

# ACCORDO DEL 18 LUGLIO 2002

---

Il giorno 18 luglio 2002, si sono incontrate :

la RAI Radiotelevisione Italiana, Rai Way, Rai Cinema, Rai Sat, Rai Net, Rai Click

e

le OO. SS.....,

per discutere le problematiche connesse alle applicazioni ed interpretazioni del [Contratto Collettivo di Lavoro 8 giugno 2000](#), al rinnovo economico biennale ed al Premio di Risultato.

Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo RAI i presenti accordi trovano applicazione in quanto compatibili.

**Dopo ampia ed approfondita discussione le Parti hanno convenuto quanto segue:**

## **OMOLOGAZIONE DEL REGIME DELLE MAGGIORAZIONI**

Il regime delle maggiorazioni per il personale di produzione che fruisce del regime dell'indennità dell'8% (ex artt.13 e 12 lettera a) ccl 6/4/1995), per i nuovi fruitori dell'indennità dell'8% (ovvero tecnici ed operai di manutenzione, impiegati documentatori ed assistenti ai programmi delle testate) e per il personale di produzione che fruisce del regime dell'indennità del 25% (fruitori dell'indennità maggiori prestazioni) viene così regolamentato:

- applicazione del pagamento ad ore per tutto il citato personale a decorrere dal 1°.1.2003.

Per effetto di tale omologazione al personale che precedentemente fruiva delle maggiorazioni in ragione ½ giornata o di 1 giornata verranno applicati i seguenti istituti:

- turno notturno al 30% (TN 30);
- spostamento riposo;
- variabilità turni al 50%, al 15% ed al 60%;
- lavoro in settimo giorno.

Inoltre verranno equiparate le percentuali delle maggiorazioni per il lavoro festivo e superfestivo.

Per quanto riguarda la remunerazione del lavoro effettuato in sesta giornata, l'Azienda conferma che 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%.

Le parti convengono che, nell'ambito della vigenza contrattuale, al personale in questione verrà erogata, con cadenza mensile, una somma compensativa delle eventuali differenze retributive tra vecchio e nuovo sistema di remunerazione, con raffronto globale mensile tra tutti gli istituti sopra indicati.

Si conviene, inoltre, che entro il 30 giugno 2003 verrà condotta una verifica in ordine all'applicazione del nuovo regime.

- inserimento, per il personale precedentemente regolato dall'art 13 del ccl 6/4/1995 del forfait (derivante dalla differenza tra le indennità del 33% e 25% del CCL 6/4/1995 e la indennità dell'8% che, a norma del CCL 8/6/2000, le sostituisce) nella base di calcolo per il pagamento del lavoro effettuato in "sesta giornata" a decorrere dal 1/7/2002;
- inserimento dell'indennità dell'8% nella base di calcolo delle maggiorazioni in cui attualmente non è presente (lavoro notturno al 50% - lavoro domenicale al 60%) a decorrere dal 1/7/2002;

### **SMAP**

**per il personale della produzione che fruisce dell'indennità dell'8%: lavoro straordinario eccedente il forfait compensativo della differenza tra le precedenti indennità del 25% e del 33% e l'indennità dell'8%;**

**per il personale operante stabilmente in produzione che fruisce della indennità del 25%: lavoro straordinario eccedente il 25%.**

Con le competenze del mese di ottobre 2002 verranno erogate le somme compensative dello SMAP ivi compresi gli arretrati decorrenti dal mese di luglio 2001.

### **CLASSIFICAZIONE**

Viene applicato l'iter di carriera del diplomato a tutti i profili professionali la cui declaratoria prevede, come requisito, il possesso del diploma di scuola media superiore. Tale applicazione verrà effettuata in coerenza con le previsioni del CCL 8 giugno 2000 (che non prevede l'automatismo a livello 3 laddove tale livello rappresenti quello apicale per il profilo professionale).

Viene istituito un regime transitorio che prevede l'assegnazione del livello superiore al personale che ha iniziato il periodo di c.d. comparto contrattuale previsto dal precedente CCL del 6.4.1995 prima dell'8.6.2000;; si conviene che e' parte integrante di tale regime transitorio anche il "comporto" di 4 anni e 6 mesi previsto dal CCL 8/6/2000 per la promozione del personale impiegatizio dal livello 5 al livello 4.

\*\*\*\*\*

### **Impiegati di livello 3**

Entro il 31 dicembre 2002 verranno esaminate dall'Azienda, ai fini di un'eventuale promozione al livello 1, le posizioni di tutti gli impiegati inquadrati al livello 3 che fruiscono dell'indennità del 25%.

La verifica verrà effettuata in base ad un'analisi del "curriculum", del ruolo e delle competenze professionali, attraverso uno strumento di rilevazione (per esempio schede e/o questionari di valutazione e di autovalutazione) che l'Azienda predisporrà e sottoporrà all'attenzione delle organizzazioni sindacali entro il 15/9/2002.

