ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 9 MAGGIO 1990 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SOCIETÀ RAI- RADIOTELEVISIONE ITALIANA.

Addì 6/4/95 in Roma

tra

l'associazione Sindacale Intersind, con la partecipazione della Rai Radiotelevisione Italiana,e

la Federazione Lavoratori dello Spettacolo FILIS-CGIL, FIS-CISL, UILSIC-UIL e SNATER

- in relazione all'evoluzione dello scenario del settore e del processo tecnologico, all'esigenza di re e criteri di economicità gestionale e di ottimizzazione dei risultati nonché margini di produttività e di competitività coerenti con gli obiettivi di risanamento e di sviluppo dell'Azienda;

- tenuto presente che l'indivisibile rapporto fra risanamento e sviluppo presuppone l'esecuzione in tempi rapidi degli obiettivi del Piano Industriale, concernenti la qualità del servizio, l'operatività di un sistema organizzativo efficiente e in linea con quanto posto in atto da i maggiori concorrenti sul mercato,

le parti hanno convenuto quanto segue:

AUMENTI RETRIBUTIVI

Vengono stabiliti i seguenti aumenti:

Minimi tabellari

Classe dal 1.1.1995 dal 1.1.1995

A 135.920 54.370

1 125.240 50.100

2 166.500 46.600

3 107.770 43.110

4 100.000 40.000

5 91.260 36.510

6 83.500 33.400

7 77.670 31.070

8 69.900 27.960

9 62.140 24.860

10 56.310 22.520

11 48.540 19.420

Elemento distinto dalla retribuzione

Classe dal 1.1.1996

A 67.960

1 62.620

2 58.250

3 53.880

4 50.000

5 45.630

6 41.750

7 38.840

8 34.950

9 31.070

10 28.160

11 24.270

L'Elemento Distinto dalla Retribuzione è utile esclusivamente ai fini del computo della 13a mensilità o del trattamento di fine rapporto e senza alcun altro riflesso di natura legale e/o contrattuale. Tale importo sarà assorbito, fino a concorrenza, dagli eventuali benefici retributivi derivanti dalla revisione e riclassificazione della figure professionali, la cui validità decorrerà dal 1° ottobre 1996.

UNA TANTUM

Tenuto conto dell'intesa intervenuta in data odierna per il rinnovo del C.c.n.l., scaduto il 30 aprile 1993 ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula del presente contratto, per il periodo di servizio l° maggio 1993 - 31 dicembre 1994 verrà corrisposta, come da tabella sottoindicata, una erogazione forfettaria di L. 210.000 lorde medie pro capite, suddivisibili in quote mensili, in proporzione del periodo di servizio prestato.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Classe UNA TANTUM

A 2.900.000

1 2.600.000

2 2.400.000

3 2.200.000

4 2.100.000

5 1.900.000

6 1.700.000

7 1.600.000

8 1.400.000

9 1.300.000

10 1.200.000

11 1.000.000

media 2.109.018

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In materia di contrattazione aziendale, le parti fanno propri i principi e le previsioni fissate al punto 3 del capitolo 2, Assetti contrattuali, del protocollo 23 luglio 199, confermando in particolare:

- la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto collettivo di lavoro, secondo le modalità, le condizioni e gli ambiti definiti dal presente Contratto collettivo di lavoro;

- la contrattazione aziendale deve essere indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione e deve svolgersi in coerenza con la politica dei redditi e tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, della sua redditività e produttività;

- puntuali criteri per l'effettuazione della contrattazione aziendale che decorrerà dal 1° gennaio 1997 e dovrà avere durata quadriennale, saranno definiti dalle parti in occasione del rinnovo dei minimi retributivi al termine del primo biennio di validità, del presente contratto. Le parti si avvarranno del contributo di analisi e proposta che verrà fornito da un apposito gruppo di studio paritetico, che Avvierà i propri lavori nel secondo semestre del 1996.

Sin d'ora le parti si danno atto che le erogazioni di carattere economico dovranno essere strettamente connesse ad incrementi di produttività, qualità e redditività ed altri eventuali elementi da definire aziendalmente, comunque rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati conseguiti con la realizzazione dei programmi aziendali e a quelli legati all'andamento economico dell'impresa.

Tali criteri indirizzeranno la revisione dell'istituto previsto dall'art.33 del CCL.

ART.10 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata del lavoro normale è fissata il 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 relazione ad esigenze produttive predeterminabili in quanto connesse a specifiche produzioni previste dai piani di produzione, l'orario di lavoro può essere distribuito su sei giorni, previa comunicazione alle OO.SS. - nei termini del Protocollo delle Relazioni Industriali - nella misura massima di 20 settimane nel corso dell'anno solare.

4. 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.

5. 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 compiuto 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.

6. 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.

7. Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.

8. 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.

9. Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto della 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.

10. Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbano compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.

11. 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.

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

DICHIARAZIONE 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 il 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.

L'introduzione degli orari su settimana lunga costituirà oggetto di verifica con le OO.SS. stipulanti non oltre il 31.12.95.

NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto stabilito al co. 6 e al co. 7 del presente articolo, nella predeterminazione degli orari di lavoro connessi ad esigenze di produzione, gli orari stessi dovranno essere contenuti nei limiti giornalieri e settimanali stabiliti al comma 1 dell'art.17.

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.

3. 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.

4. 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.

5. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, dei lavoratori a part-time sarà commisurata proporzionalmente alla ridotta durata della prestazione.

6. Ai fini dell'applicazione dei comporti contrattuali utili per i passaggi di classe, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

7. E' fatto divieto di prolungamento dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale.

8. 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

L'Azienda al fine di agevolare l'attuazione dell'istituto, si impegnano ad attuare ogni soluzione possibile di mobilità del personale, e ciò in particolare in quelle realtà, anche regionali, ove sono 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

a)

1. 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 operatore 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 artt.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

Le prestazioni rese in orario notturno saranno retribuite con la relativa maggiorazione riferita ad 1/26 della retribuzione individuale mensile sempreché sia stata resa attività lavorative in tale orario almeno fino alle ore 24.

L'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 richiesta 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.

Il recupero potrà essere concesso a richiesta del lavoratore, sempreché le esigenze di servizio lo consentano.

5. Nel corso di missioni fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità di riscatto economico. 6. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività in settimana lunga, gli verrà corrisposta la maggiorazione di cui all'art.14, comma 1, lett. d).

b)

7. 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.

8. 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.

9. 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

Le prestazioni rese in orario notturno saranno retribuite con la relativa maggiorazione riferita ad 1/26 della retribuzione individuale mensile sempreché sia stata resa attività lavorative in tale orario almeno fino alle ore 24.

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.

10. 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.

Il recupero potrà essere concesso a richiesta del lavoratore, sempreché le esigenze di servizio lo consentano.

11. Nell'ipotesi in cui il dirigente sia chiamato a prestare attività in settimana lunga, gli verrà corrisposta la maggiorazione di cui all'art.14, comma 1, lett. d)

12. Nel corso di missioni fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità di 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 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 far in modo che l'attività giornaliera del restante personale (programisti-registi, aiuto registi-assistenti alla regia e personale regolato dalla lettera b) sia contenuta, di norma, nei limiti dell'orario di lavoro ordinario stabilito al 1° 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 la maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli 10, 14, 15 e 17 del presente contratto salvo che per il personale direttamente impegnato nella produzione e 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) E' facoltà dell'Azienda concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, qualora le esigenze di servizio non lo consentano, l 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 giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno corrisposte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata.

ART.13 - INDENNITÀ' MENSILE FORFETTARIA

A) INDENNITÀ' MENSILE FORFETTARIA

1. Al personale di seguito indicato, operante stabilmente in equipes di ripresa televisiva (squadre esterne ed interne, troupes leggere e pesanti):

- organizzatori-ispettori di produzione;

- tecnico 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 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 si sia verificato il completamento dell'orario ordinario di lavoro.

3. Le 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 artt.10, 15 e 17.

5. Al dipendente che nel corso del quadrimestre effettui lavoro straordinario il cui compenso ecceda l'imposto dell'indennità di cui al presente articolo e l'importo delle seste giornate liquidate con i criteri di cui al successivo 7° comma, sarà liquidata la corrispondente somma a conguaglio con riferimento allo stesso quadrimestre.

6. 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 i compensi previsti per il lavoro festivo e le maggiorazioni per le ore rese in orario notturno.

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" lavorativa, sarà corrisposta, per la sesta giornata stessa, la quota giornaliera dell'indennità mensile forfettaria.

Il "recupero" potrà altresì essere concesso a richiesta del lavoratore, sempreché le esigenze di servizio lo consentano.

7. L'indennità verrà altresì corrisposta a partire dal 5° giorno consecutivo di senza per malattia e per l'intera durata della malattia stessa.

NOTA A VERBALE

Nell'ipotesi di ripartizione dell'orario settimanale su sei giorni, l'indennità verrà corrisposta anche nel caso in cui, in conseguenza di specifica e formale determinazione aziendale, l'orario di lavoro ordinario non venga completato.

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 alla diverse ipotesi di variabilità dei turni e della reale effettuazione degli stessi:

a) nell'arco del mese, turni identici nel corso di ogni settimana, ma differenziati nell'ambito delle settimane: 4% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno dei turni settimanali variati, considerandosi tali quelli diversi dal turno settimanale prevalente;

b) nell'arco della settimana almeno due 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 dell'orario di lavoro sulla base di quanto previsto al terzo comma dell'articolo 10: 13% di un ventiseiesimo di stipendio individuale ed indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana;

e) determinazione giorno per giorno dell'orario di lavoro per tutto il personale operante in esterno in trasferta: 155 di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascuna giornata di variazione oraria, significativa rispetto agli orari giornalieri prefissati;

f) orario spezzato di cui al comma 4 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) è cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b). Le maggiorazioni di cui ai punti d) e f) sono cumulabili con tutte le altre, mentre la maggiorazione di cui al punto e) è cumulabile solo con quella di cui al punto d).

