

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 luglio 2007 si sono incontrate la Rai-Radiotelevisione Italiana e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, SNATER-CISAL, UGL-INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL al fine di procedere alla sottoscrizione della stesura del CCL per quadri, impiegati ed operai della RAI Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Click, Rai Net, Rai Sat, Rai Trade, Rai Way.

A tale proposito Azienda ed OO.SS. si danno reciprocamente atto che le parti non inserite in quanto modificate da norme di legge (contratto di somministrazione e contratto a termine) costituiranno oggetto di un successivo approfondimento, che verra' programmato per il mese di settembre, al fine di stabilire termini e modalita' di applicazione degli istituti.

  
Alessandro

Mario Lattanzi

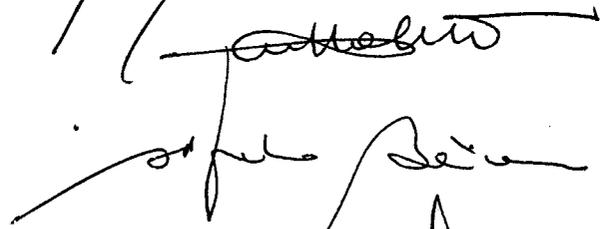
Renzo

Francesco Petrucci

Antonio Lavato

Enrico



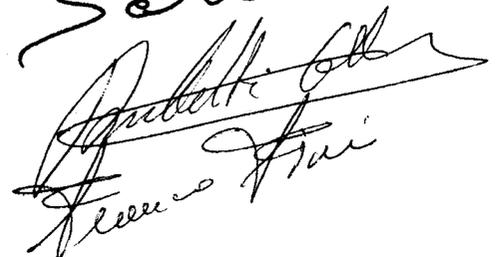




Giulia

Stefania Rancati

Schirone





## INDICE

### I. PARTE GENERALE

- Art.1 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI  
Art.2 PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

### II. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.3 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO  
Art.4 ASSUNZIONE DEL PERSONALE  
Art.5 RICONOSCIMENTO ANZIANITA' PREGRESSA  
Art.6 PERIODO DI PROVA  
Art.7 RESIDENZA E DOMICILIO  
Art.8 RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE  
Art.9 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE  
Art.10 APPRENDISTATO  
Art.11 CONTRATTI DI INSERIMENTO  
Art.12 FLESSIBILITA' DEL LAVORO E APPALTI

### III. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.13 ORARIO DI LAVORO  
Art.14 RIPOSO SETTIMANALE  
Art.15 GIORNI FESTIVI  
Art.16 FERIE  
Art.17 PERMESSI  
Art.18 MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO  
Art.19 GRAVIDANZA E PUERPERIO  
Art.20 ASSENZE  
Art.21 ASPETTATIVA  
Art.22 SERVIZIO MILITARE  
Art.23 ASSICURAZIONE PER INFORTUNI  
Art.24 TRASFERIMENTI  
Art.25 TRASFERTE  
Art.26 ALLOGGIO  
Art.27 ABITI DA LAVORO

### IV. NORME DISCIPLINARI

- Art.28 DOVERI DEI LAVORATORI  
Art.29 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### V. TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art.30 DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE  
Art.31 MINIMI DI STIPENDIO  
Art.32 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the document. The signatures are stylized and vary in size and orientation, including some that appear to be initials or short names.

- Art.33 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, DOMENICALE, NOTTURNO
- Art.34 INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO
- Art.35 INDENNITA' MAGGIORI PRESTAZIONI
- Art.36 VARIABILITA' TURNI
- Art.37 INDENNITA' SPECIALI
- Art.38 INDENNITA' DI REPERIBILITA'
- Art.39 INDENNITA' DI MENSA
- Art.40 TREDICESIMA MENSILITA'
- Art.41 QUATTORDICESIMA MENSILITA'
- Art.42 PREMIO DI PRODUZIONE E PREMIO DI RISULTATO
- Art.43 ASSEGNO DI NUZIALITA'
- Art.44 ASSISTENZA SANITARIA

## **VI. CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 45 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI
- Art. 46 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
- Art. 47 PREVIDENZA AZIENDALE
- Art. 48 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- Art. 49 CERTIFICATO DI SERVIZIO
- Art. 50 TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

## **VII. NORME FINALI**

- Art. 51 CONTROVERSIE
- Art. 52 ASSEMBLEA DEI LAVORATORI
- Art. 53 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO
- Art. 54 CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

## **ALLEGATI**

### **VIII. CLASSIFICAZIONE**

- Art. 55 CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE
- Art. 56 ASSEGNAZIONE AL LIVELLO SUPERIORE E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI
- Art. 57 ASSEGNAZIONE DI LIVELLO DEI LAUREATI E DEI DIPLOMATI
- Art. 58 AREA QUADRI. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE
- Art. 59 LIVELLI E MANSIONI

**ALLEGATO A:** Accordo sindacale del 22 novembre 2001 in materia di regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a somewhat circular pattern. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names. The overall appearance is that of a formal document where multiple parties have signed their names.

# I. PARTE GENERALE

## ART. 1 SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

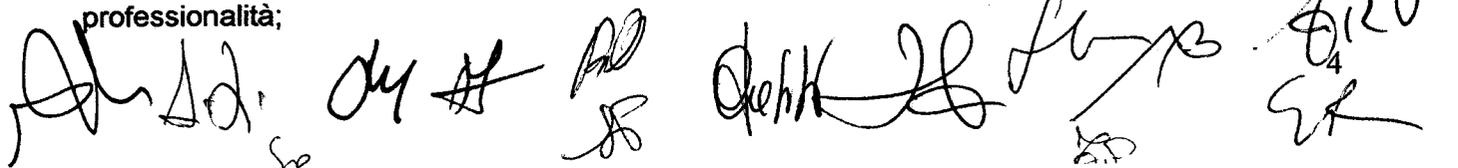
Vengono definiti due livelli relazionali: il primo, nazionale, che potrà trovare la sua sede anche nella Commissione Paritetica, con le eccezioni di seguito specificate, e il secondo, locale, nell'ambito della unità produttiva.

### **A) Materie di confronto a livello nazionale (Direzione Risorse Umane e Organizzazione - Segreterie Nazionali OO.SS. / Commissione Paritetica):**

Vengono trattate a livello nazionale le questioni di carattere generale di interesse sindacale e le informative su tematiche espressamente previste dal protocollo o puntualmente richieste dalle OO.SS.

Le materie oggetto del confronto a livello nazionale sono quelle di seguito indicate:

- a) le linee delle politiche di Gruppo definite nel piano triennale in ordine all'assetto occupazionale, alla programmazione economica e finanziaria, agli investimenti e agli appalti;
- b) le linee di sviluppo tecnologico ed i relativi riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, nonché le ripercussioni che l'evoluzione della tecnologia, del mercato e dei servizi potrà avere sulle articolazioni professionali globali, anche ai fini dei processi di mobilità professionale;
- c) la dinamica dei modelli organizzativi, della produttività ed in generale dei principali indicatori che riguardano il fattore lavoro;
- d) i progetti in materia di formazione e di riqualificazione professionale;
- e) l'esame del quadro concernente l'applicazione delle politiche sulle pari opportunità, anche alla luce dei lavori dell'apposita Commissione Paritetica;
- f) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura dei palinsesti radiofonici e televisivi ed i conseguenti piani annuali di produzione;
- g) gli indirizzi produttivi interni;
- h) gli indirizzi produttivi connessi agli acquisti, alle coproduzioni, agli appalti ed il ricorso al lavoro atipico;
- i) gli affinamenti del sistema organizzativo e dei modelli produttivi in corso di vigenza del contratto;
- j) i criteri che presiedono alla mobilità orizzontale e verticale ed alle politiche premianti e di valutazione del personale a livello direzionale, interdirezionale e societario;
- k) l'incidenza che hanno avuto sulla produzione gli eventuali appalti, precisandone la natura;
- l) i dati sui contratti a termine, di inserimento, di apprendistato suddivisi per profili professionali;
- m) l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione delle norme contrattuali e, in genere, degli accordi stipulati a livello nazionale;
- n) l'andamento e le prospettive del mercato nazionale ed internazionale del settore della multimedialità;
- o) le nuove iniziative, le nuove tecnologie, i nuovi insediamenti, i nuovi modelli produttivi che comportino significativi riflessi sull'occupazione, sulla mobilità, sulle condizioni di lavoro e sulle professionalità;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Fiber' and '4'.

- p) i criteri generali in ordine alle iniziative di reclutamento e di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- q) la situazione relativa all'attuazione delle politiche sulle pari opportunità; con cadenza biennale saranno forniti i dati previsti dall'art.9, comma 1, della legge n. 125 del 10/4/91 e dai Decreti Ministeriali applicativi;
- r) l'andamento delle prospettive occupazionali, anche nell'ipotesi di sviluppare forme innovative relative alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa;
- s) il monitoraggio della fase di consolidamento del nuovo sistema di classificazione del personale e dei relativi profili professionali;
- t) le tematiche attinenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- u) la materia dei licenziamenti individuali e collettivi e quella dei trasferimenti d'Azienda ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali vigenti;
- v) la materia relativa ai provvedimenti disciplinari come regolamentata dal CCL;
- z) le materie di competenza delle RSU individuate alla successiva lettera B) "Materie di confronto a livello locale".

Viene istituita una **Commissione Paritetica Azienda-Sindacato** che puo' ricomprendere tutte le funzioni demandate, in via ordinaria, alle parti, salvo quelle indicate alle lettere m), u), v), z).

Resta, altresì, espressamente esclusa dalla competenza della Commissione Paritetica la trattazione delle vertenze individuali, che verranno promosse direttamente dalle OO.SS. alla Società'.

La Commissione si riunirà una volta ogni tre mesi, con un ordine del giorno che dovrà essere definito anche sulla base delle indicazioni e richieste al riguardo avanzate dalle OO.SS. e chiuso almeno 15 giorni prima della data dell'incontro.

Nel caso in cui i temi in discussione comprendano questioni di livello locale a rilevanza nazionale, la Commissione sarà all'occorrenza integrata da un componente della R.S.U. competente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I permessi sindacali per la partecipazione alla Commissione Paritetica sono da intendersi rilasciati a titolo di permesso per incontri con la Direzione Aziendale.

Le richieste di incontro su temi specifici dovranno essere riportate all'interno dell'ordine del giorno della Commissione Paritetica, fatta eccezione per le procedure di conciliazione riferite alla proclamazione di scioperi (v. accordo 22 novembre 2001) e le questioni che, per loro natura, debbono essere trattate in periodi di tempo precisi e in alcun modo rinviabili.

**B) Materie di confronto a livello locale (Funzioni Personale Unita' Produttive-RSU):**

- a) esposizione del piano produttivo locale;
- b) conseguenze delle innovazioni di carattere tecnologico, tecnico-organizzativo e professionale sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- c) articolazione degli orari di lavoro;
- d) modelli organizzativi di riferimento che comportino l'adozione di specifiche soluzioni anche a carattere sperimentale e che tengano conto di particolari caratteristiche locali;

Ad.  
Fin

SR

- e) iniziative di formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, tenuto conto, in particolare, dei mutamenti e delle connotazioni evolutive connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali in atto;
- f) consistenza degli appalti di servizio e degli appalti di produzione ed incidenza di questi ultimi sulla produzione;
- g) tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- h) previsione sul ricorso ai contratti a termine, di inserimento, di apprendistato;
- i) i dati consuntivi del lavoro straordinario.

Verra' fornita, inoltre, con cadenza annuale o, a richiesta delle Parti, semestrale, specifica informativa, nel rispetto della normativa in materia di privacy, relativa ai dati riguardanti la consistenza dell'organico di ciascuna Unita' Produttiva, suddiviso per categorie professionali e settori di lavoro.

Saranno oggetto di confronto a livello di Unita' Produttiva le vertenze presentate dalle R.S.U. le cui ricadute non determinino modifiche sull'assetto normativo e sulla organizzazione del lavoro definiti dal CCL e dagli accordi di livello nazionale.

L'interlocuzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle materie in esame avverrà con le strutture aziendali competenti, e in particolare:

- per la produzione televisiva, la funzione Personale della Direzione Produzione TV;
- per la produzione radiofonica con la funzione Risorse Radiofoniche della Direzione Radio;
- per le Sedi Regionali con i Direttori di Sede ed, eventualmente, rappresentanti della Direzione Coordinamento Sedi Regionali;
- per le attività amministrative e di staff con le competenti strutture della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- per le Società del Gruppo diverse da Rai con i rispettivi responsabili del Personale.

### **C) Procedure di conciliazione delle controversie individuali e plurime**

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono.

Le controversie attinenti l'applicazione delle normative contrattuali e di legge verranno di norma esaminate tra la Società e le Rappresentanze Sindacali Unitarie ovvero, in mancanza, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti.

La discussione delle vertenze verrà affrontata entro trenta giorni dalla loro presentazione e si esaurirà nei trenta giorni successivi con la predisposizione di specifico verbale. Tale termine potrà essere prorogato ulteriormente su richiesta di una delle Parti nel caso in cui si rendano necessari ulteriori accertamenti.

Qualora non si raggiunga un accordo tra la Società e la RSU la vertenza, a richiesta di una delle Parti, potrà essere sottoposta nei quindici giorni successivi ad un ulteriore esame con le Organizzazioni territoriali sindacali e datoriali. In caso di mancato accordo la vertenza potrà essere sottoposta, nei successivi quindici giorni, ad un ulteriore esame con le Organizzazioni nazionali sindacali e datoriali.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra indicate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

B  
Haw

Le vertenze già discusse e definite non verranno riproposte dal Sindacato a meno che non siano intervenuti mutamenti nella situazione o nuovi elementi che possano incidere nella valutazione della vertenza stessa.