Le OO.SS. parteciperanno, con funzioni di controllo, alle valutazioni di cui sopra. A decorrere dal 1° gennaio 2003 si procederà alla promozione degli impiegati in possesso dei relativi requisiti.

Inoltre per gli interessati è prevista la valutazione del potenziale e delle attitudini professionali che proseguirà nel corso del 2003 e sarà finalizzata ad acquisire maggiori elementi cognitivi, anche nell'ottica dello sviluppo professionale.

Le risultanze della verifica di cui sopra, nonché della valutazione del potenziale e delle attitudini professionali costituiranno elemento di rilevazione dei fabbisogni formativi degli interessati.

\*\*\*\*\*

### **Capo operaio**

In ottemperanza alle previsioni del CCL 8 giugno 2000, l'Azienda provvederà, entro il mese di dicembre 2002, ad individuare i capi operai che abbiano maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e/o complessi. A partire dal gennaio del 2003 verranno inquadrati al livello 3 i capi operai in possesso dei predetti requisiti e che abbiano almeno tre anni di permanenza al livello 4.

\*\*\*\*\*

### **Impiegati di livello 8**

Per quanto attiene, infine, l'applicazione dell'impegno contrattuale relativo all'inquadramento degli impiegati di livello 8 al livello 6 si conviene che verranno promossi al livello 6, entro ottobre 2002, gli impiegati di liv.8 assunti a tempo indeterminato fino al giugno del 2001, ed entro marzo del 2003 verranno inquadrati al livello 6 gli impiegati assunti a t.i. successivamente.

Dal 1° aprile al 31 dicembre 2003, agli impiegati assunti non come diplomati o laureati verrà ancora assegnato il livello 8. Dal 1° gennaio 2004 gli interessati verranno inquadrati al livello 6 e da tale data, tutte le assunzioni verranno effettuate a tale livello.

A decorrere dal primo ottobre 2002 e con cadenza almeno quindicinale, le parti avvieranno un confronto al fine di verificare i contenuti dei profili professionali, in relazione alle variazioni delle modalità di lavoro dovute alle nuove aree di attività, alle innovazioni tecnologiche ed ai mutamenti dei contesti organizzativi e produttivi.

Entro il 31 maggio 2003 le parti redigeranno un progetto complessivo delle eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema di classificazione e delle conseguenti ricadute sotto il profilo economico e normativo nonché sui modelli produttivi, da realizzare in occasione del rinnovo contrattuale.

Nel corso del confronto le parti valuteranno la possibilità di avviare specifiche sperimentazioni che le risultanze degli incontri rendessero opportune o necessarie, stabilendo, volta per volta, termini e durata di tali sperimentazioni.

Nel caso di disaccordo tra le parti in materia di inquadramento, valutazione dei ruoli e/o di mansioni e qualificazioni professionali potrà essere valutato il ricorso a strumenti di rilevazione analoghi a quelli che verranno predisposti per l'analisi riguardante le posizioni degli impiegati di livello 3 (v. sopra)

Parallelamente, e con le stesse scadenze temporali, verrà vagliato anche lo stato di applicazione della nuova indennità mancata limitazione orario di lavoro per proporre un assetto definitivo - sia con riferimento ai beneficiari che all'eventuale connessione con precedenti istituti normativi applicati nello stesso ambito di attività - che verrà discusso in occasione del rinnovo contrattuale.

In tale sede le parti si impegnano fin d'ora ad esaminare con particolare attenzione le situazioni poste, già da tempo, dal sindacato all'attenzione dell'Azienda:

## **RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Le parti convengono di proseguire il percorso, avviato con gli accordi contrattuali del 5 aprile 1997, relativo ai lavoratori impegnati dalla Rai con contratti di lavoro

subordinato a tempo determinato ed in tale senso, si impegnano a sottoscrivere entro il 31/12/2002 un accordo sindacale che preveda:

- Istituzione - in base al numero di giorni di utilizzazione a tempo determinato da concordare in un arco temporale altresì da definire, oltre ad eventuali altri requisiti - di bacini di reperimento professionale per i profili che verranno individuati dalle parti;
- garanzia, per gli appartenenti ai bacini, di una serie di contratti a tempo determinato della durata di un numero di mesi all'anno da concordare per un numero di anni altresì da definire, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione che preveda l'impegno dell'interessato a non promuovere contenzioso nei confronti dell'azienda per tutti gli anni previsti dal verbale di conciliazione più` uno.

L'Azienda comunica ed il Sindacato prende atto che agli appartenenti ai bacini, in considerazione della esperienza e professionalità` acquisite, verrà` riconosciuta (anche per i contratti in corso) a decorrere dal 1° gennaio 2003 una somma ad personam da definire.

Detta somma assorbirà` fino a concorrenza il compenso per lavoro straordinario fatta eccezione per il lavoro nella c.d. "sesta giornata"; la determinazione dell'importo in esame verrà` effettuata avendo come riferimento di massima il forfait straordinari del 17 %, fermo restando che la sua compiuta definizione sarà condizionata dal numero dei profili coinvolti e dal numero delle persone da comprendere nei bacini.

