente Statuto.
2. I Delegati restano in carica tre anni e sono rieleggibili.
3. Qualora uno dei Delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento Elettorale. Il Delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai Delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 16 – Assemblea dei Delegati – Attribuzioni

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione in rappresentanza dei lavoratori aderenti e ne delibera la revoca ai sensi dell'articolo 2383 comma 3 del codice civile;
 - b) elegge i componenti del Collegio Sindacale in rappresentanza dei lavoratori aderenti e ne delibera la revoca ai sensi dell'articolo 2400 del codice civile;
 - c) promuove l'azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, di cui agli artt.22 e 2393 del codice civile, e nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale, di cui all'articolo 2407 del codice civile e nei confronti del soggetto esterno, Revisore contabile o Società di revisione, a cui è stata attribuita la funzione di controllo contabile;
 - d) approva il bilancio;
 - e) determina il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
 - f) delibera sull'eventuale esclusione degli Associati;
 - g) delibera su eventuali proposte, formulate dal Consiglio di Amministrazione, in materia di indirizzi generali dell'attività del Fondo;
 - h) delibera, su proposta del Collegio dei Sindaci, di attribuire a società di revisione esterna, l'incarico di revisione legale dei conti ai sensi del D.Lgs 39/2010, determinando il corrispettivo spettante per l'intera durata dell'incarico, eventuali adeguamenti di tale corrispettivo durante l'incarico nonché l'esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti del revisore.
 - i) delibera su quant'altro ad essa demandato per legge.



3. L'Assemblea in seduta straordinaria:
 - a) delibera le modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di Amministrazione;
 - b) delibera lo scioglimento e le procedure di liquidazione del Fondo, le relative modalità e la nomina dei liquidatori.

Art. 17 – Assemblea dei Delegati – Modalità di funzionamento e deliberazioni

1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione mediante avviso, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo, unitamente all'elenco degli argomenti da trattare, da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione.
In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione mediante messaggio telefax o di posta elettronica, inviato e ricevuto da tutti gli aventi diritto, contenente l'ordine del giorno, da spedire almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.
3. L'Assemblea deve essere altresì convocata quando ne è fatta richiesta motivata, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, da almeno un decimo dei Delegati, ovvero da un terzo dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
4. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti. In seconda convocazione l'assemblea ordinaria è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
5. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita con la presenza di *almeno i tre quarti dei Delegati* e delibera a maggioranza dei presenti. Per le delibere di modifica dello Statuto del Fondo e di scioglimento del fondo l'Assemblea delibera con il voto favorevole di *almeno i tre quarti dei Delegati*.
6. Ogni Delegato ha diritto ad un voto. Ogni Delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro Delegato della componente di appartenenza. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco. Per ciascun Delegato le deleghe non possono superare il numero di due.
7. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto da un Segretario ed è sottoscritto dal Presidente, dal Segretario ed eventualmente dagli scrutatori.
L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, dal Vicepresidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente. Il Presidente dell'Assemblea designa un segretario ed eventualmente due scrutatori. Spetta al Presidente di constatare la regolarità delle deleghe ed in genere il diritto di intervento all'Assemblea.
8. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 18 – Consiglio di Amministrazione – Criteri di costituzione e composizione

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di Amministrazione costituito da sei membri componenti di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e metà nominati direttamente dalla Mediaset s.p.a. in rappresentanza dei datori di lavoro associati.



2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le seguenti modalità:
 - a) Le liste elettorali per l'elezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione in rappresentanza dei lavoratori associati sono composte da un numero di candidati pari al numero di Consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che devono essere specificamente indicati. In caso di subentro di un supplente la prima assemblea utile provvederà all'elezione del corrispondente supplente con le modalità previste per l'elezione dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
 - b) Le liste elettorali sono presentate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie della fonte istitutiva o dai delegati rappresentanti gli Associati e devono essere sottoscritte da almeno un terzo dei medesimi.
 - c) La lista che ottiene un numero di voti non inferiore a due terzi dei votanti consegue la totalità dei Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori associati, in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non viene ottenuto dopo la seconda votazione si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.
 - d) Ciascun delegato può sottoscrivere e votare una sola lista.
 - e) La lista dei componenti il Consiglio di Amministrazione, in rappresentanza delle imprese associate designati dalla Mediaset S.p.A., è composto da un numero di candidati pari al numero di consiglieri effettivi più i corrispondenti supplenti che devono essere specificamente indicati.
 - f) I Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e i Consiglieri designati dalle aziende costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo .
3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.
4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.
5. Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

Art. 19 - Cessazione e decadenza degli Amministratori

1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, si provvederà alla sostituzione degli Amministratori cessati, mediante supplenti, ai sensi del precedente articolo 18.
2. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.
3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.
4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori, deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.
5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a tre riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.



