

IPOTESI DI ACCORDO

Trattative rinnovo CCNL imprese radiotelevisive, multimediali e multiplatforma.

Si è tenuta in modalità mista, in video conferenza e in presenza, presso la sede di Confindustria Radio Televisioni, in Roma, Piazza SS. Apostoli, 66, la riunione di chiusura delle trattative per il rinnovo del CCNL per le imprese radiotelevisive private e multimediali.

Per le OO.SS. sono presenti Dino Oggiano, Riccardo Saccone (SLC GCIL), Paolo Gallo (FISTEL CISL), Pierpaolo Minschi (UILCOM UIL). I delegati delle sigle sindacali sono presenti in videoconferenza.

La riunione è presieduta dal Coordinatore della Commissione Lavoro di Confindustria Radio Televisioni, Piero Manera presente in sede unitamente a Stefania Maggi, Roberto Rispoli, Stefano Catani, Gaddo Gelli, Anna Specchia e Andrea Canali (Anica), collegati da remoto, Davide Stichelli, Paolo Chiarelli.

Preliminarmente le parti concordano che il CCNL di settore avrà durata di 4 anni a far data dalla sottoscrizione dello stesso fino al 31.12.2024.

Le OO.SS. formulano richieste di revisione di alcuni istituti presenti nel CCNL.

In particolare, con riferimento all'articolo 6) Osservatorio Nazionale chiedono di prevedere che nella parte relativa all'Osservatorio siano previste sezioni comunicative per informazioni, a livello di macrodati, sull'attivazione dei contratti di appalto e sia effettuata un'armonizzazione con le disposizioni legislative in materia.

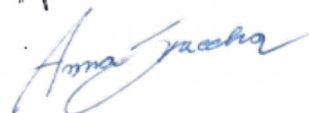
Si rileva come assegnare questo compito all'Osservatorio non rappresenti uno stravolgimento dei compiti dello stesso, consentendo di migliorare l'informativa tra le aziende e le OO.SS.

Con riferimento all'art. 7) Appalti le OO.SS. chiedono di rafforzare i controlli sulla sicurezza sul lavoro e sull'attenzione delle aziende rispetto ai CCNL applicati dalle imprese appaltatrici, chiedendo che esse applichino quelle sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Alla luce della nuova normativa sui contratti a tempo determinato all'art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato sono state previste delle causali integrative rispetto a quelle di cui al D.Lgs. 81/2015. Contestualmente è stato altresì previsto un percorso di stabilizzazione al raggiungimento dei 48 mesi di contratto sia per i lavoratori con contratto a tempo determinato sia per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Ancora, le OO.SS. chiedono l'introduzione della clausola relativa all'accordo agile, inserendo l'eventualità di prevederne una regolamentazione più dettagliata in sede di accordi aziendali.

Quanto agli emolumenti, le Parti stabiliscono la corresponsione di € 250.00 (euro duecentoconquanta/00) lordi, non riparametrati, a titolo di *una tantum* per il settore



televisivo e radiofonico, che verranno erogati con la retribuzione del mese di settembre 2022.

In particolare, con riferimento agli aumenti contrattuali per il comparto televisivo la somma complessiva di € 115.00 lordi, riparametrati al 5° livello della classificazione del personale, sarà corrisposta in 3 tranches rispettivamente di:

- 1) € 40.00 lordi con la retribuzione del mese di luglio 2022;
- 2) € 35.00 lordi con la retribuzione del mese di novembre 2023;
- 3) € 40.00 lordi con la retribuzione di ottobre 2024.

Per il settore radiofonico è stato stabilito un aumento contrattuale di € 80.50 lordi, riparametrati al 3° livello della classificazione del personale, che saranno corrisposti in 2 tranches:

- 1) la prima pari ad € 40.00 lordi con la retribuzione di luglio 2022;
- 2) la seconda tranche pari ad € 40.50 lordi corrisposta con la retribuzione di novembre 2023.

Le parti hanno altresì confermato la somma di € 10.00 a carico delle aziende quale costo per la polizza sanitaria; è stato inoltre stabilito di elevare all'1.20% il contributo a carico dell'azienda per i fondi di categoria.

