

è stata stipulata la seguente ipotesi immodificabile di accordo di rinnovo per il triennio 2014-2016 e, in via del tutto eccezionale, anche per il 2017 ed il 2018, del CCL per quadri, impiegati ed operai dipendenti da RAI-Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Com e Rai Way, la cui applicazione è subordinata all'approvazione dei competenti organi aziendali e dei lavoratori delle Società del Gruppo.



RELAZIONI INDUSTRIALI

L' "Art. 1 – Sistema di relazioni industriali", lettere A) e B) del CCL, viene sostituito, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, dal seguente testo:

"Art. 1 – Sistema di relazioni industriali

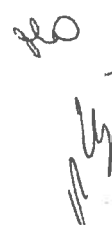
A) Livelli di confronto

Le Parti, in relazione alle previsioni contenute nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonché negli accordi aziendali attuativi sottoscritti nel 2015 e nel 2016 – che costituiscono parte integrante del CCL - individuano i tre livelli relazionali di seguito definiti (i primi due nazionali ed il terzo locale, nell'ambito dell'unità produttiva):

1) Primo livello (Direzione Risorse Umane e Organizzazione – Segreterie Nazionali OO.SS./Delegazione Contrattuale)

Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del primo livello:

- 
- la rinnovazione contrattuale;
 - le seguenti materie:

- 
- 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;
 - c) i progetti in materia di formazione e di riqualificazione del personale;
 - d) l'esame del quadro concernente l'applicazione delle politiche sulle pari opportunità, anche alla luce dei lavori dell'apposita Commissione Paritetica;
- 

e) i criteri che presiedono alla mobilità orizzontale e verticale ed alle politiche premianti e di valutazione del personale a livello direzionale, interdirezionale e societario;

f) l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione delle norme contrattuali;

g) l'andamento e le prospettive del mercato nazionale ed internazionale del settore della multimedialità;

h): i criteri generali in ordine alle iniziative di reclutamento e di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;

i) 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 s.m.i. e dai Decreti Ministeriali applicativi;

j) la materia relativa ai provvedimenti disciplinari come regolamentata dal CCL.

2) Secondo livello (Direzione Risorse Umane e Organizzazione – Segreterie Nazionali OO.SS./Coordinamento Nazionale delle RSU rappresentato dall'Esecutivo del Coordinamento)

Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del secondo livello, laddove interessino più unità produttive che rappresentino almeno il 50% dei lavoratori disciplinati dal CCL, le materie di seguito indicate; gli accordi sottoscritti su queste ultime tra Azienda e Coordinamento Nazionale delle RSU saranno immediatamente operativi, senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte delle Assemblee dei lavoratori:

- il Premio di Risultato ed ogni contrattazione accessoria di parti economiche;

- le seguenti materie, oggetto di informativa/confronto tra le Parti:

k) le ripercussioni che l'evoluzione di determinate tecnologie o di ambiti del mercato del lavoro e dei servizi potranno avere su specifici profili professionali, anche attraverso l'individuazione di percorsi sperimentali;

l) la dinamica dei modelli organizzativi, della produttività ed in generale dei principali indicatori che riguardano il fattore lavoro;


m): le ricadute sugli aspetti produttivi interni;

n): gli indirizzi produttivi connessi agli acquisti, alle coproduzioni, agli appalti ed il ricorso al lavoro atipico;


o): gli affinamenti del sistema organizzativo e dei modelli produttivi in corso di vigenza del contratto;

p): l'incidenza che hanno avuto sulla produzione gli eventuali appalti, distinti per tipologia;

q) i dati sulla consistenza dell'organico, sui contratti a termine, di apprendistato, suddivisi per profili professionali;

r): l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione degli accordi stipulati a livello nazionale;


s): l'andamento delle prospettive occupazionali, anche nell'ipotesi di sviluppare forme innovative relative alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa;

t) il monitoraggio della fase di consolidamento del nuovo sistema di classificazione del personale e dei relativi profili professionali;

u) le tematiche attinenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

v) la materia dei licenziamenti individuali e collettivi e quella dei trasferimenti di rami d'Azienda ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali vigenti, fermi restando i necessari percorsi partecipativi;


w) le materie di competenza delle RSU individuate alla successiva lettera B) "Materie di confronto a livello locale", limitatamente alle lettere c) (articolazione degli orari di lavoro) ed i) (i dati consuntivi del lavoro straordinario).

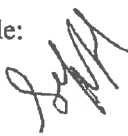
3) Livello locale (Funzioni Personale Unità Produttive/R.S.U.)


Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del livello locale:

a) esposizione del piano produttivo locale;



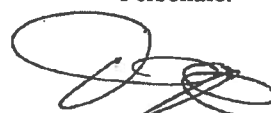





- 1
- 
- 
- b) conseguenze delle innovazioni di carattere tecnologico, tecnico-organizzativo e professionale sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- c) articolazione degli orari di lavoro;
- d) modelli organizzativi di riferimento che comportino l'adozione di specifiche soluzioni anche a carattere sperimentale e che tengano conto di particolari caratteristiche locali;
- 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 e di apprendistato;
- i) dati consuntivi del lavoro straordinario.
- 
- 
- 

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

- per la produzione televisiva, con 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 ed Estere;
 - 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.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- no
- am 68
- EB

B) Cadenza incontri
Primo livello

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale per un confronto sulle materie di primo livello, indicate alla lettera A), punto 1), del presente articolo; l'incontro periodico si svolgerà a livello nazionale, alla presenza della Delegazione Contrattuale, entro il mese di settembre di ciascun anno.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno - su richiesta sia della parte aziendale che di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCL - in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, su richiesta di una delle Parti.

Secondo livello

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale per un confronto sulle materie di secondo livello, indicate alla lettera A), punto 2), del presente articolo, nonché sulla materia degli appalti; l'incontro periodico si svolgerà a livello nazionale, alla presenza del Coordinamento Nazionale delle RSU, entro il mese di ottobre di ciascun anno.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, su richiesta di una delle Parti.

Livello locale

Gli incontri sulle materie oggetto di confronto a livello locale si svolgeranno con cadenza annuale.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, su richiesta di una delle Parti.



Verrà inoltre fornita, 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, dei contratti a termine e di lavoro autonomo di ciascuna Unità Produttiva, suddiviso per categorie professionali, settori di lavoro e livelli di inquadramento. Su richiesta, potranno essere, inoltre, forniti valori economici aggregati relativi ai predetti dati.




Con la medesima cadenza e nel rispetto della normativa in materia di privacy, verrà infine fornita informativa sui provvedimenti gestionali attribuiti nell'anno precedente (dati










articolati per Direzione, per tipologia e numero di provvedimenti)."

Al testo dell' "Art. 1 - Sistema di relazioni industriali", infine, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, vengono aggiunte le seguenti lettere "E) Osservatorio nazionale" e "F) Contributo associativo":

"E) Osservatorio Nazionale

Le Parti convengono di istituire l'"Osservatorio nazionale", quale strumento per il monitoraggio dell'applicazione delle norme contrattuali in materia di classificazione e per lo studio e la valutazione delle evoluzioni dei profili professionali, con particolare attenzione alle modifiche legate alle innovazioni tecnologiche, nonché per l'esame delle questioni attinenti agli orari di lavoro ed alle ferie.