Art. 20 – Consiglio di Amministrazione – Attribuzioni

1. Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- a) elegge nel proprio ambito il Presidente e il Vice Presidente;
- b) convoca l'Assemblea e ne definisce l'ordine del giorno;
- c) provvede all'organizzazione del Fondo;
- d) decide in ordine a problematiche relative all'adesione al Fondo;
- e) definisce gli indirizzi generali di gestione del Fondo;
- f) definisce i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti nel rispetto della normativa vigente;
- g) individua, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti e dal presente Statuto, i soggetti cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo scegliendoli tra quelli abilitati dalla legislazione vigente pro-tempore e stipula le relative convenzioni;
- h) individua la Banca Depositaria e stipula la relativa convenzione;
- i) individua l'Ente cui affidare la gestione dei servizi inerenti l'attività amministrativa e contabile del Fondo e stipula la relativa convenzione;
- j) individua la Compagnia di Assicurazione cui affidare l'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari e stipula la relativa convenzione;
- k) predispone e modifica la Nota Informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, nel rispetto della normativa vigente e di quanto stabilito dalla Covip;
- l) definisce i contenuti delle Comunicazioni Periodiche agli Associati e alle fonti istitutive in materia di andamento finanziario ed amministrativo del Fondo nel rispetto delle istruzioni al riguardo impartite dalla Covip;
- m) predispone e presenta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria il bilancio, la relazione sulla gestione e la nota integrativa così come previsto dalla Covip;
- n) cura la gestione del Fondo nel rispetto della normativa vigente e delibera l'ammontare massimo delle risorse destinate al finanziamento delle spese di amministrazione e di funzionamento del Fondo, in percentuale della retribuzione utile per il calcolo della contribuzione da sottoporre alla ratifica dell'Assemblea;
- o) adegua lo Statuto del Fondo a disposizioni normative emanate dalla Covip;
- p) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea secondo quanto disposto dal Regolamento Elettorale;
- q) segnala alla Covip, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
- r) nomina il Direttore Generale Responsabile del Fondo e ne attribuisce i compiti e il compenso;
- s) esercita i diritti di voto eventualmente inerenti i valori mobiliari nei quali risultano investite le disponibilità del Fondo, se del caso mediante delega da conferire di volta in volta.



Art. 21 – Consiglio di Amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Le convocazioni sono effettuate dal Presidente. Il Consiglio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei suoi membri. Le convocazioni sono effettuate a mezzo e-mail con conferma di avvenuta consegna o posta certificata o fax ai componenti del Consiglio e dai componenti del collegio sindacale almeno otto giorni prima della data della riunione.
In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione mediante telefax o messaggio di posta elettronica spedito a ciascun membro del Consiglio ed a ciascun sindaco effettivo contenente l'ordine del giorno, da spedire almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione.
Per la medesima convocazione possono essere utilizzati anche mezzi diversi tra quelli sopra elencati. Le adunanze del Consiglio possono tenersi per audioconferenza o videoconferenza a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati; nonché di ricevere, trasmettere o visionare documenti: Verificandosi tali presupposti, il Consiglio si considera tenuto nel luogo in cui si trova il Presidente della riunione e dove deve pure trovarsi il segretario della riunione.
2. Il Consiglio si riunisce almeno una volta all'anno per deliberare in ordine al bilancio annuale, al bilancio di previsione, all'attività in corso, ai programmi gestionali ed alla esecuzione di quanto stabilito dall'Assemblea.
3. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito quando è presente la maggioranza effettiva dei suoi componenti e delibera validamente con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede. Le deliberazioni di cui alle lettere g), h), i), e j) del precedente Art. 20, sono assunte con il voto favorevole dei tre quarti dei componenti il Consiglio. Per la validità delle deliberazioni aventi ad oggetto la scelta dei soggetti gestori delle risorse e della banca depositaria è richiesta la presenza di almeno due consiglieri in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4 comma 2, lett. a) o b) del D.M. lavoro n. 211/97. Il voto non può essere dato per rappresentanza.
4. Delle riunioni del Consiglio di Amministrazione è redatto, su apposito libro, il relativo verbale che verrà sottoscritto dal Segretario e da chi presiede la riunione.
5. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.
6. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

Art. 22 - Presidente

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.
2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per essa in giudizio.
Il Presidente ha facoltà di compiere con le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione, tutti gli atti di ordinaria amministrazione, compresa la facoltà di



accendere conti correnti bancari e di disporre, sugli stessi, disposizioni di pagamento.