Quanto alle controversie plurime, l'eventuale esame della controversia in terza istanza avverrà in sede di Commissione Paritetica.

#### D) Commissione Pari Opportunità'

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'accordo del 20 febbraio 1998 in materia di agibilità sindacale, convengono sull'opportunità di confermare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo/donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo/donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca per la promozione e attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità al lavoro e nel lavoro, discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

A questa Commissione, composta da dodici membri dei quali sei designati dalla Rai e sei dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, sono assegnati i seguenti compiti:

- configurare condizioni che possano concorrere ad uno sviluppo dell'occupazione femminile nei vari settori aziendali, anche attraverso specifici processi formativi;
- promuovere azioni positive al fine di individuare e rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono le pari opportunità e la valorizzazione del lavoro delle donne;
- agevolare, anche attraverso il ricorso al part-time, la collocazione su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

A tal fine alla Commissione vengono forniti, compatibilmente con la normativa vigente, con cadenza semestrale, i dati base, scorporati, relativamente alla situazione del personale della Società'.

Con l'obiettivo di migliorare la conoscenza delle realtà locali, la Commissione potrà avvalersi dell'assistenza di referenti che, in ogni realtà locale, verranno indicati dalle rappresentanze sindacali localmente costituite e dai rappresentanti aziendali delle singole Unità Produttive.

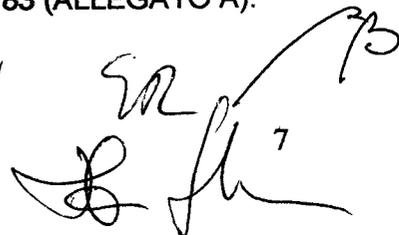
Le competenze della Commissione Pari Opportunità, che si caratterizzano come espressione di rapporto partecipativo, presentano finalità di studio, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, che potranno realizzarsi anche nella predisposizione di studi, pareri e proposte.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

*Restano ovviamente salve, dal presente sistema di informazione e confronto, le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.*

### **ART. 2 PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO**

Per la regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero si rinvia all'Accordo Sindacale sottoscritto in data 22 novembre 2001, in attuazione di quanto disposto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 (ALLEGATO A).



## II. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 3

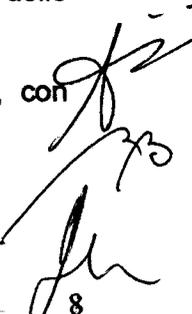
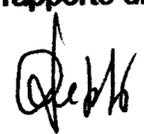
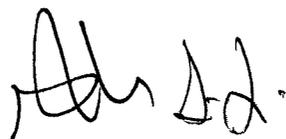
#### AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro intercorrente tra le Società RAI - Radiotelevisione Italiana S.p.A., Rai Cinema S.p.A., Rai Click S.p.A., Rai Net S.p.A., Rai Sat S.p.A., Rai Trade S.p.A., Rai Way S.p.A. - in seguito denominate "Società" - ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dalle Società medesime con qualifica di quadro, impiegato ed operaio.
2. Le norme del presente contratto si applicano altresì, in quanto compatibili, ai lavoratori delle Società di cui al precedente comma 1 assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con le esclusioni e con le previsioni specifiche di cui al successivo art.8.

### ART. 4

#### 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) copia della carta di identità in corso di validità o documento equipollente attestante data e luogo di nascita nonché cittadinanza;
  - b) certificato di residenza di data non anteriore a 6 mesi, qualora questa sia diversa da quella indicata nella carta di identità o nel documento equipollente;
  - c) stato di famiglia non anteriore a 6 mesi;
  - d) codice fiscale;
  - e) eventuale documento che certifichi la posizione militare;
  - 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;
  - i) ai sensi dell'art. 689 c.p.p. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro potrà chiedere al lavoratore, al quale si intendano affidare mansioni di particolare fiducia, il certificato penale, nel rispetto delle norme dettate dal Decreto Legislativo n.196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.
4. L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, ai sensi del D.Lgs. n.152/1997, con riferimento al presente contratto, deve specificare:
  - a) la natura a tempo determinato o a tempo indeterminato del rapporto di lavoro;
  - b) la data di assunzione;



- c) il livello retributivo, il profilo professionale di inquadramento, il corrispondente trattamento economico ed i relativi elementi costitutivi nonché la cadenza dei pagamenti;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) la sede di prima assegnazione;
- f) l'orario di lavoro;
- g) la durata delle ferie;
- h) i termini di preavviso.

5. Al lavoratore sarà altresì consegnata un'apposita dichiarazione contenente gli estremi dell'iscrizione al libro matricola; tale indicazione potrà essere anche inserita nella lettera di assunzione.

6. All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.

### DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *Nell'intento di facilitare l'inserimento di persone con handicap nell'attività lavorativa, la Società si impegna a rimuovere le eventuali 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. *La Società, 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 ai corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolare 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. 5 RICONOSCIMENTO ANZIANITA' PREGRESSA

1. Nell'ambito della possibile mobilità intersocietaria dei lavoratori dipendenti da una delle Società del Gruppo RAI alle quali si applica il presente contratto, le ipotesi di passaggio saranno individuate in base a criteri organizzativi in ordine alle esigenze di volta in volta verificabili e saranno attuate mediante cessione del contratto individuale di lavoro dei dipendenti interessati, da perfezionarsi con il consenso dei medesimi, ai sensi dell'art. 1406 c.c. con conseguente riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso la Società di provenienza e mantenimento del diritto alla previdenza ed assistenza integrativa. Le quote di TFR verranno trasferite unitamente al dipendente nella nuova Società; peraltro, qualora il dipendente abbia già integralmente conferito il proprio TFR a previdenza complementare, saranno applicate le regole in materia di "portabilità" della posizione individuale previste dalla disciplina vigente. Saranno, inoltre, mantenute le anzianità convenzionali individualmente riconosciute.
2. Per i lavoratori provenienti da Società controllate alle quali non si applica il presente contratto, nel computo dell'anzianità di servizio sarà, comunque, utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società, ivi incluse le anzianità convenzionali eventualmente già riconosciute.

## ART. 6 PERIODO DI PROVA

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore a sei mesi per il personale con inquadramento nei livelli da A a 6 ed a tre mesi per il personale con inquadramento nei restanti livelli.
2. Durante il periodo di prova è facoltà di entrambe le parti risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza preavviso o indennità sostitutiva, 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 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 confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo prova.

## ART. 7 RESIDENZA E DOMICILIO

Il lavoratore e' tenuto a dichiarare la propria residenza e il domicilio, se diverso dalla residenza, e ha il dovere di segnalare tempestivamente per iscritto alla Società ogni successivo cambiamento.

## ART. 8 RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

1. Il contratto di lavoro a termine è disciplinato dalle leggi vigenti in materia, nonché dalle norme del presente CCL, in quanto compatibili con la natura del rapporto.
2. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non si applicano comunque le seguenti norme del presente CCL:
  - Aspettativa (art.21);
  - Assicurazione per infortuni extra-professionali (art. 23);
  - Premio di Risultato (art.42);
  - Assegno di nuzialità (art.43);
  - Previdenza e assistenza aziendali (artt.47 e 44), salvo quanto previsto dagli accordi sindacali sottoscritti in materia di bacini di reperimento del personale a tempo determinato.
3. Al lavoratore assunto a tempo determinato saranno concessi i permessi retribuiti indicati all'art.17 in misura proporzionale - da calcolarsi su anno solare - rispetto alla durata del contratto a termine, con l'eccezione di quanto previsto al comma 5 del predetto articolo, per il quale si fa rinvio alle norme di legge.
4. Nella determinazione dei livelli d'inquadramento del personale assunto a termine si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa area professionale.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'S.d.', 'SR', and '10']*

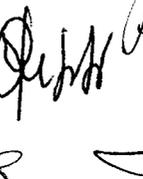
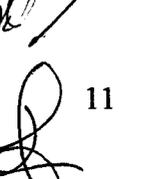
**ART. 9**  
**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Per lavoro a tempo parziale (part-time), in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 del Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000, come modificato dall'art. 46 del Decreto Legislativo n.276 del 2003, si intende il rapporto di lavoro prestato con orario inferiore rispetto al normale orario di lavoro di cui all'art.13 comma 1.
2. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
  - a) orizzontale: quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro previsto dal contratto collettivo;
  - b) verticale o ciclico: quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) misto: risultante dalla combinazione delle due tipologie contrattuali precedentemente descritte nei limiti temporali stabiliti dal successivo punto 3.
3. La durata della prestazione ridotta deve essere ricompresa nelle seguenti fasce:
  - da 16 a 32 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario settimanale;
  - da 69 a 138 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario mensile;
  - da 832 a 1664 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario annuale.
4. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - volontarietà di entrambe le parti;
  - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, trascorsi almeno 12 mesi e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - priorità, nei termini e modi di legge, nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni e per la stessa unità produttiva.
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 comportamenti contrattuali utili per l'assegnazione al livello superiore, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.
7. In caso di part-time, la Società potrà richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari, retribuite con la maggiorazione del 10%, e straordinarie, retribuite con la maggiorazione del 50%; ove ne ricorrano i presupposti si applicheranno anche le maggiorazioni di cui all'art.33.
8. Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentito anche nelle ipotesi di assunzione a termine previste dall'art.8 del presente contratto.

**NOTA A VERBALE**

*Le Parti convergono sul fatto che il ricorso al part-time non determini situazioni di discriminazione sul versante professionale.*

  
*Feder*  
*SR*

11

## CHIARIMENTI A VERBALE

1. La Società presterà la massima attenzione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in situazioni di particolare bisogno, quali ad esempio la necessità di accudire figli di età inferiore ai 3 anni o di assistere figli o coniuge in quanto affetti da grave malattia certificata o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti. Verranno valutate positivamente, compatibilmente con le esigenze produttive, le situazioni dei dipendenti che abbiano l'oggettiva necessità di assistere familiari o conviventi gravemente ammalati.
2. Le richieste di part-time potranno essere valutate anche in sede di Commissione Paritetica, che fornirà il proprio parere in occasione del successivo incontro.
3. Nel caso di part-time verticale settimanale le giornate di ferie dovranno essere opportunamente riproporzionate nell'ambito della settimana.

Pertanto le giornate di ferie spettanti andranno divise per:

- 1,5 nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali;
- 2 se articolato su tre giorni settimanali;
- 3 se articolato su due giorni settimanali.

Lo stesso principio dovrà essere applicato ai c.d. PR ed ai c.d. PF, di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 17, nonché agli altri permessi di cui all'art. 17, se spettanti.

Nel caso di part-time verticale mensile o annuale le giornate di ferie, i PR e PF dovranno essere opportunamente proporzionati in relazione all'effettiva prestazione lavorativa.

Gli eventuali residui frazionari di ferie, PR e PF dovranno essere arrotondati per eccesso o per difetto se superiori o inferiori allo 0,50.

4. I lavoratori impegnati con part-time orizzontale possono fruire della mensa aziendale purché la prestazione lavorativa ridotta sia di almeno 4 ore giornaliere e l'orario di lavoro concordato termini dopo le ore 14.00 (o dopo le ore 20.00) fatte salve eventuali diverse pattuizioni individuali.

## ART. 10 APPRENDISTATO

Le Parti si danno atto dell'opportunità di considerare attivamente il ricorso all'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato quale regolato dal Capo I del Titolo VI del Decreto Legislativo n.276 del 2003 e successive disposizioni.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano a definire quanto prima il regime normativo contrattuale applicabile

## ART. 11 CONTRATTI DI INSERIMENTO

La Società si riserva la facoltà di ricorrere alla tipologia dei contratti di inserimento nel rispetto delle norme di legge e dell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004.

*(Handwritten signatures and initials)*

12

ART. 12

FLESSIBILITA' DEL LAVORO E APPALTI

1. Le Parti stipulanti, coerentemente con i mutamenti intervenuti a livello legislativo, concordano sulla necessità dell'introduzione nel presente contratto di strumenti di flessibilità in entrata e nel corso del rapporto, idonei a soddisfare le particolari esigenze delle Società', caratterizzate da variazioni, non sempre programmabili, delle relative produzioni ed attività.
2. Pertanto, le Parti si danno atto della necessità che le potenzialità produttive interne alle Società' vengano utilizzate in modo da ottenerne la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione e che il ricorso a forme di appalto venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di saturare preliminarmente le risorse interne.
3. Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Società' confermano che già attuano, a partire dalla stesura delle clausole del capitolato, tutti i meccanismi necessari affinché le ditte appaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, con riferimento sia a quelle relative alla tutela del lavoro che a quelle in materia di sicurezza e salute, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.
4. Le Società' prevedranno, altresì, clausole per una verifica in corso d'opera di dette condizioni, anche su specifica segnalazione delle OO.SS..

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document. From left to right, they include: a large signature 'Al', 'S.d.', 'de', 'Sb', 'Se', and several other signatures and initials on the right side, including one that looks like 'Fior' and another with the number '13' in a circle.

