

ridiscussa la regolamentazione contrattuale.

Passiamo ora ad analizzare i principali cambiamenti che si verificano con il nuovo contratto.

Condizioni di miglior favore

È bene precisare che con l'adesione al nuovo contratto collettivo non si sono voluti sostituire eventuali condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza.

Pertanto qualora si dovessero riscontrare delle discordanze a livello retributivo tra i trattamenti economici attuali e quelli scaturenti dall'adeguamento al nuovo contratto, dovrà essere comunque garantito il trattamento retributivo di miglior favore in vigore attualmente evidenziando la differenza retributiva scaturente dall'applicazione dei nuovi minimi contrattuali, con l'erogazione di un trattamento *"ad personam"*.

Tali trattamenti *"ad personam"* potranno naturalmente non essere attribuiti al personale di nuova assunzione.

Scadenza contrattuale

La scadenza concordata del contratto, come si è detto, è prevista per il 31/12/99.

A tale riguardo si precisa che secondo gli accordi i suddetti trattamenti *"ad personam"* **potranno** essere riassorbiti e conglobati nell'ambito di nuovi trattamenti stabiliti in sede di eventuale rinnovo contrattuale.

Inquadramento del personale quali che e mansioni

Particolare attenzione va prestata alle disposizioni che regolamentano gli inquadramenti e le mansioni del personale a cui viene direttamente collegato il trattamento economico.

Ferma restando la ripartizione del personale nelle quali che operai impiegati e quadri i lavoratori sono ora inquadrati in un'unica scala di classificazione su cinque livelli, oltre ai quadri.

Tenendo conto della classificazione unica, i livelli retributivi sono poi suddivisi in settore radio e settore televisivo.

Dato che il numero dei livelli di inquadramento risulta, secondo il nuovo contratto, inferiore all'attuale, la nuova classificazione dei lavoratori in forza andrà effettuata tenendo conto della compatibilità delle mansioni svolte con la nuova declaratoria contrattuale.

Tenendo conto altresì che il contratto non ad ora applicato divideva gli inquadramenti nei diversi settori televisivo e radiofonico, la nuova classificazione andrà effettuata seguendo le seguenti direttive:

Per il personale inquadrato attualmente nel **settore televisivo** si dovrà seguire il seguente adeguamento:

VECCHIO INQUADRAMENTO	NUOVO INQUADRAMENTO
1° livello	5° livello
2° e 3° livello	4° livello
4° e 5° livello	3° livello
6° livello	2° livello
7° livello	1° livello
8° livello (Quadro)	Quadro B
9° livello (Quadro)	Quadro A

Per il personale inquadrato attualmente nel **settore radiofonico**, tenuto conto che nel vecchio contratto la declaratoria prevedeva solo sei gure professionali, si dovrà seguire il seguente adeguamento:

VECCHIO INQUADRAMENTO	NUOVO INQUADRAMENTO
1° livello	5° livello
2° livello	4° livello
3° livello	3° livello
4° livello	2° livello
5° livello	1° livello
6° livello (quadro)	Quadro B

ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Periodo di prova:

Viste le divergenze sussistenti su tale istituto, si evidenzia che per quei lavoratori di recente assunzioni che stanno svolgendo il periodo di prova previsto dal vecchio contratto si dovrà continuare ad applicare le disposizioni in esso contenute.

Le nuove disposizioni andranno invece applicate per il personale di nuova assunzione.

Orario di lavoro

Fermo restando che il normale orario di lavoro dovrà continuare ad essere limitato alle 40 ore settimanali, si evidenzia come nel nuovo contratto collettivo siano previste di erenti percentuali per compensare il lavoro straordinario, notturno, festivo ecc.

A tal ne si precisa che potranno essere applicate tali maggiorazioni già a far data dal mese di entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro.

Si riportano di seguito le nuove percentuali di maggiorazione:

Lavoro ordinario domenicale 3%

Lavoro ordinario festivo 15%

Lavoro ordinario notturno 10%

Lavoro supplementare (oltre le 40 no alle 48ore) 15%

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore) 25%

Lavoro straordinario notturno 30%

Lavoro straordinario diurno festivo 30%

Lavoro straordinario notturno festivo 40%

Riposo settimanale

A tale riguardo si sottolinea la possibilità prevista nel nuovo contratto per le aziende concessionarie private per la radio di usione sonora e televisiva, che il riposo settimanale possa non coincidere con la domenica ai sensi dell art. 20 della L. 223/90. In tal caso al lavoratore spetterà comunque una giornata di riposo dopo sei giornate di lavoro e ettivo e continuativo.

Ferie e permessi

Per quanto riguarda il periodo di **ferie** si deve considerare che lo stesso rimane invariato anche se i due contratti usano diverse terminologie.

Quello no ad ora applicato faceva riferimento a 20 giorni di lavoro e ettivo mentre il nuovo parla di 4 settimane di calendario.

Ai ni della durata è chiaro come i due termini si equivalgano.

Più complesso è invece il discorso che riguarda i **permessi**.

Il nuovo contratto infatti non fa esplicito richiamo a tale istituto mentre, nell art. 14 dedicato alla regolamentazione delle festività soppresse, rimanda a quanto stabilito all art. 25 in materia di cassa assistenza e previdenza.

Tenuto conto che nell accordo stipulato dalla nostra Associazione in data 9/03/99 l applicazione di tale articolo è stata sospesa, si ritiene opportuno che ai dipendenti in forza venga mantenuto l attribuzione dei permessi per ex festività così come regolamentato dal precedente contratto collettivo per evitare di incorrere in possibili contestazioni e/o vertenze.

Apprendistato

Di particolare rilievo e convenienza risulta essere la regolamentazione di tale istituto prevista dall'art. 44 del nuovo contratto di settore.

Preme precisare che nel vecchio contratto tale figura non era stata regolamentata e pertanto non si era potuto sfruttare tutte le agevolazioni che sono previste per tale istituto.

Caratteristiche principali dell'apprendistato.

Qualora i datori di lavoro, in applicazione dell'art. 21, comma 6, L. n. 56/1987, trasformino il rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, potranno godere per un altro anno dei benefici contributivi e dovranno quindi versare all'ENPALS il contributo stesso nella misura prevista per gli apprendisti.

La quota a carico del lavoratore sarà invece determinata operando una riduzione di tre punti dell'aliquota contributiva vigente per la generalità dei lavoratori.

Disposizioni contrattuali

L'apprendistato è previsto per le professioni ricomprese nei livelli 3° e 4° ed ha una durata rispettivamente di 4 o 5 anni.

Secondo le disposizioni dell'art. 16 L. 196/97 la durata dell'apprendistato (ad eccezione del settore artigiano) non può essere superiore a quattro anni pertanto, tenuto conto che il contratto collettivo è stato stipulato in data anteriore all'emanazione di tale legge, si consiglia di adeguare il periodo di apprendistato previsto per il 4° livello ai termini massimi previsti dalla legge.

In ultima analisi si ricorda che durante il periodo di apprendistato all'apprendista spetta una retribuzione ridotta rispetto a quella prevista per un lavoratore qualificato. Per le percentuali di riduzione si rimanda alla tabella dell'art. 46 del contratto collettivo.