Da ultimo, con riferimento alla disciplina del trattamento di malattia di cui all'art. 53), si è concordato il superamento della disciplina transitoria di cui allo stesso articolo 53, prevenendo una revisione della clausola, che si allega al presente verbale.

Dopo lunga discussione, le Parti concordano sulle modifiche proposte agli articoli 6 - 7 - 24 - 53 del CCNL, l'introduzione, all'articolo 27 della disciplina relativa al lavoro agile.

In ragione di ciò i predetti testi vengono concordemente modificati così come risulta dai testi allegati facenti parte della presente ipotesi di accordo.

Le parti si impegnano ad effettuare una revisione del testo contrattuale e della normativa di riferimento. All'esito di tale attività le parti sottoscriveranno il testo integrale del CCNL di cui il presente accordo riporta le determinazioni assunte in data odierna.

Si dà altresì atto che tutte le Commissioni previste nel CCNL operano all'interno dell'Osservatorio.

Roma, 26 maggio 2022

All.ti:

- 1) nuovo testo articoli 6) e 7);
- 2) nuovo testo articolo 24);
- 3) nuovo testo articolo 27);
- 4) nuovo testo articolo 53);
- 5) tabella excel emolumenti;
- 6) tabella componenti Osservatorio.

in ch... m

[Signature]

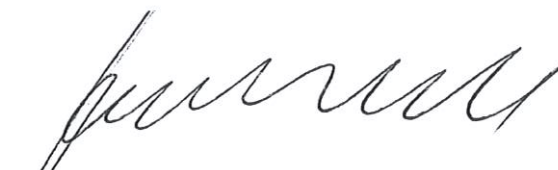
[Signature]

Anna... m

te

[Signature]

[Signature]


Per le OO.SS.

Per SLC - CGIL

Riccardo Saccone

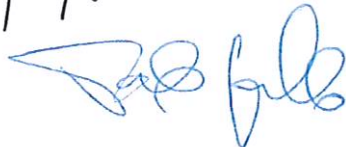


Dino Oggiano



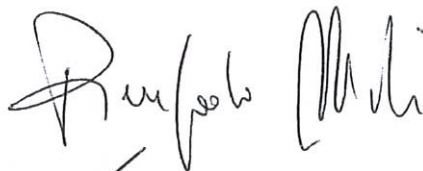
Per FISTEL CILS

Paolo Gallo



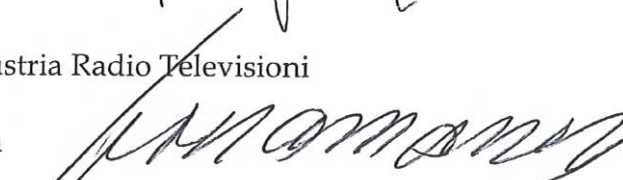
Per UILCOM UIL

Pierpaolo Minschi



Per Confindustria Radio Televisioni

Piero Manera



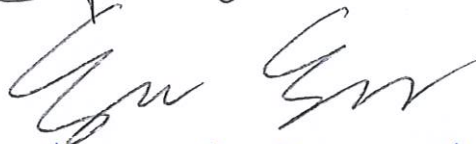
Roberto Rispoli



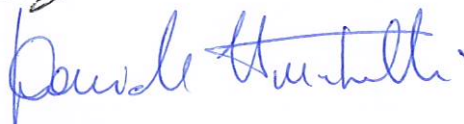
Stefano Catani




Gaddo Gelli



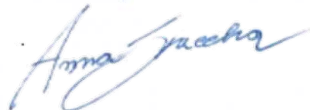
Davide Stinchelli



Stefania Maggi



Anna Specchia



~~Davide Stinchelli~~

Paolo Chiarelli



Per Anica



[Handwritten signature]

MODIFICA ART.6

INTRODURRE NUOVO CAPOVERSO

SU COMPITI DELL'OSSERVATORIO PAGINA 13 DEL CCNL

e) effettua con cadenza semestrale il monitoraggio sull'applicazione delle norme relative agli appalti, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al fine di prevenire e contrastare pratiche illecite eventualmente presenti nel settore di riferimento. Su richiesta delle parti in presenza di situazioni particolarmente meritevoli di attenzione, potrà essere convocato d'urgenza.