### III. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 13 ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro, per tutto il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria del presente articolo, e' fissata in 39 ore settimanali, con ripartizione di norma su cinque giorni.
2. La durata normale dell'orario di lavoro giornaliero non puo' eccedere le otto ore.
3. In relazione ad esigenze produttive predeterminabili, in quanto connesse a specifiche produzioni previste dai piani di produzione, l'orario di lavoro puo' essere distribuito su sei giorni, previa comunicazione alle OO.SS. - nei termini del Protocollo delle Relazioni Industriali - nella misura massima di venti 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 sar  continuativo. Ove vengano adottati orari spezzati, la durata di ciascun semiturno giornaliero non potr  essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potr  essere inferiore a due ore n  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 ci  avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai superer  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 puo' essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 11 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione puo' tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano: in tal caso al lavoratore sar  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 puo' essere inferiore a 35 ore.
6. La determinazione preventiva dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale verr  comunicata alla RSU di ciascuna unit  produttiva per la ricerca di soluzioni condivise; tale fase deve esaurirsi entro cinque giorni lavorativi dalla data di comunicazione. Trascorso tale termine la Societa' puo' comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e fatta salva la sfera delle rispettive prerogative e ruoli.
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 unit  del turno cessante non puo' abbandonare il posto di lavoro e cessare di attendere alle proprie mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unit  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 dalla sede al luogo di lavoro e viceversa, quando:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Depto', 'ER', and 'SR', along with a date '14'.

- in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o a ritornare in sede;
  - 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 eccedenti il normale orario di lavoro, 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 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.35 e di cui al comma 1 della norma transitoria dell'art.34.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

*In relazione alle difficoltà fatte presenti dalla Società 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 convergono di demandare al confronto in sede locale con le RSU l'esame del problema con l'obiettivo di pervenire ad una confacente soluzione.*

### **NOTE A VERBALE**

*1. Ai sensi dell'art .4, comma 4, del decreto legislativo n.66 dell'8 aprile 2003, in funzione della peculiarità dell'attività lavorativa della Rai e delle altre Società del Gruppo, si conviene che per il periodo di vigenza contrattuale il periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale di 48 ore dell'orario di lavoro dei lavoratori dipendenti viene fissato dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.*

*2. In relazione a quanto previsto ai commi 6 e 7 del presente articolo, le Parti convergono che, fermi restando i limiti giornalieri e settimanali stabiliti al comma 1 dell'art. 33, 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 RSU, nella comunicazione settimanale degli orari di lavoro, la Società potrà indicare in tabella anche l'arco orario di previsione del lavoro complessivo giornaliero. Per le produzioni di durata superiore a quattro mesi consecutivi, la Società concorderà con le RSU le modalità e le figure professionali interessate alla rotazione.*

*3. 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.*

*4. Nei settori aziendali in cui l'attività lavorativa non e' organizzata su turni di lavoro successivi e sempreche' le esigenze produttive lo consentano e' concesso al lavoratore di usufruire dell'orario flessibile con possibilita' di inizio della prestazione fino ad un massimo di un'ora oltre l'orario prefissato, con compensazione giornaliera. Tale flessibilita' viene applicata ai lavoratori che osservino gli orari di lavoro con inizio alle ore 8.25 o alle 8.55; nei settori che non osservano tali orari sara' possibile fruire dell'orario flessibile sempreche' le esigenze di servizio lo consentano.*

### **NORMA TRANSITORIA**

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'An S.d.', 'SR', 'EP', and others.]*

**ART. 14**  
**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 comma 5 dell'art.13.
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, si può rinunciare al giorno di riposo.
6. Il giorno di riposo può essere fissato anche dopo più di 6 giornate lavorative quando, per motivi indipendenti dalla volontà dell'Società' si verifichi tale necessità in relazione ad attività particolari tipiche della Società'. In tal caso verrà corrisposta la maggiorazione di cui al comma quarto 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**

*La Società' 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. 15**  
**GIORNI FESTIVI**

1. Sono considerati giorni festivi:
  - a) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile - Anniversario della Liberazione; 1 maggio - Festa dei lavoratori; 2 giugno - Festa della Repubblica) e le altre che eventualmente in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge o da accordi sindacali;
  - b) le seguenti solennità:
    - 1 gennaio - Capodanno;
    - 6 gennaio - Epifania;
    - 15 agosto - Assunzione;
    - 1 novembre - Ognissanti;
    - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
    - 25 dicembre - Natale;
    - 26 dicembre - Santo Stefano;
    - Domenica di Pasqua;
    - Lunedì di Pasqua;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the document. Some initials are clearly legible, such as 'ER', 'SD', 'SR', 'AK', 'EP', and '16'. There are also several larger, more complex signatures that are difficult to decipher.

Festa del Patrono locale.

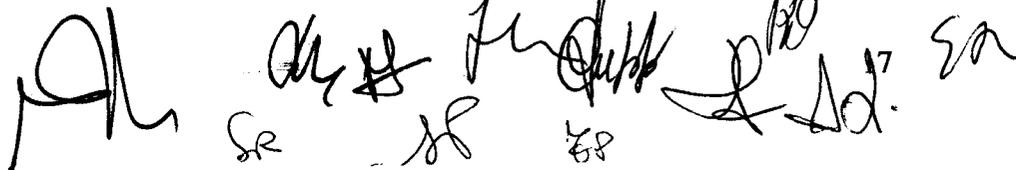
2. L'orario di lavoro viene dimezzato, senza recupero, nei seguenti giorni, di seguito denominati semilavorativi, considerandosi straordinario feriale il lavoro eventualmente prestato oltre l'orario dimezzato:  
24 dicembre;  
31 dicembre;  
Venerdì Santo;  
Commemorazione dei Defunti.
3. Per le festività 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 giornate semilavorative di cui sopra ove coincidano con il giorno di riposo infrasettimanale.
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 di viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate con la retribuzione ordinaria, ai sensi del comma 10 dell'art.13.

#### 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. 16 FERIE

1. Il lavoratore per ogni anno di servizio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:
  - 24 giorni lavorativi fino a 1 anno di anzianità;
  - 25 giorni lavorativi oltre 1 anno di anzianità 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 24, 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 a un dodicesimo di 24 giorni per ogni mese di servizio prestato.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Al', 'Se', 'EP', 'Ad.', and 'SA'.

4. Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni, la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.
5. Qualora durante il godimento delle ferie, il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare, la licenza lutto può interrompere le 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 non sia possibile fruire per intero delle ferie spettanti nei termini di cui al comma precedente il lavoratore ha diritto di fruire delle ferie in epoca da lui scelta entro il 30 giugno dell'anno successivo.
8. È 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'anno il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.
10. Non è consentita la rinuncia alle ferie né la sostituzione di esse con la relativa indennità.
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.15, agli effetti delle ferie contano come giorni lavorativi.
14. Ai lavoratori che nel periodo intercorrente dal 1° maggio di ciascun anno al 30 aprile dell'anno successivo fruiscano di un numero di giorni di ferie pari a quello previsto dal contratto in base all'anzianità di servizio, viene attribuito uno 0,50 di permesso giornaliero retribuito, che dovrà essere goduto nel successivo periodo 1° maggio / 31 dicembre.
15. 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 l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osservi un orario di lavoro settimanale ripartito su 5 giorni i periodi ferie previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.

I residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 danno diritto ad una mezza giornata di ferie.

I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di ferie.

2. Il permesso di cui al comma 14 potrà essere goduto unitamente a qualsiasi altra giornata di assenza, fermo restando l'impossibilità di concederlo nelle giornate semilavorative, o per collegare tra loro tipologie di assenza che la normativa aziendale non permette di unire.

3. Per quanto previsto all'ultimo comma sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore.

*[Handwritten signatures and initials]*

## ART. 17 PERMESSI

1. In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi consecutivi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione. La Società richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
2. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo di licenza di 10 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione. La Società potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie per l'esercizio di tale diritto.
3. Ai lavoratori che si dovessero assentare 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 dei figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso retribuito di due giorni. Ai fini della corresponsione della retribuzione 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 per tutti i giorni di esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti. Ai fini della fruizione dei permessi e della corresponsione della retribuzione, il lavoratore dovrà esibire la relativa certificazione.
6. Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, 3 giorni di permessi retribuiti, per ciascun anno, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale né ai permessi di cui al successivo comma 7 e - compatibilmente con le esigenze aziendali - potranno essere fruiti anche per periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell'orario normale giornaliero. Tale possibilità non è consentita nelle giornate semilavorative di cui al 2° comma dell'art.15. Le giornate di permesso di cui al presente comma devono essere fruiti entro il 31 dicembre di ciascun anno. 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.
7. Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione delle festività religiose soppresse, di cui all'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, di 4 giorni di permessi retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso devono essere fruiti entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia stato possibile dar corso alla richiesta dal lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruiti 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

Per l'esatta determinazione dei giorni di permesso, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, spettanti al lavoratore che osservi un orario di lavoro settimanale ripartito su 5 giorni, i giorni di permesso previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.

I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di permesso.

Am. Sd.

SR

cy H  
SR

SR  
19  
SR

## NOTA A VERBALE

Ai lavoratori in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o a tempo parziale i permessi retribuiti vengono disciplinati secondo quanto previsto dai rispettivi articoli.

### ART. 18 MALATTIA ED 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 a infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società' corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera dal primo giorno di assenza fino alla guarigione clinica.
5. Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto dall'art. 20.
6. La Società' ha 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 il servizio. Il lavoratore non può rifiutare di sottoporsi agli accertamenti predetti a pena di decadenza dei 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 comma 2 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 alla Società', 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 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero durante le diverse fasce stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali. Il lavoratore che, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7, non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società' della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.
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 alla sua ridotta capacità lavorativa.

## NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che in caso di malattia del lavoratore in missione in Paesi extra UE non



convenzionati per il rischio specifico, la Società provvederà, dietro presentazione di idonea certificazione, al rimborso delle spese mediche sostenute.

## ART. 19 GRAVIDANZA E PUERPERIO

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le vigenti disposizioni di legge, fatti salvi i trattamenti di miglior favore di cui ai commi successivi.
2. La Società corrisponderà alla lavoratrice, per tutta la durata del congedo di maternità, un'indennità pari al 90% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.
3. Al termine del congedo di maternità, la Società accorderà, alla lavoratrice che ne faccia richiesta, per un ulteriore mese di congedo fruito senza soluzione di continuità, un'indennità pari al 90% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.
4. La Società concederà altresì, ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi non retribuiti per malattia di ciascun figlio di età compresa tra i 3 e i 6 anni, dietro presentazione di certificato medico.

### CHIARIMENTO A VERBALE

*I permessi fruiti ai sensi del quarto comma del presente articolo non sono coperti da alcuna contribuzione, fatte salve diverse disposizioni di legge.*

## ART. 20 ASSENZE

Salvo giustificati motivi di impedimento tutte le assenze devono 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 devono pervenire alla Direzione entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

## ART. 21 ASPETTATIVA

1. Al lavoratore può essere concesso, per giustificati motivi privati, un periodo di aspettativa fino ad un anno, restando esclusa da tale periodo la corresponsione della retribuzione, ferma restando la decorrenza dell'anzianità.
2. Inoltre, i lavoratori che abbiano più di 5 anni di anzianità aziendale potranno richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedo per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della legge 53/2000.
3. A richiesta della Società il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

### CHIARIMENTI A VERBALE

1. Nella concessione dell'aspettativa saranno esaminate con particolare favore le richieste per la

*[Handwritten signatures and initials]*

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.

2. La Società' 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 accertate 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 di lavoro in caso di malattia stabiliti dall'art. 18 del contratto collettivo di lavoro fino a un massimo di 12 mesi.

3. Durante il periodo di aspettativa al dipendente permane l'obbligo di non svolgere attività in contrasto con gli interessi morali e materiali della Società'.

## ART. 22 SERVIZIO MILITARE

1. La chiamata alle armi per adempiere agli eventuali 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 congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo 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 stati contenuti entro un massimo di tre mesi, la Società' corrisponderà al lavoratore la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto provvedendo al conguaglio con le competenze militari spettantigli.
6. Il presente articolo si applica nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa in materia, anche in caso di:
  - servizio sostitutivo civile;
  - arruolamento sostitutivo del servizio militare in armi o corpi speciali;
  - servizio di volontariato civile e di cooperazione con Paesi in via di sviluppo.

## CHIARIMENTO A VERBALE

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

## ART. 23 ASSICURAZIONE PER INFORTUNI

La Società', in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, assicurerà i lavoratori per il rischio di

*Am. S. d. S. S. R.*

*Am. S. d. S. S. R.*

*Am. S. d. S. S. R.*

infortunio professionale ed extra professionale, in modo che sia garantito:

- a) per il rischio professionale, un indennizzo di euro 25.822,84 per il caso di morte e di euro 30.987,41 per il caso di invalidità permanente totale;
- b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari ad euro 2.582,28 per il caso morte e ad euro 3.098,74 per il caso di invalidità permanente totale;

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

### **NOTA A VERBALE**

*Nella sola ipotesi in cui il dipendente, per motivi di servizio, sia chiamato a svolgere la propria attività in zone in cui sia in atto una guerra, i massimali previsti dalla lettera a) vengono elevati ad euro 515.000,00 in caso di morte e ad euro 540.000,00 in caso di invalidità permanente superiore al 10%.*

### **ART. 24 TRASFERIMENTI**

1. La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera.
2. Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.
3. 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.
4. 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 dei canoni di locazione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo ad una sublocazione, 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.
5. 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 comma 4 lettera a) ed il rimborso delle spese di bagaglio preventivamente concordate con la Società.
6. In caso di licenziamento o di dimissioni entro 10 anni dal trasferimento, il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio per se' 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.

*[Handwritten signatures and initials]*

SR 23

7. Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti o conviventi a carico in caso di morte del lavoratore.
8. 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.

### 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 al trasmettitore indicato alla lettera b) dell'art.37 o al nucleo distaccato di manutenzione costituito a seguito della automatizzazione del relativo centro trasmettente 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 e la RSU.

### ART. 25 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 computabili agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stabiliscono di costituire un tavolo a composizione paritaria per procedere ad una razionalizzazione e semplificazione della normativa sulle trasferte attualmente applicata.

