



PROT. Confindustria Radio Tv amlc_AF/039/2016

Alle Imprese associate

Loro sedi

Roma, 21 gennaio 2016

Circolare CRTV n. 4/2016

Oggetto: Accordo sindacale del 16.12.2015: rinnovo per il Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa previsto dal CCNL Confindustria Radio Televisioni – CISL e UIL per i dipendenti di imprese di media televisivi e radiofonici privati e disciplina dei rapporti di collaborazione autonoma ai sensi del D.Lgs. 81/15

Si comunica che in data 16.12.2015 è stato sottoscritto con le OO.SS. un “Accordo di primo livello per la regolamentazione del piano sanitario e dei rapporti di lavoro autonomo”.

RINNOVO FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Come noto, precedentemente in data 11.12.2014, l’Osservatorio Nazionale Commissione Sanità integrativa ha convenuto con le OO.SS., secondo quanto previsto dall’art. 71 del CCNL 17 aprile 2014, per l’anno 2015 e per le aziende che attualmente non prevedono assistenza sanitaria integrativa, l’applicazione del Piano Sanitario del Fondo Salute Sempre con le condizioni allegate alla stessa delibera.

Gli effetti di tale delibera scadevano il 31 dicembre 2015, ma le organizzazioni sindacali hanno richiesto la prosecuzione degli effetti della delibera del 11 dicembre 2014 alle medesime condizioni economiche previste dall’art. 71 del CCNL citato, ovvero con costo a totale carico del datore di lavoro.

Si richiama in proposito la circolare Confindustria Radio Televisioni n. 13/2014 (inviata unitamente alla presente circolare) e le indicazioni in essa riportate.

L'importanza, anche sociale, della copertura sanitaria si è resa evidente nell'anno passato, che ha visto un grande ricorso ad essa da parte dei lavoratori. Si è quindi ritenuto di accordare una proroga dell'accordo del 2014, stante il prolungarsi delle trattative per il rinnovo del CCNL che includono anche questo aspetto economico.





Pertanto il Piano Sanitario del Fondo Salute Sempre, che dopo ripetuti confronti in sede CRTV apporterà importanti migliorie alla polizza assicurativa in essere, particolarmente a favore delle nostre piccole e medie imprese, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2016, alle medesime condizioni economiche di cui alla delibera del 11 dicembre 2014, e quindi con costo interamente a carico del datore di lavoro.

Analogamente allo scorso anno, dovrà pertanto essere versato un contributo di 10 euro mensili (pari Euro 120 annui complessivi) per dipendente.

Si segnala infine che le aziende che nel 2015 non hanno ottemperato all'obbligo contrattuale previsto, possono ancora iscriversi pagando il relativo pregresso. Ciò potrà consentire ai dipendenti di poter usufruire di eventuali rimborsi di spese sostenute a partire da Gennaio 2015.

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA

Nel medesimo accordo, le parti sociali hanno ritenuto di dover provvedere alla disciplina dei rapporti di collaborazione ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 81/15, attuativo del Jobs act.

Le nuove norme introdotte con il citato decreto prevedono che, a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del medesimo decreto, la trasformazione dei rapporti di collaborazione in rapporti a tempo indeterminato non trova applicazione con riferimento, tra l'altro alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Il settore radiotelevisivo, come è noto, ha bisogno di collaborazioni flessibili e professionali, avendo le caratteristiche tipiche del mondo dello spettacolo, e dovendo realizzare programmi che richiedono una serie di figure professionali che operano in modo congiunto e coordinato.

Questo perché solo professionisti autonomi e indipendenti possono operare nei diversi contesti editoriali con le necessarie peculiarità artistiche e tecniche, e quindi con competenze teoriche e pratiche di alto profilo.

Si è comunque sottolineato che il luogo e il tempo in cui viene realizzata la collaborazione artistica e tecnica non possono che coincidere con lo studio radio/televisivo e con l'orario delle prove, della





registrazione o della diretta. Quindi la tempistica della prestazione è legata alla necessità di messa in onda del programma ovvero di pianificazione della registrazione.