3. Il Presidente del Fondo:
 - a) sovrintende al funzionamento del Fondo;
 - b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea;
 - c) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
 - d) su esplicito mandato del Consiglio stipula le convenzioni in nome e per conto del Fondo;
 - e) tiene i rapporti con gli organismi esterni e di Vigilanza;
 - f) trasmette alla Covip ogni variazione della fonte istitutiva unitamente ad una nota nella quale sono evidenziate le modifiche apportate;
 - g) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 20 comma 1 lettera a) del presente Statuto;
 - h) ha l'obbligo di riferire alla Covip, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
 - i) previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può delegare una parte delle proprie funzioni al Vice Presidente o ad uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione.
4. In caso di impedimento del Presidente, viene sostituito dal Vice Presidente.

Art. 23 – Direttore Generale *Responsabile del Fondo*

1. Il Direttore Generale Responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di Amministrazione.
2. Il Direttore Generale Responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.
3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.
4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore Generale Responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
5. Il Direttore Generale Responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.
6. Spetta in particolare al Direttore Generale Responsabile del Fondo:
 - verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
 - vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del fondo;
 - inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;



- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti;
 - verificare e monitorare la regolarità e la funzionalità della ordinaria operatività del Fondo;
 - assicurare la continuità ed adeguatezza del sistema dei flussi informativi che intercorrono tra il fondo e i soggetti ai quali è attribuito lo svolgimento di specifiche funzioni;
 - assicurare e monitorare la piena operatività e la corretta esecuzione delle delibere e delle decisioni degli organi sociali, nonché degli adempimenti normativi derivanti dalle stesse, con particolare riguardo agli organi di vigilanza;
 - provvedere in generale all'organizzazione del Fondo secondo le linee guida e attribuzioni del Consiglio di Amministrazione;
 - provvedere alla tenuta del "Registro dei Reclami".
7. Il Direttore Generale Responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24 – Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione

1. Il Collegio dei Sindaci è costituito da quattro componenti effettivi e due supplenti, di cui la metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e la metà designati da Mediaset S.p.A. in rappresentanza dei datori di lavoro associati.
2. L'elezione del Collegio dei Sindaci avviene con le seguenti modalità: Ciascuna lista per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori associati è composta da un numero di candidati pari rispettivamente al numero dei Revisori effettivi eleggibili più un supplente che deve essere specificamente indicato.
3. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.
4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.
5. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.
6. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente.
7. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.
8. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente. Che deve risultare appartenente alla rappresentanza che non ha eletto il Presidente del Fondo.
9. La carica di componente del Collegio Sindacale è incompatibile con la posizione di dipendente del Fondo.



Art. 25 – Collegio dei Sindaci – Attribuzioni

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.
2. La funzione di controllo contabile è esercitata da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero Economia e Finanza.
3. Spetta al Collegio dei Sindaci presentare all'Assemblea proposta motivata di nomina del soggetto incaricato della revisione legale dei conti. In caso di revoca dell'incarico di revisione legale per giusta causa, l'organo di controllo presenta, unitamente al proprio parere sulla revoca, anche una proposta motivata di nomina affinché l'Assemblea possa, contestualmente alla revoca deliberata, conferire un nuovo incarico ad altro revisore o società di revisione.
4. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.
5. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 Codice Civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

Art. 26 – Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Il Collegio si riunisce almeno con cadenza trimestrale.
2. Le convocazioni sono fatte dal suo Presidente mediante telefax o messaggio di posta elettronica spedito a ciascun membro del Collegio. Le adunanze del Collegio Sindacale possono tenersi per audioconferenza o videoconferenza a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati; nonché di ricevere, trasmettere o visionare documenti.
3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei Sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.
4. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.
5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione, decadono.
6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.
7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di



questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

8. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

B) GESTIONE PATRIMONIALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Art. 27 – Incarichi di gestione

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.
2. **Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettere d) ed e) del Decreto, il Fondo può sottoscrivere o acquisire azioni o quote di società immobiliari nonché quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi ovvero quote di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.**
3. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.
4. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di Amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.
5. Il Consiglio di Amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.
6. Il Consiglio di Amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Art. 28 - Banca depositaria

1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica "banca depositaria", sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.
2. Ferma restando la responsabilità del Fondo per l'operato del soggetto delegato, il calcolo del valore della quota può essere delegato alla banca depositaria.
3. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di Amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.
4. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.
5. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

Art. 29 - Conflitti di interesse

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.



