

# Contratto 5 Aprile 1997

## IPOTESI DI ACCORDO

**Addì 5 aprile 1997**, in Roma si sono incontrate

l'Associazione Sindacale Intersind, la Rai-Radiotelevisione Italiana

la SLC-CGIL, la FIS-CISL, UILSIC-UIL

premesso che

- il presente accordo nell'assumere come proprio lo spirito del protocollo del 23 luglio 1993 ne realizza per quanto previsto dal [contratto collettivo di lavoro 6 aprile 1995](#) le finalità e gli indirizzi in tema di contrattazione di secondo livello e di rinnovo dei minimi contrattuali per il biennio 1997 e 1998;
- in tale contesto le parti, assumendo quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività dell'impresa e di valorizzazione del sistema produttivo aziendale, hanno definito l'istituzione del premio di risultato raccordandolo a parametri obiettivi e quindi all'andamento economico dell'impresa;
- per l'esigenza di acquisire nuovi livelli di competitività è indispensabile ricercare logiche operative in grado di accentuare la capacità di rispondere in modo propositivo alla specificità e alla dinamicità del mercato,

hanno convenuto

## RINNOVO BIENNALE PARTE ECONOMICA CCL

In attuazione di quanto previsto dal [CCL 6 aprile 1995](#) ed in coerenza con quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993, è stato convenuto di procedere agli aumenti dei minimi tabellari alle decorrenze previste dallo schema seguente.

CLASSI	dal 1.1.1997	dal 1.5.1998
A	L.101.940	L.67.960
1	L.93.930	L.62.620
2	L.87.380	L.58.250
3	L.80.830	L.53.880

4	L.75.000	L.50.000
5	L.68.450	L.45.830
6	L.62.620	L.41.750
7	L.58.250	L.38.830
8	L.52.430	L.34.950
9	L.46.600	L.31.070
10	L.42.230	L.28.160
11	L.36.410	L.24.270

## PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato, da corrisondersi sulla base dei risultati di bilancio (MOL) dell'esercizio di riferimento, così come previsto dal piano industriale 1997-1999, sarà pari all'importo del premio di produzione, parte variabile di cui all'[art.33](#) del CCL vigente, incrementato nelle seguenti misure:

CLASSI	Aprile 1998	Aprile 1999	Aprile 2000
A	L.543.690	L.543.690	L.679.610
1	L.500.970	L.500.970	L.626.210
2	L.466.020	L.466.020	L.582.520
3	L.431.070	L.431.070	L.538.830
4	L.400.000	L.400.000	L.500.000
5	L.365.050	L.365.050	L.456.310
6	L.333.980	L.333.980	L.417.480
7	L.310.680	L.310.680	L.380.350
8	L.279.610	L.279.610	L.489.510
9	L.248.540	L.248.540	L.310.680
10	L.225.240	L.225.240	L.281.550
11	L.194.170	L.194.170	L.242.720

## UNA TANTUM

Per il pregresso, ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposta, come da tabella sottoindicata una erogazione forfetaria di L 400.000 lorde medie pro-capite, suddivisibili in quote mensili in proporzione al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno solare 1996.

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

<b>CLASSI</b>	<b>Aprile 1998</b>
A	L.543.690
1	L.500.970
2	L.466.020
3	L.431.070
4	L.400.000
5	L.365.050
6	L.333.980
7	L.310.680
8	L.279.610
9	L.248.540
10	L.225.240
11	L.194.170

## **PREMIO DI RISULTATO**

Nello spirito del Protocollo del 23-7-1993 e del [Ccnl sottoscritto il 6 aprile 1995](#), le parti hanno convenuto sull'introduzione di un Premio di Risultato quale strumento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori ai processi di sviluppo ed ai risultati dell'Azienda, premessa per il miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato.

Il premio sarà corrisposto in ciascun anno sulla base dell'andamento complessivo, sia produttivo che economico, dell'Azienda. Avrà pertanto le seguenti caratteristiche:

- sarà determinabile dopo la determinazione dei risultati;
- la relativa quantificazione avverrà con la predeterminazione concordata di un importo che rappresenta il riconoscimento del contributo professionale fornito dai lavoratori;
- sarà calcolato solo con riferimento ai risultati relativi ai parametri più avanti indicati ed al miglioramento conseguito;

La logica generale prevede che il Premio sia derivante dall'andamento e sia legato al miglioramento dei risultati conseguiti ed al mantenimento e miglioramento del trend di sviluppo dell'Azienda.

