

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLA SOCIETÀ

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

(stipulato il 9 maggio 1990)

Il giorno 9 maggio 1990 in Roma:

tra l'Associazione Sindacale INTERSIND rappresentata dal Direttore Generale dr. Ettore Attolini assistito dal dr. Cesare Stumpo e dall'avv. Carlo Costantini,

con la partecipazione della Rai-Radiotelevisione Italiana rappresentata dal Direttore Generale dr. Gianni Pasquarelli, assistito dal prof. Francesco De Domenico, dal dr. Roberto Di Russo. dal dr. Aldo Monina, dal dr. Giancarlo Bellumori e dal rag. Alessandro Dauri.

la Federazione Lavoratori dello Spettacolo rappresentata da

- per la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale Guglielmo Epifani, dal Segretario Generale aggiunto Giuseppe Trulli, dal Segretario Nazionale Francesca Santoro e dai membri del Coordinamento nazionale della Rai, Sigg.: Barletta Girolamo, Belviso Giuseppe, Bernardini Stefano, Biolatti Giuseppe, Boiardi Fabrizia, Bonomo Rita, Calabria Giorgio, Caputo Annino, Cella Laila, Ciampi Mauro, Colantuono Giovanni, Conte Gianni, Cosenz Bruno, D'Alessandro Franchino, Davilla Panajota, Di Meglio Filippo, D'Orlando Mario, Ficco Giovanni, Fratalia Giovanni, Frisoli Giuseppe, Funicola Enrico, Gargiulo Adriana, Izzo Vincenzo, Macioce Bruno, Mancini Carlo, Marcianò Manlio, Mazzon Franco, Mazzoni Roberto, Miceli Mario, Motter Gianni, Orsini Carlo, Negri Walter, Paolucci Roberto, Papini Simonetta, Richichi Giovanni, Rinero Cornelio, Scavera Angela Maria, Soldati Claudio, Sorrentino Marino, Tofani Fabio, Tronconi Giancarlo, Unfer Libero.

- per la FEDERAZIONE INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale Fulvio Giacomassi, dal Segretario Nazionale Daniele Mattaccini assistito da Roberto Mazzoni e dai membri del Coordinamento nazionale della Rai, Sigg.: Andreoni Valerio, Barile Rocco, Benedetti Vincenzo, Bertini Giovanni, Calabrò Antonio, Calamarà Gregorio, Cardente Franco, Cavallaro Gaetano, Cerutti Giovanni, Chiappini Nello, Citterio Vittorio, Coviello Antonio, D'Angelo Licia, D'Avack Walter, Di Matteo Giuseppe, Donato Pasquale, D'Orazio Luigi, Errico Dante, Fusco Bruno, Galvini Francesco, Gerbaudo Riccardo, Jannelli Giovanni, Lodi Rizzini Mauro, Maestroni Giovanni, Mayerà Franco, Marcelli Domenico, Mazzuto Luigi, Mignozzi Fabio, Mirti Gianfranco, Mistrulli Anna Maria, Motta Giuseppe, Nanni Arturo, Onza Giancarlo, Paggi Michele, Righetti Aldo, Rosati Damiana, Scataglini Maria Luisa, Simondi Giovanni, Tina Aniello, Tschantret Oscar, Trifirò Francesco, Valetti Clemente, Vianello Giancarlo, Vivori Ivano, Voltolina Franco.

- per l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI STAMPA SPETTACOLO SPORT INFORMAZIONE COMUNICAZIONE CULTURA CARTAI dal Segretario Generale Francesco Cisco, dal Segretario Generale aggiunto Natalino Palombo, dai Segretari Nazionali Paolo Raddusa, Patrizia Baratto, Bruno Di Cola, Antonio Moccia e Carlo Rubbiani, assistiti dalle Segreterie Territoriali della UILSIC-UIL e dal Cordinamento nazionale della Rai: Sigg.: Angeletti Benito, Arduini Leandro, Atzeri Alberto, Barbaraci Rosario, Bassetti Erminio, Bianchi Agostino Rossano, Campelli Giovanni, Carone Maria Angela, Chiappini Gino, Faranda Sebastiano, Fedele Sergio, Fiorentino Anna, Gisotti Francesco, Kaspar Joseph, Mariani Stefano, Mascolo Luciana, Melodia Vincenzo, Montalto Antonino, Pagano Giovanni, Pallotta Giuseppe, Paoletti Carlo, Passalacqua Cesare, Pastore Vincenzo, Ragone Piero, Sale Pasquale, Scetti Giordano, Scialacqua Gianfranco, Violante Giuseppe.

- Lo SNATER rappresentato dal Segretario Nazionale Antonio Lovato assistito dai membri della Segreteria Nazionale in persona dei Sigg.:Borghesi Settimio, Bulletti Ottavio, Cerioni Lucia, Gioia Vitullo Giampiero, Lucchetto Stefano, Picone Tullio, Pucci Giovanni, Rispoli Antonia e con la partecipazione della Delegazione Territoriale in persona dei Sigg.: Baldasseroni Claudio, Bertuzzi Oreste, Brienza Raffaele, Brusca Bernardo,

Caldara Cataldo, Capitanio Renata, Cappelozza Daniela, Carella Giorgio, Castori Massimo, Ciccarelli Aldo, Chabod Enrico, Dalsass Michele, D'Angelo Francesco, D'Atri Pasquale, Fiamozzi Giancarlo, Fringuelli Giorgio, Gagliardi Giacomo, Giulietti Rita, Grondona Giorgio, Longati Vittorio, Mandis Tito, Minotto Giovanni, Martino Michele, Monaco Salvatore, Olivazzo Renzo, Onorato Alfredo, Palla Maria, Parente Vincenzo, Pendenza Dante, Perticarà Dario, Pirani Walter, Piro Giovanni, Rastelli Luciano, Retica Masimo, Ricci Corrado, Rossetto Roberto, Sindici Bruno, Spedale Alberto, Torres Giorgio, Valenza Domenico.

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale dipendente dalla Società RAI-Radiotelevisione Italiana.

Art.1 - APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società RAI - Radiotelevisione Italiana ed i lavoratori dipendenti dalla Società medesima con qualifica di quadro, impiegato e di operaio.
2. Le norme del presente contratto, ad eccezione di quelle di cui agli art.21, 33, 35, 36(comma 1, 2, 3, 4, 6 e 7) 40, 42 punto b) e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art.37, disciplinano altresì, in quanto applicabili, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi delle lettere a), b), c), d), ed e) dell'art.1 della Legge 18 aprile 1962, n.230 della legge 23 maggio 1977 n. 266 e di quanto previsto al successivo art.2.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *L'esclusione degli operai assunti a tempo determinato dall'applicazione dell'art.37 del presente contratto non toglie il loro diritto alla conservazione del posto, nei limiti di cui al primo comma dello stesso art.37 fino alla scadenza del contratto a termine, ne toglie il diritto all'Azienda di far constatare la malattia secondo le norme di legge.*
2. *Ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato che prevedano prestazioni di durata complessiva inferiore a 1038 ore il corrispettivo economico degli Istituti previsti dagli art.18,31, 32, 45 e 46 del presente contratto, può essere corrisposto maggiorando la retribuzione giornaliera dovuta al lavoratore di una somma uguale a 35 per cento della retribuzione spettante per il lavoro normale.*
3. *Nella determinazione dei livelli stipendiali del Personale assunto a tempo determinato si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa figura professionale.*

Art.2 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. L'assunzione avviene in base alle norme legislative che regolano l'avviamento al lavoro.
2. La Società può chiedere al lavoratore, prima dell'assunzione in servizio, i seguenti documenti:

- a. certificato di nascita e di cittadinanza..
 - b. certificato penale generale in data non anteriore a 3 mesi;
 - c. eventuale documento che certifichi la posizione militare;
 - d. stato di famiglia;
 - e. libretto di lavoro;
 - f. tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie (qualora l'interessato debba esserne in possesso);
 - g. titoli di studio;
 - h. documenti richiesti da particolari disposizioni di legge, nonché gli eventuali certificati di lavoro.
3. Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte di un sanitario di fiducia della Società.
 4. L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, con riferimento al presente contratto, deve specificare:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la classe di retribuzione e le mansioni alle quali il lavoratore viene assegnato ed il corrispondente trattamento economico;
 - c. la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d. la sede di prima assegnazione.
 5. All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.
 6. Nel quadro delle vigenti disposizioni legislative in materia, per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro si rinvia alla regolamentazione di cui all'Accordo Interconfederale 5 gennaio 1990.

CHIARIMENTO A VERBALE

Considerate le particolari caratteristiche dell'attività lavorativa svolta in Azienda strettamente legata alle capacità e agli apporti professionali dei singoli lavoratori, ai quali è pertanto richiesta una specifica ed elevata preparazione, tanto è vero che per le mansioni operaie si è stabilita una progressione di carriera automatica che prevede come livello massimo l'inquadramento nella classe dell'impiegato di concetto.

Le parti convengono sulla necessità di effettuare la richiesta nominativa per le assunzioni di tutte le figure professionali relative agli operai specializzati, assunzioni che dovranno avvenire previa selezione che accerti l'effettiva specifica ed elevata qualificazione professionale. Le parti si riservano una eventuale specificazione in presenza di diverse disposizioni legislative.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1. Nell'intento di facilitare l'inserimento di portatori di handicap nell'attività lavorativa, l'Azienda procederà, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, a rimuovere le barriere architettoniche esistenti ed a rendere compatibili i posti di lavoro individuali alle particolari esigenze degli interessati; verrà inoltre posta specifica attenzione nell'assegnare agli stessi mansioni che, rispettando le singole professionalità, siano compatibili con il loro handicap.*
- 2. L'Azienda, nel confermare per gli interessati pari condizioni di accesso, verificherà, inoltre, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolarne la migliore integrazione.*
- 3. Nelle assunzioni sarà tenuto particolarmente conto, a titolo preferenziale delle domande presentate dal coniuge o dai figli dei dipendenti deceduti o che siano cessati dal servizio per vecchiaia, invalidità o malattia.*

Art.3 - PERIODO DI PROVA

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore ai sei mesi per le mansioni delle classi da A a 6 ed ai tre mesi per le mansioni delle restanti classi.
2. Durante il periodo di prova è in facoltà di entrambe le parti risolvere in qualunque momento il rapporto di lavoro senza preavviso o indennità sostitutiva né previdenza aziendale, salvo il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di servizio prestato.
3. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di lavoro prestato. Qualora il licenziamento avvenga dopo il primo mese, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina. Saranno altresì corrisposti compensi per le quote di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e per le assunzioni a tempo indeterminato anche la quota di premio di produzione in relazione al periodo di servizio prestato.
4. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intende riconfermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo di prova.

Art.4 - RESIDENZA

Il lavoratore è tenuto a dichiarare la sua residenza e l'indirizzo segnalando per iscritto alla Società ogni successivo cambiamento.