### ART. 26 ALLOGGIO

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

**ART. 27**  
**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 è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfetario mensile di euro 9,81 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 la Società'.
3. Il predetto rimborso è utile esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner, including a large 'A', 'OK', 'H', 'SR', and 'SR'.

Handwritten signatures and initials in the bottom middle, including 'sd', 'L', and 'SR'.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'SR', 'SR', 'SR', and 'SR'.

## IV. NORME DISCIPLINARI

### ART. 28 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 ed inoltre deve:
  - a) mantenere nei rapporti interpersonali una condotta uniformata ai principi di correttezza;
  - b) tenere in servizio una condotta irreprensibile;
  - c) osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Società' 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 della Società' nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
  - e) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto a danno della Società' da quanto forma oggetto della 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 contratto 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 della Società'.

### ART. 29 PROVEDIMENTI 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 irrogato 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 il mandato.
5. Esaurita tale fase, ove la Società 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 la Società ritenga sussistere 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.*

*Quisti*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*S.d.*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*SR*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## V - TRATTAMENTO ECONOMICO

### ART. 30

#### DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE

1. A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:
  - minimo del livello cui il lavoratore è assegnato;
  - aumenti di anzianità di cui all'art. 32;
  - aumenti di merito.
2. Gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di assegnazione al livello superiore, dal minimo del nuovo livello; 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 fissata al 1 novembre 1991.
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 per questo istituto tra le Confederazioni competenti.
6. I compensi per qualsiasi tipo di lavoro straordinario, supplementare, 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<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>), 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 dai punti 4 e 5 delle note a verbale dell'art.33, percepiscano compensi per il lavoro prestato nelle c.d. "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.

#### NOTE A VERBALE

1. 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.
2. 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. 31

#### MINIMI DI STIPENDIO

I minimi mensili riferiti ai singoli livelli sono quelli di seguito indicati, con le specificazioni risultanti nel capitolo VIII. CLASSIFICAZIONE del presente contratto collettivo di lavoro.

*Al* *cy* *se* *sd.*

*73* *78* *72* *73* *78*

LIVELLO	PARAMETRO	dal 01/09/06	dal 01/01/07
A	220	1.276,41	1.317,40
1	202	1.175,14	1.212,78
2	188	1.093,29	1.128,32
3	174	1.011,38	1.043,80
4	161	937,93	967,93
5	149	858,71	886,47
6	135	783,90	809,06
7	125	728,40	751,69
8	113	656,28	677,34
9	100	582,71	601,34

**ART. 32  
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

1. I lavoratori, allo scadere di ogni biennio e limitatamente a 5 bienni, hanno diritto ad un aumento, nella misura fissa di seguito indicata, con riferimento al loro livello di appartenenza:

LIVELLO	dal 01/09/06	dal 01/01/07
A	67,53	69,58
1	62,71	64,59
2	58,81	60,56
3	54,90	56,52
4	51,41	52,91
5	47,61	49,00
6	44,06	45,32
7	41,42	42,59
8	37,98	39,03
9	34,48	35,41

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 del 6/04/1995 restano in vigore le norme previste dal CCL 9/05/1990, relativamente alla maturazione dell'aumento supplementare in occasione del compimento del 25° anno di servizio ed al limite degli aumenti biennali di cui al 4° comma dell'art.27 del citato CCL 09/05/1990.
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. Per coloro che, alla data del 6/04/1995, risultavano titolari di un rapporto di formazione e lavoro ai sensi della L.863/1984 e che sono stati, successivamente alla scadenza dei rispettivi

29

contratti, assunti a tempo indeterminato, trova applicazione la disciplina di cui al punto 2. che precede.

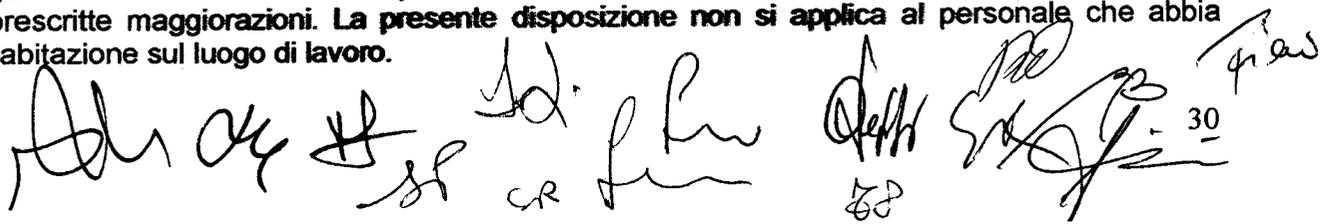
## DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento ai futuri incrementi dei minimi, le Parti sin d'ora si impegnano ad armonizzare la norma contrattuale in tema di aumenti periodici di anzianità con il nuovo orientamento emerso con l'accordo del 23 dicembre 2004 (relativamente al 2° anno del biennio) e, conseguentemente, a modificare l'art.32 in occasione del rinnovo del contratto collettivo di lavoro, la cui scadenza è prevista il 31 dicembre 2007.

### ART. 33 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, DOMENICALE, NOTTURNO

1. È nella facoltà della Società di richiedere ai lavoratori di compiere lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi 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 52 ore settimanali.
2. Si considera lavoro straordinario, per il lavoratore cui si applica la disciplina legale sull'orario di lavoro, quello compiuto oltre le 39 ore settimanali.
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.
4. Si considera lavoro notturno, ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo, la prestazione lavorativa svolta tra le ore 20.00 e le ore 06.00, mentre ad ogni altro fine si fa riferimento a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532.
5. Le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

straordinario feriale diurno	30%
straordinario feriale notturno	70%
straordinario domenicale diurno	50%
straordinario domenicale notturno	75%
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" – fatto salvo quanto indicato ai punti 4 e 5 delle note a verbale del presente articolo - il lavoratore, in sostituzione del pagamento del lavoro straordinario, può chiedere una giornata di riposo compensativa di cui fruirla 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 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% |
| straordinario festivo notturno | 85% |
12. Le ore di lavoro festivo prestato nelle giornate di 1 gennaio, 15 agosto, 25 dicembre, Pasqua, 1 maggio vengono retribuite con una maggiorazione del 150% della quota oraria di stipendio e contingenza. Detta maggiorazione viene elevata al 165% per le prestazioni rese in lavoro notturno sino alle 24 ed al 175% per le prestazioni rese dalle 24 alle 6.
13. 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.
14. 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.37, computate ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso del lavoro straordinario nella misura del 50%.
15. Le ore di lavoro ordinario compiute in giornata domenicale saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale e sull'indennità di contingenza, nelle seguenti misure:
- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| lavoro domenicale diurno   | 40% |
| lavoro domenicale notturno | 60% |
16. Quando il turno di lavoro ha inizio tra le ore 05.00 e le 06.30 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 dell'indennità di contingenza.
17. Quando il turno di lavoro ha inizio 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 30% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
18. Quando il turno ordinario viene effettuato per il 75% in orario notturno, sarà liquidata la maggiorazione prevista per il lavoro notturno per l'intero turno di lavoro.
19. Ai lavoratori cui venga fissato continuativamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corrisposta, in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, un'indennità pari al 21% della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
20. Quando il lavoro termina oltre il normale orario di lavoro del servizio pubblico di trasporto 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 la Società non fornisca il mezzo di trasporto sarà corrisposto un rimborso spese il cui importo sarà fissato in relazione alle situazioni locali.
21. Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 13<sup>a</sup> mensilità e delle indennità per le quali il computo è previsto dall'articolo Indennità Speciali per il lavoratore che effettua l'orario di 39 ore settimanali e per 156 per i centralinisti cui si applica l'orario di 35 ore settimanali.
22. Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

#### NOTE A VERBALE

1. Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società a norma del primo comma del

*[Handwritten signatures and initials]*

31  
Fian

presente articolo, non potranno eccedere il massimale di 90 ore medie a trimestre. Il predetto massimale – che la Società potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare – non potrà eccedere le 360 ore medie di lavoro straordinario annue, il cui ricorso resta correlato alle specifiche connotazioni dell'attività produttiva aziendale. Il lavoratore, il quale abbia raggiunto nel corso del trimestre il tetto massimo di 90 ore medie di lavoro straordinario, non sarà tenuto ad effettuare prestazioni in c.d. "sesta giornata" comportanti il superamento del predetto tetto.

2. Ai fruitori dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro (art.34) nonché al personale turnista fruitore dell'indennità maggiori prestazioni (art.35) che effettuano lavoro in orario notturno, in prosecuzione rispetto al turno ordinario previsto, in qualsiasi giornata feriale, non lavorativa, di riposo o domenicale, verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro notturno, per il lavoro effettivamente reso.

3. Al personale cui si applica contestualmente la indennità mancata limitazione orario di lavoro (art.34) e la indennità turni avvicendati prevista al comma 19 del presente articolo e corrisposta in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, con decorrenza 1/01/2005, viene applicato il trattamento di seguito specificato:

- a) le ore di lavoro straordinario effettuato in orario notturno, in qualsiasi giornata feriale, non lavorativa, di riposo o domenicale, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata nella misura del 30%;
- b) le ore di lavoro festivo notturno vengono retribuite ai sensi delle disposizioni previste dai commi 11 e 12 del presente articolo;
- c) le ore di lavoro (diurne e notturne) prestate in giornata domenicale vengono retribuite con la sola maggiorazione del 40%, calcolata sullo stipendio individuale e sulla indennità di contingenza.

4. Con riferimento ai lavoratori turnisti, fruitori dell'indennità maggiori prestazioni di cui all'art.35 ovvero disciplinati dalla norma transitoria di cui al successivo art.34, e per quelli con qualifica di quadro, che abbiano una ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora la Società richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella c.d. "sesta giornata" e' facoltà della Società concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, se le esigenze di servizio non lo consentono, il riscatto economico, tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile. Nel caso in cui eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio di tali lavoratori 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.

5. Per tutto il personale a cui viene applicata l'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui all'art.34 la rilevazione dell'orario ordinario e delle eventuali eccedenze viene effettuata su base settimanale. Qualora la Società richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella c.d. "sesta giornata" e' facoltà della Società concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, se le esigenze di servizio non lo consentono, il riscatto economico, tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile, ferma restando la maggiorazione del 30% per lavoro straordinario che verrà rilevata su base settimanale. Nel caso in cui eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio di tali lavoratori 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.

6. Al personale della produzione che fruisce dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro e del forfait di cui alla norma transitoria del presente articolo, nonché al personale della produzione che percepisce l'indennità maggiori prestazioni di cui al successivo art.35, ad eccezione di coloro cui e' attribuita la qualifica di quadro A, viene corrisposta la retribuzione per lavoro straordinario eccedente il forfait ovvero eccedente l'indennità maggiori prestazioni (c.d. "SMAP").

Per quanto riguarda il lavoro in sesta giornata, che viene remunerato ai sensi del precedente punto 4 delle presenti note a verbale, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro (che rientrano nel c.d. SMAP) vengono compensate con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata del 30%.

*[Handwritten signatures and initials]*

SR

32

## CHIARIMENTI A VERBALE

1. 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.
2. I compensi previsti dai commi 16 e 17 sono riconosciuti anche nei casi di c.d. "mancato NL", c.d. "mancato riposo" e lavoro in giornata festiva (compreso il c.d. "supfestivo"), mentre non vengono percepiti rispettivamente in caso di ingresso in servizio prima del turno previsto - salvo il caso di modifica del turno - ed in caso di protrazione lavorativa in straordinario.
3. In caso di applicazione del comma 18 del presente articolo, non viene riconosciuto il compenso di cui al comma 17.

## NORME TRANSITORIE

1. In relazione all'omologazione del regime delle maggiorazioni operata con l'accordo del 18/07/2002, al personale che precedentemente al 1.01.2003 fruiva delle maggiorazioni in ragione di 1/2 giornata o di 1 giornata viene riconosciuta una somma compensativa - da erogarsi con cadenza mensile - delle eventuali differenze retributive tra precedente ed attuale sistema di remunerazione delle maggiorazioni, limitatamente alla vigenza contrattuale in corso.
2. Nell'ambito dell'avvenuto processo di unificazione dei regimi normativi ed economici del personale operante in produzione, al personale precedentemente regolato dall'art. 12 lettera a) del CCL 6/04/1995 viene mantenuto, nella base di calcolo delle maggiorazioni, il 25% di stipendio e contingenza, secondo i criteri ed i limiti in precedenza vigenti.
3. Sempre nell'ottica di pervenire ad una migliore omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi tra categorie di dipendenti operanti in medesimi contesti produttivi, a decorrere dal 01/01/2005, per il personale precedentemente regolato dall'art. 13 del CCL 6/04/1995 e per quello ad esso equiparato viene inserito il forfait (derivante dalla differenza tra le indennità del 33% e del 25% del CCL 6/04/1995 e la indennità dell'8% che, a norma del CCL 8/06/2000, le sostituisce) nella base di calcolo delle maggiorazioni, con i medesimi criteri ed entro i limiti previsti per il personale in precedenza regolato dall'art. 12 lettera a) del CCL 6/04/1995).

## ART. 34 INDENNITÀ MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO

1. Le Parti convengono che le peculiari caratteristiche della produzione radiotelevisiva, connotata dalla imprevedibilità degli eventi, rendono necessaria l'adozione di istituti di flessibilità che consentano di adibire il personale alle effettive esigenze di produzione che di volta in volta si presentano.

2. Premesso quanto sopra e tenuto conto della mancata limitazione degli orari di lavoro, e' facoltà della Società programmare gli orari di lavoro settimanali del personale operante stabilmente in produzione nonché del personale che svolge attività analoghe in contesti similari, nei limiti e nelle previsioni di cui all'art. 33.