L'erogazione del premio di risultato - che assorbe l'attuale premio di produzione parte variabile così come definito dall'[art.33](#) del CCL e che avrà valenza quadriennale - decorrerà dal mese di aprile del 1998 sulla base di parametri oggettivi, riferiti all'esercizio finanziario dell'anno precedente a quello di erogazione del premio. Tali parametri tengono conto del raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di MOL, così come individuato nel Piano Industriale salvo gli effetti derivanti da impatti normativi esterni.

Il premio di produzione parte fissa, che le parti si riservano di ridefinire alla scadenza contrattuale, verrà erogato con le competenze del mese di ottobre a decorrere dall'anno 2000.

Il premio di risultato complessivo sarà ridotto sulla base delle assenze verificatesi nell'esercizio finanziario di riferimento con i criteri definiti al comma 4 dell'[art.33](#) del CCL.

Non sono computate come assenze i giorni di ferie, i giorni di permesso retribuito, le giornate di permesso sostitutive delle ex festività soppresse, i giorni festivi, il periodo di assenza obbligatorio per maternità, i permessi connessi alla normativa ai portatori di handicap, le giornate di assenza per donazione del sangue e le giornate di permesso sindacale per riunioni con la Direzione aziendale.

Il Premio di Risultato non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Il Premio di Risultato è computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nell'esercizio finanziario di riferimento.

Avrà diritto al Premio il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno finanziario a cui si riferisce il premio.

Per quanto sopra, i contenuti economici rientreranno nel regime contributivo che, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23.7.1993, verrà definito in sede legislativa.

Il presente accordo ha validità per il quadriennio gennaio/1997 - dicembre/2000 e, pertanto sino a tale ultima data nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa aziendale di secondo livello, secondo quanto previsto dal vigente Ccnl.

## **CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Le parti al fine di favorire il processo di recupero di nuovi livelli di efficienza del sistema produttivo, indispensabile per mantenere un posizionamento competitivo sul mercato, di mandare ad effetto criteri di riduzione del ricorso agli

appalti e contestualmente di operare in un'ottica di ottimizzazione dell'impiego delle risorse interne, preso atto che la realizzazione degli obiettivi di miglioramento costante del sistema deve trovare puntuale riferimento, oltre che in nuovi modelli organizzativi - produttivi, anche sul piano strettamente operativo, concordano che:

ai sensi dell'art.23 della [legge n.56 del 28 febbraio 1987](#), l'apposizione del termine del contratto di lavoro è consentita anche nelle seguenti ipotesi di assunzione di personale con qualsiasi qualifica:

1. per un programma od una pluralità di specifici programmi quando l'impegno per ciascun programma non esaurisce la prestazione giornaliera e/o settimanale;
2. quando si verificano incrementi di attività per punte di lavoro connesse ad eventi straordinari e di particolare rilievo nell'ambito radiotelevisivo dei programmi e dell'informazione, e/o correlati con organismi a carattere internazionale. In tal caso le assunzioni a termine potranno avvenire anche in anticipo sugli eventi medesimi purché siano ad essi preordinate;
3. quando sia necessario sostituire personale in regime di distacco presso altre strutture aziendali o presso consociate per un periodo non superiore ad un anno;
4. per nuove attività di tipo sperimentale.

Le assunzioni a termine nelle ipotesi di cui ai punti 2 e 4 potranno avvenire anche in sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato distolte dalle ordinarie incombenze ed adibiti all'esecuzione di attività connesse alle previsioni di cui ai predetti punti.

I lavoratori assunti a tempo determinato per le ipotesi di cui ai punti precedenti non potranno superare il 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Qualora se ne ravvisi la necessità aziendale la suddetta percentuale potrà essere elevata di comune intesa tra le parti.

-----

In sede locale sarà fornita informativa semestrale ai rappresentanti sindacali sui contratti a tempo determinato stipulati in applicazione alla [legge n.56/87](#). Le parti verificheranno entro giugno 1998 lo stato di applicazione del presente accordo e gli effetti conseguenti, al fine di definire eventuali ulteriori aggiornamenti attuativi alla normativa.