Art.5 - ANZIANITÀ CONVENZIONALE

1. Le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente riconosciute ai lavoratori vengono conservate. Ai combattenti della seconda guerra mondiale vengono estese le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente già riconosciute ai lavoratori per la guerra 1915-1918, sempre ch  di tali maggiorazioni essi non abbiano beneficiato presso altre aziende.
2. Per i lavoratori provenienti da Societ  consociate, nel computo dell'anzianit  di servizio viene utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Societ .
3. La durata dei corsi pratici aziendali di preparazione professionale, organicamente organizzati e superiori ai due mesi,   computata nell'anzianit  di servizio quando, ai fini dei corsi stessi, l'Azienda inquadri il lavoratore in una propria unit  di lavoro, richiedendogli opera produttiva.

Art.6 - CLASSI DI RETRIBUZIONE E MANSIONI

1. In relazione alle mansioni affidategli quali risultano dalle declaratorie delle figure professionali di cui all'allegato B), il lavoratore   assegnato alla corrispondente classe di retribuzione di cui all'allegato A).
2. I predetti allegati fanno parte integrante del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'assegnazione alle varie classi di retribuzione restano validi per quanto non previsto dal presente contratto gli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto il 9 maggio 1990.

Art.7 - ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI

1. I laureati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 4a e per i primi sei mesi di effettivo servizio il loro minimo di stipendio   quello previsto per la classe 5a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 4a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempre ch  abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacit  professionali.
2. I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 5a e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio   quello previsto per la classe 6a; dopo quattro anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 5a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempre ch  abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacit  professionali.

Art.8 - AREA QUADRI. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI QUADRI

1. In attuazione dell'art.2 della Legge n. 190/1985, la qualifica di quadro viene attribuita a quei lavoratori che svolgono con carattere di continuit ,

con personale contribuito di particolare originalità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizione di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri - anche di rappresentanza - ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo e/o ideativo-produttive nell'ambito di uffici, settori o unità organizzative essenziali dell'Azienda.

2. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole figure professionali, sono individuati due livelli di quadro.

Livello A

3. Appartengono a questo livello i lavoratori che nell'ambito della classe A sono preposti a strutture e posizioni di lavoro definite ed individuate a livello di Direttore Generale e i lavoratori che, nell'ambito dei programmi televisivi, concorrono con particolare personale contribuito di originalità alla elaborazione, aggiornamento e promozione degli indirizzi culturali, artistiche ed editoriali nella programmazione, con ampia discrezionalità di poteri e nel rispetto delle linee organizzative, amministrative e budgetarie dell'Azienda.
4. In tale contesto, le parti definiscono quadri di livello A:
 - o funzionario;
 - o programmatore di 1° livello;
 - o registi di 1° livello.

Livello B

5. Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito della prima classe di retribuzione, sono preposti a strutture e posizioni di lavoro caratterizzate da elevata autonomia di gestione delle risorse, nonché da ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi prefissati.
6. In tale contesto le parti definiscono quadri di livello B:
 - o capo laboratorio di manutenzione dei centri di produzione e delle Sedi senza Centro;
 - o capo nucleo ponti mobili; .
 - o capo ponti fissi;
 - o capo reparto MIAF;
 - o capo centro trasmittente;
 - o direttore di produzione di 1° livello
 - o supervisore caporete
 - o Direttori della fotografia;
 - o coordinatori Alta frequenza delle Sedi senza Centro;
 - o analisti programmatori ED di 1° livello;

- coordinatori tecnici delle unità operative di ripresa esterna televisiva gestite a livello nazionale.
8. Sono altresì classificati quadri di livello B gli impiegati di lo livello inquadrati nella seconda classe.

Informazione e Formazione dei Quadri.

8. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati:
- sul piano informativo, l'Azienda fornirà ai quadri gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti;
 - sul piano della formazione, nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Brevetti e responsabilità civile e/o penale.

9. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.
10. L'Azienda inoltre si impegna a garantire ai quadri che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti diretta mente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

Indennità di funzione.

11. A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di lire 120.000 lorde mensili per il livello A e di lire 75.000 lorde mensili per il livello B.
12. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto della 13a e della 14a mensilità.

NORMA TRANSITORIA

La misura dell'indennità di funzione trova applicazione a decorrere dal 1° maggio 1990.

Art.9 - PASSAGGIO DI CLASSE E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

1. La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad un'altra della stessa classe o di classe superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
2. Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in classe superiore alla propria deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due classi. Qualora le prestazioni rientranti in classe superiore vengano rese in regime di lavoro straordinario, al lavoratore verrà corrisposta in aggiunta ai compensi previsti dall'art.17, una somma pari alla quota oraria di detta indennità per ciascuna ora di prestazione resa oltre l'orario ordinario di lavoro.
3. Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione alla classe superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Il passaggio alla classe superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni delle classi da A a 4 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni delle altre classi per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.
5. In caso di passaggio definitivo alla classe superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova classe più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art.27 sui minimi delle precedenti classi in cui sono maturati.
6. Qualora percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito nella nuova classe.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'inquadramento in più classi di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nelle relative classi inferiori sono stati concordati tenuto conto delle caratteristiche tecnico-professionali delle mansioni stesse e quindi della necessaria pratica ed esperienza che consentono di svolgere con minore o maggiore autonomia e completezza mansioni che si distinguono sostanzialmente col diverso grado di affidamento dei contenuti professionali.

Art.10 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata del lavoro normale è fissata in 39 ore settimanali per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria del presente articolo.
2. La durata dell'orario di lavoro giornaliero non può eccedere le ore otto.

3. In via normale e quando consentito dalle esigenze del servizio o della produzione, l'orario di lavoro giornaliero sarà continuativo. Ove vengano adottati orari spezzati, la durata di ciascun semiturno giornaliero non potrà essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potrà essere inferiore a due ore né superiore a quattro. Tale ultimo limite non si applica nel caso in cui l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai debba essere uniformato agli orari di lavoro delle masse artistiche. Quando ciò avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di un'ora quello delle masse artistiche stesse con un massimo, per i lavoratori con mansioni continue, di sette ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di sei ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni.
4. Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano; in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiute in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
5. Nella determinazione degli orari di lavoro del personale non a turno e dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale a turno si osserverà il disposto del n. 3 del secondo comma dell'art.3 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.
6. Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.
7. Nel lavoro a turno, ciascuna unità del turno cessante non può abbandonare il posto di lavoro e cessare di attendere alle proprie mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unità del turno successivo e comunque non oltre due ore dalla cessazione del turno stesso.
8. Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto dalla sede al luogo di lavoro e viceversa:
 - quando, in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o a ritornare in sede;
 - quando, per il personale addetto ai trasmettitori, il lavoratore sia tenuto, all'inizio o al termine del viaggio, a presentarsi in sede.
9. Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbano compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.
10. Per i centralinisti telefonici destinati, nelle ore diurne, a posti di lavoro di particolare faticosità l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore. La

riduzione non si applica a coloro che, per qualsiasi causa, godano di orari di lavoro ridotti.

11. Il presente articolo non si applica ai lavoratori di cui al successivo art.12.

DICHIARAZIONI A VERBALE

In relazione alle difficoltà fatte presenti dall'Azienda di servire in un intervallo di lavoro di soli 35 minuti al personale un pasto completo e dell'opportunità di aumentare convenientemente tale tempo o di configurare diversamente il servizio, le parti concordano di esaminare a parte detto problema per una confacente soluzione.

NOTA A VERBALE

I centralinisti, che osservano l'orario settimanale di 36 ore, fruiranno di un ulteriore permesso giornaliero retribuito compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il 31 dicembre di ciascun anno

NORMA TRANSITORIA

Stante l'attuale modello organizzativo che non consente una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, le parti convengono che i lavoratori che prestano la propria opera presso i Centri Trasmittenti, fermo restando l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali, goderanno della riduzione dell'orario di lavoro tramite la fruizione di una giornata di permesso ogni otto settimane lavorative.

Art.11 - PART-TIME

1. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto può chiedere di effettuare la propria prestazione a tempo parziale, per una durata non inferiore a 20 ore settimanali, né superiore a 30; la prestazione di lavoro settimanale a tempo parziale può essere distribuita anche su un numero di giorni inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno (c.d. "part-time verticale").
2. L'Azienda può accogliere la richiesta, avuto riguardo alle mansioni svolte dal lavoratore ed ai riflessi che la riduzione oraria della prestazione può avere sul piano organizzativo-produttivo, dando comunque priorità al personale che abbia esigenze familiari e/o motivi di studio.
3. Il personale che potrà avvalersi del tempo parziale non potrà superare le 250 unità.
4. Restano esclusi dalla possibilità di chiedere il part-time in considerazione della peculiarità delle mansioni svolte - i lavoratori che fruiscono dell'indennità maggiori prestazioni o dell'indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro di cui all'art.12 del presente contratto.

5. La determinazione degli orari di lavoro da effettuare a part-time sarà concordata tenendo conto specificatamente delle esigenze di servizio del settore di appartenenza del lavoratore che ha fatto richiesta di avvalersi del tempo parziale.
6. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, dei lavoratori a part-time sarà commisurata proporzionalmente alla ridotta durata della prestazione.
7. Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di classe, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.
8. E' fatto divieto di prolungamento dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale.
9. Il lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto di effettuare una prestazione a tempo parziale, può successivamente domandare, trascorsi almeno 12 mesi, di essere nuovamente utilizzato a tempo pieno. Tale domanda potrà essere accolta solo compatibilmente con la situazione organizzativo-produttiva conseguente alla parziale utilizzazione in atto del lavoratore.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le parti convengono che l'accoglimento delle domande nell'ambito delle possibilità concesse dalla situazione organizzativo produttiva avverrà sulla base delle seguenti priorità:*

1. *lavoratori con figli inferiori a 3 anni.*
2. *lavoratori studenti di cui all'art.10 della legge 20.5.70 n.300*
3. *altre motivazioni di carattere familiare.*

2. *L'Azienda al fine di agevolare l'attuazione dell'istituto, si impegna ad attuare ogni soluzione possibile di mobilità del personale, e ciò in particolare in quelle realtà, anche regionali, ove solo attraverso tali soluzioni è possibile di fatto l'applicazione dell'istituto.*

Art.12 - INDENNITÀ MANCATA LIMITAZIONE E VARIABILITÀ ORARI DI LAVORO E INDENNITÀ MAGGIORI PRESTAZIONI

1. a) In considerazione della mancata limitazione e della variabilità degli orari di lavoro giornalieri dei programmisti-registi, aiuto registi assistenti alla regia, operatori di ripresa e aiuto operatori è corrisposta loro una indennità mensile pari al 25% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
2. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni e i compensi previsti dagli art.10, 14, 15 e 17 del presente contratto.

3. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art.17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art.17 nonché la maggiorazione del lavoro notturno riferita all'intera giornata quando la prestazione è stata programmata per almeno il 50% in detto orario; nell'ipotesi che l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nelle giornate di cui alle lettere a) e b) dell'art.16 del presente contratto al lavoratore sarà corrisposto per le prestazioni effettuate un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.
4. Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella cosiddetta "sesta giornata", la prestazione lavorativa potrà essere riscattata economicamente tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile.
5. Nel caso di missione fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità del riscatto economico.
6. b) Ai lavoratori che svolgono mansioni direttive e ai quali non si applica la disciplina legale sugli orari di lavoro viene corrisposta mensilmente una indennità "maggiori prestazioni" pari al 25% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
7. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni e i compensi previsti dagli articoli 10, 14, 15 e 17 del presente contratto.
8. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art.17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali; il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art.17 nonché la maggiorazione per lavoro notturno riferita all'intera giornata quando la prestazione è stata programmata per almeno il 50% in detto orario; nell'ipotesi che l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nelle giornate di cui alle lettere a.) e b) dell'art.16 del presente contratto al lavoratore sarà corrisposto, per le prestazioni effettuate, un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata Festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.

9. Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella cosiddetta "sesta giornata", la prestazione lavorativa potrà essere riscattata economicamente tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile.
10. Nel caso di missione fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità del riscatto economico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. *Pur confermando che ai dipendenti con qualifica di operatore di ripresa, data la peculiarità della loro prestazione, non sono applicabili limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro, l'Azienda si impegna a fare in modo che, nella produzione televisiva, ad eccezione di quella a carattere giornalistico, la loro prestazione sia contenuta nei limiti dell'orario di lavoro ordinario previsto per la generalità del personale e comunque in non più di 50 ore settimanali in regime di c.d. "Settimana corta".*
2. *L'azienda, ferma restando la normativa specifica in tema di orario di lavoro riportata nel presente articolo che prevede la mancata limitazione e la variabilità degli orari di lavoro si impegna a fare in modo che l'attività giornaliera del restante personale (programmisti-registi, aiuto registi assistenti alla regia e personale regolato dalla lettera b) sia contenuta, di norma, nei limiti dell'orario di lavoro ordinario stabilito allo comma dell'art.10.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *L'indennità maggiori prestazioni di cui al punto b) del presente articolo si applica, oltre che ai lavoratori con qualifica di "quadro" di cui all'art.8 del presente contratto (con esclusione dei programmisti registi di 1° livello cui si applica l'indennità mancata limitazione e variabilità di lavoro), agli scenografi di 1° livello, agli ottimizzatori coordinatori TV agli organizzatori- ispettori di produzione di 1°, livello, agli arredatori di 1° livello, ai costumisti di 1° livello, al consulente musicale di 1° livello e al montatore di 1° livello.*
2. *Per il personale che già fruiva dell'indennità maggiori prestazioni, confermato che l'Azienda corrisponderà l'indennità con i criteri utilizzati nel passato, restano le condizioni in atto e pertanto l'indennità stessa assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli 10, 14, 15 e 17 del presente contratto salvo che per il personale direttamente impegnato nella produzione al quale l'indennità viene applicata con la disciplina prevista dalla lettera b) del presente articolo.*
3. *Per una effettiva e corretta applicazione della distribuzione su cinque giorni dell'orario settimanale di lavoro e perché sia garantito ai lavoratori il godimento di due giornate non lavorative settimanali la prestazione in*

sesta giornata potrà essere richiesta solo per un normale turno di lavoro e dovrà essere adeguatamente motivata.

- 4. 4.E' facoltà dell'Azienda concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, qualora le esigenze di servizio non lo consentano, il riscatto economico della sesta giornata.*
- 5. Qualora eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio del lavoratore nella sesta giornata per un periodo di tempo pari o inferiore a 4 ore, non si potrà in ogni caso dar luogo a riscatti economici ma si provvederà a fissare entro 10 giorni una mezza giornata di recupero compensativo.*

NOTA A VERBALE

Qualora la prestazione sia resa in orario notturno od in giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno corrisposte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata fermo restando, ovviamente, la normativa in atto relativa alle maggiorazioni per lavoro notturno (corresponsione del "notturno" per le intere 8 ore giornaliere solo in caso sia stata resa attività lavorativa di tale durata almeno fino alle ore 24).

Art.13 - INDENNITÀ MENSILE FORFETTARIA E PREMIO DI PRESENZA

a) indennità mensile forfettaria

1. Al personale di seguito indicato, operante stabilmente in équipe di ripresa televisiva (squadre esterne ed interne, troupe leggere e pesanti)
 - organizzatori
 - ispettori di produzione;
 - tecnici di produzione (squadre di studio); .
 - tecnici (squadre esterne);
 - specializzati di studio;
 - specializzati di ripresa ;
 - macchinisti cinematografici;
 - ausiliari di ripresa;
 - truccatore parrucchiere;
 - addetto ai costumi;

nonché al personale di registrazione, di ripresa e messa in onda operante stabilmente nei settori RF dei Centri di Produzione (assistenti alla regia RF, tecnici di produzione) e ai tecnici addetti alla produzione ed agli specializzati di ripresa delle sedi senza Centro viene riconosciuta una indennità mensile forfettaria del 33% dello stipendio individuale e contingenza a compenso di eventuali protrazioni di orario che la specifica attività può comportare.

2. La predetta indennità sarà corrisposta nella sua misura giornaliera, per ciascuna giornata di effettiva presenza con esclusione delle assenze di qualsiasi titolo e natura e sempreché il lavoratore, salva diversa, esplicita determinazione aziendale, abbia esaurito il suo orario ordinario di lavoro.
3. Le eventuali protrazioni di orario non potranno superare i limiti previsti per il lavoro straordinario dalle Note a verbale dell'art.17.
4. La predetta indennità non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale e legale, le cui incidenze sono state considerate nella percentuale indicata, ed assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli art.10, 15 e 17.
5. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art.17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art.17 nonché la maggiorazione per lavoro notturno riferita all'intera giornata quando la prestazione è stata programmata per almeno il 50% in detto orario; nell'ipotesi che l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nelle giornate di cui alle lettere a). e b). dell'art.17 del presente contratto al lavoratore sarà corrisposto per le prestazioni effettuate un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.
6. Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella cosiddetta "sesta giornata", la prestazione lavorativa potrà essere riscattata economicamente tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile. In caso di "recupero" della "sesta giornata" lavorata, sarà corrisposta, per la sesta giornata stessa, la quota giornaliera dell'indennità mensile forfettaria.
7. L'indennità verrà altresì corrisposta a partire dal 5° giorno consecutivo di assenza per malattia e per l'intera durata della malattia stessa .

b) Premio di presenza

8. Al personale cui viene riconosciuta l'indennità di cui al precedente punto a) - per il quale permane l'obbligo della timbratura del cartellino orologio - viene composto un "premio di presenza" nelle misure di seguito indicate qualora nell'arco di ogni quadrimestre abbia raggiunto o superato un monte ore di lavoro - ordinario e straordinario - di 750 ore (1° scaglione) o di 800 ore (2° scaglione):

CLASSI 1° SCAGLIONE 2° SCAGLIONE

A	577.800	866.700
---	---------	---------

1	533.300	800.000
2	500.000	750.000
3	466.700	700.000
4	433.300	650.000
5	400.000	600.000
6	366.700	550.000
7	344.400	516.600
8	311.100	466.700
9	277.800	416.700
10	255.600	383.400
11	222.200	333.300

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Qualora la prestazione sia resa in orario notturno od in giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno composte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata fermo restando, ovviamente, la normativa in atto relativa alle maggiorazioni per lavoro notturno (corresponsione del "notturno" per le intere 8 ore giornaliere solo in caso sia stata resa attività lavorativa di tale durata almeno fino alle ore 24).*
2. *Ai fini del computo delle ore di presenza, le parti convengono che saranno considerate utili le giornate di ferie. Sarà considerata inoltre come intera giornata di presenza quella nella quale viene autorizzato l'anticipato termine dell'orario.*

NORMA TRANSITORIA

Quanto previsto al comma 7° e al punto 1 dei Chiarimenti a verbale trova applicazione dal 1° maggio 1990.

Art.14 - VARIABILITÀ TURNI

1. I lavoratori inseriti in settori "a turni" con attività lavorativa di settore di almeno 13 ore hanno diritto alla corresponsione delle maggiorazioni di seguito indicate, in relazione alle diverse ipotesi di variabilità dei turni e della reale effettuazione degli stessi:
 - a. nell'arco del mese turni settimanali differenziati, ma identici nell'ambito di ciascuna settimana: 4% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno dei turni settimanali variati, considerandosi tali quelli diversi dai turni prevalenti;
 - b. nell'arco della settimana almeno tre turni giornalieri differenziati: 7% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana;

- c. variazioni agli orari settimanali con preavviso di almeno 12 ore: 50% della paga oraria per ciascuna ora di spostamento del turno prefissato;
 - d. determinazione giorno per giorno dell'orario di lavoro per tutto il personale operante in esterno in trasferta: 15% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascuna giornata di variazione oraria, significativa rispetto agli orari giornalieri prefissati;
 - e. orario spezzato di cui al comma 3 art.10: corresponsione, per ciascuna ora di intervallo tra i due semiturni, di una maggiorazione del 60% della paga oraria.
2. La maggiorazione di cui al punto c) é cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b). La maggiorazione di cui al punto e) é cumulabile con tutte le altre.
 3. Tutte le predette maggiorazioni non sono valide ad alcun effetto legale o contrattuale.
 4. L'Azienda si impegna ad utilizzare le variazioni di turni previste ai vari punti sopra elencati solo in relazione ad effettive esigenze di servizio e/o funzionali previste o sopravvenute. Ciò in particolare per quanto concerne le ipotesi di cui ai punti c), d) ed e) alle quali si farà ricorso solo per esigenze di servizio non diversamente soddisfacibili.

NORMA TRANSITORIA

In relazione alla applicazione dell'istituto e alle problematiche di natura organizzativa al riguardo riscontrate, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a procedere ad una verifica congiunta della normativa relativa all'indennità variabilità turni, da effettuarsi sulla base di dati completi per una corretta ed ampia analisi del fenomeno. Tale verifica sarà specificatamente finalizzata alla semplificazione delle procedure in atto per la corresponsione dell'indennità.

Art.15 - RIPOSO SETTIMANALE

1. Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di Domenica.
2. Il riposo sarà di 24 ore consecutive e di norma decorrerà dalla mezzanotte; per il lavoro in turni, il cui termine superi di non oltre un'ora la mezzanotte, il riposo settimanale decorrerà dall'ora di cessazione del turno, fermo restando quanto previsto dal quarto comma dell'art.10.
3. Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.
4. Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di Servizio con preavviso di 48 ore: quando lo spostamento venga effettuato con preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione

prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.

5. In nessun caso, a norma di legge, il giorno di riposo può essere rinunziato.
6. Il giorno di riposo può essere fissato anche dopo più di 6 giornate lavorative quando, per motivi indipendenti dalla volontà dell'Azienda, si verifichi tale necessità in relazione ad attività particolari tipiche dell'Azienda. In tal caso verrà corrisposta la maggiorazione di cui al 4° comma del presente articolo.
7. In ogni caso i giorni di riposo consecutivi, fissati oltre la sesta giornata, non possono essere più di due e vanno fruiti congiuntamente al termine della produzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda si adopererà perché, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'osservanza delle vigenti disposizioni di legge, i lavoratori a turno possano usufruire del maggior numero possibile di riposi settimanali nelle domeniche.