ART.6 PAGINA 14 DEL CCNL

MODIFICA PUNTO 3) Sezione specialistica sul monitoraggio del mercato del lavoro e flessibilità.

Capoverso 2.

- La situazione relativa al ricorso all'utilizzo degli appalti da parte delle aziende del settore raccogliendo dati sulla quantità e le tipologie degli stessi, con particolare attenzione al contrasto di particolari situazioni di mancata o parziale applicazione delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alla corretta applicazione dei contratti nazionali sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. La Sezione specialistica avrà il compito di elaborare una relazione annuale che verrà sottoposta all'esame delle parti stipulanti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Stefanelli

  
MODIFICA ART. 7 CCNL FRT-

Stipulanti

Art. 7 – Appalti

Le parti stipulanti il presente contratto confermano la necessità che le potenzialità produttive interne alle aziende vengano utilizzate in modo da ottenere la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione, e che il ricorso a forme di appalto e decentramento produttivo venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne.

Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori impiegati negli appalti (e/o nei subappalti) circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende si impegnano ad attuare tutti i meccanismi necessari affinché le imprese appaltatrici e subappaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, e quelle relative alla tutela del lavoro, non avvalendosi di imprese che non ottemperino - in tutto o in parte - agli obblighi di legge.

Con la finalità di assicurare la migliore qualità del servizio e, nel contempo, garantire il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, coerentemente con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritaria la definizione di un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro irregolare o non dichiarato.

A tal fine le aziende che ricorrono agli appalti in sede di stipula dei relativi contratti riporteranno clausole che prevedano il rispetto delle normative vigenti da parte delle imprese appaltatrici, con particolare riferimento agli obblighi legali, assicurativi, previdenziali, fiscali, contrattuali inerenti il personale impiegato.

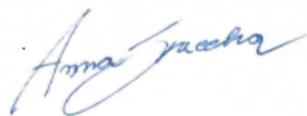
Inoltre, con riferimento ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro le Aziende si impegnano a prevedere nei contratti di appalto specifiche clausole volte a verificare che le società appaltatrici osservino tutte le disposizioni di cui al Dlgs. 81/08 e sue successive integrazioni e modifiche, nonché, alle normative in materia di lavoro di tempo in tempo vigenti e dei contratti collettivi del settore di appartenenza stipulati con le OO.SS. comparativamente maggiormente rappresentative.

Le aziende prevederanno altresì clausole per una verifica in corso d'opera di tutte le condizioni di cui sopra e l'affermazione del principio per cui le imprese inadempienti saranno sanzionate economicamente sino ad arrivare alla cancellazione dall'elenco dei fornitori.

Le Aziende forniranno semestralmente alle OO.SS. firmatarie, dati aggregati relativi alla quantità, tipologia, e localizzazione degli appalti/subappalti così come previsto in tema di informative Aziendali e di Gruppo, all'art. 4 del presente CCNL in materia di appalti.

Le Parti, riconoscendo la necessità di una prioritaria attenzione a comportamenti di responsabilità sociale e a una positiva evoluzione del contesto di riferimento, si danno atto che in caso di gravi crisi occupazionali collegate a cambio di appalti tecnici strutturali e di lunga durata, in presenza di richiesta delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, l'impresa committente convocherà un incontro entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della richiesta.







L'incontro sarà dedicato all'analisi della situazione, per approfondire le ragioni della decisione ed eventualmente individuare possibilità per gestire e/o favorire la soluzione dei problemi occupazionali.

Le Aziende che partecipano alla produzione di un programma saranno citate nei titoli di coda del programma stesso, se presenti.

Le parti concordano di istituire una specifica Commissione paritetica di studio composta da tre componenti per ciascuna delle parti stipulanti che si riunirà entro 6 (sei) mesi, con il compito di verificare la possibilità di integrare le informazioni dei titoli di coda, ove presenti con riferimento all'apporto degli operatori interessati.

Stefanella

in ch...
in ch...

A...

B...

F...

G...

H...