L'Osservatorio è composto da 8 membri dei quali 2 designati dalla parte aziendale e 6 designati dalle OO.SS. firmatarie del CCL.

Con cadenza *semestrale/annuale* verranno redatti dall'Osservatorio documenti contenenti i risultati degli studi e delle analisi effettuate.

F) Contributo associativo

In attuazione di quanto previsto nella Prima Parte del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e nell'accordo aziendale "Protocollo delle Relazioni Industriali" sottoscritto in data 15 luglio 2015, per le OO.SS. firmatarie del presente CCL è prevista una trattenuta nei confronti dei lavoratori iscritti nella misura dell'1%, per 13 mensilità, calcolato sugli importi delle voci retributive di seguito specificate:

- minimo di stipendio
- contingenza."

SCIOPERO

Con riferimento all'accordo in materia di regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero, sottoscritto tra le Parti in data 22 novembre 2001, le Parti si danno atto che la disciplina ivi contenuta non è applicabile agli ambiti aziendali che


non siano direttamente coinvolti nelle attività finalizzate alla realizzazione delle prestazioni indispensabili, così come individuate dalle normative vigenti.

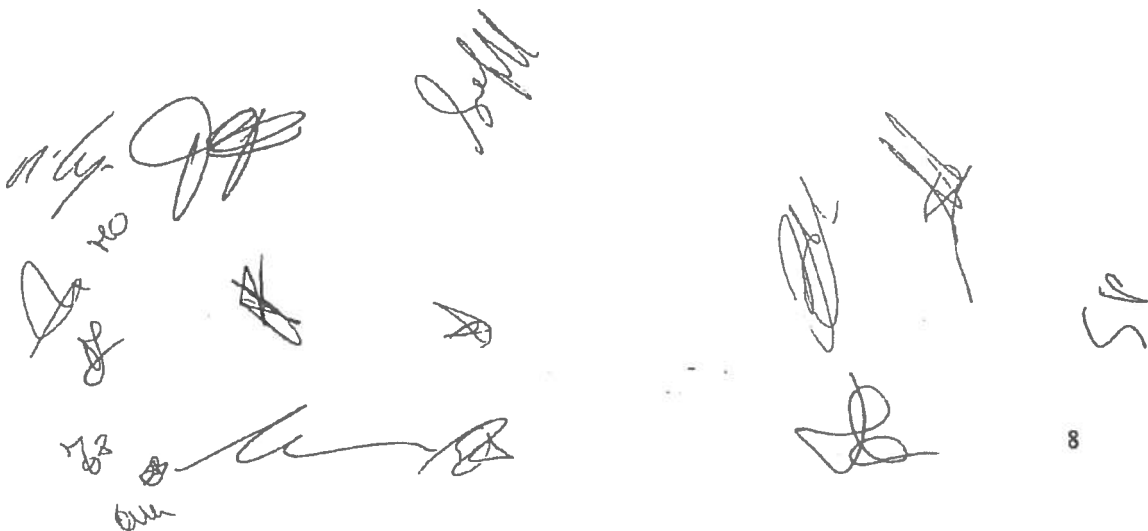
ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

 In relazione a quanto previsto all'art. 20 della Legge n.300 del 1970, il diritto di assemblea può essere esercitato dai lavoratori nella misura e con le modalità di seguito indicate:

- sei ore annue su iniziativa congiunta delle RSU e delle OO.SS. firmatarie del CCL sia in forma congiunta che disgiunta;
- due ore per ciascuna delle sei OO.SS. firmatarie del CCL su iniziativa esercitata singolarmente o congiuntamente. L'utilizzazione congiunta produce la riduzione pro quota della spettanza annua di ciascuna Organizzazione.

Le richieste di assemblea dovranno pervenire all'Azienda con almeno 48 ore di anticipo.

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di assemblea con il diritto dell'utenza alla regolare fruizione del servizio pubblico, le Parti convengono che l'esercizio del diritto di assemblea non sarà limitato se non per esigenze organizzativo-produttive non differibili.


11/12/10
15
8



MERCATO DEL LAVORO



Formazione

La lettera "E) Formazione" dell' "Art. 2 bis – Mercato del Lavoro", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificata come di seguito indicato:



"E) Formazione"

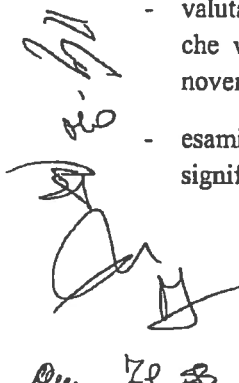
Le Parti, tenuto conto dell'esigenza condivisa di evolvere le competenze distintive delle risorse, in un'ottica di allineamento delle professionalità a supporto delle strategie di crescita dell'Azienda, assegnano un valore centrale ai processi di formazione continua ed alla concertazione nella identificazione delle relative politiche, da realizzare con un approccio totalmente inclusivo.



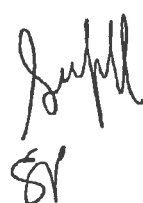
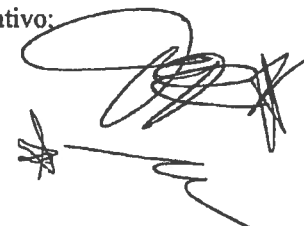
Nella comune intenzione delle Parti, il principio informatore di tali politiche è, da un lato, il mantenimento e lo sviluppo della tradizione qualitativa del "Servizio Pubblico" inteso come valore che favorisce la crescita culturale e sociale e, dall'altro, l'orientamento all'evoluzione delle tecnologie e dell'offerta.

Le Parti, nel confermare le previsioni del vigente CCL in materia di informative a livello nazionale e locale sulla specifica materia (art.1, lettera "A) Livelli di confronto"), individuano nella Commissione Paritetica Nazionale la sede di confronto sulle tematiche della formazione con ruolo consultivo, di proposta, di indirizzo, supporto e valutazione circa le attività formative per il personale del Gruppo e con i seguenti compiti specifici:

- formulare proposte per lo sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- valutare congiuntamente, con cadenza annuale, il piano di formazione di massima, che verrà illustrato dalla parte aziendale per macro argomenti entro il mese di novembre ed avrà ad oggetto le iniziative formative programmabili;
- esaminare i progetti formativi di maggiore rilevanza strategica e di impatto significativo;



11-12-2010
Dm 78 23





- effettuare approfondimenti sulle esigenze formative, su richiesta aziendale e/o sindacale;
- occuparsi di specifiche tematiche, effettuando anche approfondimenti della normativa vigente - su richiesta della componente aziendale, ovvero su richiesta di parte sindacale formulata da almeno i due terzi di tale rappresentanza;
- monitorare lo stato di avanzamento dei progetti in corso, l'andamento dell'attività formativa — formulando annualmente un documento di sintesi — avendo preventivamente definito le modalità di detto monitoraggio.

La Commissione si riunirà, in ogni caso, almeno due volte l'anno, con permessi sindacali a carico dell'Azienda.