Art.16 - GIORNI FESTIVI

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a. le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni e le altre che eventualmente in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge o da accordi sindacali;
 - b. le seguenti solennità:
 1. 1° gennaio - Capodanno
 2. 6 gennaio - Epifania
 3. 15 agosto - Assunzione
 4. 1° novembre - Ognissanti
 5. 8 dicembre - Immacolata Concezione
 6. 25 dicembre - Natale
 7. 26 dicembre - S. Stefano
 8. Giorno di Pasqua
 9. Lunedì di Pasqua
 10. Festa del patrono locale
2. L'orario di lavoro viene dimezzato, senza recupero, nei seguenti giorni, considerandosi straordinario feriale il lavoro eventualmente prestato oltre l'orario dimezzato:
 1. 24 dicembre;
 2. 31 dicembre;
 3. Venerdì Santo;
 4. Commemorazione dei Defunti.

3. Per le festività nazionali si applicano le particolari disposizioni legislative e gli accordi sindacali di carattere generale al riguardo.
4. Il lavoratore che fruisce del riposo non domenicale, qualora il giorno di riposo settimanale venga a cadere in giorno festivo, ha diritto, pur godendo del giorno festivo, ad un altro giorno di riposo, compensativo di quello settimanale, che sarà fissato entro i dieci giorni successivi. Tale norma viene applicata anche nel caso in cui il lavoratore di cui sopra abbia in quella settimana il riposo fissato alla domenica. Qualora il lavoratore presti la sua opera in un giorno di riposo settimanale coincidente con una festività infrasettimanale, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo che deve essere di regola fruito entro 10 giorni successivi alla festività, salvo accordo fra le parti.
5. Si ammette il mezzo riposo compensativo per le mezze giornate di cui sopra ove coincidano col giorno di riposo infrasettimanale. (Vedasi anche Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954 in materia di festività coincidenti con la domenica.)
6. Il lavoratore che deve recarsi in missione non può essere chiamato ad iniziare il viaggio in giorno festivo se la durata del viaggio stesso non è pari o superiore al suo orario normale giornaliero di lavoro. In tale ipotesi verrà concesso un giorno compensativo della festività non goduta, in sostituzione del pagamento delle ore di viaggio. Le ore viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate ai sensi del nono comma dell'art.10 (paga normale).

NOTA A VERBALE

La festa del "Patrono locale" rimane convenzionalmente fissata per la città di Venezia, il giorno 21 novembre e per la città di Roma, a norma del DPR 28.12.85 n 792, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo)

Art.17 - LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO DOMENICALE

1. Nessun lavoratore può rifiutarsi, entro i limiti e nei casi consentiti dalla legge, di compiere, a richiesta della Società, il lavoro straordinario, diurno e notturno o il lavoro festivo, salvo giustificato motivo di impedimento. La durata complessiva del lavoro non potrà comunque superare le 10 ore, salvo il caso di modificazioni al piano di lavoro programmato dipendenti da circostanze non imputabili a fatto dell'Azienda; in nessun caso l'orario di lavoro potrà superare le 60 ore settimanali.
2. Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario normale di cui all'art. 10.
3. Le ore di lavoro straordinario vengono cronologicamente annotate in apposito modulo sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

4. Sono considerate ore notturne quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.
5. Le ore di lavoro straordinario, feriale, domenicale o notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:
 - lavoro straordinario feriale. 30 per cento
 - lavoro straordinario notturno fino alle 24. 60 per cento
 - lavoro straordinario notturno oltre le 24. 80 per cento
 - lavoro straordinario domenicale diurno. 50 per cento
 - lavoro straordinario domenicale notturno. 75 per cento
6. Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma 16, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.
7. In caso di prestazione resa nella c.d. "sesta giornata", il lavoratore in sostituzione del pagamento del lavoro straordinario può chiedere una giornata di riposo compensativa di cui fruirà compatibilmente con le esigenze di servizio fermo restando, in ogni caso, il pagamento della maggiorazione per lavoro straordinario feriale.
8. Il lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni potrà essere chiamato a prestare la propria opera nel sesto giorno non lavorativo per un periodo non inferiore a 4 ore.
9. Al lavoratore che abbia già abbandonato la sede di lavoro e che venga chiamato a prestare lavoro straordinario non in continuità con i turni di servizio della giornata deve essere garantita la retribuzione corrispondente ad almeno due ore di lavoro straordinario con le prescritte maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro:
10. La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.
11. Le ore di lavoro festivo, diurno e notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:
 - lavoro festivo diurno. 60 per cento
 - lavoro festivo notturno fino alle 24. 75 per cento
 - lavoro festivo notturno oltre le 24. 85 per cento
12. Al lavoratore che venga chiamato a prestare la propria opera in giorno festivo deve essere garantita la retribuzione prevista per il lavoro festivo corrispondente almeno a metà del suo orario normale giornaliero.
13. Le ore di lavoro ordinario notturno saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale, sull'indennità di contingenza e sulle indennità previste dall'art.28, computabili ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

- lavoro feriale notturno fino alle 24. 30 per cento
 - lavoro feriale notturno oltre le 24. 50 per cento
14. Le ore di lavoro ordinario compiute in giornate domenicali saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale e sull'indennità di contingenza nelle seguenti misure:
- lavoro domenicale diurno. 40 per cento
 - lavoro domenicale notturno fino alle 24. 50 per cento
 - lavoro domenicale notturno oltre le 24. 60 per cento
15. Quando un turno di lavoro inizia in orario notturno e termina in orario diurno al lavoratore compete la maggiorazione per lavoro notturno per le ore di lavoro prestate effettivamente in orario notturno e gli verrà inoltre corrisposto un compenso pari al 35% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.
16. Quando un turno ordinario di lavoro viene effettuato per almeno il 50% della sua durata in orario notturno, verrà corrisposta la relativa maggiorazione anche per le ore di lavoro prestate in orario diurno; nel caso la prestazione ordinaria termini non prima delle ore 00.30, sarà corrisposta per l'intero turno ordinario di maggiorazione prevista per lavoro notturno di oltre le ore 24. A tali ipotesi non si applica la previsione di cui al comma precedente.
17. Ai lavoratori cui venga fissato continuativamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corrisposta, in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, una indennità fissa pari al 21 per cento della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
18. Quando il lavoro termina oltre il normale orario del servizio pubblico o comunque oltre le ore 24 sarà fornito il mezzo di trasporto. Sarà pure fornito il mezzo di trasporto al personale addetto all'esercizio delle trasmissioni quando il servizio pubblico sia interrotto. Ove l'Azienda non fornisca il mezzo di trasporto sarà corrisposto un rimborso spese il cui importo sarà fissato in relazione alle situazioni locali.
19. Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 13a mensilità e delle indennità per le quali il computo è espressamente previsto dall'art.28 per il lavoratore che effettua l'orario di 39 ore settimanali e per 156 per il lavoratore di cui al comma 10 dell'art.10.
20. Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per orario a turni avvicendati si intende l'orario che, in un determinato periodo di tempo, risulti caratterizzato da una ricorrente continuità di prestazioni diurne, notturne e miste uniformemente alternate.

NOTE A VERBALE

1. *Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società a norma del primo comma del presente articolo non potranno eccedere, al netto delle "seste giornate", i massimali trimestrali sotto indicati:*

1° settembre 1987 138 ore

1° dicembre 1987 132 ore

1° marzo 1988 126 ore

1° giugno 1988 120 ore

2. *Il predetto massimale - che l'Azienda potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare - non potrà eccedere, al netto delle "seste giornate", le 480 ore di lavoro straordinario annue, il cui ricorso resta correlato alle specifiche connotazioni dell'attività produttiva aziendale.*
3. *Il lavoro straordinario afferente le prestazioni rese nella c.d "sesta giornata" non potrà superare 240 ore medie annue per un totale di 24 "seste giornate" lavorate.*
4. *Il lavoratore il quale abbia raggiunto nel corso del trimestre, il tetto massimo di 120 ore di lavoro straordinario non sarà tenuto ad effettuare prestazioni in c.d. "sesta giornata" comportanti il superamento del predetto tetto.*
5. *Ai Consigli di Azienda e/o alle rappresentanze sindacali aziendali locali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti verranno comunicati trimestralmente i dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura o funzione.*

Art.18 - FERIE

1. Il lavoratore per ogni anno di servizio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:
 - 23 giorni lavorativi fino a 1 anno di anzianità;
 - 25 giorni lavorativi oltre 1 anno e fino a 10 anni di anzianità;
 - 30 giorni lavorativi oltre i 10 anni di anzianità.
2. La Società può, quando lo ritenga necessario, sostituire la corrispondente retribuzione normale alle festività intermedie del periodo di ferie spettante al lavoratore, in modo che le ferie non si prolunghino oltre 23, 25 e 30 giorni complessivi.
3. Al lavoratore, che all'epoca del normale godimento delle ferie non abbia raggiunto i 12 mesi di servizio, viene attribuito un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di 23 giorni per ogni mese di servizio prestato.
4. Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni la malattia interrompe le ferie pur che il

lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.

5. In caso di malattia o infortunio che non abbiano reso possibile l'inizio delle ferie il godimento di esse potrà aver luogo a guarigione avvenuta anche entro il primo Semestre dell'anno successivo, in difetto, e per questa sola ipotesi, sarà corrisposto al lavoratore un indennizzo pari alla retribuzione dovuta per il periodo di ferie.
6. Le ferie devono essere normalmente fruito durante il periodo da maggio ad ottobre, salvo che, a domanda del lavoratore o per inderogabili esigenze di servizio, debbano essere effettuate in altri periodi dell'anno.
7. Qualora la Società non conceda le ferie nei termini di cui al comma precedente il lavoratore ha diritto di fruire delle ferie in epoca da lui scelta entro il 30 aprile dell'anno successivo.
8. 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.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
10. Non è consentita la rinuncia al riposo annuale né la sostituzione di esso con compenso alcuno.
11. Le ferie non debbono essere computate nel periodo di preavviso.
12. La Società può richiamare il personale in ferie prima del termine del periodo di riposo quando inderogabili necessità di servizio lo richiedano rimborsando le spese eventualmente incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno.
13. Le giornate con orario dimezzato, di cui al secondo comma dell'art.16, agli effetti delle ferie contano come giorni lavorativi.
14. Il periodo di ferie spettante al lavoratore in Sardegna proveniente dal Continente è aumentato di due giorni.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Agli effetti delle ferie il computo dell'anzianità viene fatto per anno solare. Per i lavoratori che, in relazione alla località dove prestano la loro opera, abbiano bisogno di particolari cure estive. il periodo di ferie deve cadere nel quadrimestre giugno-settembre.*
2. *Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni i periodi di ferie previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.*
3. *I residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 danno diritto ad una mezza giornata di ferie.*
4. *I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di ferie.*
5. *Per quanto previsto all'ultimo comma sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore.*

Art.19 - DOVERI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore deve eseguire le disposizioni che gli vengono impartite dai superiori nell'esercizio delle sue funzioni, rispettare la dipendenza gerarchica stabilita dalla Direzione inoltre deve:
 - a. mantenere nei rapporti interpersonali condotta uniformata a principi di correttezza;
 - b. tenere in servizio condotta irreprensibile;
 - c. osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Azienda per il controllo delle presenze;
 - d. eseguire con diligenza il compito a lui affidato, assumendosi la personale responsabilità ed attenendosi alle istruzioni ricevute, curando con zelo gli interessi dell'Azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
 - e. conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto a danno dell'Azienda da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della Società medesima;
 - f. dedicare le sue mansioni anche al servizio temporaneo di altre aziende in cui la Società sia interessata e gli siano indicate dalla Società stessa, ferma restando l'applicazione del presente con tratto collettivo nei confronti della Società e del lavoratore.