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 previsti 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

La fattispecie della variabilità prevista ai punti a), b), e) è applicabile nel caso che i turni previsti ed effettuati si differenzino di almeno un'ora.

ART.17 - LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, 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 apportare 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 70 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 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 l, 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 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 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: 60 per cento

15. Quando un turno di lavoro ha inizio tra le ore 5.00 e le ore 6.30 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 di lavoro inizia in orario diurno e termina non prima delle ore 0,30 del giorno successivo, 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 3% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.

16. bis - Quando il lavoro ordinario viene effettuato per il 75% in orario notturno, sarà liquidata la maggiorazione prevista per il lavoro notturno per l'intero turno di lavoro.

17. Ai lavoratori cui venga fissato continuamente 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 lavoratore 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 sottoindicati:

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.27 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. I lavoratori assunti dal ..... allo scadere di ogni biennio limitatamente a 5 bienni hanno diritto ad un aumento, nella misura di seguito indicata, con riferimento alla sua classe di appartenenza:

CLASSI: A - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11

2. I predetti aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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.

NORME TRANSITORIE

1. 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.

2. Per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto restano in vigore le norme previste dal CCL 9/5/90 relativamente alla maturazione dell'aumento supplementare in occasione del compimento del 25 anno di servizio e al limite degli aumenti biennali di cui al 4 comma dell'art.27 del citato CCL 9/5/90.

3. Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 1°.2.1980 sono determinati sulla base di quanto previsto in calce all'allegato a) del Contratto Collettivo di Lavoro 6.10.1980.

4. A coloro i quali risultino, alla data di sottoscrizione del CCNL, titolari di un rapporto di formazione e lavoro ai sensi della L. n. 863/1984 e vengano, successivamente alla scadenza dei rispettivi contratti, assunti a tempo indeterminato, sarà applicata la disciplina di cui al punto 2) che precede.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per rendere coerenti con il sistema contrattuale, come definito dal Protocollo del 23 luglio 1993 .........del presente articolo con particolare .......

ORARIO FLESSIBILE

Nei settori aziendali in cui l'attività lavorativa non è organizzata su turni di lavoro successivi e sempreché le esigenze produttive lo consentano e, in ogni caso, laddove esso è già applicato, è consentito al lavoratore di usufruire dell'orario flessibile con possibilità di inizio della prestazione fino ad un massimo di un'ora oltre l'orario prefissato, con compensazione giornaliera.

Tale flessibilità sarà applicata ai lavoratori che osservino gli orari di lavoro standard con inizio alle ore 8,25 o alle ore 8,55.

Nei settori che non osservano tali orari, sarà possibile fruire dell'orario flessibile sempreché le esigenze di servizio lo contentano.

MODELLI ORGANIZZATIVI - PRODUTTIVI

L'esigenza di ottimizzare le risorse presenti in Azienda postula la rivisitazione degli attuali modelli organizzativi-produttivi e dei contenuti delle figure professionali nell'ottica della valorizzazione della professionalità dei lavoratori nell'ambito del processo di revisione tendente a risultati di competitività sul piano dei costi, tramite l'introduzione di criteri di flessibilità nell'utilizzo del personale ed il pieno impiego delle risorse disponibili.

Tale processo è parte integrante ed imprescindibile della rinnovazione contrattuale e, in quanto tale, deve procedere con rapidità e senza soluzione di continuità.

Definita la normativa in tema di orari di lavoro si rende indispensabile mettere a punto le altre flessibilità che, attraverso la ridefinizione dei modelli produttivi, consentono il pieno raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa.

A tali effetti, nel ribadire la necessità di un confronto che pervenga a risultati in tempi rapidi, si delibera il seguente percorso:

- entro il 30 aprile p.v.: definizione dei modelli produttivi relativi al personale che opera negli Studi e nelle Riprese esterne (Sedi e Centri di Produzione), contestualmente, verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;

- entro il 30 giugno p.v.: definizione dei modelli organizzativi relativi al personale la cui attività è direttamente connessa al processo produttivo, al personale c.d. di Alta Frequenza, di manutenzione, dell'area "quadri", amministrativa, informatica, tecnica e del personale tutto; contestualmente verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;

Definito ciascun modello produttivo - organizzativo e le conseguenti modalità di esercizio delle attività, verranno avviati, laddove necessario, i relativi percorsi formativi e la sperimentazione dei nuovi modelli per verificarne la validità ai fini della produttività aziendale e della professionalità dei lavoratori.

Al temine della sperimentazione, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati ottenuti e per procedere alla riclassificazione del personale, la cui validità avrà effetto dal primo ottobre 1996.

Durante gli incontri saranno anche affrontati e definiti i problemi relativi alla omogeneizzazione dei trattamenti, sempreché funzionali ai nuovi modelli.

Roma, 5 aprile 1995

DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Il presente contratto collettivo decorre dal 1° gennaio 1995 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1998; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1996.