Reclutamento

1) La lettera "B) Reclutamento" dell' "Art. 2 bis - Mercato del Lavoro", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificata come di seguito indicato:

"B) Reclutamento

Le Parti confermano che la principale fonte di reperimento di nuove risorse è rappresentata da iniziative selettive, aperte a tutti coloro che risultino in possesso dei requisiti richiesti, e che, fatte salve le previsioni contenute negli accordi relativi al bacino di reperimento professionale, il reclutamento del personale avviene nel rispetto delle previsioni del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione e del Regolamento per il Reperimento del Personale.

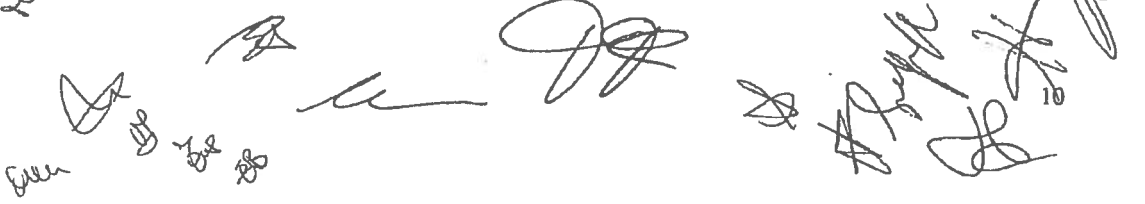
L'Azienda fornirà alle Organizzazioni sindacali un'informativa, a livello nazionale o locale, su tutte le assunzioni effettuate nel rispetto del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione.



Nell'ottica di una piena trasparenza e garanzia dei processi selettivi, le Parti convengono che, in occasione di iniziative selettive svolte dall'Azienda, verrà prevista la presenza - sia nella fase preselettiva che nella fase di svolgimento delle prove e dei colloqui tecnici - di un membro, a rotazione, individuato d'intesa dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto con funzioni di osservatore. Per le selezioni nelle quali l'appartenenza ad un gruppo linguistico costituisca requisito obbligatorio, l'indicazione dell'osservatore verrà effettuata dalla RSU dell'unità produttiva interessata.



I permessi sindacali e le trasferte per l'osservatore sindacale saranno a carico dell'Azienda.



L'Azienda fornirà inoltre annualmente alle Organizzazioni Sindacali, a livello nazionale, un'informativa sulla consistenza numerica delle assunzioni effettuate in ottemperanza agli obblighi previsti dalla legge per i lavoratori iscritti alle liste del collocamento obbligatorio."

Mappatura delle competenze e Job posting

Il testo delle lettere "C) Mappatura delle competenze" e "D) Job posting" dell' "Art. 2 bis - Mercato del Lavoro", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificato come di seguito indicato:

"C) Mappatura delle competenze

L'Azienda, con l'obiettivo di valorizzare tutte le risorse interne e garantire una maggiore efficienza editoriale e produttiva, attraverso la migliore utilizzazione del personale della Rai, ed anche con lo scopo di ridurre il ricorso ad appalti e collaborazioni nell'ottica del contenimento dei costi, conferma che è stato attivato il progetto di mappatura delle competenze di tutte le risorse con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, che consentirà di avere un quadro completo di tutte le professionalità presenti internamente attraverso la creazione di un "Registro delle professioni".

Sugli stati di avanzamento del progetto, le Parti effettueranno incontri di informativa/confronto a cadenza bimestrale/trimestrale a partire dal mese di marzo 2018; le Parti concordano sin da ora di incontrarsi entro il mese di giugno 2018 per valutare congiuntamente l'esito della mappatura relativa all'area editoriale.

D) Job posting e piani di avanzamento professionale

A seguito dell'implementazione del "Registro delle professioni" di cui alla precedente lettera C), verranno definiti piani di avanzamento professionale, con la finalità di individuare risorse interne ai settori per far fronte alle esigenze professionali in tutti gli ambiti aziendali, anche attraverso la realizzazione, di interventi formativi specifici a supporto delle competenze da rinforzare per la scelta del candidato più adatto, in un'ottica temporale di più ampio respiro.

Per i casi in cui non sia possibile individuare le risorse all'interno dei settori, si conferma, al fine di rendere note ai dipendenti, con criteri di equità, imparzialità e trasparenza, le esigenze professionali nell'ambito del Gruppo, l'utilizzo dello strumento del job posting - secondo le modalità indicate di seguito - attraverso il quale tutti i lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, propri del ruolo da ricoprire, potranno manifestare il loro eventuale interesse:

[Area con diverse firme e iniziali]

3

- pubblicazione dell'avviso del job posting sul sito intranet almeno 15 giorni prima dell'avvio delle valutazioni dei candidati, fatte salve motivate ed argomentabili ragioni di urgenza;
- presentazione delle candidature da parte dei lavoratori interessati;
- valutazione delle candidature da parte aziendale ed individuazione delle risorse ritenute non cedibili dalla Direzione di inquadramento;
- riscontro ai lavoratori, da parte dell'Azienda, sulle ragioni del mancato assenso alla cessione della risorsa da parte della Direzione di inquadramento, con possibilità per gli interessati - anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale - di richiedere un approfondimento entro 5 giorni dalla comunicazione;
- conclusa la precedente fase, avvio dei colloqui valutativi sulle risorse risultate cedibili;
- terminate le valutazioni, entro 15 giorni, riscontro a tutti i partecipanti, con motivazione dell'eventuale esito negativo.

I permessi e le trasferte per la partecipazione ai colloqui, a seguito dell'adesione ai *job posting*, saranno a carico dell'Azienda entro il limite massimo di una giornata all'anno per ciascun lavoratore.

Le Organizzazioni Sindacali effettueranno una verifica a livello nazionale, con cadenza annuale, sulle iniziative di *job posting* effettuate e sul relativo esito."

Appalti

1) "Art. 12 - Appalti"

Al testo dell' "Art. 12 - Appalti", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene aggiunta la seguente "DICHIARAZIONE A VERBALE":

"DICHIARAZIONE A VERBALE"

Le Parti, con riferimento alla tematica generale degli appalti, condividono che, al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, nel quadro e nel rispetto delle previsioni del c.d. "Codice degli Appalti", l'Azienda deve favorire l'assunzione di scelte coerenti con principi di eticità e responsabilità sociale.

Pertanto, considerano prioritario definire un sistema che supporti la riduzione del ricorso ad appalti e esternalizzazioni di lavoro, a favore di una piena allocazione e utilizzo delle risorse e professionalità interne coerente con le competenze possedute, tenendo anche conto del miglior impiego di tali professionalità nell'ambito delle produzioni di pregio o a maggior valore aggiunto.

In particolare, nel caso di conferimento in appalto di servizi del settore c.d. "ordinario", la Rai, conferma il pieno rispetto delle previsioni normative contenute nel "Codice Appalti" in relazione al Sistema dell'Offerta economicamente più vantaggiosa, in particolare nelle commesse c. d. "*labour intensive*", che, con i parametri in essa contenuti, può assicurare maggiori forme di tutela per i lavoratori degli appalti, e rendere più sostenibili azioni in linea con principi etici e i comportamenti di responsabilità sociale.