2. Al lavoratore è particolarmente vietato:
 - a. trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto di disimpegno delle sue mansioni;
 - b. occuparsi durante le ore di lavoro di cose estranee alle proprie incombenze;
 - c. allontanarsi dall'ufficio per ragioni estranee al servizio senza il permesso del superiore diretto;
 - d. compiere qualunque atto od operazione che comunque possa nuocere agli interessi della Società ed esercitare la propria attività professionale in concorrenza con la Società;
 - e. introdurre persone estranee nei locali della Società non per motivi di ufficio, salvo autorizzazione;
 - f. fumare o accendere fuochi nei locali della Società nei quali ciò sia espressamente vietato.

3. Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione di dipendente della Società per svolgere a fini di lucro atti che siano comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

Art.20 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della loro gravità, come segue:
 1. rimprovero verbale;
 2. rimprovero scritto;
 3. multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
 5. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 5 a 10 giorni;
 6. licenziamento senza preavviso.

2. La sospensione di cui al punto 5) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le abbiano provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tale rilievo da non trovare adeguata sanzione in quella di cui ai punti 1), 2), 3) e 4). Il provvedimento di cui al punto 6) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare si applicherà nei casi nei quali nei fatti che abbiano determinato il licenziamento sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso dalle vigenti leggi.
3. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
4. Le mancanze, salvo quelle per le quali è previsto il provvedimento di cui al punto 1), devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
5. Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5) ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.
6. Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga sussisterne i presupposti, si procederà all'adozione del provvedimento.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che dalla contestazione non può derivare un aggravamento della mancanza contestata.

Art.21 - TRASFERIMENTI

1. La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera.

2. Il lavoratore che non accetti il trasferimento e per il quale si proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, mantiene il diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.
3. I trasferimenti di residenza danno luogo al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:
 - a. rimborso delle spese effettive di viaggio percorrendo la via più breve e con i mezzi di trasporto ammessi per il trattamento di missione. Il rimborso delle spese di viaggio compete anche per i congiunti o conviventi a carico;
 - b. rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e dei bagagli, preventivamente concordata con la Società;
 - c. rimborso dell'eventuale perdita di pigione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, con una misura massima di sei mesi;
 - d. diaria nella misura minima di 20 giorni. Ai capifamiglia sarà inoltre corrisposta, per uguale periodo, la diaria intera per il coniuge e per ogni altro congiunto o convivente a carico.
4. Quando il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore la Società è tenuta a corrispondere solamente l'importo delle spese di viaggio per il lavoratore e per i congiunti o conviventi a carico ai sensi del punto a) sopra indicato e il rimborso delle spese di bagaglio preventivamente concordate con la Società.
5. In caso di licenziamento o di dimissioni entro dieci anni dal trasferimento, il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i congiunti o conviventi a carico per il ritorno nella precedente località di residenza ed al rimborso delle spese per il trasporto del mobilio, preventivamente concordate.
6. Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti o conviventi a carico in caso di morte del lavoratore.
7. Tuttavia, in caso di dimissioni oltre i dieci anni o di licenziamento in tronco, il rimborso delle spese di trasporto dei mobili potrà essere limitato soltanto ad un concorso alle spese graduato a seconda della gravità della causa che ha dato luogo alle dimissioni o al licenziamento in tronco.
8. Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a questa, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.*
2. *La Società inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini del loro accoglimento, le richieste dei tecnici e degli operai specializzati*

addetti da almeno quattro anni ad uno dei trasmettitori indicati nella lettera c) dell'art.28 di rientrare nella sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici e dagli operai specializzati addetti ai trasmettitori più disagiati e dai capifamiglia avranno la precedenza.

- 3. Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società ed i competenti organismi rappresentativi del personale.*

NORME TRANSITORIE

- 1. Per i lavoratori trasferiti d'ufficio fino alla data di entrata in vigore della legge 27 luglio 1978 n. 392 (c.d. "equo canone") restano salve le condizioni previste dal 1° comma dell'art.24 del ccl 20 maggio 1978 con la precisazione che il calcolo di cui al punto 1) delle note a verbale del medesimo articolo verrà effettuato detraendo dallo stipendio anche i 34 punti di contingenza conglobati nello stesso con l'accordo 18 aprile 1980.*
- 2. Gli eventuali problemi derivanti dai trasferimenti d'ufficio effettuati successivamente all'entrata in vigore della legge 392/78 costituiranno oggetto di apposito incontro con le parti stipulanti il presente contratto.*

Art.22 - TRASFERTE

1. Al personale inviato in missione temporanea compete l'indennità di trasferta nella misura fissata nei relativi accordi integrativi. Qualora si tratti di missione a lunga durata con residenza ininterrotta presso una stessa località al lavoratore compete per i primi 45 giorni di missione l'indennità di trasferta prevista per i viaggi occasionali e per i successivi, l'indennità stessa nella misura prevista per coloro che compiono professionalmente viaggi.
2. Gli importi stabiliti dai predetti accordi integrativi non sono comunque coimputabili agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

Art.23 - ALLOGGIO

Quando l'alloggio viene concesso dalla Società in relazione a esigenze di servizio la concessione è gratuita.

Art.24 - ABITI DA LAVORO

1. Al lavoratore cui sia prescritta o per il quale la natura del lavoro imponga l'uso di particolari capi di vestiario, la Società fornirà gratuitamente l'abito da lavoro.
2. Agli operatori di ripresa e agli aiuto-operatori è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfettario mensile di L. 16.500 perché provvedano in proprio al vestiario che si renda necessario per la esplicazione dei

propri compiti salvo per quello, del tutto speciale, necessario per eccezionali condizioni ambientali alla cui fornitura provvederà direttamente l'Azienda.

3. Il predetto rimborso spese è utile esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art.25 - DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE

1. A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:
 - a. minimo della classe cui il lavoratore è assegnato;
 - b. aumenti di anzianità di cui al 1° comma dell'art.27;
 - c. aumenti di merito.
2. Gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di passaggio di classe, dal minimo della nuova classe; non sono invece assorbiti in caso di aumento dei minimi.
3. Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio come sopra specificato e di tutti i compensi, premi e provvigioni che abbiano carattere continuativo, compresa la indennità di contingenza.
4. Per quanto riguarda le indennità, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono.
5. L'indennità di contingenza resta regolata dalle disposizioni legislative e dalle norme stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti.
6. I compensi per qualsiasi tipo di lavoro straordinario, di lavoro festivo e le maggiorazioni per lavoro ordinario nonché i compensi corrisposti per il lavoro prestato nella c.d. "sesta giornata" non sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a), delle ferie e di ogni altro istituto legale e/o contrattuale, salvo quanto previsto ai successivi punti a) e b).
 - a. Per i soli lavoratori che prestino lavoro straordinario per almeno 190 ore annue su 9 mesi, con non meno di 20 ore mensili, i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.
 - b. Per i lavoratori che, sulla base di quanto previsto dagli articoli 12 e 13 percepiscano compensi per il lavoro prestato nelle "seste giornate" in misura non inferiore a 19 giornate annue su 9 mesi, con almeno 2 giornate al mese, i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

NOTA A VERBALE

1. *L'ex aumento per anzianità di classe di cui alla norma transitoria dell'art.27 è, a tutti gli effetti, elemento costitutivo dello stipendio.*

2. *2. In relazione a quanto previsto al 3° e 4° comma, le indennità mensili e i compensi continuativi per i quali non sia stata espressamente prevista o esclusa la incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, si intendono utili ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.*
3. *3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 6 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese, saranno considerate neutre.*

Art.26 - MINIMI DI STIPENDIO

I minimi mensili di stipendio sono quelli indicati nelle tabelle dell'allegato A) con le specificazioni risultanti dalle declaratorie di cui all'allegato B).

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che i minimi di stipendio dei programmisti-registi sono stati fissati tenuto conto della utilizzazione, a tutti i fini aziendali, delle registrazioni delle esecuzioni, contemporanee e non contemporanee alle trasmissioni, dei complessi e dei singoli lavoratori artistici. Sarà invece pattuito preventivamente tra le parti uno speciale compenso per la cessione, a tutti i fini commerciali, delle registrazioni a terzi.

Art.27 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. Il lavoratore allo scadere di ogni biennio ha diritto ad un aumento, nella misura di seguito indicata, con riferimento alla sua classe di appartenenza:

CLASSI	dal 1.5.1990	dal 1.5.1991	dal 1.5.1992
A	75.559	81.327	87.095
1	70.700	75.987	81.274
2	66.903	71.710	76.510
3	63.106	67.427	71.747
4	59.513	63.514	67.513
5	55.715	59.232	62.750
6	52.122	55.319	58.516
7	49.591	52.466	55.340
8	45.997	48.552	51.106
9	42.404	44.638	46.872
10	39.872	41.785	43.697
11	36.279	37.871	39.463

ed in occasione del compimento del 25° anno di servizio ad uno speciale aumento supplementare in misura pari a quello sopra previsto con riferimento alla sua classe di appartenenza alla data di maturazione.

2. I predetti aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità o il 25° anno di servizio.
3. In caso di successive variazioni dei minimi tabellari mensili, l'aumento per anzianità verrà rivalutato di un importo pari al 5% dell'incremento dei minimi stessi.
4. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti biennali, il 65% del minimo della classe di appartenenza oltre che dell'indennità di contingenza maturata alla data del 31.01.1980, secondo le modalità previste dall'accordo aziendale 16.12.1980 e fermo restando l'aumento maturato in occasione del compimento del 25° anno di servizio.

CHIARIMENTO A VERBALE

Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 10.2.1980 sono determinati sulla base di quanto previsto in calce all'allegato a) del Contratto Collettivo di lavoro 6.10.1980.