Anna Jacchia

 
**ARTICOLO 24 DEL CCNL DELLE IMPRESE RADIOTELEVISIVE,
MULTIMEDIALI E MULTIPIATTAFORMA**

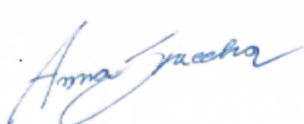
Ac

Art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato.

Possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nei limiti previsti dalla legge e dalle seguenti disposizioni:

- 1) Con riferimento all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/15, ogni contratto potrà avere una durata massima complessiva di 48 mesi. In caso di successione di più contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non potrà comunque essere superato il limite dei 48 mesi, effettivamente lavorati.
- 2) In considerazione di quanto previsto dagli artt. 23 e 31 del D.Lgs. n. 81/2015, le parti stabiliscono che le assunzioni a tempo determinato e/o l'utilizzo di lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro con contratto a tempo determinato, non potranno superare il 30% del personale in forza con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le frazioni si computano per intero. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.
- 3) I limiti di cui ai precedenti commi 1. e 2. potranno essere superati in base ad accordi assunti in sede aziendale tra datori di lavoro e competenti strutture delle OO.SS. per comprovate esigenze produttive, tecniche od organizzative.
- 4) Il limite quantitativo del 30% non si applica ai contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato conclusi per: a) sostituzione dei lavoratori assenti; b) per specifici spettacoli ovvero specifiche produzioni radiofoniche o televisive per tutta la durata degli stessi; c) in caso di avvio di nuovi progetti/attività (un'attività o un progetto si intendono nuovo fino allo spirare del ventiquattresimo mese da quando hanno avuto inizio).
- 5) Il diritto di precedenza di cui all'art. 24 D.Lgs. 81/2015 si estingue decorsi dieci mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sono esclusi i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che abbiano raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico, salvi altri casi di esclusione esaminati con le OO.SS. territoriali.
- 6) Ai sensi dell'art. 19 comma 1, lettera b - bis), del D.Lgs. 81/2015, il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato possono avere una durata superiore a 12 mesi, anche in presenza delle seguenti specifiche esigenze:
- a) per la sostituzione dei lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento e addestramento;







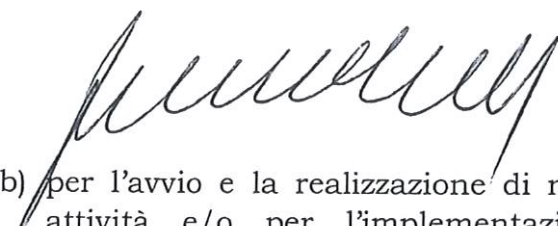



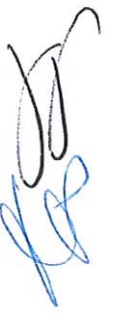
Stipendi








- 
- 
- b) per l'avvio e la realizzazione di nuovi progetti di sviluppo e /o nuove attività e/o per l'implementazione di accordi commerciali o di partnership;
- c) per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie;
- d) per l'assunzione di personale riferito a uno o più produzioni radiofoniche o televisive, specificatamente indicate nella lettera di assunzione, con possibilità di impiego su altre produzioni in caso di modifica degli scenari produttivi sopravvenuta nel corso del rapporto;
- e) per il temporaneo incremento dell'attività ordinaria, al quale non è possibile far fronte con il personale già in forza, limitato alle sole attività soggette a continue modifiche di processo e di rapporto dell'attività radiofonica e televisiva, di per sé non programmabile.

- 6.1) L'azienda, previo confronto con le organizzazioni sindacali, individuerà i lavoratori beneficiari di successiva stabilizzazione a tempo indeterminato tra quanti abbiano svolto mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine e/o in somministrazione a tempo determinato per un periodo complessivamente pari a 48 mesi, comprensivo di proroghe o rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, fermo restando il diritto di precedenza individuale richiamato al punto 5) del presente articolo. Le OO.SS. territoriali dovranno essere informate di tali stabilizzazioni.
- 

Il diritto individuale alla stabilizzazione decade trascorsi 18 mesi dalla maturazione dei 48 mesi.