Qualora intervenissero modifiche legislative sulla materia le parti si incontreranno per valutarne congiuntamente gli effetti.

-----

In relazione a quanto sottoscritto con riferimento all'applicazione della [legge 56/87](#) circa i contratti a tempo determinato, l'Azienda si impegna a reperire, salvo casi eccezionali per i quali è previsto un utilizzo di professionalità limitato, il personale da assumere con contratto a tempo determinato nell'ambito di appositi "bacini" costituiti tramite opportuni accertamenti di idoneità, che verranno effettuati con finalità e modalità analoghe alle selezioni.

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, l'Azienda si impegna ad effettuarle, qualora sussistano la coerenza con la figura professionale e le caratteristiche individuali necessarie, tra il personale maggiormente utilizzato con contratti a termine nei suddetti "bacini".

Entro il mese di maggio l'Azienda attiverà un confronto in sede sindacale sui criteri da adottare per la costituzione dei "bacini".

## **ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

In relazione a quanto previsto dalla nota a verbale dell'[art.10](#) del vigente CCL, le parti convengono che con riferimento a quanto stabilito al comma 6 ed al comma 7 dell'[art.10](#) e fermo restando i limiti giornalieri e settimanali stabiliti al comma 11 del CCL, per le esigenze relative alla fiction ed alle produzioni seriali in genere nonché per le realizzazioni connesse ad avvenimenti di grande rilievo nazionale ed internazionale di durata complessiva almeno settimanale, previo confronto con le OO.SS. locali, nella comunicazione settimanale degli orari di lavoro, l'Azienda dovrà indicare in tabella anche l'arco di orario di previsione del lavoro complessivo giornaliero.

Per le produzioni di durata superiore a quattro mesi consecutivi l'Azienda concorderà con le OO.SS. in sede locale le figure professionali interessate alla rotazione.

A richiesta del lavoratore, l'eventuale conguaglio quadrimestrale derivante dall'applicazione dell'[art.13](#) del vigente CCL., potrà essere trasformato in giornate di recupero.

## **FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE**

In applicazione delle modifiche normative introdotte con il D. Lgs 124/93 in materia di forme pensionistiche complementari, le parti convengono di riformulare l'articolo contrattuale relativo alla previdenza integrativa ([art.45](#) del CCL 9 Maggio 1990 all.to 1) e di adeguare lo Statuto ed il Regolamento esecutivo del Fondo di Previdenza RAI ( CRAIPI ) allegati al presente accordo entro il 31 Maggio 1997. A tal fine le parti convengono di incontrarsi in sede tecnica entro il 18 aprile p.v.. In tale direzione le parti concordano di procedere alla regolarizzazione delle posizioni dei dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 28 aprile 1993, per i quali l'adesione alla Cassa è volontaria

ed ai quali si applicano esclusivamente le norme legislative sopra richiamate . Gli stanziamenti a carico aziendale e le ritenute a carico dei lavoratori, relativamente al pregresso , verranno effettuati mensilmente per quote riferite al quadrimestre con le stesse modalità e saranno oggetto di successivo incontro tra le parti. Le parti convengono , inoltre, di impegnare i propri rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione della CRAIPI ad approvare la Convenzione RAI/CRAIPI ( all.to 2) ; a tale proposito si riconferma che nulla viene modificato in ordine alle responsabilità attualmente gravanti su RAI ed alle garanzie che la medesima ha sinora fornito. Si conferma infine l'attuale previsione dello Statuto che indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Cassa fra i membri del Consiglio designati dalla RAI.

## **FASI**

Si conviene di confermare gli accordi vigenti (all.to 3) in materia di fondo di assistenza sanitaria, così come istituiti con il CCL del maggio 1987 , sottoscrivendo l'articolo contrattuale allegato in cui si confermano i criteri applicativi adottati sin dalla data di sottoscrizione del CCL sopra citato. Qualora il contratto con la controparte società di assicurazione dovesse in futuro implicare un incremento degli oneri a carico del FASI, le parti si incontreranno per valutarne congiuntamente i riflessi.