NORME TRANSITORIE

1. *L'ammontare degli aumenti periodici di anzianità maturati per il servizio prestato fino al 31 maggio 1952 è aumentato del 10 per cento dalla data di entrata in vigore del presente contratto.*
2. *Per i lavoratori che godono dell'importo di cui al 5° comma delle norme transitorie dell'art.10 del CCL 16.11.1983, l'importo stesso sarà rivalutato del 6% degli incrementi dei minimi e con la decorrenza prevista per gli incrementi stessi.*

Art.28 - INDENNITÀ SPECIALI

1. a) Indennità maneggio denaro

Al lavoratore che ha continuamente maneggio e responsabilità di denaro è corrisposta un'indennità mensile nelle seguenti misure:

- 5,8 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri delle agenzie postali;
- 8,2 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri delle Sedi senza Centro di produzione e per i cassieri delle agenzie postali delle Sedi con Centro di produzione;
- 10,5 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per il cassiere principale della Direzione Generale e delle Sedi con Centro di Produzione.

2. Ai commessi di cassa, al personale titolare di piccole casse e a coloro che, svolgendo altre mansioni, sono normalmente, a causa delle mansioni stesse, incaricati di compiere anche operazioni di incasso per contanti per conto della Società, viene corrisposta un'indennità mensile nella misura del 3,3 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza.
3. L'indennità di maneggio denaro va considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché, per i cassieri principali della Direzione Generale, delle Sedi e delle agenzie postali e per i commessi di cassa, agli effetti dei compensi per lavoro straordinario.
4. b) Indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati

Ai tecnici-operatori ED, agli acquisitori-certificatori INPUT, ai proceduristi ED e agli analisti-programmatori ED i quali siano continuamente addetti a macchine di elaborazione e registrazione dei dati, in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità graduabile dall'8,2 per cento al 13,4 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza a seconda della gravosità del lavoro.

5. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.
6. Al restante personale il quale sia addetto continuamente alle macchine cosiddette "AUDIT", in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità computabile nella retribuzione ai soli effetti dei compensi per lavoro straordinario, graduabile dal 3,3 per cento all'8,2 per cento del minimo della classe di appartenenza, a seconda della gravosità del lavoro.
7. c) Indennità di disagiata residenza Al personale addetto ai trasmettitori viene corrisposta una indennità di disagiata residenza valida ai soli fini del trattamento di fine rapporto nelle seguenti misure mensili:
 1. Trasmittitori di: Portofino, Monte Conero, Monte Peglia, Monte Venda, Monte Argentario L. 39.000
 2. Trasmittitori di: Monte Lauro, Monte Caccia, Monte Gambarie, Monte Serra, Monte Penice, Monte Faito L. 55.000
 3. Trasmittitori di: Monte Sambuco, Monte Beigua L. 75.000
 4. Trasmittitori di: Punta Badde Urbara, Monte Scuro L. 91.000
 5. Trasmittitori di: Monte Cammarata, Monte Nerone, Monte Limbara, Monte Serpeddi L. 110.000
8. Nell'indennità suddetta non sono compresi rimborsi per spese di trasporto.
9. Per il responsabile del servizio, invitato dalla Società a risiedere con la famiglia nella località del trasmettitore, nell'abitazione assegnata dalla Società, l'indennità suddetta viene maggiorata del 25 per cento.

10. Ai lavoratori cui compete l'indennità di disagiata residenza nella intera misura mensile stabilita al settimo comma del presente articolo viene corrisposto un aumento dell'indennità di disagiata residenza nella misura del 15 per cento per ogni biennio di permanenza al trasmettitore eccedente i quattro anni. Agli stessi lavoratori, che, a richiesta della Società, accettano di risiedere sul posto di lavoro, l'indennità di disagiata residenza viene maggiorata del 25 per cento.
11. Il lavoratore che percepisce l'indennità di disagiata residenza, se deve inviare i propri figli a carico a scuole in località distanti dalla propria abitazione, ha diritto all'indennità suddetta maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50 per cento per ciascun figlio che frequenti dette scuole.
12. Ai custodi dei trasmettitori è corrisposta l'indennità di disagiata residenza nella misura prevista per gli altri lavoratori nel settimo comma del presente articolo. La misura di detta indennità per i custodi è maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50 per cento per ciascun figlio a carico ove questi debbano seguire i propri studi in scuole site in località distanti dalla propria abitazione.
13. La Società provvederà ad inviare, cinque volte la settimana, presso i trasmettitori sopra elencati, salvo casi di impossibilità, un proprio mezzo, del quale il personale e i familiari potranno servirsi per raggiungere il centro cittadino più vicino.
14. d) Indennità viaggi Ispettori Commerciali e facenti funzioni

Agli Ispettori Commerciali, esclusi quelli inquadrati in classe 3, e facenti funzioni che compiano viaggi con automezzi o altri mezzi di trasporto, in sostituzione di quanto previsto al nono comma dell'art.10, viene corrisposta un'indennità di L.5 per ogni chilometro di percorso extraurbano; l'indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

15. e) Concorso spese abbigliamento annunciatori

Gli annunciatori TV avranno un rimborso forfettario spese di vestiario nella misura di:

- per gli uomini L. 120.000 per trimestre
- per le donne L. 270.000 per trimestre

salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda; l'indennità trimestrale è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

16. A quegli annunciatori che effettuano prestazioni televisive saltuarie il predetto rimborso spese, rapportato a mese, sarà corrisposto in ragione di un ventiseiesimo per ogni giornata di prestazione televisiva.
17. Un indennizzo speciale, a titolo di concorso spese, viene concesso a favore di quegli annunciatori radiofonici i quali assolvano le proprie

mansioni alla presenza di pubblico e quindi siano tenuti a curare in modo particolare il proprio abbigliamento ed eventualmente ad indossare abiti da società. Tale indennizzo è variabile, rispettivamente nella misura di L.100.000, L.180.000 e L. 270.000 annue in rapporto alla frequenza delle prestazioni in pubblico, e viene corrisposto ai singoli in una delle misure anzidette, a giudizio dell'Azienda, alla fine di ogni anno.

18. f) Indennità temporanea addetti ai ponti mobili, al controllo qualità ed alle squadre MIAF.

Ai tecnici ed agli operai dei ponti mobili, del controllo qualità e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, è corrisposta una indennità nella misura, ragguagliata a mese, di L.52.000; la predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

19. g) Indennità di laboratorio

Ai tecnici ed agli operai altamente specializzati organicamente inquadrati presso i laboratori di manutenzione dei Centri di produzione e delle Sedi viene corrisposta un'indennità di:

- o per i tecnici di 10 livello L 100.000
- o per i tecnici di 20 livello L 80.000
- o per i tecnici degli altri livelli e gli operai L 60.000

La predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

20. g) Indennità guida automezzi sociali

I lavoratori nell'esercizio della propria attività sono tenuti alla guida degli automezzi sociali sempreché la guida stessa risulti accessoria allo svolgimento dell'attività medesima.

21. Ai predetti lavoratori, esclusi gli autisti e i fattorini motorizzati, in caso di guida di automezzi siano essi di proprietà aziendale o presi a noleggio, verrà corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

- a. L. 5.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- b. L. 10.400 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori 10;
- c. L. 16.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- d. L. 28.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.

22. Per il personale che effettui nel mese almeno una prestazione di guida extraurbana di automezzi per la cui conduzione sia necessaria almeno la patente di guida di tipo "C" sarà corrisposta un'indennità di L. 26.000 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a L. 65.000 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 viene elevata a L. 104.000 mensili.
23. La guida di automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui al l'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.
24. Ai lavoratori cui venga richiesta la guida di mezzi speciali (gatto delle nevi, motoslitta, ecc.), in quanto strumentale ed accessoria allo svolgimento dell'attività principale, sarà corrisposta un'indennità, commisurata al numero delle guide giornaliere con tali mezzi effettuate, nelle seguenti misure:
- a. L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a tre e fino a dieci;
 - b. L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a dieci.
25. Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui ai comma 22 e/o 24 si cumulano con quelle di cui al comma 21.
26. Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, l'Azienda rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.
27. In caso di sinistro stradale, l'Azienda porrà gratuitamente a disposizione del dipendente i propri legali di fiducia per la difesa nell'eventuale giudizio penale.
28. L'indennità guida automezzi sociali non è utile ad alcun effetto legale e/o contrattuale.
29. Per i soli lavoratori aventi diritto alla liquidazione dell'indennità guida automezzi sociali per almeno dieci mesi nell'anno i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

NOTE A VERBALE

1. *In relazione a quanto previsto al comma 27 l'Azienda adotterà idonei provvedimenti per mettere il lavoratore in condizione di assolvere agli adempimenti connessi all'eventuale procedimento penale.*
2. *Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale della classe di appartenenza, delle indennità di cui alle lettere a) e b) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.*

3. *A fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 29 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese saranno considerate neutre.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le parti, con riferimento a quanto previsto dalla lettera 13) del presente articolo, confermano che a prescindere dalla espressa previsione nelle singole figure professionali, l'obbligo della guida degli automezzi sociali compete a tutti i lavoratori in quanto strumentale ed accessorio allo svolgimento delle attività principali.*
2. *L'Azienda conferma pertanto che non saranno richieste ai lavoratori prestazioni di guida non direttamente legate all'espletamento dei propri compiti.*

NORME TRANSITORIE

1. *I lavoratori che tuttora fruiscono dell'indennità zona malarica di cui alla lettera e) dell'art. 11 del CCL 6 ottobre 1980 conservano in cifra la predetta indennità fino a quando sussisteranno le condizioni per le quali l'indennità stessa è stata concessa. I lavoratori che tuttora fruiscono dell'indennità fattorini motorizzati di cui alla lettera i) dell'art. 11 del CCL 6 ottobre 1980 conservano in cifra la predetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale l'indennità stessa è stata loro concessa. I lavoratori che alla data di sottoscrizione del CCL 6 ottobre 1980 fruivano dell'indennità per macchine elettro contabili pur non rientrando nella previsione della lettera b) dell'art. 11 del predetto contratto collettivo conservano in cifra la suddetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale l'indennità stessa è stata loro concessa.*
2. *Le misure delle indennità di cui alle lettere c), e), f, g) ed h) trovano applicazione dal 1° maggio 1990.*

Art.29 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. *In relazione alla esigenza di garantire il presidio degli impianti, l'esercizio delle trasmissioni ed i relativi impianti di produzione e servizio nonché l'intervento nei settori organizzati per le "emergenze", i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi comunque reperibili fuori il normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.*
2. *Pertanto, ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa necessiti.*
3. *Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità saranno compensate con una indennità pari al 20% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza. La predetta indennità non si cumula con la*

corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso in cui si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore.

4. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 4 ore.
5. Ai lavoratori che accettino di pernottare nei locali aziendali al fine di garantire un immediato intervento in caso di necessità viene corrisposta l'indennità di reperibilità pari al 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza per il periodo di intervallo tra i due turni di lavoro, periodo che viene ridotto a sette ore.
6. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore. In tal caso si applica comunque quanto previsto dal comma 9 dell'art.17.

NOTA A VERBALE

1. *Nelle richieste di reperibilità sarà osservato per quanto possibile un criterio di rotazione tra i lavoratori interessati.*
2. *In relazione a quanto previsto dal 5° comma, resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare con congruo anticipo l'eventuale indisponibilità al pernottamento nei locali aziendali secondo le modalità che saranno concordate tra le parti.*

Art.30 - INDENNITÀ DI MENSA

1. L'indennità di mensa viene corrisposta nella misura di lire 180 giornaliere.
2. L'indennità di mensa è regolata inoltre dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Art.31 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Con le competenze del mese di dicembre di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro il 12 dicembre la Società corrisponderà al lavoratore un anticipo della tredicesima mensilità, pari ad una mensilità dello stipendio individuale che sarà conguagliato sulle competenze dello stesso mese.