Art. 30 – Gestione amministrativa

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:
 - a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
 - b) la tenuta della contabilità;
 - c) la raccolta e gestione delle adesioni;
 - d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
 - e) la gestione delle prestazioni;
 - f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
 - g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
 - h) gli adempimenti fiscali e civilistici.
2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.
3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.
4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31 - Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.
2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.
3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 32 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio é accompagnato dalla relazione sulla gestione, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e da quella della società incaricata del controllo contabile.
3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori, dei Sindaci e della società incaricata del controllo contabile devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.



PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 – Modalità di adesione

1. L'associazione al Fondo avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi al Fondo deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.
2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.
5. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.
6. In caso di adesioni mediante conferimento tacito del TFR il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

Art. 34 – Trasparenza nei confronti degli aderenti

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota Informativa, il bilancio e la relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.
2. In conformità alle disposizioni della COVIP, viene inviata annualmente all'aderente una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.

Art. 35 – Comunicazioni e reclami

1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota Informativa.

Art. 35-bis – Clausola compromissoria

Tutte le controversie tra gli Associati ed il Fondo inerenti il rapporto associativo saranno risolte da un Collegio di tre arbitri, dei quali due sono nominati uno ciascuno dalle Parti ed il terzo di comune accordo fra le Parti. Se una delle Parti non provvede alla nomina dell'arbitro di propria competenza entro il termine di 20 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta nomina del primo arbitro, alla nomina dello stesso provvederà il Presidente della Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale di



Milano. Altresì in caso di disaccordo fra le Parti il terzo arbitro sar  nominato dal Presidente della Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale di Milano. I tre arbitri cos  nominati nomineranno al loro interno il Presidente del Collegio Arbitrale. Gli arbitri procederanno in via rituale e secondo diritto.



PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36 - Modifica dello Statuto

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.
2. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37 - Cause di scioglimento del fondo e modalità di liquidazione del patrimonio

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento del Fondo.
2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.
3. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.
4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38 - Rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.



REGOLAMENTO PER L' ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI IN SENO ALL'ASSEMBLEA DI MEDIAFOND

1) Indizione delle elezioni

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce la data di svolgimento delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati almeno due mesi prima della scadenza del mandato dei componenti l'Assemblea stessa, informando le Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo istitutivo di MEDIAFOND.

Contestualmente il Consiglio di Amministrazione provvede ad informare i lavoratori mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che tutte le imprese associate al Fondo metteranno a disposizione.

Ove il Consiglio di Amministrazione non provveda nei termini sopra richiamati ad avviare la procedura elettorale, le Organizzazioni Sindacali stipulanti provvedono in sostituzione ed in tempo utile all'indizione delle elezioni ed ai relativi adempimenti.

L'elezione della prima assemblea dei lavoratori associati a MEDIAFOND è indetta dalle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali che hanno costituito il Fondo (SLC/CGIL-FISTEL/CISL-UILSIC/UIL).

L'assemblea è costituita da diciotto delegati eletti dai lavoratori iscritti al Fondo.

2) Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i lavoratori associati al Fondo la cui domanda di adesione sia pervenuta entro i 30 giorni precedenti lo svolgimento delle elezioni, nel caso di insediamento della prima assemblea, ovvero che siano iscritti nel libro degli associati ad un mese dalla data di indizione delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea.

Nei quindici giorni successivi alla indizione delle elezioni il Consiglio di Amministrazione trasmette alla Commissione Elettorale di cui al successivo punto 4) gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto suddivisi per impresa.

Sono eleggibili i lavoratori soci di cui sopra.

3) Liste elettorali all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori in seno all'Assemblea concorrono:

1. liste presentate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali di cui al punto 1);
2. liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di categoria;
3. liste sottoscritte da almeno il 10% dei lavoratori soci distribuiti in tutte le Aziende aderenti al Fondo.

Le liste devono contenere l'indicazione delle Organizzazioni Sindacali promotrici ed i nominativi dei candidati proposti.

Accanto ai nominativi dei candidati devono essere indicati i seguenti elementi: impresa presso la quale il candidato lavora o dalla quale dipende, data di nascita, qualifica contrattuale.

Ciascun candidato non può figurare in più di una lista concorrente.

I componenti la Commissione elettorale di cui al successivo punto 4) non sono candidabili.

Ciascuna lista non può contenere un numero di candidati superiore di oltre un terzo al numero dei rappresentanti da eleggere.