Le Parti, riconoscendo la necessità di una prioritaria attenzione a comportamenti di responsabilità sociale e a una positiva evoluzione del contesto di riferimento, si danno atto che, in caso di gravi crisi occupazionali collegate a cambio di appalto o derivanti da stato di crisi di una società in appalto, su richiesta della parte sindacale, l'Azienda si impegnerà ad avviare un tavolo di confronto con i soggetti coinvolti, al fine di analizzare la situazione, approfondendo le ragioni delle decisioni adottate, e di verificare le possibili soluzioni dei problemi occupazionali.

Inoltre, in linea con quanto previsto dall'art. 50 del D. Lgs. 50/2016, con riferimento agli affidamenti "sopra soglia" dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all' articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto."

Le Parti convengono altresì di istituire una specifica Commissione tecnica Azienda/Sindacato con ruolo consultivo sulla materia degli appalti, con il compito di: monitorare l'andamento degli appalti attraverso l'analisi delle informazioni fornite dalla parte aziendale in seno alla Commissione; esaminare segnalazioni della parte sindacale su specifici contratti di appalto attivati; proporre possibili soluzioni per l'internalizzazione di specifiche attività; segnalare problematiche riferite a specifici settori interni, connesse all'organico o alla evoluzione tecnologica.

Nell'ambito di tale Commissione tecnica, tra le Parti si svolgeranno due momenti di informativa e confronto, in concomitanza con la presentazione dei palinsesti estivi e autunnali/invernali; in tale contesto, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali le possibili percentuali di riduzione del ricorso agli appalti sopra e sotto la linea, motivando i casi in cui non sia possibile realizzare una riduzione.

13

2) Incarichi di responsabilità previsti in ottemperanza alle previsioni del "Codice Appalti"

L'Azienda comunica l'impegno alla programmazione dell'erogazione di gratifiche per gli incarichi di responsabilità previsti in ottemperanza alle previsioni del "Codice Appalti" (Rec/Dec e Rup), sulla base di qualità e quantità dell'impegno profuso, misurate alla luce del ruolo svolto nonché dell'entità e complessità delle attività realizzate (consistenza numerica dei contratti ed al volume economico complessivo dei contratti nell'arco temporale considerato, per un importo massimo di euro 4.000,00 lordi), secondo lo schema di seguito riportato:

Parte compenso legata a numero contratti			Parte compenso legata a Valore contratti		
I N T E R V A L L O	da 0 a 3	0	I N T E R V A L L O	da 0 a € 25.000	0
	da 4 a 20	500		da € 25.001 a € 180.000	500
	Da 21 a 100	1000		Da € 180.001 a € 700.000	1000
	da 101 a 500	1500		da 700.001 a € 1.600.000	1500
	oltre 500	2000		oltre € 1.600.000	2000

La previsione si applica esclusivamente al personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai. Le OO.SS. si riservano di segnalare le eventuali situazioni di lavoratori che abbiano svolto i ruoli in questione e non siano rientrati nella rilevazione effettuata dall'Azienda.

L'Azienda comunica, inoltre, l'impegno ad attivare, per le risorse che svolgono i ruoli sopra indicati, idonei percorsi formativi sul "Codice Appalti".

L'Azienda, infine, comunica l'impegno ad estendere, ai lavoratori ai quali siano attribuiti i predetti incarichi – in considerazione delle responsabilità loro attribuite in base alle normativa in materia di appalti - la tutela prevista all'art. 58, comma 6, del CCL.

Modifica accordo 29 luglio 2011

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che, in coerenza con quanto previsto al punto 10 dell'accordo 29 luglio 2011 - come modificato dall'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, il limite di 66 anni e 3 mesi indicato allo stesso punto viene prorogato in relazione alle previsioni di legge in materia di pensione di vecchiaia, previa sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale.

In relazione a tale elevazione, le Parti confermano che, per tali risorse, le pattuizioni aventi ad oggetto la deroga alla disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato contenute al punto 1. dell'accordo del 29 luglio 2011 e s.m.i. troveranno applicazione fino al termine delle garanzie di impegno loro attribuite.

Politiche attive

Le Parti, anche in relazione alle possibili uscite del personale collegate al piano di incentivazione, convengono di incontrarsi per definire, tra il mese di maggio ed il mese di settembre 2018, le seguenti questioni:

- verifica del livello di organico;
- stabilizzazione delle risorse inserite nei bacini di reperimento professionale (con valutazione della situazione dei lavoratori inseriti nel bacino che non hanno maturato il diritto all'assunzione a tempo indeterminato in quanto ultracinquantotenni alla data della verifica periodica nella quale è stata rilevata la maturazione dei requisiti per l'ingresso in fascia A);
- analisi delle future esigenze di reclutamento.

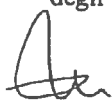
Nella stessa sede, le Parti, con l'obiettivo di non disperdere ed acquisire competenze professionali consolidate attraverso collaborazioni reiterate negli anni, effettueranno una disamina delle esigenze di personale in ambito editoriale, verificando in particolare i criteri selettivi da utilizzare per individuare il personale che sia stato utilizzato dalla Rai in modo costante con contratti di lavoro autonomo e che abbia requisiti di professionalità e competenza, al fine di individuare percorsi di stabilizzazione.

Anche in relazione a tale iniziativa e con la finalità di valorizzare le professionalità e le specializzazioni interne (in particolare nell'ambito editoriale), nonché di rendere eccezionale il ricorso a "prime utilizzazioni", l'Azienda si impegna a realizzare, nell'arco

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "NO", "BP", "BB", "SR", and a date "15"]

di un biennio, una riduzione delle risorse utilizzate con contratti di lavoro autonomo in misura superiore al numero delle stabilizzazioni effettuate attraverso l'iniziativa selettiva sopra indicata.

Sulla materia delle collaborazioni esterne, il confronto tra le Parti proseguirà nella sede della Commissione tecnica Azienda/Sindacato con ruolo consultivo istituita sulla materia degli appalti.



no











78 ann ²³



17/6









57









ASPETTI NORMATIVI

Diritti e tutele

Le Parti, nel darsi atto dell'esigenza di assicurare la completa trasparenza e diffusione tra i lavoratori delle disposizioni aziendali contenute nelle circolari - in particolare quelle inerenti alla gestione delle risorse umane, che dovranno avere la massima visibilità sul sito di comunicazione interna - convengono di prevedere per queste ultime un percorso di informativa e confronto tra Azienda e OO.SS..



1) Rapporto di lavoro a tempo parziale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al testo dell' "Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale", vengono portate le modifiche di seguito indicate.

Il comma 1 è sostituito dal seguente testo:

"1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con contratto inferiore rispetto al normale orario di lavoro, anche ai sensi del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, articoli 4 e seguenti".

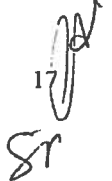
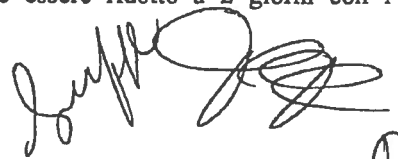
Al comma 3 le parole "1664 ore" vengono sostituite con "1733 ore".