3. A tale personale, espressamente indicato al successivo comma 4 del presente articolo, viene corrisposta una indennità mensile pari all'8% dello stipendio individuale e della indennità di contingenza, fermi restando i compensi previsti dall'art. 33 in rapporto alle ore effettivamente prestate, quelli previsti dall'art. 36 e le maggiorazioni di cui agli artt. 13 e 14, ferma restando la precisazione di cui al comma 12 dell'art. 13.

4. A) L'indennità di cui al presente articolo si applica a:

*Ad. SR*

*Ad.*

*SR*

*SR*

*SR*

*SR*

*SR*

*SR*

*SR*

programmista-regista – assistente alla regia – operatore di ripresa – organizzatore-ispettore di produzione – tecnico della produzione – specializzato della produzione – macchinista – truccatore-parrucchiere – addetto ai costumi – montatore – grafico, operatore animatore – addetto post produzione – consulente musicale – compositore video – elettricista di manutenzione (limitatamente agli elettricisti di manutenzione attualmente inquadrati nei laboratori BF dei centri di produzione TV ed RF e delle sedi regionali).

B) Le Parti convengono che l'indennità mancata limitazione orario di lavoro, considerate le particolari condizioni operative si applica anche al personale impiegatizio (impiegati di redazione, assistente ai programmi, documentatori) che, inserito nell'ambito delle testate giornalistiche televisive o radiofoniche nazionali e regionali, opera nelle redazioni tematiche, di fascia e di coordinamento, nonché agli impiegati inseriti negli uffici produzione dei centri di produzione.

C) In relazione all'esigenza di armonizzare i trattamenti economici e normativi del personale che svolge attività analoghe in contesti simili, l'indennità di cui al presente articolo viene riconosciuta, qualora l'orario di lavoro del settore sia programmato in turni di lavoro 7 giorni su 7, anche alle seguenti categorie di dipendenti.

Con decorrenza 01/01/2005:

- al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione delle riprese interne e delle riprese esterne di Milano, Napoli e Torino;
- al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione dedicato alle testate giornalistiche televisive nazionali;
- agli specializzati tecnologici elettricisti e termofrigoristi e ai tecnici delle centrali elettriche, telefoniche e condizionamento che operano a supporto delle aree produttive (p.e. Saxa Rubra, Teulada, ecc.);
- al personale inserito nell'ambito dell' "allestimento studi" (scenografia, costumi e trucco) dei Centri di produzione che alla data del 23/12/2004 non ne beneficiava, in considerazione della peculiarità del lavoro svolto a diretto contatto con la produzione, in analogia con il personale direttamente impegnato nella produzione televisiva operante nella medesima struttura, ad eccezione del personale impiegatizio;
- al personale impiegatizio inserito nel settore Gestione Impianti di Illuminazione e Produzione – Gestione Materiali, nell'ambito delle Riprese Esterne Pesanti di Roma;
- al personale impiegatizio inserito nell'ufficio accettazione e gestione palinsesti della Messa in Onda-Controllo Centrale, nell'ambito del Centro di produzione di Roma;
- al personale impiegatizio (impiegati e documentatori) inserito nelle Teche dei Centri di produzione di Roma, Milano, Napoli e Torino;
- al personale di RAI WAY con inquadramento inferiore al livello 1, operante sul territorio nei reparti Miaf e CQ, a fronte delle flessibilità individuate con gli accordi sindacali del 16 aprile e 27 maggio 2003.
- al personale impiegatizio della Direzione Radio inserito nell'ambito della "Pianificazione e programmazione risorse e mezzi - Coordinamento eurovisione, attività internazionali, trasmissioni sportive e rapporti con le Sedi".

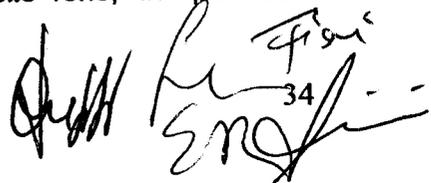
Con decorrenza 01/01/2006:

- al personale di RAI WAY inquadrato nell'ambito degli Uffici Tecnici delle Zone AF operante sul territorio con modalità analoghe a quelle del personale che già fruisce della predetta indennità.

Con decorrenza 01/04/2006:

- agli specializzati tecnologici elettricisti e termofrigoristi e ai tecnici delle centrali elettriche, telefoniche e condizionamento che operano presso la sede di Palermo a supporto delle aree produttive, in considerazione delle peculiarità produttive di tale sede.

5. L'indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del TFR, delle ferie, dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità.



34

6. Tale indennità non si applica al personale inquadrato al livello apicale disciplinato dall'art. 35.

### CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le Parti confermano che l'assegnazione dell'indennità al personale elencato al comma 4 lettera C) costituisce una eccezione al principio della attribuzione della indennità mancata limitazione orario di lavoro al solo personale operante direttamente in produzione, in settori che abbiano una pianificazione di turni di lavoro 7 giorni su 7, e non potrà essere estesa in via analogica ad altre realtà.
2. L'attribuzione dell'indennità ad altre categorie di dipendenti, rispetto a quelle previste espressamente dal presente articolo, potrà essere riconosciuta esclusivamente a seguito di un accordo tra Società ed OO.SS.

### NORMA TRANSITORIA

1. Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/07/2001 (data di applicazione del CCL sottoscritto il 8/06/2000) e che fruiva del trattamento di cui agli artt.12 lett.a) e 13 del CCL 6/4/1995 viene riconosciuto mensilmente, a titolo di forfait straordinari, l'importo teorico maturato alla data di sottoscrizione del citato CCL, derivante dalla differenza tra l'ammontare individuale delle indennità precedentemente previste e quello dell'indennità dell'8%.  
Tale "forfait straordinari" assorbe, fino a concorrenza, il compenso per lavoro straordinario (con le precisazioni di cui al punto 6 delle NOTE A VERBALE dell'art.33) ad eccezione del lavoro effettuato nella c.d. "sesta giornata".
2. Al personale a tempo indeterminato alla data sopra citata, inquadrato in produzione in qualità di "tecnico di produzione", "tecnico", "elettricista di manutenzione" (limitatamente al personale operante nei laboratori di manutenzione BF dei Centri di Produzione TV ed RF e delle Sedi regionali) e che in precedenza non fruiva della indennità ex art.13 del CCL 6/4/95, la determinazione del forfait summenzionato viene effettuata convenzionalmente e l'indennità mancata limitazione orario di lavoro assorbe l'indennità laboratorio.

### ART. 35

### INDENNITÀ MAGGIORI PRESTAZIONI

1. Ai lavoratori inquadrati a livello apicale dei profili menzionati nella successiva nota a verbale, 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.
2. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della 13ª e della 14ª mensilità ed assorbe i compensi per lavoro straordinario e le maggiorazioni previste dagli art.13, 14 e 33 fatta eccezione per il personale turnista al quale vengono applicati l'art.14 e le maggiorazioni per lavoro notturno, domenicale e festivo nonché i compensi di cui ai commi 16 e 17 dell'art.33.

### NOTE A VERBALE

1. L'indennità maggiori prestazioni si applica ai lavoratori con qualifica di "quadro", al restante personale inquadrato nel livello 1 ed al personale inserito a livello apicale dei profili di Annunciatore, Grafico-Operatore Animatore, Geometra, Consulente musicale, Documentatore, Assistente ai programmi, Arredatore, Costumista, Organizzatore - Ispettore di produzione.

*[Handwritten signatures and initials]*

35

2. Per il personale a part time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo art.9.
3. Al personale impiegatizio che maturi, successivamente al 1 luglio 2001, l'inquadramento in livello 3, viene corrisposto – in ragione della esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell'art.34; il medesimo compenso viene assegnato a decorrere dal 01/01/2005 ai capi operai assegnati al livello 3.

Tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art.34.

## CHIARIMENTO A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati con qualifica di quadro A non spetta il pagamento delle maggiorazioni per lo svolgimento di lavoro in orario notturno o in giornata domenicale e festiva, salvi i casi eccezionali in cui siano loro assegnati specifici turni di lavoro in equipe con il personale di produzione, per oggettive esigenze produttive.

## NORMA TRANSITORIA

Al personale diversamente inquadrato rispetto a quello indicato al punto 1 della nota a verbale che, alla data di applicazione del CCL sottoscritto l'8/06/2000, fruiva dell'indennità maggiori prestazioni, il relativo importo verrà mantenuto a titolo di forfait per lavoro straordinario e determinato con le modalità in vigore precedentemente alla sottoscrizione del presente CCL. Detto forfait assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli 13, 14 e 33 del presente contratto, fatto salvo il personale turnista al quale vengono applicati l'art.14 e le maggiorazioni per lavoro notturno, domenicale e festivo nonché i compensi di cui ai commi 16 e 17 dell'art.33.

## ART. 36 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 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'art.13: 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: 15% 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 dell'art.13: corresponsione, per ciascuna ora di intervallo tra i due semiturni, di una maggiorazione del 60% della paga oraria.

36

2. La maggiorazione di cui al punto c) é 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) é cumulabile solo con quella di cui al punto d).
3. Tutte le predette maggiorazioni non sono valide ad alcun effetto legale o contrattuale.
4. La Societa' si impegna ad utilizzare le variazioni di tumi 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) é applicabile nel caso che i tumi previsti ed effettuati si differenzino di almeno un'ora.

### **ART. 37 INDENNITA' SPECIALI**

#### **1. a) Indennità maneggio denaro**

Al lavoratore che ha continuamente maneggio e responsabilità di denaro é corrisposta una indennità mensile nelle seguenti misure:

- 8,2% del minimo di stipendio del livello di inquadramento per i cassieri delle Sedi senza Centro di produzione e per i cassieri delle agenzie postali delle Sedi con Centro di produzione;
- 10,5% del minimo di stipendio del livello di inquadramento 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 Societa', viene corrisposta una indennità mensile nella misura del 3,3% del minimo di stipendio del livello 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 di disagiata residenza**

Al personale addetto al trasmettitore di Monte Venda viene corrisposta una indennità di disagiata residenza – valida ai soli fini del trattamento di fine rapporto – nella misura di euro 24,14 mensili:

5. Nell'indennità suddetta non sono compresi rimborsi per spese di trasporto.

6. Per il responsabile del servizio, invitato dalla Societa' a risiedere con la famiglia nella località del trasmettitore, nell'abitazione assegnata dalla Societa', l'indennità suddetta viene maggiorata del 25%.

7. Ai lavoratori cui compete l'indennità di disagiata residenza nella intera misura mensile stabilita al quarto comma del presente articolo viene corrisposto un aumento dell'indennità di disagiata residenza nella misura del 15% per ogni biennio di permanenza al trasmettitore eccedente i quattro anni. Agli stessi lavoratori, che, a richiesta della Societa', accettano di risiedere sul posto di lavoro, l'indennità di disagiata residenza viene maggiorata del 25%.

*Al* *OK* *HS* *SP*

*S-d-*

*Se*

*Qu/HS*

*ES*

*37*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

8. 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 ciascun figlio che frequenti dette scuole.

9. Ai custodi del trasmettitore è corrisposta l'indennità di disagiata residenza nella misura prevista per gli altri lavoratori nel quarto comma del presente articolo. La misura di detta indennità per i custodi è maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50% per ciascun figlio a carico ove questi debbano seguire i propri studi in scuole site in località distanti dalla propria abitazione.

10. La Società provvederà ad inviare, cinque volte alla settimana, presso il trasmettitore, salvo casi di impossibilità, un proprio mezzo, del quale il personale e i familiari potranno servirsi per raggiungere il centro cittadino più vicino.

11. c) *Concorso spese abbigliamento annunciatori*

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

- per gli uomini euro 61,97 per trimestre
- per le donne euro 139,44 per trimestre

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

12. 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.

13. 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 euro 51,65, euro 92,96, euro 139,44 annue in rapporto alla frequenza delle prestazioni in pubblico, e viene corrisposto ai singoli in una delle misure anzidette, a giudizio della Società, alla fine di ogni anno.

14. d) *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 euro 30,47; la predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

15. e) *Indennità guida automezzi sociali*

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

16. 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) euro 2,58 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- b) euro 5,37 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 10;
- c) euro 8,26 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- d) euro 14,46 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.

*Handwritten signature*

*Handwritten initials SR*

*Handwritten initials SR*

17. 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 una indennità di euro 13,42 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a euro 33,57 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 l'indennità viene elevata a euro 53,71 mensili.

18. La guida di automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui all'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.

19. 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 una indennità, commisurata al numero delle guide giornaliere con tali mezzi effettuate, nelle seguenti misure:

- a) euro 4,13 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a 3 e fino a 10;
- b) euro 6,20 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a 10.

20. Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui ai commi 17 e/o 19 si cumulano con quelle di cui al comma 16.

21. Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, la Società rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.

22. In caso di sinistro stradale, la Società porrà gratuitamente a disposizione del dipendente i propri legali di fiducia per la difesa nell'eventuale giudizio penale.

23. L'indennità guida automezzi sociali non è utile ad alcun effetto legale e/o contrattuale.

24. 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 ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### **NOTE A VERBALE**

1. In relazione a quanto previsto al comma 22 la Società adoterà 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 del livello di appartenenza, della indennità di cui alla lettera a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente a 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 24 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 alla lettera e) 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. La Società conferma pertanto che non saranno richieste ai lavoratori prestazioni di guida non direttamente legate all'espletamento dei propri compiti.

*Al de H*

*Ad.*

*Sr*

*Quik*  
*EP*  
*39*

## **NORMA TRANSITORIA**

A coloro ai quali e' stata attribuita l'indennita' per macchine di elaborazione e registrazione dati ai sensi dell'art.28 comma 4 del CCL 9/05/1990, il relativo importo viene mantenuto "ad personam".