Le liste sono presentate alla Commissione Elettorale di cui al successivo punto 4) almeno 15 giorni prima della data prevista per le elezioni.

Le liste devono rimanere esposte in luoghi visibili ed accessibili a tutti presso tutte le imprese associate al Fondo almeno nei quindici giorni precedenti le elezioni.

4) Commissione elettorale

All'atto della indizione delle elezioni le Organizzazioni Sindacali stipulanti costituiscono presso la sede del fondo la Commissione Elettorale designando un componente per ciascuna Organizzazione.

La Commissione Elettorale:

1. determina la procedura per la votazione;
2. seleziona il service che fornirà il software;
3. fissa la data entro cui va esercitato il voto;
4. verifica il rispetto delle condizioni stabilite per la presentazione delle liste;
5. predispone la scheda elettorale;
6. invia a ciascuna impresa gli elenchi dei lavoratori aventi diritto al voto;
7. invia a ciascun seggio elettorale un numero congruo di schede da utilizzare per le operazioni di voto avuto riguardo al numero dei lavoratori aventi diritto; salvo che non si prescelta la modalità del voto elettronico, salvo che non si prescelta la modalità del voto elettronico;
8. annota il numero delle schede inviate a ciascun seggio, salvo che non si prescelta la modalità del voto elettronico;
9. predispone il modello di verbale da compilare presso ciascun seggio elettorale;
10. approva la procedura per il voto elettronico a distanza;
11. invia agli iscritti al fondo la password per il voto elettronico e l'elenco delle candidature tramite il service incaricato;
12. impartisce istruzioni sulle modalità di svolgimento delle operazioni di voto e delle operazioni di scrutinio;
13. riceve da ciascun seggio elettorale i verbali di votazione, le schede utilizzate e quelle non utilizzate;
14. procede allo scrutinio generale delle schede;
15. verifica la correttezza dello scrutinio elettronico;
16. proclama i risultati delle elezioni mediante atto da portare a conoscenza di tutti gli interessati mediante affissione in locali accessibili a tutti, presso tutte le imprese aderenti al Fondo;
17. invia al Consiglio di Amministrazione del Fondo tutta la documentazione relativa alle operazioni di voto e di scrutinio di cui sia in possesso.
18. redige il verbale di avvenuta elezione con indicazione dei nominativi dei candidati eletti e con l'ordine di graduatoria da inviare al Consiglio di Amministrazione.

Per consentire il voto ai soci che non possono esercitare il diritto di voto tramite sistema elettronico e, comunque, qualora il C.d.A. decida di non avvalersi del sistema di votazione elettronica, il Consiglio può decidere di procedere alle elezioni con il voto tradizionale (invio scheda elettorale cartacea tramite posta). In questo caso il Consiglio di Amministrazione del Fondo dà mandato alla "Commissione Elettorale" di espletare i compiti per quanto stabilito nel precedente capoverso.

La Commissione cessa con la proclamazione dei risultati e la loro comunicazione agli organi del Fondo e alle Organizzazioni Sindacali istitutive.



5) Schede elettorali

La votazione avviene a mezzo di scheda predisposta e fornita dalla Commissione Elettorale di cui al precedente punto 4).

La scheda comprende tutte le liste regolarmente presentate con la specificazione, in testa a ciascuna lista, del gruppo sottoscrittore o delle Organizzazioni Sindacali promotrici.

Le schede devono contenere la firma di 3 componenti la Commissione Elettorale, devono essere firmate da almeno 2 componenti il seggio elettorale.

6) Modalità di votazione

Al termine della fase di predisposizione ed acquisizione delle liste elettorali, la Commissione Elettorale verifica l'effettiva disponibilità dell'iscritto ad esprimere il voto in forma elettronica e/o cartaceo e redige gli elenchi di coloro che possono essere raggiunti per e-mail e di coloro che invece sono raggiungibili solo tramite posta tradizionale. Gli elenchi saranno consegnati alla Commissione Elettorale che predispone e trasmette (tramite mail o tramite posta tradizionale) a tutti i soci:

- le istruzioni per le elezioni
- l'elenco delle candidature

Ciascun iscritto al fondo vota uno o più candidati fino ad un massimo di quattro. Si esprimono indicando il cognome del candidato e/o il numero distintivo affiancato ad ogni nominativo sull'elenco dei candidati.

La Commissione Elettorale predispone e trasmette a tutti i soci la password per il voto elettronico.

L'elettore può esprimere il proprio voto collegandosi al sito internet www.mediafond.it dove sarà presente ben visibile il link al seggio elettronico.