Al comma 7 viene aggiunto il seguente ulteriore periodo:

"Resta inteso che per i rapporti a part time verticale su base annua in caso di superamento dell'orario giornaliero contrattuale verrà riconosciuta la maggiorazione del 10%, mentre la maggiorazione del 50% verrà attribuita solamente quando verrà superato il limite complessivo dell'orario pattuito su base annua."

Viene aggiunto il seguente comma 9:

"9. Le parti concordano che, previa pattuizione per iscritto ad integrazione del contratto individuale, l'azienda, a fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, potrà variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero variare in aumento, incrementandola fino ad un massimo del 20% dell'orario contrattuale, l'entità della prestazione lavorativa, dandone un preavviso scritto di almeno 5 giorni lavorativi. Il periodo di preavviso può eventualmente essere ridotto a 2 giorni con l'accordo del lavoratore interessato."



Le clausole in questione, c.d. "elastiche", saranno concluse per un periodo di tempo limitato, di preferenza con effetto della variazione dal primo giorno del mese successivo alla loro stipulazione.

Ai lavoratori che accettino le suddette clausole sarà riconosciuta una maggiorazione retributiva nella misura omnicomprensiva del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione utili al calcolo del compenso per lavoro straordinario per ogni giorno interessato dalla variazione.

Resta inteso che la variazione della collocazione temporale della prestazione non darà diritto alla compensazione retributiva di cui al periodo che precede laddove la stessa sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o per scelta.

L'azienda ed il lavoratore che abbia sottoscritto una clausola elastica possono concordare una sospensione dell'operatività delle stesse su richiesta scritta dell'interessato, laddove la variazione della prestazione risulti pregiudizievole al lavoratore per effetto di un sopravvenuto:

- a) grave e comprovato motivo di salute del dipendente, ovvero del coniuge/unito civilmente o parente di primo grado che necessiti dell'assistenza continua, debitamente documentata da parte del lavoratore;
- b) stipula documentata di un altro rapporto a tempo parziale da parte di quel lavoratore, purché preventivamente autorizzato dall'azienda ai sensi delle disposizioni vigenti;
- c) altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u, ovvero tra azienda e lavoratore interessato."

I commi 1 e 2 dei "*CHIARIMENTI A VERBALE*" vengono modificati come di seguito indicato:

1. La Società presterà altresì 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 sussistenza di gravi problemi di salute del lavoratore debitamente certificati da un medico specialista del SSN, la necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni, anche non conviventi, o di assistere figli o coniuge in quanto affetti da grave malattia certificata da un medico specialista del SSN o da una struttura sanitaria specializzata o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti e alcolisti.

2. In particolare, con riferimento a tutti gli ambiti aziendali, la Società favorirà, per quanto possibile, la concessione di part-time a tempo determinato, individuando le articolazioni

che risultino maggiormente compatibili con l'organizzazione del lavoro dei vari reparti (es. part-time verticale su base annua con pausa nei mesi estivi; part-time orizzontale di sei ore giornaliere) o agevolando eventualmente lo spostamento del lavoratore in settori con attività compatibili con l'orario richiesto."

2) Tutela della genitorialità

L' "Art. 19 – Gravidanza e puerperio", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene sostituito dal seguente testo:

"Art. 19 – Tutela della genitorialità

A) Congedo di maternità e di paternità (c.d. "astensione obbligatoria dal lavoro")

1. Ai sensi della normativa in materia di tutela della maternità e della paternità vigente alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'assenza per congedo di maternità è prevista:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva;
- durante i tre mesi successivi al parto;
- ove il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, per i giorni di congedo *ante partum* non goduti, che si aggiungono in coda al periodo di congedo di maternità *post partum*.

2. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al precedente comma 1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Per l'esercizio di tale facoltà è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente (ove previsto) ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e/o del nascituro.

3. Il lavoratore padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (*post partum*), o per la parte residua dello stesso, solo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (congedo di paternità).

4. Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto ad un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Tale indennità è anticipata dall'Azienda nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e, in applicazione del presente accordo, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato. La Società garantirà alla lavoratrice, per tutta la durata del congedo di maternità, il 100% della retribuzione lorda fissa mensile, integrando eventualmente fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore. Il medesimo trattamento viene applicato al lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui al precedente comma 3.

Resta inteso che in caso di mancata erogazione dell'indennità da parte dell'INPS per un comportamento imputabile al lavoratore o per effetto dell'applicazione delle norme di legge, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione retributiva, pur mantenendo, ove compatibile, il titolo dell'assenza.

5. Il congedo di maternità spetta anche in caso di adozioni e di affidamenti. In particolare, nell'ipotesi di adozioni e di affidamenti preadottivi il congedo ha una durata pari a 5 mesi e deve essere fruito:

- per le adozioni/affidamenti preadottivi nazionali, dall'ingresso in famiglia del minore
- per le adozioni/affidamenti preadottivi internazionali, dall'ingresso in Italia del minore o anche prima dell'ingresso in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero necessario per la conclusione della procedura di adozione/affidamento.

6. Il congedo di cui al precedente comma può essere fruito, alle medesime condizioni, anche dal padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente.

7. Nelle ipotesi di affidamento non preadottivo, il congedo di maternità ha una durata pari a tre mesi, da fruire inderogabilmente (anche in modo frazionato) entro i cinque mesi dalla data in cui è stato disposto l'affidamento.

8. Ai fini della effettiva fruizione del congedo di maternità/paternità, ivi incluse le ipotesi di flessibilità e di anticipazione dell'astensione obbligatoria, la/il dipendente dovrà seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

B) Congedo parentale (c.d. "astensione facoltativa")

9. Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale

previsto dalla legge, della seguente durata:

- per la madre lavoratrice un periodo non superiore a sei mesi;
- per il padre lavoratore un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi ove l'assenza complessiva a titolo di congedo parentale sia di durata almeno pari a tre mesi;
- complessivamente, per il padre e la madre, un periodo non superiore a dieci mesi, elevabili a undici mesi qualora il padre si assenti a titolo di congedo parentale per almeno tre mesi;
- per il c.d. "genitore solo" un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile a undici ove la condizione di genitore solo sia riferita al padre e questi si sia già assentato per congedo parentale per un periodo complessivo di almeno tre mesi.

10. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori, anche contemporaneamente, in modo continuativo o frazionato (su base giornaliera o su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di lavoro, assumendo in via convenzionale la metà dell'orario effettivamente previsto per la giornata di assenza; a decorrere dal 1/7/2018 sarà possibile frazionare il congedo parentale, su base oraria, in misura pari ad un quarto dell'orario giornaliero di lavoro, assumendo in via convenzionale un quarto dell'orario effettivamente previsto per la giornata di assenza).

11. Durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto ad un'indennità, a carico dell'Istituto assicuratore, pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, inclusi dell'eventuale periodo di un mese assistito dalla garanzia retributiva al 90% di cui al comma seguente. Nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, il diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione è esteso fino agli otto anni di vita del bambino, nonché oltre il limite complessivo tra i genitori di sei mesi.

Tale indennità è anticipata dall'Azienda nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e, in applicazione del presente accordo, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato.