---

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ALLEGATO 1)**

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 28 aprile 1993 che aderiscono alla Cassa di Previdenza per dipendenti della Rai-Radiotelevisione Italiana (CRAIPI) , vengono effettuati i seguenti versamenti mensili calcolati sugli elementi retribuiti utili ai fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto ( con esclusione di quanto previsto al 6<sup>a</sup> comma dell'art.25 ) : 2% a carico dell'Azienda 1% a carico del lavoratore oltre ad almeno il 50% del TFR maturato nell'anno solare o comunque fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro che sarà versato alla CRAIPI rispettivamente il 31 dicembre di ciascun anno o entro il termine del mese nel quale cessa il rapporto di lavoro .Per i lavoratori di prima occupazione decorrente dal 28 aprile 1993 sarà versato l'intero TFR. I versamenti a carico dell'Azienda e del lavoratore non potranno superare il limite del 2% della retribuzione come sopra definita , con un importo massimo pari a lire 2.500.000 annue ; tale limite sarà automaticamente adeguato ad eventuali future ridefinizioni legislative. Il versamento a carico dell'Azienda non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

### **Nota a verbale**

*Per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 27 aprile 1993 restano in vigore le norme previste dall'[art.45](#) del CCL 9 maggio 1990 e degli accordi sottoscritti in materia fino alla predetta data.*

---

## CONVENZIONE (ALLEGATO 2)

tra la RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA S.p.A. In persona del

.....

.....

e la CASSA .....

.....

- Premesso che scopo statutario della Cassa è quello di gestire, con decorrenza dalla sua costituzione, i trattamenti previdenziali integrativi aziendali dei dipendenti (o dei dirigenti) della RAI in attuazione degli accordi sindacali che li prevedono e di amministrare i contributi degli iscritti e della Società conferiti in esecuzione di tali accordi;

- premesso che, per i trattamenti previdenziali integrativi aziendali maturati per i periodi di servizio precedenti alla data di costituzione della Cassa, la RAI ha continuato a provvedere con gestione al suo interno;

- premesso che, di conseguenza, sia la Cassa che la RAI provvedono, ciascuna per i periodi e le prestazioni di competenza, ad erogare i trattamenti previdenziali integrativi ai dipendenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

- considerato il carattere strutturalmente unitario dei trattamenti previdenziali integrativi assicurati a favore dei dipendenti;

- ritenuta, pertanto, l'opportunità di unificare l'erogazione di quei trattamenti, ferma restando l'applicabilità delle rispettive discipline;

si conviene quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti, la RAI comunicherà alla Cassa, in relazione all'opzione circa il trattamento prescelto, gli importi del trattamento integrativo previdenziale aziendale a carico della sua gestione interna e provvederà ad accreditare alla Cassa le somme corrispondenti con valuta idonea a consentire la tempestiva erogazione.
3. La Cassa è incaricata di erogare ai dipendenti l'intero importo del trattamento integrativo previdenziale complessivamente maturato e, pertanto, la somma corrispondente di cui al precedente art.2 contestualmente all'erogazione dell'importo del trattamento previdenziale integrativo di sua competenza. A tal fine, consegnerà al dipendente un conteggio unico, ancorché contenente distinta menzione degli elementi di rispettiva competenza. Di conseguenza, la Cassa chiederà ai dipendenti di sottoscrivere un documento con l'indicazione dell'importo complessivo del trattamento erogato, dalla quale risulti che, per la somma a carico della RAI, l'erogazione è stata fatta dalla Cassa, previo accredito delle corrispondenti somme da parte della RAI stessa e con totale liberazione di quest'ultima.
4. In caso di contestazioni relative alle somme di competenza della RAI, la Cassa si impegna a darne immediata comunicazione.



5. Nulla è modificato in ordine alla responsabilità attualmente gravanti sulla RAI.

Letto, approvato e sottoscritto.

---

### **ASSISTENZA SANITARIA (ALLEGATO 3)**

Assistenza Sanitaria Al fine di prefissare uno strumento di intervento a carattere collettivo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale , l'Azienda concorrerà con L.500.000 erogabili entro il 31 gennaio di ciascun anno , per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio a tale data che abbia aderito al Fondo Assistenza Sanitaria Interna per i dipendenti Rai (FASI RAI) istituito con accordo del 20 febbraio 1991. Il contributo di cui sopra non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

### **RSU**

Nel quadro delle intese intervenute in data odierna , le parti si impegnano ad avviare entro il mese di giugno p.v. il negoziato per la costituzione delle RSU secondo gli indirizzi normativi fissati nell'accordo interconfederale che regola la materia.