Era dunque importante disciplinare in sede di accordo collettivo di primo livello una serie di figure professionali che operano presso le imprese con piena autonomia operativa, e che prestano la loro opera tecnica o artistica all'interno degli studi televisivi e nei tempi previsti per la realizzazione dei programmi.

L'Accordo si applica ai contratti stipulati tra committenti e i collaboratori per lo svolgimento di prestazioni che richiedono un'elevata competenza professionale, sia di natura artistica che tecnica specialistica, e caratterizzati da una piena autonomia (a titolo di esempio, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, partite IVA, e contratti d'opera). Le singole figure professionali coinvolte sono dettagliatamente indicate nell'accordo, e sono:

autore – dialoghista – adattatore testi;

attore/conduttore

art director

opinionista

regista/secondo regista

scenografo

coreografo

costumista

attrazione/ballerino

speaker/conduttore

direttore fotografia

fotografo di scena

fashion/visual artist

progettista videografica

grafico/illustratore





make up artist

traduttore – interprete

consulente informatico

operatore multimediale

addetto stampa

modella/o.

Le parti si sono impegnate a integrare l'elencazione in sede di rinnovo del CCNL.

I rapporti in parola andranno sotto il nome di "rapporti di collaborazione autonoma".

L'accordo disciplina compiutamente la forma e il contenuto essenziale di tali contratti, che dovranno essere stipulati per iscritto con i collaboratori.

Dovranno essere indicati data e luogo di inizio del rapporto, durata (nel caso di rapporto a tempo determinato), durata del periodo di prova, corrispettivo, clausola di non esclusività, disciplina del recesso, clausola di riservatezza. La lettera d'incarico dovrà ovviamente contenere anche i dati delle parti e tutti gli altri dati previsti dalla legge.

I collaboratori lavoreranno senza vincolo di orario, sempre nel rispetto del coordinamento, anche temporale, della prestazione: non dovranno giustificare le assenze e non potrà essere imposta loro la presenza.

Laddove occorra una presenza temporalmente determinata, essa dovrà essere concordata tra le parti.

Inoltre, i collaboratori godranno di alcune tutele per gravidanza e puerperio, nonché per malattie e infortuni.

Le collaboratrici in gravidanza e puerperio godranno delle tutele di legge e quelle in maternità potranno farsi sostituire (con l'accordo dell'azienda) o essere sostituite temporaneamente dal datore di lavoro.

In caso di malattia, per le attività già programmate, l'assenza dovrà essere comunicata dal collaboratore nelle 24 ore. Egli potrà farsi sostituire e comunque il datore di lavoro sarà obbligato





a conservare il rapporto per almeno 30 giorni. Nei periodi di assenza per malattia e infortuni il collaboratore godrà delle prestazioni previste dalla legge ovvero dai singoli contratti di lavoro.

Quanto al compenso, dovrà essere disciplinato dalle parti e correlato ai servizi resi dal collaboratore: potrà essere legato a diversi parametri, come la realizzazione integrale dell'opera, il numero di puntate o le convocazioni necessarie.

Si è indicato come limite minimo il compenso previsto dal CCNL per le figure analoghe di lavoratori subordinati.

L'accordo prevede espressamente la possibilità di prevedere una reciproca facoltà di recesso, con preavviso da determinarsi in base alla durata del contratto, e con rinuncia a azioni di indennità o risarcimento. Il datore potrà comunque risolvere anticipatamente il contratto ove sussista una giusta causa ovvero in caso di oggettiva inidoneità professionale del collaboratore. In caso di risoluzione anticipata senza ricorrenza delle predette motivazioni, si applicherà l'art. 2227 del Codice civile, pertanto il datore di lavoro dovrà tenere indenne il collaboratore delle spese, del compenso per il lavoro eseguito e del mancato guadagno.

La disciplina è dunque ampia ed esaustiva, tale da soddisfare quanto previsto dalla norma, che richiede una disciplina normativa ed economica del rapporto.

Il Direttore Generale

Andrea Franceschi