In occasione della specifica trattativa sui contratti a tempo determinato, anche in relazione alle richieste avanzate dal Sindacato, si conviene che verranno esaminati i seguenti temi:

- valutazione dei termini in cui riservare priorità` di assunzione ai componenti del bacino, fermo restando l'esaurimento degli idonei delle selezioni effettuate;
- applicazione di regole differenziate in presenza di situazioni diverse anche sotto il profilo economico;
- approfondita valutazione dei profili da inserire in relazione alle verifiche e ferma restando l'assenza di ogni preclusione delle parti a discutere dei vari profili in ipotesi interessati;
- valutazione in ordine alla possibilità di definire specifici bacini da riferire alle diverse realtà territoriali;
- valutazione dei reintegri del bacino già costituito dei programmisti - registi;

- analisi delle eventuali condizioni di applicazione agli interessati di CRAIPI e FASI.
- 

Spett.li OO.SS.

In relazione agli accordi intercorsi in merito alle assunzioni dei programmisti - registi provenienti dal bacino di reperimento professionale, Vi comunichiamo che agli interessati verrà attribuito il livello 3, mantenendo la somma attualmente percepita a titolo di forfait straordinari.

Agli stessi verrà altresì garantita, ripartendola su 12 mesi, la retribuzione percepita con l'ultimo contratto.

---

### **VERBALE DI ACCORDO**

In data 18 luglio 2002

Tra

la RAI Radiotelevisione Italiana

e

le OO.SS. ....

premesso che:

- il meccanismo e la logica che regolano l'erogazione del "premio di risultato" prevedono che il premio medesimo sia derivante pregiudizialmente dall'andamento del MOL, parametro aziendale di riferimento primario ed indicatore maggiormente significativo per misurare la redditività della gestione tipica dell'Azienda;
- in relazione a quanto precede, con riferimento all'anno 2001, non sussistono i presupposti per l'erogazione del "premio di risultato";

tenuto conto che:

la Direzione Generale della Rai e le OO.SS. hanno congiuntamente valutato che l'impegno profuso dai dipendenti nel corso del 2001 e la condivisione, ai vari livelli dell'Azienda, della necessità di interventi mirati per fare fronte alla crisi del mercato pubblicitario, hanno contribuito a compensare parzialmente gli effetti economici negativi derivanti dai mancati introiti pubblicitari;

a seguito di tale valutazione, nel verbale del 2 maggio 2002, l'Azienda si è impegnata a negoziare - a fronte del mancato pagamento del premio di risultato - un importo straordinario da erogare entro il mese di agosto 2002;

le Parti convengono che:

verrà corrisposto, entro il 31 agosto 2002, a tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato ed in servizio alla data del 30 giugno 2002, un importo "una tantum a livello 4 da riparametrare di Euro 1115 lordi, nel rispetto della relativa normativa inerente alle assenze .

---

Spett.li...OO.SS..

Vi confermiamo che - al fine di rendere gli obiettivi economici relativi al premio di risultato più aderenti alla effettiva situazione dell'Azienda anche in rapporto allo scenario di mercato complessivo - il MOL di riferimento per gli anni 2002 e 2003 sarà quello risultante dalla seconda riprevisione.

---

### **BIENNIO ECONOMICO**

In attuazione di quanto previsto dal [CCL 8 giugno 2000](#) ed in coerenza con quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993 è stato convenuto di procedere ad un aumento dei minimi tabellari nella misura - riferita al parametro del livello 4 - di Euro 20,00 a decorrere dal 1° gennaio 2002 e di ulteriori Euro 20,00 a decorrere dal 1° gennaio 2003.

---

### **RAI WAY**

Al personale con qualifica tecnica od operaia - in relazione alle peculiari condizioni in cui opera sul territorio che comportano una particolare flessibilità operativa e organizzativa - verrà corrisposta una somma ad personam, - a livello 4 parametrata - di euro 95 lordi mensili.

La corresponsione di tale somma decorrerà dal 1°/1/2003 e sarà collegata all'esito di un accordo Azienda / Sindacato, da definirsi entro il 15.12.2002 che individui le citate flessibilità.

Nella stessa occasione si procederà, inoltre, ad una verifica in ordine alla riorganizzazione legata all'introduzione di nuove tecnologie, nonché alle relative ricadute all'interno delle strutture centrali.

---

Spett.li OO.SS.

Vi confermiamo che con la circolare illustrativa delle code contrattuali ribadiremo ai Responsabili del Personale - ai fini di una corretta ed omogenea applicazione delle norme contrattuali - che al personale che pur essendo inquadrato in altre strutture aziendali operi in produzione non occasionalmente e con le stesse modalità del personale ivi inquadrato, si applicano gli stessi trattamenti previsti per il personale di produzione.