Seguendo le istruzioni di voto il lavoratore potrà scegliere i candidati di suo gradimento, fino ad un massimo di quattro.

Il voto è da considerarsi nullo quando l'elettore non abbia apposto alcun segno sulla scheda (scheda bianca).

Nel caso di voto attraverso scheda tradizionale questa dovrà essere sigillata incollando il lembo tratteggiato per assicurare la riservatezza del voto e trasmessa integra del tagliando di controllo, debitamente compilato, per consentire alla Commissione Elettorale di accertare il diritto al voto.

La scheda dovrà essere fatta pervenire entro il termine di data previsto alla Commissione Elettorale.

Non saranno considerate valide per la votazione le schede che perverranno alla Commissione Elettorale oltre la data massima prevista e le schede senza dati di identificazione del votante.

Il voto cartaceo è da considerarsi nullo:

1. quando l'elettore abbia apposto il segno "X" nei riquadri relativi all'intestazione di più liste concorrenti;
2. quando l'elettore abbia apposto il segno "X" nel riquadro relativo all'intestazione di una lista ed abbia espresso la preferenza a favore di un candidato, inserito in una lista diversa;
3. quando l'elettore abbia apposto il segno "X" nel riquadro relativo all'intestazione di una lista ed abbia espresso la preferenza a favore di un candidato inserito nella medesima lista ed inoltre a favore di un candidato inserito in una lista diversa;



4. quando l'elettore, non avendo apposto il segno "X" nel riquadro relativo all'intestazione di alcuna lista, abbia espresso la propria preferenza a favore di due o più candidati presenti all'interno di liste concorrenti;
 5. quando l'elettore non abbia apposto alcun segno sulla scheda (scheda bianca).
- Il voto cartaceo è da considerarsi valido:

1. quando l'elettore abbia apposto il segno "X" nel riquadro relativo all'intestazione di una lista.
2. Quando l'elettore non abbia apposto il segno "X" nel riquadro relativo all'intestazione di alcuna lista ma abbia espresso la propria preferenza a favore di uno o più candidati della stessa lista: in questo caso si procede all'attribuzione del voto di lista.

Le elezioni saranno valide qualunque sia la percentuale dei soci votanti.

7) Seggi elettorali

Salvo qualora venga scelta la modalità del voto elettronico – nel qual caso viene costituita un'urna virtuale –, i seggi sono costituiti in ciascuna unità produttiva od impresa presso la quale risultino lavoratori associati al Fondo.

Ciascun seggio è composto da 1 rappresentante per ogni lista designato dalla relativa Organizzazione Sindacale e dal gruppo sottoscrittore e da 1 rappresentante dell'impresa con funzioni di segretario del seggio.

La designazione dei componenti, da effettuare almeno 2 giorni prima dell'inizio delle votazioni, non può ricadere su un nominativo contenuto nelle liste dei candidati per le elezioni.

I seggi debbono essere aperti per due giorni contigui.

I componenti del seggio, in relazione al numero dei votanti ed alle esigenze di lavoro dell'impresa o dell'unità produttiva, in luogo dell'apertura continuata possono stabilire dei turni orari di apertura del seggio o modalità specifiche di votazione.

In tal caso provvederanno ad informare immediatamente i lavoratori mediante avviso da affiggere all'albo contenente le altre informazioni sulle elezioni.

8) Scrutinio delle schede e proclamazioni dei risultati

Esaurite le operazioni di voto, la Commissione Elettorale procede allo spoglio delle schede cartacee pervenute per posta ordinaria e quindi alla annotazione dei risultati e di tutti gli altri elementi richiesti nel modulo di verbale ovvero chiede al service lo scrutinio automatico del voto elettronico, la lettura ottica delle schede con l'eliminazione dei voti doppi e la segnalazione delle schede non leggibili automaticamente che saranno scrutinate dalla Commissione stessa.

Immediatamente dopo, l'incaricato dell'impresa provvederà a trasmettere alla Commissione Elettorale a mezzo raccomandata A.R. il verbale sottoscritto da lui medesimo e da due rappresentanti di lista che hanno svolto funzioni di scrutatori e, in buste distinte, le schede votate, le eventuali schede bianche, quelle eventualmente avanzate, nonché l'elenco dei votanti e degli aventi diritto al voto.

La Commissione Elettorale esaminerà eventuali casi di contestazioni e /o di ricorsi trasmessi dai seggi aziendali; infine, sulla base dei risultati di tutti i verbali; la Commissione procederà allo scrutinio generale e, quindi, alla attribuzione a ciascuna lista di tutti i voti ricevuti.