## **ART. 38 INDENNITA' 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 alla Società 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. Nei casi in cui al lavoratore venga richiesto di rendersi reperibile nei giorni domenicali e nei giorni festivi, indicati all'art.15 lettera b), l'indennità di reperibilità sarà pari, rispettivamente, al 22% e 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
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. 33.

### **NOTE 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 comma 5, 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.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'istituto della reperibilità non può essere utilizzato per sopperire ad eventuali carenze di risorse in organico.

## **ART. 39 INDENNITA' DI MENSA**

1. L'indennità di mensa viene corrisposta nella misura di euro 0,09 giornalieri.
4. Premesso che l'indennità di mensa è regolata dall'Accordo interconfederale 10 aprile 1956 recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026, Le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né dagli altri istituti contrattuali e di legge.

Am ay

Adi

SR

68

40

**ART. 40  
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, che sarà conguagliato sulle competenze dello stesso mese.*

**ART. 41  
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

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. 42  
PREMIO DI PRODUZIONE E PREMIO DI RISULTATO**

1. Al personale in servizio a tempo indeterminato verrà erogato con le competenze del mese di ottobre un "premio di produzione" annuo, in misura fissa, come di seguito indicato:

LIVELLO	Importo
A	605,25
1	576,30
2	553,31
3	530,26
4	508,95
5	485,90
6	464,54
7	449,25
8	427,95
9	406,65

2. Al personale in servizio a tempo indeterminato verrà altresì erogato, con le competenze del mese di aprile, un "premio di risultato", quale strumento di partecipazione e coinvolgimento dei

*Am. de H*

*Se. 48*

*41*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

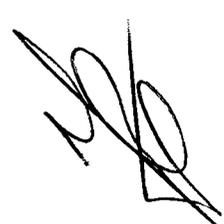
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

lavoratori ai processi di sviluppo ed ai risultati della Società', premessa per il miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato, nella misura di seguito indicata:

LIVELLO	Importo
A	2.158,02
1	1.981,44
2	1.844,11
3	1.706,79
4	1.579,27
5	1.461,57
6	1.324,25
7	1.226,12
8	1.108,42
9	980,91



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

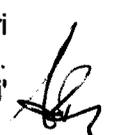
- sarà determinabile dopo la consuntivazione dei risultati;
- la relativa quantificazione avverrà con la predeterminazione concordata di un importo che rappresenta il riconoscimento del contributo professionale fornito dai lavoratori;
- sarà calcolato solo con riferimento ai risultati relativi ai parametri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

4. La logica generale prevede che il premio di risultato sia derivante dall'andamento e sia legato al miglioramento dei risultati conseguiti ed al mantenimento e miglioramento del trend di sviluppo della Società'.

5. Le Parti individuano congiuntamente il Margine Operativo Lordo (Mol) quale parametro aziendale di riferimento certo ed indicatore maggiormente significativo per misurare la redditività della gestione tipica della Società'.

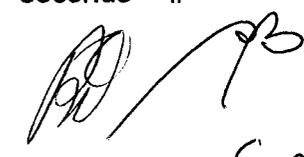


6. Il Premio di risultato - che ha valenza quadriennale - verrà erogato sulla base di parametri oggettivi, riferiti all'esercizio finanziario dell'anno precedente a quello di erogazione del Premio. Tali parametri tengono conto del raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di MOL, così come individuato nel Piano Industriale salvo gli effetti derivanti da impatti normativi esterni.

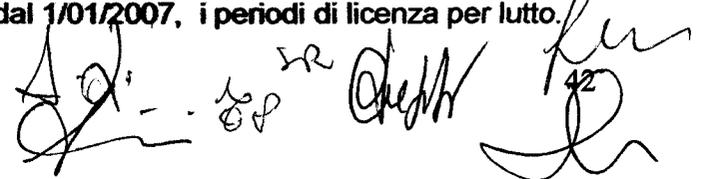
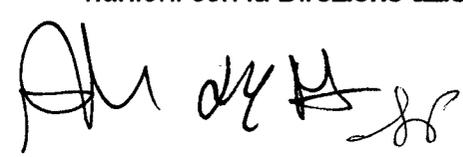


7. In caso di raggiungimento dell'obiettivo previsto, al lavoratore che non abbia effettuato, nel corso dell'anno solare di riferimento, assenze complessive in numero non superiore a 16 giorni lavorativi sarà corrisposto l'intero importo di cui al precedente comma 2. Qualora le assenze siano superiori a detto limite, la misura individuale del premio di risultato sarà determinata valutando mensilmente le assenze effettuate nell'anno solare di riferimento secondo il seguente criterio:

- assenze di 2 giorni: riduzione del 25% di 1/12 del premio annuo;
- assenze di 3 giorni: riduzione del 50% di 1/12;
- assenze superiori a 3 giorni: riduzione del premio di 1/12.



8. 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 obbligatoria per maternità, i permessi connessi alla normativa relativa ai portatori di handicap, le giornate di assenza per donazione sangue, le giornate di permesso sindacale per riunioni con la Direzione aziendale e, a decorrere dal 1/01/2007, i periodi di licenza per lutto.



9. 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.

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

11. Per quanto sopra, i contenuti economici rientreranno nel regime contributivo che, secondo quanto previsto dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, verrà definito in sede legislativa.

12. Gli importi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

### CHIARIMENTI A VERBALE

1. Agli effetti del premio di produzione il periodo annuo preso in considerazione e' dal 1° maggio al 30 aprile, mentre agli effetti del premio di risultato e' dal 1° gennaio al 31 dicembre.
2. Per giorni di permesso retribuito e giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresse, di cui al comma 8, si intendono i permessi indicati rispettivamente ai commi 6 e 7 dell'art.17.

### NOTA A VERBALE

Le Parti convergono di incontrarsi nel corso del 2007 al fine di modificare la norma contrattuale con riferimento ai criteri di erogazione ed all'importo, per gli esercizi 2008-2009 (erogazione 2009-2010).

## ART. 43 ASSEGNO DI NUZIALITÀ

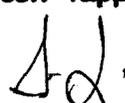
1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno una anzianità di servizio superiore a 5 anni.
2. In caso di matrimonio tra due lavoratori, anche inquadrati presso differenti società del Gruppo Rai, 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. 44 ASSISTENZA SANITARIA

1. Al fine di prefissare uno strumento di intervento a carattere collettivo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale, la Società concorrerà con euro 346,03 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 l'accordo del 20 febbraio 1991.

2. Il contributo di cui sopra non e' computabile agli effetti di alcun istituto legate e/o contrattuale, ivi incluso il TFR.

**NORMA TRANSITORIA**

*Per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, il maggior costo della polizza triennale relativa agli esercizi 2005-2006-2007 - nella misura di euro 140,00 annui per ciascun dipendente associato - verra' sostenuto dalla Societa'.*

AM  
dy H  
86

Quetta  
SP  
Tia  
TR  
PO  
ER  
L  
SP  
SA.  
P  
PO  
SP<sup>44</sup>

## VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 45 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 29 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 in caso di dimissioni sono ridotti della metà.
4. I termini del preavviso 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 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. È in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di risolvere 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. 46 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETÀ'

1. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 65° anno di età'.
2. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 60° 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.

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

*Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a date '45'.*

**ART. 47**  
**PREVIDENZA AZIENDALE**

1. Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori - in funzione di integrazione del trattamento del sistema pubblico - confermano l'iscrivibilità degli stessi al Fondo di Previdenza complementare delle aziende del Gruppo RAI, denominato C.RAIP.I, quale prevista dai separati accordi in materia.
2. La disciplina della C.RAIP.I., ivi incluso l'ambito dei destinatari, le modalità di adesione e di finanziamento, nonché le prestazioni erogate, viene assicurata dallo Statuto del Fondo e dalle relative disposizioni regolamentari, quali approvate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP).
3. All'atto dell'assunzione l'Azienda aderente al Fondo si impegna a consegnare a ciascun lavoratore iscrivibile al medesimo la scheda informativa sintetica ed il modulo di iscrizione, affinché il dipendente possa valutare consapevolmente l'opportunità di adesione.
4. In favore dei lavoratori a tempo indeterminato, nonché dei lavoratori a termine inseriti nei bacini di reperimento del personale a tempo determinato - laddove gli accordi costitutivi lo prevedano - il trattamento di previdenza integrativo è finanziato mediante i seguenti versamenti mensili, calcolati sugli elementi retributivi utili ai fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto (con esclusione di quanto previsto al 6° comma dell'art. 30):  
il 2% a carico dell'Azienda  
l'1% a carico del lavoratore.
5. Il versamento a carico dell'Azienda non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi incluso il TFR.

**NORMA TRANSITORIA**

*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.*

**NOTA A VERBALE**

*Si rinvia, per la compiuta regolamentazione della materia, agli accordi sindacali sottoscritti tra le Parti.*

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Per i lavoratori a termine non inseriti nei bacini di reperimento di cui al comma 4 del presente articolo, le Parti si riservano di disciplinare la materia, anche in relazione alle nuove disposizioni di legge, attraverso la sottoscrizione di apposito accordo sindacale.*

**ART. 48**  
**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*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

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 diritto della idonea documentazione, verranno riconosciuti gli interessi legali a partire dal primo giorno di decorrenza dei termini sopra indicati.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

### ART. 49 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 qualifica di appartenenza.

### ART. 50 TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso, la cessione e la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi modo non risolvono di per se' il contratto di impiego ed il personale ad essa adibito conserva i suoi diritti (in via meramente esemplificativa: anzianità di servizio, categoria, mansioni, etc.) nei confronti dei nuovi titolari.

SR 47

## VII - NORME FINALI

### ART. 51 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° comma c.p.c. e nell'art. 2113 c.c., come modificato dall'art. 6 della Legge 553/1973.

### ART. 52 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 definite dagli accordi sindacali aziendali sottoscritti in materia.

### ART. 53 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo di lavoro ha validità, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti, dalla data del 1° gennaio 2004.

2. La scadenza è fissata al 31 dicembre 2007, sia per la parte retributiva che per la parte normativa.

3. Il contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdetto dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.

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

### ART. 54 CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

1. Il presente contratto uniformo, 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 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 dalle nuove norme concordate in sede di stipulazione del presente contratto saranno assorbiti, fino a concorrenza del rispettivo importo, da eventuali e analoghe corrisposizioni 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.*

**ALLEGATI**

*[Handwritten signature]*

*Fior*  
*[Handwritten signature]*

*attesto*

*M. P. [Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*SR*

*Intimidato*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*SP*

*[Handwritten signature]*  
*ay #*

## VIII. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Art. 55

#### CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

1. Le conoscenze e le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività della Società'.  
Pertanto la stessa si impegna a valorizzare e sviluppare le conoscenze e le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive, tenendo anche conto dell'evoluzione tecnologica che caratterizza in maniera incisiva l'intero comparto di riferimento.

Pertanto, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle conoscenze professionali;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle trasformazioni connesse all'evoluzione delle competenze professionali;
- concorre allo sviluppo professionale;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

A tali fini la Società' si impegna, in particolare, nella fase dello sviluppo professionale in cui è richiesta l'intercambiabilità in mansioni omogenee allo stesso processo produttivo, ad avviare sistematiche iniziative di formazione; mentre, nella fase dello sviluppo professionale caratterizzata dall'acquisizione di competenze specialistiche o gestionali, la formazione verrà erogata in modo mirato.

2. Lo sviluppo professionale, in connessione con la valutazione professionale, concorre alla progressione di carriera del personale e si realizza tramite:
- una formazione adeguata;
  - l'esperienza pratica del lavoro;
  - la mobilità su diverse posizioni di lavoro;
  - l'acquisizione di competenze di tipo specialistico al più alto livello del profilo professionale;
  - lo svolgimento dei ruoli di tipo combinatorio, ovvero di mansioni eterogenee ed aggiuntive rispetto all'inquadramento professionale di appartenenza.

3. Vengono individuati, a titolo esemplificativo, idonei elementi di valutazione professionale del personale:
- competenza professionale;
  - precedenti professionali;
  - padronanza del ruolo;
  - attitudini e potenzialità professionali;
  - livello delle prestazioni.

I contenuti vengono individuati a livello di Direzione-Società in relazione alle specifiche aree professionali, alla organizzazione del lavoro, agli obiettivi strategici da perseguire.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le OO.SS. stipulanti riceveranno a livello di Direzione/Società' comunicazione circa gli indirizzi, i principi ed i criteri adottati per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

*Il lavoratore viene informato periodicamente nel merito della valutazione professionale, formulata dalla Societa' nei suoi confronti, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione.*

**ART. 56**  
**ASSEGNAZIONE AL LIVELLO SUPERIORE**  
**E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI**

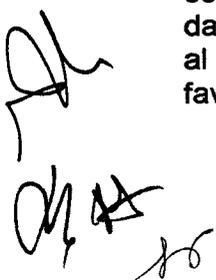
1. La Societa' puo', in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad un'altra dello stesso livello o di livello superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
2. Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al proprio deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennita' temporanea pari alla differenza tra i minimi dei due livelli. Qualora le prestazioni rientranti nel livello superiore vengano rese in regime di lavoro straordinario, al lavoratore verra' corrisposta in aggiunta ai compensi previsti dall'art.33, una somma pari alla quota oraria di detta indennita' per ciascuna ora di prestazione resa oltre l'orario ordinario di lavoro.
3. Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione al livello 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 al livello superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni dei livelli da A a 4 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni degli altri livelli per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.
5. In caso di definitiva assegnazione al livello superiore, il lavoratore ha diritto al minimo del nuovo livello piu' gli aumenti di anzianita' gia' conseguiti e calcolati ai sensi dell'art.32 sui minimi dei precedenti livelli in cui sono maturati.
6. Qualora il lavoratore percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterra' la differenza quale merito nel nuovo livello.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Le Parti si danno atto che l'inquadramento in piu' livelli di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nei relativi livelli 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 con il diverso grado di affidamento dei contenuti professionali.*

**ART. 57**  
**ASSEGNAZIONE DI LIVELLO DEI LAUREATI**  
**E DEI DIPLOMATI**

1. I laureati, se assunti come tali, sono assegnati al livello 3.
2. I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati al livello 5 e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per il livello 6; dopo due anni dall'assegnazione del minimo stipendiale del livello 5 gli stessi conseguono l'inquadramento al livello 4 e dopo ulteriori due anni al livello 3, sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.