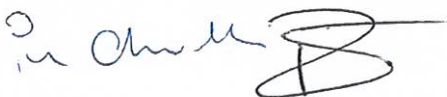
Le suddette stabilizzazioni non potranno essere inferiori al 40% del personale a tempo determinato e/o in somministrazione a tempo determinato che abbia i requisiti sopra indicati, fatta salve le circostanze di crisi aziendale o di procedure in atto di riduzione del personale e /o di ricorso a forme di ammortizzatori sociali.

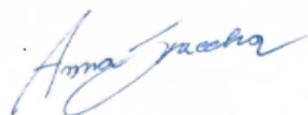
Resta inteso che le stabilizzazioni del personale in somministrazione a tempo determinato avverranno in capo all'azienda utilizzatrice.



Laddove l'azienda dovesse effettuare stabilizzazioni in un periodo antecedente i 48 mesi, i lavoratori che ne avranno beneficiato si intenderanno ricompresi nella percentuale del 40% di cui al paragrafo precedente.

- 6.2) In ogni caso in relazione all'utilizzo delle causali indicate dalla lettera a) alla lettera e) di cui al precedente punto 6, sono previsti in sede aziendale incontri specifici con le RSU e con le OO.SS. territoriali con cadenza annuale o a richiesta delle parti, al fine di valutare la situazione degli organici e delle competenze professionali. L'azienda fornirà, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale conferisce mandato, informazioni circa il numero e le causali riferite ai contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.







- Spencer*
- 7) Nell'ipotesi di assunzione a termine per una sostituzione è consentito un periodo di affiancamento, per un massimo di 4 mesi, tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.
- 8) Ai fini dell'applicazione delle leggi vigenti in materia e del presente contratto, per specifici programmi deve intendersi uno o più programmi trasmissioni e/o spettacoli o produzioni anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché predeterminati ed individuati espressamente nel contratto a termine, a prescindere dall'apporto lavorativo individuale e da qualunque aspetto di carattere mansionistico.

Nota a verbale

In base all'articolo 1, comma 1.1 del D. Lgs. n. 81/2015, il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi (o il diverso termine di durata massima stabilito dai contratti collettivi), può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022. In proposito, le parti si danno atto che sarà possibile prorogare e rinnovare contratti a termine stipulati prima del 30 settembre 2022 sulla base di una causale rientrante nelle ipotesi previste dal punto 6 del presente articolo anche dopo la suddetta data, nel rispetto del termine di durata previsto dal punto 1 del presente articolo.

A tale fattispecie si applicano le tutele di cui al punto 6.1.

in *Ch...*

Anna...

F...

S...

SP

SP

ART. 27 – Lavoro Agile


Stefanelli

1. Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della libera determinazione in capo al datore di lavoro, le Parti concordano di promuovere il Lavoro Agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita come previsto dalla Legge n. 81 del 2017, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, compresi i tempi di riposo e la cd. disconnessione del lavoratore, derivanti dalla legge ed eventualmente dalla contrattazione collettiva.
2. Fermo restando le previsioni di cui alla Legge 81/2017 e all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, la contrattazione aziendale potrà eventualmente integrare tali previsioni con l'introduzione di ulteriori elementi finalizzati ad una migliore esecuzione della prestazione lavorativa.
3. Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il Lavoro Agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettive, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.


   

Art. 53 **Trattamento di malattia.**


L'assenza per malattia, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda all'inizio della propria attività lavorativa. In mancanza della comunicazione l'assenza verrà considerata ingiustificata salvo casi di forza maggiore.

Stephan Il lavoratore deve inoltre comunicare all'azienda il numero del certificato che il medico curante ha provveduto a comunicare all'INPS, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 183 del 4.11.2010, salvo il caso di giustificato impedimento. Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso. Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. 

Son fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge. 

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorative durante l'assenza per malattia. 

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque, ove nell'arco di 36 mesi si raggiungano i limiti di 15 mesi, anche con più periodi di malattia.

Il lavoratore ha diritto, ad integrazione di quanto erogato dall'Istituto previdenziale, laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia, all'intera retribuzione ordinaria netta (compresi i primi 3 giorni) per i primi 6 mesi.