Conseguentemente, la Commissione Elettorale determinerà i rappresentanti per l'Assemblea che, in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna lista, rispetto al numero



complessivo dei votanti ed al numero dei rappresentanti da eleggere, spetterà ad ogni lista presentata.

Terminate le operazioni di cui sopra, la Commissione Elettorale proclama i risultati informando gli organi del Fondo e le Organizzazioni Sindacali interessate.

9) Sostituzione degli eletti a seguito di cessazione o decadenza della carica.

Qualora un eletto in seno all'assemblea dei delegati cessi o decada dalla carica per qualsiasi motivo prima della scadenza naturale del mandato, si procede alla sostituzione con il primo candidato non eletto nell'ambito della medesima lista in cui è inserito il nominativo del delegato cessato o decaduto.

ALLEGATO 8

Verbale di Accordo

Oggi 01 luglio 2019 in Lissone, c/o la sede della società EI Towers S.p.A., si sono incontrati:

- per EI Towers S.p.A.:
la Direzione Aziendale rappresentata dalla Signora Rossella Agostoni
- per i lavoratori:
SLC-CGIL rappresentata dal Signor Massimo Luciani
FISTEL-CISL rappresentata dal Signor Paolo Gallo
UILCOM-UIL rappresentata dal Signor Pier Paolo Mischi

la Delegazione Nazionale di EI Towers S.p.A.

PREMESSO CHE:

- con Accordo del 23 luglio 2015 le Parti hanno disciplinato, in via sperimentale, la materia degli interventi notturni programmati con riferimento all'esigenza manifestata a seguito del contratto di fornitura stipulato con un determinato cliente;

- nell'ambito di detto Accordo, le Parti, fra l'altro, si sono date atto che "l'esigenza dei lavori notturni è funzionalmente circoscritta ai casi nei quali per l'installazione e/o manutenzione degli impianti relativi al detto contratto è necessario interrompere il segnale irradiato e, quindi, per minimizzare l'impatto sull'utenza, si renda indispensabile svolgere i lavori nelle ore notturne";

- le Parti, dopo aver opportunamente valutato gli effetti del detto Accordo, intendono ampliare - in via generale - la portata della predetta disciplina a tutte le ipotesi di intervento notturno programmato, a prescindere dunque dal Cliente in favore del quale gli interventi verranno rivolti, ferma la occasionalità degli interventi e ferme le tipologie di lavoro e di "orario costante" così come disciplinate dai vigenti CCNL e AIA;

CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Il personale effettuerà - a richiesta dell'Azienda - interventi programmati, in qualsiasi orario ivi compreso quello notturno (22.00 - 06.00); al personale interessato da tali interventi notturni programmati sarà garantito il riposo fisiologico di almeno nove ore tra una prestazione lavorativa e l'altra, così come previsto dall'art. 38 del CCNL vigente e saranno garantite le maggiorazioni ordinarie notturne delle ore effettivamente lavorate, previste dall'art. 32 del vigente A.I.A..

1

Gli interventi programmati saranno comunicati di regola con 4 giorni di anticipo e il lavoratore non potrà essere esentato salvo giustificato motivo di impedimento.

Con riferimento alla specifica natura, gli interventi notturni programmati non potranno essere effettuati dal lavoratore in regime di reperibilità (Accordo Reperibilità dell'11 luglio 2018 - allegato 9).

Se la durata dell'intervento sarà pari o superiore a 5 ore, (comprehensive delle ore di viaggio andata e ritorno dalla postazione), il lavoratore sarà esonerato dal prestare l'attività lavorativa residua per quella giornata, fermo restando che tali ore o frazioni di ora verranno riconosciute quali ore ordinarie da valere quale riposo fisiologico ai fini del turno successivo.

Se la durata dell'intervento sarà inferiore a 5 ore, (comprehensive delle ore di viaggio di andata e ritorno dalla postazione), le restanti ore a completamento della giornata potranno essere svolte in sequenza c/o le sedi di riferimento ovvero, in alternativa, in aderenza all'art. 38 del CCNL, nell'arco della giornata.

Ai lavoratori incaricati di effettuare i sopra citati interventi di lavoro notturno, sarà riconosciuta la relativa diaria, oltre ad una speciale "indennità di intervento programmato notturno" di complessivi euro 32,00 lordi per ciascuno degli interventi eseguiti.

Ciascun lavoratore effettuerà di norma non più di 60 interventi notturni programmati nell'arco di un anno solare.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, valuterà la disponibilità su base volontaria dei lavoratori interessati alla prestazione notturna.