51 88



## NOTA A VERBALE

Viene applicato l'iter del diplomato a tutti i profili professionali la cui declaratoria prevede, come requisito, il possesso del diploma di scuola media superiore. In ogni caso l'automatismo al livello 3 non viene attuato laddove tale livello rappresenti quello apicale per il profilo professionale.

### ART. 58

## AREA QUADRI. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE

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 continuità, con personale contributo di particolare originalità, con un grado elevato di capacità gestionale e organizzativa, 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 specialistiche e/o ideativo/produktive, e/o di guida e/o di coordinamento e/o di controllo di risorse umane e tecnico produttive nell'ambito di unità organizzative, aree di attività, specifici progetti produttivi essenziali dell'Azienda che siano di elevata complessità, importanza e di significativo impatto gestionale a livello aziendale nonché di particolare rilevanza nei rapporti istituzionali e/o economici e/o commerciali e/o produttivi, tenuti anche con enti esterni all'Azienda.
2. **QUADRO A**  
Appartengono a questo livello i lavoratori inquadrati nell'ambito del livello retributivo A. Le Parti, inoltre, si danno atto che nell'ambito di tale livello, la qualifica di Quadro F1 o F Super viene attribuita in funzione dell'apporto individuale nonché della professionalità acquisita.
3. **QUADRO B**  
Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito del livello 1, 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.

In tale contesto le parti definiscono quadri B:

- capo laboratorio di manutenzione dei Centri di Produzione;
- capo nucleo ponti mobili;
- capo nucleo ponti fissi;
- capo reparto MIAF;
- capo centro trasmettente;
- direttore di produzione;
- supervisore caporete;
- direttore della fotografia;
- progettista sistemi ICT;
- coordinatore tecnico delle unità operative di ripresa esterna televisiva gestite a livello nazionale;
- coordinatore tecnico studi tv;
- capo reparto controllo qualità;
- responsabile tecnologico dei Centri di Produzione e delle strutture di Corporate e Servizi di Roma e Torino.

4. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati:
  - sul piano informativo, la Società 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.

5. 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.
6. La Società, 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 direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.
7. A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di euro 70,24 lordi mensili per il livello A e di euro 43,90 lordi mensili per il livello B. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità.

## Art.59 LIVELLI E MANSIONI

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su dieci livelli in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra "quadri", "impiegati" e "operai" viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

Le declaratorie determinano, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

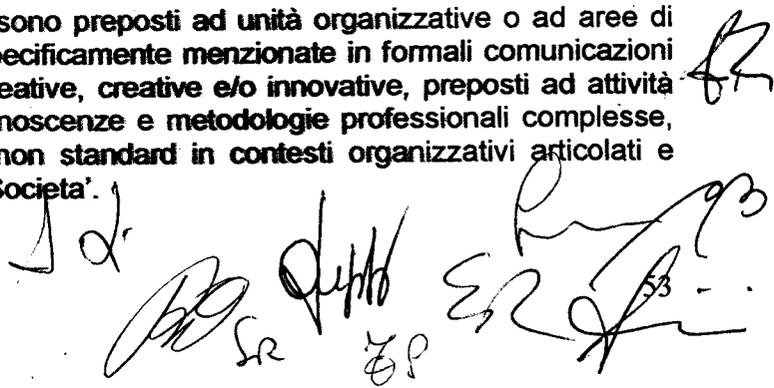
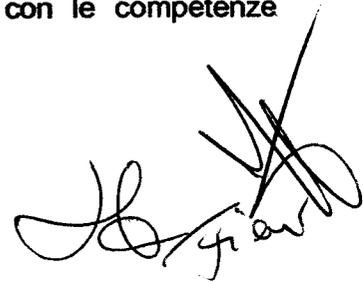
Per i profili non espressamente individuati, o aventi contenuti diversi rispetto a quelli rappresentati, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore, viene chiarito che l'organizzazione del lavoro presuppone il ricorso all'intercambiabilità delle mansioni nell'ambito di profili professionali compatibili. Il lavoratore, quindi, in relazione alle esigenze aziendali, di natura organizzativa, tecnica, produttiva e di mercato, può essere adibito - compatibilmente con le competenze possedute - anche a mansioni affini individuate nel livello di inquadramento.

### a) LIVELLI

#### LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori che sono preposti ad unità organizzative o ad aree di attività definite o individuate dalla Società e specificamente menzionate in formali comunicazioni organizzative, ovvero con spiccate capacità ideative, creative e/o innovative, preposti ad attività specialistiche che richiedano il possesso di conoscenze e metodologie professionali complesse, caratterizzate da procedure prevalentemente non standard in contesti organizzativi articolati e complessi parimenti definiti ed individuati dalla Società.



Profili esemplificativi:

- Funzionario
- Programmista-regista

### LIVELLO 1

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, ai quali viene assegnata la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative, ovvero i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello, per ampiezza e natura.

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione (Coordinatore)
- Annunciatore
- Direttore di Produzione
- Impiegato
- Montatore
- Operatore di ripresa (Direttore Fotografia)
- Ottimizzatore-Coordiatore TV
- Programmista-regista
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico della Produzione
- Tecnico ICT

### LIVELLO 2

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale.

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione
- Aiuto regista
- Annunciatore
- Direttore di Produzione
- Geometra
- Grafico operatore-animatore
- Montatore
- Operatore di ripresa
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico della produzione
- Tecnico ICT

### LIVELLO 3

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, con elevata autonomia operativa, decisionale e di iniziativa, svolgono mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità professionali acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione
- Annunciatore
- Arredatore
- Assistente ai programmi
- Assistente alla regia
- Consulente musicale
- Costumista
- Documentatore
- Impiegato
- Montatore
- Operatore di ripresa
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Ottimizzatore-Coordiatore TV
- Programmista-regista
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico ICT

#### LIVELLO 4

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con autonomia ed iniziativa svolgono, su indicazioni di massima e sulla base di programmi definiti, compiti che richiedono la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, con esperienza e capacità professionali che comportano la programmazione e l'espletamento di autonome attività specifiche e/o il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione
- Assistente ai programmi
- Assistente alla regia
- Capo operaio
- Consulente musicale
- Disegnatore
- Documentatore
- Geometra
- Grafico-Operatore animatore
- Impiegato
- Infermiere
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Ottimizzatore RF
- Programmista-regista
- Tecnico
- Tecnico della produzione
- Tecnico ICT

#### LIVELLO 5

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, con sufficiente autonomia, rilevanti e complesse mansioni di natura tecnica, organizzativa ed amministrativa, con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Quattro

B

B

firol

UP

ER

ER

EP

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including the number 55.

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione
- Annunciatore
- Arredatore
- Assistente ai programmi
- Assistente alla regia
- Assistente edile
- Consulente musicale
- Costumista
- Disegnatore
- Documentatore
- Geometra
- Grafico-Operatore animatore
- Impiegato
- Infermiere
- Montatore
- Operatore di ripresa
- Organizzatore-Ispettore di Produzione
- Ottimizzatore RF
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico della Produzione
- Operaio altamente specializzato:
  - attrezzista
  - elettricista di manutenzione
  - meccanico
  - modellatore
  - modellinista
  - realizzatore-decoratore
  - specializzato della produzione
  - truccatore-parrucchiere

## LIVELLO 6

Appartengono a questo livello:

- I lavoratori che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.
- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività operative di natura tecnica o amministrativa che richiedono preparazione e pratica d'ufficio o altra idonea esperienza di lavoro.

Profili esemplificativi:

- Arredatore
- Assistente edile
- Costumista
- Disegnatore
- Impiegato
- Infermiere
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Operaio altamente specializzato
  - attrezzista
  - elettricista di manutenzione
  - meccanico

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including the number 56 and the letters EP.*

- modellista
- Operaio specializzato
  - costruttore
  - modellatore
  - realizzatore-decoratore
  - sarto tagliatore
  - specializzato della produzione
  - specializzato tecnologico
  - tappezziere
  - tipografo-titolista specializzato stampatore
  - truccatore-parrucchiere

### LIVELLO 7

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una preparazione specifica acquisita attraverso una sufficiente esperienza di lavoro ed idonee conoscenze professionali.

Profili esemplificativi:

- Assistente edile
- Operaio altamente specializzato
  - attrezzista
  - elettricista di manutenzione
  - meccanico
  - modellista
- Operaio specializzato:
  - autista
  - costruttore
  - modellatore
  - primo addetto ai costumi
  - realizzatore-decoratore
  - sarto tagliatore
  - specializzato della produzione
  - specializzato tecnologico
  - tappezziere
  - tipografo-titolista specializzato stampatore
  - truccatore-parrucchiere

### LIVELLO 8

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività operative per abilitarsi alle quali occorrono le conoscenze professionali di base.

Profili esemplificativi:

- Commesso
- Operaio specializzato:
  - addetto ai costumi
  - autista
  - costruttore
  - modellatore
  - realizzatore-decoratore
  - sarto tagliatore
  - specializzato della produzione
  - specializzato tecnologico
  - tappezziere
  - tipografo-titolista specializzato stampatore

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below.*

- truccatore-parrucchiere
- Ausiliario

## LIVELLO 9

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività operative semplici per abilitarsi alle quali non occorrono specifiche conoscenze professionali.

Profili esemplificativi:

- addetto ai costumi
- commesso
- manovale

## b) MANSIONI

### Impiegato

L'impiegato, in possesso di diploma a livello universitario o di idoneo titolo di studio, dotato di appropriate e specifiche conoscenze ed in grado di acquisire la conoscenza delle procedure e delle prassi aziendali, è incaricato dell'espletamento delle diverse tipologie di attività amministrative.

In relazione al livello di competenza può essere preposto ad una area specialistica di attività (a titolo esemplificativo: personale, controllo, legale, fiscale) e/o al coordinamento di altri impiegati.

Nell'espletamento dei propri compiti si relaziona con i referenti delle varie strutture aziendali nonché, ove necessario, con collaboratori esterni svolgendo anche tutte le attività strumentali che si rendano necessarie.

### Tecnico

Il tecnico, in possesso di idoneo titolo di studio di livello universitario in discipline tecniche e/o di scuola media superiore con specializzazioni idonee allo svolgimento delle attività previste, è incaricato della pianificazione, sviluppo e gestione dell'attività di progettazione, nonché della installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparecchiature anche tecnologicamente innovativi; inoltre, provvede direttamente o collabora alla introduzione in Azienda delle nuove tecnologie ed alla identificazione e/o proposta di nuove opportunità di business derivanti dall'utilizzo delle medesime.

Nell'espletamento dei propri compiti si relaziona con i referenti delle varie strutture aziendali nonché, ove necessario, con enti e/o collaboratori esterni svolgendo anche tutte le attività strumentali che si rendano necessarie.

### Tecnico della Produzione

Il tecnico della produzione, in possesso di idoneo titolo di studio di scuola media superiore, è incaricato della realizzazione, installazione e manutenzione di tutti gli impianti e le apparecchiature, anche tecnologicamente innovativi (apparati di registrazione, ripresa e trasmissione in standard digitale, sistemi di governo informatizzati, apparati telematici di collegamento a reti e sistemi di reti, ecc.) nella disponibilità dell'Azienda, della regolazione e dell'esercizio di apparati ed apparecchiature tecniche e del montaggio di prodotti, operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e ad ogni altro contributo telematico originale/derivato (es. internet) e, collaborando, in fase di impostazione dei programmi, oltreché sulla scelta e sull'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse; provvede, inoltre, all'esercizio tecnico della trasmissione, come responsabile della qualità tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza svolgendo anche tutte le attività strumentali che si rendano necessarie sia in interno che in esterno.

*[Handwritten signatures and initials: JH, SP, SR, and others]*

Provvede a tutte le operazioni relative alla realizzazione e messa in onda di produzioni televisive non complesse e/o di produzioni radiofoniche e/o di ogni altro contributo telematico originale/derivato (es. Internet) ed effettua la messa a punto delle telecamere ed il loro posizionamento.

#### Tecnico ICT

Il tecnico ICT, in possesso di idoneo titolo di studio di livello universitario o di scuola media superiore possiede, compatibilmente con il livello di competenza, adeguata conoscenza delle information e communication Technologies (ad es.: software, hardware centrali e periferici, reti di trasporto).

E' coinvolto, a seconda del livello di competenza o esperienza, nel ciclo di produzione del servizio ICT per il cliente: ideazione, progettazione, realizzazione, collaudo, formazione all'utilizzo del servizio, esercizio ed evoluzione del servizio. Utilizza, a tal fine, gli impianti e le apparecchiature informatiche e di telecomunicazione in possesso dell'Azienda.

Per le fasi di ideazione e progettazione del servizio per il cliente e per un efficace gestione del servizio rilasciato, è indispensabile una conoscenza dei processi aziendali e delle entità trattate al fine di massimizzare il rapporto con il cliente.

Per lo svolgimento della sua attività, può tenere rapporti con enti nazionali ed internazionali, pubblici e privati, con altre società del Gruppo, con fornitori esterni, collabora con i clienti e con i settori aziendali interessati per lo studio, l'avvio e la realizzazione dei servizi richiesti.

#### SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

In possesso di idoneo titolo di studio della scuola dell'obbligo e di attestato di qualificazione professionale, effettua, in relazione al livello di competenza, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici, anche tecnologicamente avanzati ed innovativi, per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonché degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione sonora. Installa, inoltre, opere fisse e/o mobili durante le prove e le riprese.

Nell'espletamento dei propri compiti opera su tutti gli impianti e le apparecchiature in possesso dell'Azienda; svolge anche tutte le attività strumentali all'esercizio della propria mansione che si rendano necessarie sia in interno che in esterno e conduce gli automezzi aziendali adibiti alla produzione.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti confermano il comune intento di completare il percorso intrapreso con il rinnovo contrattuale del 8/06/2000 sui temi della riclassificazione del personale e rinnovano l'esigenza di porre in essere interventi mirati a razionalizzare ed armonizzare i profili professionali anche in rapporto ai relativi livelli, tenuto conto del sistema di inquadramento unico introdotto dal citato CCL, con lo scopo di valorizzare le risorse interne in un'ottica di modernizzazione, anche in relazione all'evoluzione delle tecnologie e dei conseguenti impatti sui modelli produttivi e sui mutamenti delle mansioni.

Le Parti, pertanto, con l'intento di giungere alla definizione di un progetto di riclassificazione del personale interessato, convergono di incontrarsi con cadenza quindicinale ai fini dell'esame dei profili professionali maggiormente coinvolti dai citati mutamenti, sostanzialmente riconducibili alle aree di seguito specificate: area editoriale, area ripresa, area grafica, scenografia-costumi e trucco, testate giornalistiche/produzione, sedi regionali, area impiegatizia, area quadri.

Le Parti si danno altresì atto che, fatta eccezione per i nuovi profili professionali aggiornati con l'accordo del 8/06/2000, e sopra riportati, fino a quando non sarà concluso il processo di riclassificazione del personale attualmente in corso, i profili indicati a titolo esemplificativo si intendono riferiti alle declaratorie generali normalizzate di ciascuna figura professionale presenti nell'appendice del CCL 9 maggio 1990, così come modificate ed integrate con le c.d. "code contrattuali" sottoscritte il 18 dicembre 1991.

**ALLEGATO A**

**REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO  
DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

In data 22 novembre 2001

tra

RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A., Ray Way S.p.A. e Rai Net S.p.A. assistite dall'Unione degli Industriali di Roma,

e

SLC-CGIL  
FISTEL-CISL  
UILSIC-UIL  
LIBERSIND-Confsal  
UGL-Comunicazione

E' stato sottoscritto il presente accordo per la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero. Detta regolamentazione viene effettuata in attuazione di quanto disposto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146 ("Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente garantiti, Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge"), così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n.83 ("Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n.146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati") e, in ottemperanza alle deliberazioni della Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge sullo sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, con particolare riguardo al contemperamento del diritto dell'utenza alla libertà di comunicazione globalmente intesa ed in particolare all'informazione radiotelevisiva pubblica, con il diritto di sciopero.

**1. EFFICACIA**

L'accordo si riferisce alle attuali circostanze in fatto ed in diritto; eventuali future trasformazioni organizzative significative o normative potranno legittimare le Parti a richiederne un aggiornamento.

Il presente accordo sostituisce qualunque precedente intesa o prassi aziendale in materia.

**2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente accordo si applica allo sciopero nonché ad ogni altra forma di azione sindacale del personale disciplinato dal CCL per Quadri, Impiegati ed Operai che per entità, durata o modalità sia tale da provocare una significativa riduzione o rilevante modifica del servizio pubblico essenziale.

**3. REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO**

**a) Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

Il sistema di relazioni Azienda-Sindacato e' improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Fermo restando il livello di interlocuzione individuato nell'art. "Sistema di Relazioni Industriali", la presente procedura sostituisce quanto disciplinato al punto 4 del citato articolo, pertanto, i conflitti di lavoro saranno esaminati ed eventualmente risolti come di seguito indicato.

- le Parti convengono che farà capo ad entrambe l'obbligo di esperire preventivamente in sede aziendale il tentativo di conciliazione dei conflitti di lavoro. Il relativo incontro dovrà intervenire nei 5 giorni successivi alla richiesta di parte sindacale ovvero entro il termine consensualmente concordato;
- per i conflitti in sede locale, trascorso tale termine, in caso di mancato accordo in sede aziendale, le Parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, dovranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei tre giorni successivi. Questa seconda fase si svolgerà presso l'Associazione degli Industriali territorialmente competente;
- le Parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le Parti non procederanno ad azioni dirette.

b) Ripetizione della procedura di raffreddamento e conciliazione

Anche nell'ambito della stessa vertenza, decorsi 45 giorni liberi dall'effettuazione del primo sciopero, il soggetto sindacale che intenda proclamare un successivo sciopero e' tenuto nuovamente ad esperire la procedura di cui alla precedente lettera a)

c) Modalità di Proclamazione e Preavviso minimo

La proclamazione dovrà essere effettuata con un preavviso non inferiore a dieci giorni liberi e potrà avere ad oggetto una singola azione di sciopero, compresa l'astensione dalle prestazioni accessorie e/o complementari (intendendosi per esse, ai fini del presente accordo, le prestazioni di lavoro supplementare, straordinario e la reperibilità).

Gli scioperi successivi potranno essere proclamati solo dopo l'effettuazione dello sciopero precedente ovvero dopo la revoca legittimamente disposta ai sensi del successivo punto e).

I soggetti che proclamano lo sciopero dovranno indicare per iscritto con una comunicazione debitamente e chiaramente sottoscritta e datata, le motivazioni, la durata, le modalità di attuazione, il personale e l'ambito territoriale interessati, precisando se si tratta del primo sciopero o di successivo al primo nell'ambito della medesima vertenza.

Tale comunicazione deve essere trasmessa sia alla Rai - Radiotelevisione Italiana che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della normativa di legge.

d) Durata

Nell'ambito della stessa vertenza, la durata della prima azione di sciopero non potrà superare le 24 ore consecutive.

Le azioni di sciopero successive alla prima e relative alla stessa vertenza non potranno superare in ogni caso le 48 ore consecutive.

e) Intervallo minimo tra le azioni di sciopero

L'intervallo minimo da osservare tra la conclusione di uno sciopero e la proclamazione del successivo non potrà comunque essere inferiore a sei giorni.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and bottom center.]*

Tale intervallo si applica altresì alle azioni di sciopero proclamate anche da soggetti diversi, ma che, incidendo sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, compromettono oggettivamente la continuità del servizio pubblico.

f) Revoca dello sciopero proclamato

Al fine di consentire alle Aziende di fornire all'utenza con sufficiente anticipo le informazioni di cui all'articolo 2 della L. 146/90, la revoca delle azioni di sciopero proclamate deve avvenire, con comunicazione scritta da inviare tempestivamente – con almeno sei giorni di anticipo rispetto alla data prevista per l'inizio dell'azione di sciopero – sia all'Azienda che all'apposito ufficio costituito presso l'Autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art.8 L.146/1990, come modificato dalla L.83/2000.

La revoca spontanea di azioni di sciopero effettuata dopo che è stata fornita all'utenza l'informativa di cui sopra è giustificata soltanto a seguito del raggiungimento di un accordo tra le Parti ovvero di richiesta da parte della Commissione di Garanzia o della Pubblica Autorità.

Nella comunicazione di revoca, pertanto, deve essere precisato se vi sia stata richiesta in tal senso da parte della Commissione di garanzia o della Pubblica Autorità competente.

g) Calamità naturali ed avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente revocati dalle organizzazioni sindacali proclamanti in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere la tutela del diritto dell'utenza alla libertà di informazione globalmente intesa.

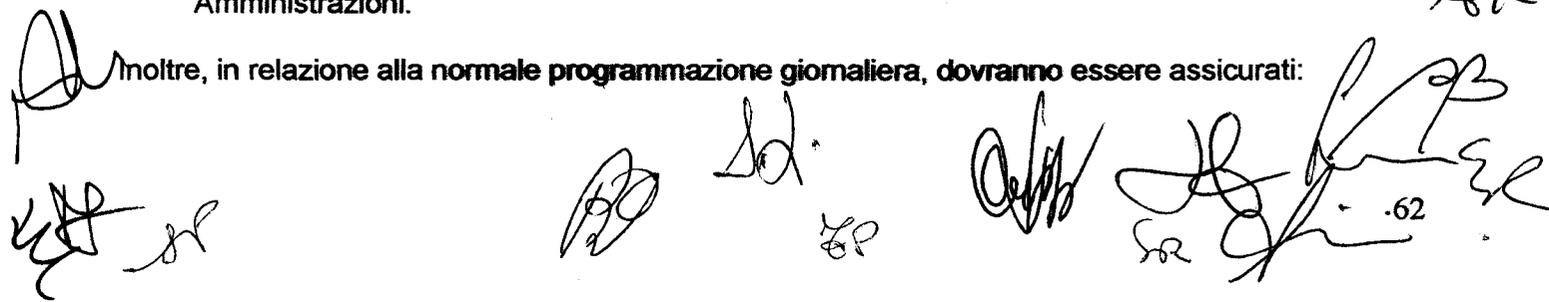
#### 4. PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la garanzia del diritto dell'utenza alla libertà di informazione globalmente intesa, dovrà essere assicurata, con le modalità di seguito indicate, l'effettuazione delle seguenti prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.

Nel caso di proclamazione di azioni di sciopero del personale disciplinato dal CCL per Quadri, Impiegati ed Operai, vengono individuate come prestazioni essenziali che dovranno essere comunque garantite, tutte le prestazioni collegate direttamente o indirettamente:

- Alla trasmissione di eventi che, per la loro peculiarità vengono indicati con apposita delibera dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni.
- A tutte le trasmissioni elettorali, referendarie o comunque afferenti alle diverse forme di comunicazione politica regolamentate dalla Commissione Parlamentare per l'indirizzo Generale e la Vigilanza dei Servizi Radiotelevisivi ed a quelle di informazione ed approfondimento che, nei periodi di campagna elettorale per i referendum e per le elezioni Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali e Comunali – ivi compreso l'eventuale periodo di ballottaggio – e per i due giorni successivi al compimento delle operazioni di voto, vengono ricondotte sotto la responsabilità di un direttore di Testata ai sensi della legge 22 febbraio 2000 n.28 "Disposizioni per la parità di accesso ai mezzi di informazione durante le campagne elettorali e referendarie e per la comunicazione politica". In tal caso l'elenco delle trasmissioni verrà trasmesso in copia al Sindacato.
- Alle trasmissioni di carattere informativo – diverse dai notiziari giornalistici per i quali valgono le previsioni di cui ai successivi punti a), b), f) – destinate alle minoranze linguistiche ed all'estero, la cui realizzazione è frutto di accordi o specifiche convenzioni con le Pubbliche Amministrazioni.

Inoltre, in relazione alla normale programmazione giornaliera, dovranno essere assicurati:



- a) due giornali radio per il primo canale radiofonico ed un giornale radio sia per il secondo che per il terzo canale radiofonico, della durata di circa 6 minuti;
- b) due edizioni di ciascun telegiornale nazionale della durata di circa 6 minuti;
- c) Un'edizione del telegiornale regionale della durata di circa 5 minuti;
- d) Tre aggiornamenti del servizio di Televideo, nelle fasce mattutina, meridiana e serale per consentire l'informazione anche ai non udenti;
- e) Due specifici TG di circa 6 minuti per i canali televisivi satellitari *all-news*;
- f) Due specifici GR per la produzione informativa per gli italiani all'estero curata da Rai International;
- g) Due aggiornamenti dell'offerta giornalistica aziendale in Internet.

La trasmissione dei notiziari sopra riportati avverrà nelle fasce di maggior ascolto, tenendo altresì conto dell'esigenza di garantire un'uniforme distribuzione nell'intero arco della giornata.

L'Azienda e le OO.SS. proclamanti si incontreranno 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero per verificare le quote di personale necessarie per garantire esclusivamente le prestazioni indispensabili di cui sopra.

L'individuazione del personale suddetto verrà effettuata con criteri di rotazione.

Esclusioni

Non è consentita la proclamazione di scioperi plurimi o a pacchetto né lo sciopero di una parte delle mansioni, lo sciopero bianco, lo sciopero ad oltranza, o a scacchiera o a singhiozzo, in quanto le modalità di effettuazione non consentono di garantire le prestazioni essenziali.

Non è parimenti consentito coerentemente alle disposizioni concordate in tema di durata dello sciopero che i lavoratori chiamati a garantire le prestazioni minime indispensabili possano scioperare nella giornata o nelle giornate successive a quella in cui si è svolta l'astensione oggetto della proclamazione.

Attuazione delle norme di legge

Le Parti firmatarie del presente Protocollo si danno reciprocamente atto e convengono che esso attua quanto previsto dalla L.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000.

*Handwritten signature*

*Ad -*

*Handwritten signatures and initials*



Protocollo **RUO/RIO/RS 12059** Spett.li

Circolo della risposta

**17.LUG 2007**

*Roma,*  
Data

**SLC-CGIL**

**FISTEL-CISL**

**UILCOM-UIL**

**SNATER-CISAL**

**UGL-INFORMAZIONE**

**LIBERSIND-CONFESAL**

**LORO SEDI**

In relazione a quanto precisato in sede di sottoscrizione della stesura contrattuale, con la presente si conferma che i trattamenti economici attualmente applicati non verranno unilateralmente modificati dall'Azienda.

Cordiali saluti.

**RAI-Raditelevisione italiana**  
**Risorse Umane e Organizzazione**  
**Relazioni Industriali e Organizzazione**  
**Relazioni Sindacali**  
Marco Anichini

SP/16.07.07