12. Al termine del congedo di maternità (c.d. "astensione obbligatoria"), la Società accorderà, alla lavoratrice che ne faccia richiesta, per un ulteriore mese di congedo fruito senza soluzione di continuità, con garanzia del 90% della retribuzione lorda fissa mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'eventuale indennità liquidata dall'Istituto

78.000,00

21

assicuratore. Il medesimo trattamento viene applicato al lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui al precedente comma 3 ovvero di cui al precedente comma 6.

Resta inteso che in caso di mancata erogazione dell'indennità da parte dell'INPS per un comportamento imputabile al lavoratore, o per assenza dei presupposti di legge, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione retributiva, pur mantenendo, ove compatibile, il titolo dell'assenza.

13. Il congedo parentale compete ai genitori anche nel caso di adozione (nazionale ed internazionale) e di affidamento (adottivo e non preadottivo), secondo le stesse regole applicate ai genitori biologici. In particolare, il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità INPS pari al 30% della retribuzione compete per i periodi di congedo parentale fruiti entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia e per una durata massima complessiva tra i genitori di sei mesi.

14. Ai fini della effettiva fruizione del congedo parentale, la/il dipendente dovrà seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

C) Congedo per malattia

15. Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, al congedo per malattia previsto dalla legge, dietro presentazione di certificato medico (rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato) e di una semplice dichiarazione scritta attestante che l'altro genitore non è assente per lo stesso motivo negli stessi giorni:

- per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al compimento del terzo anno di età (elevati a sei nel caso di adozione/affidamento), compreso il giorno del compleanno;
- entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età fino all'ottavo anno (tra i sei e i dodici anni nel caso di adozione/affidamento, fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia), compreso il giorno del compleanno.

16. La Società concederà altresì, ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi non retribuiti per tutta la durata della malattia di ciascun figlio di età compresa tra i tre e i sei anni, dietro presentazione di certificato medico e di una semplice dichiarazione scritta attestante che l'altro genitore non è assente per lo stesso motivo negli stessi giorni. Tali permessi non sono coperti da alcuna contribuzione, fatte salve diverse disposizioni di legge.

20
28
aut 28
22

D) Riposi giornalieri (c.d. "riposi per allattamento")

17. Nel corso del primo anno di vita del bambino (incluso il giorno del primo compleanno) ovvero nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento, la lavoratrice madre, hanno diritto di fruire di riposi giornalieri previsti dalla legge ed indennizzati dall'INPS, della seguente durata:

- 2 ore quando l'orario di lavoro giornaliero effettivamente osservato sia pari o superiore alle sei ore (le due ore possono essere fruite sia separatamente che congiuntamente, all'inizio, nel corso o in coda all'orario di lavoro);
- 1 ora ove l'orario giornaliero di lavoro effettivamente osservato sia inferiore alle sei ore (anche la singola ora può essere fruita all'inizio, nel corso, o in coda all'orario giornaliero di lavoro).

18. I periodi di riposo di cui al precedente comma e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero, nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre.

NOTA A VERBALE

In relazione a quanto previsto al comma 4. del presente articolo, si precisa che la garanzia del 100% della retribuzione sarà riconosciuta per tutti i periodi di congedo che abbiano inizio o comunque siano in essere dal 1/6/2018, onde consentire l'adeguamento dei programmi informatici di calcolo."

3) Unioni civili

In relazione alla disciplina di legge sulle unioni civili contenuta nella Legge 20 maggio 2016, n.76, le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dei commi 1 e 2 dell' "Art. 17 - Permessi", e l' "Art. 43 - Assegno di nuzialità":

"Art. 17 - Permessi

1. Ai lavoratori disciplinati dal presente CCL che contraggono matrimonio/unione civile saranno concessi 20 giorni lavorativi consecutivi di licenza straordinaria con decorrenza

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like 23.]


della retribuzione. La Società richiederà la produzione delle certificazioni anagrafiche 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. Per grave lutto familiare deve intendersi la perdita di congiunti stretti, e precisamente: il coniuge, l'unito civilmente, il convivente di fatto i genitori, i figli, i fratelli, i suoceri conviventi, i nonni conviventi ed i nonni non conviventi in assenza dei genitori.

 La durata della licenza di cui sopra è ridotta a 2 giorni lavorativi in caso di perdita dei nonni non conviventi in presenza dei genitori e dei suoceri non conviventi."

"Art. 43 – Assegno di nuzialità"

1. Ai lavoratori disciplinati dal presente CCL che contraggono matrimonio/unione civile, su presentazione di domanda e della necessaria certificazione anagrafica, 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 un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.

2. In caso di matrimonio/unione civile, tra due lavoratori, anche inquadrati presso differenti Società del Gruppo Rai, l'assegno intero è corrisposto al dipendente che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà dell'assegno all'altro dipendente.

3. L'assegno verrà corrisposto al singolo lavoratore per un massimo di due volte.

NOTA A VERBALE

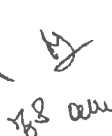
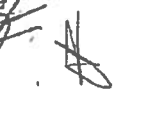
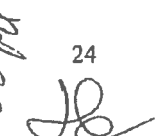
 Il calcolo dell'80 e del 160 per cento dello stipendio individuale previsto dal presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980."

4) Esigenze di ricongiungimento familiare

 Le Parti convengono di integrare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo delle "DICHIARAZIONI A VERBALE" dell' "Art. 24 – Trasferimenti":

"DICHIARAZIONI A VERBALE"

1. In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare 

       24

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 presterà la massima attenzione alle esigenze di ricongiungimento familiare, tenendo conto delle specifiche situazioni personali e familiari dei lavoratori richiedenti. Verrà dato particolare rilievo ai casi in cui sussistano gravi problemi di salute del lavoratore, che abbia per tale motivo la necessità di farsi assistere dai propri familiari, ed ai casi dei dipendenti che debbano assistere familiari gravemente ammalati.

3. Al fine di monitorare l'andamento delle richieste di ricongiungimento familiare, con cadenza annuale e, comunque, su specifica richiesta, la Società fornirà alle OO.SS. a livello nazionale l'elenco delle richieste pendenti ("Registro dei trasferimenti").

4. Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società e la R.S.U."

5) Aspettativa

Le Parti convengono di integrare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' "Art. 21 - Aspettativa", aggiungendo il seguente comma:

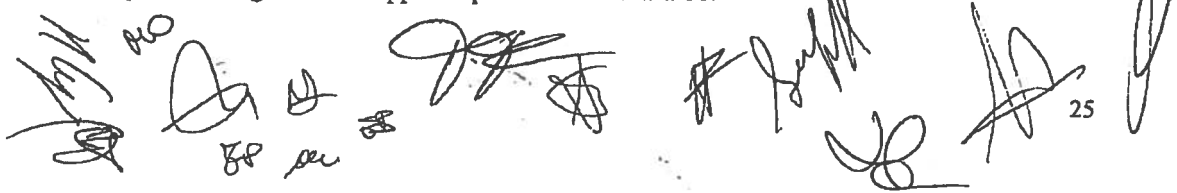
"4. Ai fini della concessione del periodo di aspettativa previsto al comma 1, il lavoratore dovrà seguire la procedura prevista nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

Le Parti, inoltre, con la medesima decorrenza, convengono di modificare ed integrare come di seguito indicato il testo del primo comma dei "CHIARIMENTI A VERBALE" dell' "Art. 21 - Aspettativa":

"CHIARIMENTI A VERBALE

1. Nella concessione dell'aspettativa saranno esaminate con particolare favore, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente e quelle formulate in relazione a situazioni meritevoli di apprezzamento e di tutela, legate a comprovate, temporanee difficoltà personali e familiari non altrimenti superabili.