Le parti si incontreranno annualmente o all'occorrenza, per verificare gli effetti dell'applicazione del presente Accordo ed eventualmente riesaminare la situazione alla luce delle nuove esigenze organizzative e produttive aziendali che dovessero presentarsi.

L.C.S.

L'Azienda

Proprio

Le OO.SS.

SLC - CGIL

FISTel - CISL

UILCOM-UIL

mf

Luigi Basso

2

Maria Imberti

Severino

Roberto

Alessandra Selmi

Alf

La

Alf

Luigi Basso

Alf

ALLEGATO 9

ACCORDO SULLA REPERIBILITA'

(El Towers)

Le parti dandosi atto che lo strumento della reperibilità verrà utilizzato ai soli fini di efficienza del servizio senza che possa pregiudicare l'occupazione concordano quanto segue :

stante le specificità proprie della Società El Towers, nonché le particolarità del settore, le parti concordano di mantenere l'istituto della "REPERIBILITA'" limitatamente alla suddetta società applicando i criteri che seguono:

Per REPERIBILITA'/INTERVENTO si intende la chiamata del dipendente ad essere disponibile presso un domicilio certo e raggiungibile telefonicamente, anche mediante l'utilizzo di mezzi tecnici idonei, per un determinato periodo al di fuori dell'orario di lavoro, ivi compresa la disponibilità ad intervenire immediatamente su richiesta degli incaricati dell'Azienda.

Detto istituto è applicato ai Tecnici del settore Esercizio Reti Area Nord e Area Centro Sud e ai Tecnici Manutentori del settore Network Operating Center (N.O.C.)

Per REPERIBILITA'/CHIAMATA, 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.

Detto istituto è applicato ai settori Broadcast Center e Network Operating Center (N.O.C)

Ai dipendenti chiamati a rendere la reperibilità nei limiti temporali al di fuori del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità pari a euro 3,24 da lunedì/venerdì o euro 4,04 sabato e domenica (festivo) per ogni ora intera in cui sia stata loro richiesta tale REPERIBILITA'.

Gli importi di cui sopra saranno adeguati annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo con decorrenza 1 gennaio 2019.

Tale indennità per sua natura non incide sugli istituti legali e contrattuali e comunque è da intendersi comprensiva, ancorché non dovuta, delle incidenze stesse ed inoltre assorbe e sostituisce ogni altro beneficio previsto a qualsiasi livello contrattuale. In caso di intervento effettuato in REPERIBILITA' al lavoratore interessato sarà riconosciuto il relativo trattamento contrattuale ivi comprese le conseguenti maggiorazioni a decorrere dall'orario di uscita.

I casi di interventi di durata compresa tra 1 e 4 ore nelle giornate di sabato, domenica e festivi verranno compensati con 4 ore di straordinario.



Gli interventi notturni superiori alle due ore, compiuti tra le ore 22,00 e le ore 6,00, danno titolo, per tenere conto delle esigenze di ordine fisiologico, a periodi di riposo già compensati con la mensilizzazione della retribuzione e fermo restando il termine dell'attività all'orario previsto, nei seguenti termini:

- Per interventi notturni portati a termine entro le ore tre: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari a due ore;
- Per interventi notturni portati a termine oltre le ore tre. Posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari e quattro ore.

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 CCNL 19.12.2017 per i dipendenti di imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma.

A parziale integrazione del Verbale di Accordo del 14 febbraio 2002, al personale del settore Esercizio Reti, è riconosciuto l'importo forfettario lordo di euro 20,00 per ogni intervento effettuato in reperibilità che si protragga oltre le ore 22.00 indipendentemente dall'orario di inizio dell'intervento stesso.

Inoltre le parti si danno atto che l'intervento in reperibilità su postazioni non di pertinenza EI Towers e società collegate, verrà effettuato previa una verifica preventiva documentata delle condizioni di sicurezza di dette postazioni.

Di norma i turni di reperibilità verranno comunicati ai lavoratori con adeguato anticipo, e di massima, la sostituzione del personale assente in turno di reperibilità, verrà comandata ai lavoratori del turno successivo.

Nel caso in cui si verificano modifiche dell'orario di lavoro nei settori interessati le parti si incontreranno per verificare l'applicabilità della reperibilità con le modalità concordate nella presente intesa.

In caso di particolari modalità applicative dell'istituto, queste verranno determinate in sede regionale in un apposito incontro tra Direzione e RSU.

Data 11 luglio 2018

La Società EI TOWERS SPA



Le OO.SS