Art.32 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ - (Premio chiusura campagna abbonamenti)

1. Entro il 30 giugno di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti della quattordicesima mensilità, l'anno va dal 1° luglio al 30 giugno

Art.33 - PREMIO DI PRODUZIONE

1. Con le competenze del mese di aprile verrà corrisposto al personale in servizio a tempo indeterminato un "premio di produzione" annuo, articolato in una parte fissa ed una parte variabile, nelle misure di seguito indicate:

a. parte fissa

CLASSI APRILE 1991 APRILE 1992

A	901.200	1.037.100
1	862.200	987.500
2	831.600	948.100
3	800.800	908.600
4	772.100	872.100
5	741.400	832.600
6	712.500	796.000
7	692.100	769.800
8	663.400	733.300
9	634.600	696.800
10	614.100	670.400
11	585.300	633.900

b. parte variabile

CLASSI	APRILE 1991
A	861.600
1	793.900
2	738.500
3	683.100
4	633.900
5	578.500

6	529.300
7	492.400
8	443.100
9	393.900
10	357.000
11	307.700

2. La parte variabile del premio di produzione è determinata sulla base di parametri oggettivi che tengano conto:
 - della presenza;
 - del conseguimento dei risultati di produttività del lavoro rispetto ai quali dovranno risultare neutrali i fattori non correlabili all'attività del lavoratore;
 - dell'efficienza organizzativa.
3. La corresponsione della parte variabile del premio di produzione è legata al conseguimento di un incremento annuo di produttività aziendale dell'1,50% rispetto all'anno solare precedente.
4. Nel caso si registri detto incremento, sarà corrisposto l'intero importo di cui al precedente punto b) al lavoratore che non abbia effettuato nel corso dell'anno solare di riferimento, assenze complessive in numero non superiore a 16 giorni lavorativi. Qualora dette assenze siano superiori a detto limite, la misura individuale della parte variabile del premio di produzione sarà determinata valutando mensilmente le assenze effettuate nell'anno solare di riferimento secondo il seguente criterio:
 - assenze di 2 giorni: riduzione del 22% di un dodicesimo del premio annuo;
 - assenze di 3 giorni: riduzione del 50% di un dodicesimo;
 - assenze superiori ai 3 giorni: riduzione del premio di un dodicesimo.
5. Non sono computate come assenze i giorni di ferie, i giorni di permesso retribuito, le giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresse, i giorni festivi e il periodo di assenza obbligatorio per maternità.
6. La parte variabile del premio non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.
7. Gli importi di cui ai precedenti punti a) e b) saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti del premio di produzione l'anno va dal 1° maggio al 30 aprile.

NORME TRANSITORIE

- 1. Le patti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio 1991 per determinare la misura della parte variabile del premio di produzione da valere per il 1991 e 1992.*
- 2. Costituirà il punto di riferimento per la determinazione della predetta misura l'aumento della parte fissa del premio di produzione già concordato per gli anni 1990, 1991 e 1992.*

Art.34 - GRATIFICA ISPETTORI

1. Agli ispettori commerciali e facenti funzioni cui nei giorni di viaggio e di permanenza in zona non si applica l'art.11 del presente contratto viene concessa una gratifica, in relazione alla produzione resa e alle giornate di effettiva prestazione in zona, determinata con i seguenti criteri:
 - a. Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 40 giornate: 80 per cento di una mensilità dello stipendio individuale;
 - b. Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 80 giornate: un mese e mezzo di retribuzione;
 - c. Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 210 giornate: tre mensilità e tre quarti di retribuzione.
2. La predetta gratifica è valida esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.
3. Agli Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona compresa tra i limiti di cui sopra saranno corrisposte gratifiche adeguatamente maggiorate in relazione ai giorni di permanenza, al disagio della zona stessa e al rendimento ottenuto.

NOTE A VERBALE

- 1. Il presente articolo non si applica agli Ispettori commerciali di cl. 3^a che non sono soggetti a limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro.*
- 2. Il calcolo dell'80 per cento di cui al punto a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio mensile individuale l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.*

Art.35 - ASSEGNO DI NUZIALITÀ

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80

per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno di servizio fino a 5 anni e al 160 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.

2. In caso di matrimonio fra due lavoratori, l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà dell'assegno all'altro coniuge.

NOTA A VERBALE

Il calcolo dell'80 e del 160 per cento dello stipendio individuale previsto dal presente articolo, sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

Art.36 - PERMESSI

1. In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione.
2. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo minimo di licenza di 10 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.
3. Ai lavoratori che si assentino dal servizio per visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di 10 giorni.
4. Al lavoratore che in occasione della nascita di figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso con assegni di due giorni. Ai fini della corresponsione degli assegni il lavoratore dovrà esibire il certificato di nascita.
5. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
6. Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale, fino ad un massimo di 3 giorni nell'anno.
7. Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione della festività religiose soppresse, di cui all'art.1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, fino a 4 giorni di permesso individuali retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso debbono essere fruite entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia stato possibile dar corso alla richiesta del lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruite potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro

nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

CHIARIMENTO A VERBALE

I permessi di cui al comma 6° del presente articolo potranno essere fruiti compatibilmente con le esigenze aziendali anche per periodi di durata pari a metà dell'orario normale giornaliero. Tale possibilità non è consentita nelle giornate semilavorative di cui al 2° comma dell'art. 16.

Art.37 - MALATTIA E INFORTUNI SUL LAVORO

1. Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per un periodo di 24 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e metà della retribuzione per i successivi 8 mesi. Il trattamento come sopra previsto è frazionabile cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti nel corso dei 24 mesi.
2. Scaduto il periodo di conservazione del posto la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Qualora la Società non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro il rapporto stesso rimane sospeso.
4. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera fino alla guarigione clinica.
5. Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto all'[art.39](#).
6. La Società ha il diritto di far constatare secondo le norme di legge la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti sotto pena di perdere i benefici del trattamento.
7. Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al 2° comma dell'art.5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione all'Azienda, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.
8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto sin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo:
 - dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Il lavoratore che, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7° non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. Resta inteso che qualora in materia dovesse intervenire il legislatore con diverse indicazioni di legge, queste saranno immediatamente recepite con una apposita modifica del disposto contrattuale.

9. Nei casi di invalidità permanente parziale a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, la Società esaminerà la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore adibendolo a mansioni confacenti con la sua ridotta capacità lavorativa.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che in caso di malattia del lavoratore in missione in paesi extra CEE, l'Azienda provvederà, dietro presentazione di idonea certificazione al rimborso delle spese mediche sostenute.

Art.38 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo alle lavoratrici, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
2. In sostituzione di quanto previsto dalla lett. c) dell'art.4 della precitata legge, la Società consentirà la astensione dal lavoro della lavoratrice per un periodo di quattro mesi successivi alla data del parto. Tale maggior periodo assorbe quello eventualmente concesso a norma dell'art.4, 2° comma, e dell'art.5 della legge sopra citata.
3. La Società corrisponderà alla lavoratrice, durante i periodi di astensione dal lavoro fissati dalle lettere a) e b) del detto art.4, e durante il periodo previsto dal secondo comma del presente articolo, un'indennità pari al 90 per cento della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Art.39 - ASSENZE

Salvo giustificati motivi di impedimento tutte le assenze debbono essere comunicate e motivate possibilmente prima dell'inizio del turno di lavoro del giorno di assenza e, comunque, entro la prima ora del turno stesso: le relative giustificazioni debbono pervenire alla Direzione entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Art.40 - ASPETTATIVA

Al lavoratore può essere concesso, per giustificati motivi privati, un periodo di aspettativa fino ad un anno, restando esclusa per tale periodo la corresponsione della retribuzione, ferma restando la decorrenza dell'anzianità.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nella concessione della aspettativa saranno esaminate con particolare favore le richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente e quelle motivate da comprovate, temporanee difficoltà familiari non altrimenti superabili.

L'azienda concederà, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapia riabilitativa, assicurando ogni possibile riservatezza.

Le condizioni di tossicodipendenza e la necessità di terapie riabilitative dovranno essere accettate da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Le terapie riabilitative potranno essere eseguite presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso Strutture Specializzate riconosciute dalle Istituzioni.

L'aspettativa di cui sopra potrà superare nell'ambito delle previsioni di legge in materia - i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilito dall'art.37 del contratto collettivo di lavoro fino ad un massimo di 12 mesi.

Art.41 - SERVIZIO MILITARE

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende a termini di legge il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

3. Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.

4. In caso di richiamo alle armi al lavoratore compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo. 5. Peraltro, per quei richiami che siano contenuti entro un massimo di tre mesi, l'Azienda corrisponderà al lavoratore la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto provvedendo al conguaglio con le competenze militari spettantigli.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il lavoratore che rientra dal servizio militare e viene assegnato a Sede diversa da quella di provenienza deve considerarsi trasferito.

Art.42 - ASSICURAZIONE PER INFORTUNI

La Società, in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, assicurerà i lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, in modo che sia garantito:

a) per il rischio professionale, un indennizzo di lire 50.000.000 per il caso di morte e di lire 60.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;

b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari a lire 5.000.000 per il caso di morte e a lire 6.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;

fermo restando per il caso di invalidità permanente parziale un indennizzo proporzionale ai massimali di cui sopra.

Art.43 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Salvo il caso di licenziamento di cui all'art.20 del presente contratto, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni;

mesi 2 per i lavoratori con anzianità da 2 a 4 anni;

mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 4 a 7 anni;

mesi 4 per i lavoratori con anzianità da 7 a 10 anni;

mesi 5 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni.

2. Per i lavoratori con oltre 20 anni di servizio e con 50 anni di età, o comunque con oltre 25 anni di servizio, il preavviso è di 7 mesi.

3. I termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà.

4. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

6. La Società ha il diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7. E' in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di troncane il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile agli effetti dell'anzianità.

9. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, la Società deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi saranno stabiliti d'accordo con la Società in rapporto alle esigenze di servizio.

10. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.

11. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, spetta al lavoratore anche la indennità sostitutiva del preavviso.

Art.44 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'

1. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 60° anno di età.

2. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 55° anno di età per le donne che intendono avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

3. Si applicano altresì le norme di cui all'art.6 della legge 26.2.1982 n. 54.

NOTA A VERBALE

In relazione alle esigenze tecnico-organizzative, la facoltà, di risolvere il rapporto di lavoro va esercitata almeno due mesi prima del compimento del 55° anno di età, fatto salvo quanto previsto dalla legge.