2. Nella nozione di "giustificati motivi privati" non è ricompreso lo stato di malattia del dipendente regolato dall'apposita previsione dell'art. 18."

 25



6) Permessi

Al comma 6. dell' "Art. 17 - Permessi", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, si conviene di eliminare le parole "che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale né ai permessi di cui al successivo comma 7".



Le Parti, inoltre, con pari decorrenza, convengono di aggiungere al comma 7 dell'art. "Art. 17 - Permessi, dopo le parole "che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio", "e che potranno essere fruiti anche per periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell'orario normale giornaliero".

Si conviene, altresì, di integrare, con al medesima decorrenza, il testo dell' "Art. 17 - Permessi", aggiungendo i seguenti tre commi:

"8. Ai lavoratori che abbiano effettivamente richiesto ed esaurito i permessi di cui ai precedenti commi 6 e 7 ("PR" e "PF"), spettanti per l'anno e non abbiano più di 10 giorni arretrati di ferie relativi ad anni precedenti, potranno essere riconosciuti permessi retribuiti entro il limite di due giorni annui - frazionabili in periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell'orario normale giornaliero - per sottoporsi a visite mediche presso strutture sia pubbliche che private. Ai fini del riconoscimento di tali permessi dovrà essere prodotta dal lavoratore idonea documentazione relativa alla visita effettuata.

9. La Società assicura, inoltre, la massima tutela nel garantire al lavoratore - compatibilmente con le esigenze di servizio - la possibilità di assentarsi, utilizzando ferie o permessi retribuiti/non retribuiti, o effettuare carenze orarie nel caso di visite mediche presso strutture pubbliche, in quanto di difficile riprogrammazione; le carenze d'orario dovute a tali visite mediche non verranno considerate nel computo del numero massimo mensile di ritardi nell'entrata in servizio consentiti nel mese per costante prassi aziendale (cd. "POH" - permessi orari retribuiti con obbligo di recupero entro il mese, "ROH"), laddove il lavoratore provveda a fornire la documentazione relativa alla visita effettuata.

10. Il numero massimo mensile di ritardi nell'entrata in servizio consentiti nel mese ("POH" - permessi orari retribuiti con obbligo di recupero entro il mese) viene fissato in 8; per i lavoratori affetti da una documentata invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51% tale limite massimo mensile viene fissato in 10."



7) Ferie



Le Parti convengono di integrare, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' "Art. 16 - Ferie" aggiungendo il seguente comma ai "CHIARIMENTI A VERBALE":

“4. Per quanto riguarda le giornate di ferie spettanti ai lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, l’ipotesi di pianificazione delle ferie dovrà essere indicata dal lavoratore al momento dell’assunzione, con successiva approvazione da parte dei Responsabili. Eventuali modifiche della pianificazione potranno essere apportate soltanto con contestuale riprogrammazione di tutte le giornate entro il termine finale del contratto, ferme restando le disposizioni di legge che regolano la materia della fruizione delle ferie.”

Al testo del medesimo articolo viene, inoltre, aggiunta la seguente “DICHIAZIONE A VERBALE”:

“DICHIAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che – successivamente alla emanazione della circolare aziendale sul tema delle ferie, in tempo utile per la presentazione dei piani ferie da parte dei lavoratori - verranno effettuati a livello locale, su richiesta delle R.S.U., incontri finalizzati all’esame delle eventuali criticità insorte nella presentazione e valutazione dei piani ferie.”

Cessione delle ferie

Le Parti si danno atto della volontà di valorizzare, promuovere ed ampliare lo strumento previsto dall’art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Sulla base di quanto precede, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono di integrare in via sperimentale, come di seguito indicato, il testo dell’“Art.16 - Ferie”, aggiungendo le seguenti “NORME TRANSITORIE”:

“NORME TRANSITORIE

1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. 66/2003, e dunque con riferimento alle sole giornate di ferie residue eccedenti il periodo minimo di legge di quattro settimane annue, ai sensi dell’art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i lavoratori (“donanti”) potranno cedere volontariamente, a titolo gratuito, in un’ottica solidaristica, giorni di ferie e di permesso retribuito (PR e PF) effettivamente maturati e non ancora goduti al momento della cessione a favore di dipendenti (“riceventi”) che – avendo integralmente esaurito sia la spettanza di ferie che dei permessi retribuiti previsti all’art. 17, commi 6 e 7 – abbiano richiesto un’ulteriore dotazione, fino ad un massimo di 30 giorni (rinnovabili al permanere delle condizioni previste dalla legge) di ferie per:

a) assistere i figli minori che, per le gravi condizioni di salute necessitino di cure costanti come attestato da una certificazione rilasciata da un medico specialista del SSN;

b) assistere coniuge, unito civilmente, convivente di fatto che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;



c) genitore che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;

d) figli maggiorenni che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;

e) necessità di assentarsi, in generale, per ragioni legate alla maternità/paternità fino ai 12 anni di età dei figli, laddove siano stati preventivamente utilizzati tutti i periodi di assenza indennizzati consentiti dalla legge.

Le richieste saranno soddisfatte, tra le diverse categorie di aventi diritto, secondo l'ordine di priorità di cui alla precedente elencazione. Le richieste provenienti da parte di soggetti appartenenti alla medesima categoria di aventi diritto saranno soddisfatte secondo l'ordine temporale di presentazione. In caso di più richieste pervenute nella medesima giornata, le stesse saranno soddisfatte in pro quota.

2. I lavoratori ("riceventi") che dovessero trovarsi nelle condizioni di cui al precedente comma 1. delle "Norme Transitorie" invieranno alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione una richiesta con l'indicazione del numero di giorni necessari e del periodo di godimento, nel rispetto del limite massimo di giorni prima indicato, corredata dalla certificazione comprovante le condizioni previste dalla legge ("necessità di cure costanti"). La predetta Direzione, nel rispetto della normativa in materia di Privacy, attiverà tempestivamente tutte le procedure necessarie per consentire ai dipendenti "donanti" di esprimere la volontà di cedere le ferie e comunicherà al dipendente "ricevente" il numero dei giorni donati e ai dipendenti "donanti" il numero dei giorni decurtati, che verranno considerati fruiti ad ogni titolo";

3. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale previsto all'art. 1, lettera E), del presente CCL, potrà essere effettuata una verifica sulla corretta applicazione della norma, verranno risolte eventuali casistiche dubbie e a monitorare l'andamento dell'istituto, elaborando a tal fine delle relazioni periodiche semestrali, anche in ragione del carattere sperimentale di cui al comma 4.