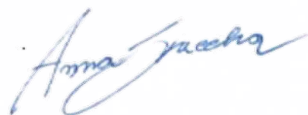
Per i successivi 6 mesi ad un importo pari alla metà della retribuzione ordinaria netta. Tale trattamento aggiuntivo non può sommarsi all'indennità INPS e pertanto opererà esclusivamente per i periodi, all'interno dei 6 mesi successivi al primo semestre, non coperti dall'intervento economico dell'INPS.

Per ulteriori tre mesi sarà prevista la conservazione del posto senza retribuzione. In questo caso, opererà esclusivamente quanto eventualmente riconosciuto dall'Istituto previdenziale




Le Parti si impegnano, laddove dovessero insorgere difficoltà interpretative e applicative, ad incontrarsi, a richiesta di una delle parti al fine di affrontare eventuali criticità. Nel caso di infortunio









 
sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta, dal primo giorno fino all'abilitazione al lavoro. 

Eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere in pieno diritto il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il periodo di conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello stesso contratto fino ad un limite massimo di 3 mesi e comunque non potrà superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Stefano

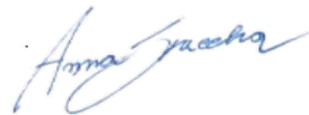








 Anna

Murru *S. S. S.*

Stefano

TELEVISIONI			Incrementi			
Livelli			01/07/2022	01/11/2023	01/10/2024	Parametri
9			53,83	47,10	53,83	253
8			49,36	43,19	49,36	232
7			45,53	39,84	45,53	214
6			43,40	37,98	43,40	204
5			40,00	35,00	40,00	188
4			33,62	29,41	33,62	158
3			28,09	24,57	28,09	132
2			24,68	21,60	24,68	116
1			21,28	18,62	21,28	100
CCNL 2017			Nuovi minimi			
			01/07/2022	01/11/2023	01/10/2024	
9	1.851,92		1.905,75	1.952,85	2.006,68	
8	1.697,55		1.746,91	1.790,10	1.839,46	
7	1.565,37		1.610,90	1.650,74	1.696,27	
6	1.493,38		1.536,78	1.574,76	1.618,17	
5	1.376,00		1.416,00	1.451,00	1.491,00	
4	1.157,02		1.190,64	1.220,05	1.253,67	
3	965,65		993,74	1.018,31	1.046,39	
2	849,29		873,97	895,57	920,25	
1	731,90		753,18	771,79	793,07	
UT	250	01/09/2022		0,20%	01/01/2023	
RADIO						
Livelli			01/07/2022	01/11/2023		Parametri
6			63,42	64,22		225
5			56,94	57,65		202
4			46,79	47,38		166
3			40,00	40,50		141,9
2			33,74	34,16		119,7
1			28,19	28,54		100
CCNL 2017			Nuovi minimi			
			01/07/2022	01/11/2023		
6	1.361,96		1.425,38	1.489,60		
5	1.221,55		1.278,49	1.336,14		
4	1.005,07		1.051,86	1.099,24		
3	858,20		898,20	938,70		
2	724,58		758,32	792,49		
1	605,54		633,73	662,27		
UT	250	01/09/2022		0,20%	01/01/2023	

de

[Signature]

in archivio

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Anna Pucchi

Piero Manera

B

JV

A

OSSERVATORIO NAZIONALE CCNL 2022

COMPOSIZIONE

Stefania Maggi

RS

DATORIALE	SINDACALE
ANDREA CANALI	RICCARDO SACCONI SLC CGIL
PAOLO CHIARELLI	DINO OGGIANO SLC CGIL
GADDO GELLI	PIER PAOLO MISCHI UILCOM
STEFANIA MAGGI	SALVO UGLIAROLO UILCOM
ROBERTO RISPOLI	PAOLO GALLO FISTEL CISL
DAVIDE STINCHELLI	SABRIA SHARIF FISTEL CISL
ANNA SPECCHIA	
PIERO MANERA presidente	

RS

RS

in carica

Anna Specchia

COMMISSIONI SPECIALISTICHE CCNL

Membri designati datoriali

Membri designati sindacali

B

RS