Art.45 - PREVIDENZA AZIENDALE

1. A favore del lavoratore è istituito un trattamento di previdenza mediante accreditamenti e versamenti mensili, rispettivamente a carico della Società e del lavoratore, nella misura seguente:

1 - accreditamenti (a carico della Società): il 6,70 per cento dello stipendio individuale mensile;

2 versamenti (a carico del lavoratore): il 2,60 per cento dello stipendio individuale mensile.

2. La liquidazione per intero del conto nominativo individuale di previdenza spetta:

a) al lavoratore che lasci il servizio per qualsiasi causa, salvo che questi, avendone diritto, opti per il trattamento pensionario integrativo;

b) al lavoratore che, a seguito di novazione del rapporto di lavoro per mutamento di mansioni, perda il diritto all'applicazione del presente contratto di lavoro e, conseguentemente, all'incremento del fondo di previdenza previsto dal presente articolo. Ciò sempre che, a seguito della novazione del rapporto, al lavoratore competa un diverso e particolare trattamento previdenziale obbligatorio.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si sono date atto che la Società conserverà "ad personam" gli importi di accredito mensile risultanti alla data del 31 dicembre 1968 qualora risultassero superiori a quelli derivanti dal riproporzionamento, avvenuto in pari data, delle precedenti aliquote, l'impegno in parola ha valore fin tanto che non saranno mutate le aliquote del 6,70 e 2,60 per cento.

NOTE A VERBALE

a) Il calcolo dei 6,70 (accrediti) e del 2,60 (versamenti) per cento previsti ai punti 1 e 2 del primo comma del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio individuale mensile l'importo corrispondente a 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

L'accredito del 6,70% di cui al primo comma non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

b) In applicazione dell'accordo 18 dicembre 1989 di cui all'allegato C), che è parte integrante del presente contratto, l'Azienda verserà mensilmente alla Cassa di Previdenza Integrativa dei Dipendenti della Rai-Radiotelevisione Italiana (CRAIPI) i contributi di cui al primo comma del presente articolo.

c) Al fine di prefissare uno strumento di intervento a carattere collettivo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale per l'anno 1991 l'Azienda concorrerà con lire 350.000 erogabili entro il 1° settembre 1991 per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio a tale data.

Per il periodo precedente verrà corrisposta una ulteriore cifra di lire 350. 000 procapite.

A partire dal 1° settembre 1992 la quota sarà aumentata a lire 500. 000 procapite erogabili il 1° settembre di ciascun anno.

In relazione a tale finalità, premesso che in ogni caso il predetto stanziamento non potrà considerarsi ad alcun titolo ed effetto retribuzione, né essere preso in considerazione ai fini del conto nominativo individuale di previdenza, resta inteso dalle patti che per lo stanziamento verrà utilizzato l'apposito conto a bilancio intestato alla previdenza aziendale di cui al presente articolo.

Fermo restando il diritto del lavoratore a percepire all'atto della risoluzione del rapporto l'ammontare del conto individuale di previdenza accantonato in suo favore, l'importo sopra richiamato verrà prelevato dal conto di previdenza e devoluto alla copertura assistenziale secondo gli obiettivi e le modalità che verranno stabiliti da una apposita Commissione paritetica entro il 1° settembre 1988.

Con riferimento alla forma di intervento prescelta, al cui finanziamento i lavoratori concorreranno nella misura che verrà determinata d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la Commissione studierà gli opportuni strumenti di controllo da parte dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo di lavoro.

Art.46 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto di percepire il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29.5.1982 n. 297.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori in forza all'Azienda alla data di stipulazione del contratto 6.10.1980 il trattamento di fine rapporto sarà costituito da quanto di loro competenza sulla base delle norme previste dal presente articolo e dall'importo eventualmente già corrisposto a titolo di anticipazione ai sensi dell'accordo 6 ottobre 1980.

Alle indennità di fine rapporto liquidate dopo 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero, in caso di decesso del lavoratore, dalla data di presentazione da parte degli aventi diritti della idonea documentazione verranno riconosciuti gli interessi legali a partire dal primo giorno di decorrenza dei termini sopra indicati.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda annualmente comunicherà al lavoratore l'ammontare dell'importo del trattamento di fine rapporto maturato.

Art.47 - CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, la Società è tenuta a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione dal servizio e nonostante qualsiasi contestazione relativa alla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato presso la Società stessa, della natura delle attribuzioni disimpegnate e della classe di appartenenza.

Art.48 - TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso, la cessione e la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi modo non risolvono di per sé il contratto di impiego, ed il personale ad essa adibito conserva i suoi diritti nei confronti dei nuovi titolari.

Art.49 - CONTROVERSIE

1. Le eventuali controversie che dovessero insorgere sulla interpretazione delle norme del presente contratto sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.
2. Ai fini della conciliazione delle controversie si richiamano le previsioni contenute negli artt.410 e 411, 4° co. C.P.C. e nell'art.2113 C.C., come modificato dall'art.6 della Legge 553/1973.

Art.50 - ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

Per quanto riguarda la materia, si fa rinvio alle norme di cui all'art.20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 con le modalità applicative aziendali in atto.

Art.51 - COMITATO PER LA SICUREZZA DEL LAVORO

1. Alla tutela della qualità dell'ambiente, della sicurezza, della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, l'Azienda provvede avvalendosi di una propria struttura organizzativa cui sono assegnati specifici compiti di studio, ricerca, normazione e controllo nel campo della prevenzione dei rischi comunque connessi con lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Ciò premesso, viene istituito il comitato per la sicurezza sul lavoro, che a livello nazionale svolge i seguenti compiti: - esprimere pareri in ordine ai dati informativi forniti preventivamente dalla Società in occasione dell'introduzione a livello nazionale di :

a) nuovi impianti ed apparecchiature le cui caratteristiche di impiego determinino fenomeni di natura biologica, fisica e chimica e/o alterazioni delle condizioni ambientali (quali ad es. : rumore, microclima, illuminazione, polvere, fumi, gas e vapori) che allo stato delle conoscenze scientifiche tecnico-mediche esistenti, siano suscettibili di incidere sulla salute dei lavoratori;

b) nuovi materiali e sostanze (quali ad es. : resine, collanti, vernici, solventi, ecc.) la cui composizione e livello di concentrazione, correlati alle modalità d'uso, possano risultare, allo stato delle conoscenze scientifiche tecnico-mediche esistenti, nocivi alla salute dei lavoratori;

c) nuove attrezzature e strumenti che, per la loro complessità correlata alle modalità d'uso, possano presentare, allo stato delle conoscenze scientifiche esistenti, particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;

- suggerire iniziative finalizzate alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;

- esprimere pareri in ordine all'introduzione di normative e standard attinenti la sicurezza dei lavoratori;

- controllare la rispondenza delle norme emanate dall'Azienda in materia di sicurezza sul lavoro con le disposizioni di legge proponendo, se del caso, i necessari adeguamenti;

- promuovere indagini conoscitive e ricerche tecnico-specialistiche finalizzate alla soluzione di particolari problemi di sicurezza sul lavoro;

- procedere all'esame di problematiche di carattere generale o specifico;

emerse nei comitati locali, formulando alla Direzione Generale motivate proposte per la loro soluzione;

- esaminare, alla luce dei dati statistici aziendali, l'evoluzione del fenomeno infortunistico proponendo, se del caso, alla Direzione Generale l'adozione di idonee iniziative volte al suo contenimento;

- esaminare ed orientare l'attività dei comitati locali.

3. Analoghi comitati vengono istituiti a livello locale, con i compiti di:

- procedere, ove necessario, alla verifica dello stato di applicazione della vigente normativa di legge ed aziendale in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, proponendo alla Direzione l'adeguamento delle anomalie eventualmente riscontrate;

- seguire l'evoluzione del fenomeno infortunistico, avvalendosi dei dati statistici forniti dall'azienda, proponendo eventualmente alla Direzione specifici interventi volti al suo contenimento, ed effettuare, ove e nei modi ritenuti più opportuni dal Comitato stesso, verifiche ed indagini;
- raccogliere, ai fini della sicurezza sul lavoro, le segnalazioni di anomalie degli impianti delle attrezzature e dei mezzi protettivi trasmesse dai lavoratori e verificare l'adozione di adeguati interventi da parte dell'Azienda;
- sottoporre al Comitato in sede nazionale con accompagnamento di pareri e di proposte, l'esame dei problemi di sicurezza sul lavoro di interesse generale o che, per i loro particolari aspetti, non possano trovare adeguata soluzione in ambito locale;
- esprimere pareri in ordine a nuovi materiali, attrezzature e mezzi protettivi di esclusivo impiego o approvvigionamento locale, che possano presentare, in relazione alle conoscenze specifiche tecnico-mediche esistenti risvolti di particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza e dell'igiene del lavoro;
- esaminare i riflessi sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, derivanti dall'impiego, anche in via sperimentale, di nuove apparecchiature, attrezzature e materiali introdotti su scala nazionale, riferendo nel merito al Comitato in sede nazionale;
- raccogliere le segnalazioni intese a migliorare l'esistente normativa aziendale in tema di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'impiego di materiali ed attrezzature, all'uso dei mezzi individuali di protezione, nonché all'installazione di postazioni di lavoro di videoterminali, formulando eventualmente al Comitato in sede nazionale richieste di chiarimento e proposte di adeguamento.

4. Il Comitato per la sicurezza sul lavoro a livello nazionale è composto da 8 membri, di cui 4 designati dall'Azienda e 4 dalle OO.SS. stipulanti.

5. I comitati di sicurezza locali nelle sedi senza Centro di Produzione saranno composti di 2 membri di cui uno di designazione aziendale e l'altro designato di comune intesa tra le OO.SS. stipulanti. Presso le sedi con Centro di Produzione, i comitati avranno composizione numerica analoga al Comitato in sede nazionale.

6. Tutti i membri dei Comitati dovranno essere dipendenti dell'Azienda e quelli locali reperiti nell'ambito della Sede o Centro.

Art.52 - DECORRENZA E DATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti, decorre dal 10 gennaio 1990 e scadrà il 30 aprile 1993.

2. Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdettato dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.

3. Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

Art.53 - CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

1. Il presente contratto uniforma, assorbe e sostituisce tutti i precedenti contratti collettivi vigenti in materia.

2. Nei confronti dei singoli lavoratori rimangono in vigore le eventuali condizioni più favorevoli in atto.

3. Al personale saranno altresì applicate le eventuali nuove norme di legge e di accordi sindacali per la generalità dell'industria determinanti condizioni più favorevoli, salvo quanto previsto dalla successiva "Clausola Transitoria".

CLAUSOLA TRANSITORIA

I benefici economici derivanti dall'applicazione dei nuovi minimi e delle nuove norme concordate in sede di stipulazione del presente contratto saranno assorbiti, fino a concorrenza del rispettivo importo da eventuali e analoghe corresponsioni che dovessero in seguito intervenire in forma di accordi sindacali di carattere generale di disposizioni legislative e di qualunque altro provvedimento estensibile al personale della RAI.

ALLEGATO A - MINIMI MENSILI DI STIPENDIO

ALLEGATO B - CLASSI FIGURE PROFESSIONALI

ALLEGATO C - Lettere all'Azienda e Richiami Legislativi