### **VERBALE DI ACCORDO**

Le iniziative legislative, più volte rinviate, inerenti la regolamentazione del comparto radiotelevisivo sia per gli aspetti relativi alle garanzie di pluralismo del sistema informativo e produttivo, nonché per quelli afferenti al ruolo del servizio pubblico attualmente garantito dalla RAI in qualità di concessionario, hanno determinato un quadro di complessiva problematicità e, conseguentemente, di necessari rinvii nella definizione di assetti organizzativi e di figure professionali che, allo stato, decidono comunque di superare.

Pertanto le parti sottoscrittrici dell'accordo integrativo concordano di dare corso agli impegni assunti, con l'[accordo del 6/4/1995](#) sulla classificazione nonché a quelli successivi del 28/7/1995, entro il 1° gennaio 1998 con il preciso intento di procedere anche alla ridefinizione di quelle figure professionali che, in relazione alla introduzione di processi organizzativo-produttivi e/o alle innovazioni tecnologiche, consentano un recupero di produttività e di efficienza, adottando, ove necessario, lo strumento della sperimentazione.

Coerentemente con la predetta impostazione e con l'obiettivo di pervenire a livelli di maggiore efficacia e competitività degli attuali assetti organizzativo-produttivi tenuto anche conto delle modalità operative definite dai sopra richiamati accordi a livello nazionale e locale, le parti convengono che:

- nelle sedi regionali i coordinatori tecnici provvedano alla messa a punto delle telecamere ed al loro posizionamento in condizioni di illuminazione e di inquadratura predeterminate dall'operatore nonché a tutte le operazioni relative alla messa in onda dei notiziari;
- nei centri di produzione si procederà all'avvio della sperimentazione della figura dello specializzato della produzione nella sua interezza, finalizzata allo snellimento e flessibilizzazione dei modelli produttivi, secondo l'accordo del 28 luglio 1995.

Le parti altresì procederanno a partire dal 1° maggio 1997 alla individuazione delle figure professionali che, previa idonea rivisitazione del profilo stesso ed eventuale sua sperimentazione nel contesto organizzativo-produttivo aziendale, concretando significativi miglioramenti di produttività e di efficienza nell'area di utilizzazione, potranno rientrare nel progetto di riassetto dell'inquadramento.

Roma 5 aprile 1997

---

## **TRANSAZIONE**

Le parti confermano la disponibilità a perfezionare avanti il Tribunale di Torino una transazione che - in relazione agli accordi sottoscritti in data ..... in merito all'interpretazione delle norme contrattuali sull'orario di lavoro - preveda:

- la rinuncia di tutti i ricorrenti della causa Doriana Bertino + altri contro RAI (R.G. n.358/1996) ad avvalersi della sentenza del Pretore di Torino n.8684/96 del 12 settembre / 23 dicembre 1996, da intendersi comunque superata dalla conciliazione stessa;
- la rinuncia della RAI al ricorso in appello;
- l'integrale compensazione tra le parti delle spese legali.

Roma 5 aprile 1997

---

## **Lettera alle Organizzazioni Sindacali**

### **Contratti a tempo determinato**

L'Azienda si impegna ad applicare integralmente a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato la normativa prevista dal vigente CCL "Quadri, Impiegati, Operai".

L'Azienda conferma che a tutto il personale a tempo determinato, su espressa delega, verranno trattenuti i contributi sindacali.

Si conferma che, ai fini della costituzione dei "bacini" di cui all'[articolo contrattuale sottoscritto il 5 aprile 1997](#), ai candidati verranno richiesti requisiti analoghi a quelli previsti per la partecipazione alle selezioni e quindi

senza esclusione di eventuali partecipanti che hanno vincoli di parentela con i dipendenti.

Roma 5 aprile 1997

---

**Lettera alle Organizzazioni Sindacali**

**Articolazione dell'orario di lavoro**

In relazione agli accordi sottoscritti in merito all'[articolazione dell'orario di lavoro](#), l'Azienda conferma l'applicabilità dell'accordo raggiunto in materia - per la particolarità della situazione - presso il Centro di Produzione di Napoli per la realizzazione della soap opera "Un posto al sole".

Roma 5 aprile 1997