4. Le previsioni di cui ai precedenti commi sono da intendersi sperimentali e troveranno applicazione a decorrere dal 1/7/2018 e fino al 30/6/2019. Entro il termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta degli esiti e delle modalità di proroga dell'istituto della cessione delle ferie."

8) Giornate semilavorative cadenti di sabato e di domenica – giornate festive cadenti di sabato

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti concordano sul superamento della prassi, riferita al personale cd turnista, in base alla quale in ciascun anno tale personale viene previsto – senza dar luogo a recupero - per lo stesso numero di volte del personale non turnista:

- in NL in coincidenza di giornate festive cadenti di sabato;
- in NL e/o riposo in coincidenza di giornate semilavorative cadenti di sabato e/o di domenica.

9) Malattia

Le Parti, posto che:

- con la circolare n. 126 del 3 agosto 2017, l'INPS ha ritenuto di far discendere, dall'art. 20 del D.L. 112/2008, come modificato dalle D.L. 98/2011, l'estensione dell'obbligo della contribuzione di malattia per tutti i lavoratori per i quali è previsto l'obbligo di iscrizione al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo (ex ENPALS), anche in ipotesi in cui il trattamento economico di malattia sia erogato a carico del datore di lavoro;
- che la RAI, anche per conto delle Società del Gruppo rientranti nel settore dello spettacolo (RAI CINEMA, RAI COM, RAI WAY), si è riservata di valutare le iniziative da intraprendere in relazione alla posizione espressa dall'INPS in detta Circolare;
- che le aziende, ferma la riserva espressa all'alinea che precede, hanno per l'istante ritenuto di dovere dare attuazione a quanto richiesto dall'INPS con detta circolare, con riserva di ripetizione;
- che, in ogni caso, è necessario, quale che sia la corretta interpretazione normativa, escludere la duplicazione degli oneri per le aziende in caso di malattia degli impiegati e quadri ed evitare una sovrapposizione di tutele per i lavoratori, ferma la garanzia della retribuzione secondo la normativa contrattuale attuale;

convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' "Art. 18 – Malattia ed infortuni sul lavoro":

"Art. 18 – Malattia ed infortunio 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.

1-bis. Si conferma che l'integrazione in parola sarà riconosciuta al personale regolato dal presente CCL occupato tanto con contratto a tempo indeterminato, che a termine, per tutto il personale, compreso quello operaio. In particolare, per gli operai con contratto a termine le parti si danno atto che l'integrazione sarà corrisposta solo per le malattie in essere a partire dal 1/6/2018.

1-ter. Laddove peraltro l'applicazione della nuova disciplina in materia di indennità di malattia dovesse rendere necessarie ulteriori modifiche alla disposizione contrattuale, le parti si impegnano a rivedersi per adeguare il testo della norma. In questo contesto, resta inteso che quanto pattuito in questa sede conserverà la sua efficacia fintantoché permarrà l'obbligo di contribuzione di malattia nei riguardi dell'INPS, che ne costituisce l'imprescindibile presupposto giuridico.

1. quater. Nel caso che la malattia certificata si protragga in una giornata di festività abolita o spostata coincidente con la domenica, resta inteso che al lavoratore ammalato sarà corrisposto il solo trattamento indennitario a carico dell'INPS, eventualmente integrato dalla quota di retribuzione a carico dell'azienda, in luogo del trattamento delle festività coincidenti con la domenica.

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 impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di una malattia comportante un'incapacità al lavoro è tenuto a seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

Il comma 6 è sostituito dal seguente

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 lavoratore non perfettamente guarito riprenda eventualmente in servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

1. In relazione alla previsione di cui al comma 1. del presente articolo, a seguito della nuova interpretazione fornita dall'INPS relativamente alla malattia dei lavoratori dello spettacolo, resta inteso che la garanzia della retribuzione lorda da parte della Società per i periodi di cui sopra in caso di malattia, sarà conseguita, decorso il periodo c.d. "di carenza" che resta a completo carico dell'azienda, integrando fino a concorrenza l'indennità erogata dall'Istituto assicuratore, limitatamente ai periodi da questo indennizzati secondo la propria disciplina, con successivo congruaggio sulla contribuzione dell'importo anticipato per conto dell'INPS relativamente ai lavoratori a tempo indeterminato ricompresi nella tutela assicurativa e, in applicazione del presente accordo, relativamente ai lavoratori a tempo determinato con riferimento alle malattie in essere dal 1/6/2018 e, comunque, a seguito della verifica presso l'INPS dei necessari adeguamenti procedurali. Peraltro, nell'ipotesi in cui il dipendente, per un comportamento a lui imputabile (esempio, ritardata od omessa certificazione di malattia, assenza non giustificata alla visita di controllo domiciliare), ovvero per assenza dei requisiti di legge, perda, in tutto od in parte, il diritto all'indennità a carico dell'Ente previdenziale, l'Azienda non avrà alcun obbligo di integrazione della retribuzione per le giornate di mancato indennizzo. Laddove un provvedimento dell'INPS sanzioni l'assenza non giustificata alla visita di controllo domiciliare, l'azienda, oltre a restituire all'Istituto l'indennità anticipata per suo conto provvederà a recuperare la quota integrativa di retribuzione a suo carico.



NOTE A VERBALE

1. Le Parti si danno atto che il precedente testo del comma 1 dell'art. 18, ora sostituito, si interpreta nel senso che i trattamenti di malattia già corrisposti dal 1° settembre 2017, ovvero dall'entrata in vigore dell'obbligo contributivo da parte dell'INPS per il personale del settore spettacolo, hanno carattere integrativo, nonché di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato e, in applicazione del presente accordo, nei confronti dei lavoratori a tempo determinato.

2. Resta inteso che al personale operaio assunto a tempo determinato, per le malattie in essere al 31 maggio 2018, l'Azienda erogherà il trattamento retributivo a proprio carico solo per il periodo c.d. "di carenza", mentre nessuna integrazione sarà riconosciuta rispetto all'indennità corrisposta dall'INPS.

Per il medesimo personale, invece, in caso di infortunio sul lavoro l'azienda oltre ad erogare il trattamento retributivo a proprio carico per il periodo c.d. "di carenza", laddove l'infortunio sia riconosciuto come indennizzabile da parte dell'INAIL, provvederà ad integrare fino alla misura prevista dalle norme del CCL la prestazione previdenziale liquidata dall'Istituto assicuratore per tutta la durata dell'evento indennizzato.

3. I lavoratori affetti da una invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51%, in aggiunta ai trenta giorni annui di congedo per cura, già esclusi dal computo della malattia in base alle vigenti disposizioni di legge, previo esaurimento di questi ultimi, un ulteriore periodo per un totale di sessanta giorni di congedo al verificarsi dei medesimi presupposti di legge.

10) Diritto allo Studio

Il testo del quinto comma dell' "Art. 17 - *Permessi*", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene integrato come di seguito indicato:

"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. Per l'esame finalizzato al conseguimento del diploma di scuola media superiore verranno concessi complessivi venti giorni. Per la discussione della tesi di laurea vengono concessi tre giorni di permesso retribuito. Per lo svolgimento dell'esame relativo a Master legalmente riconosciuti dalle Università italiane o analoghi corsi di perfezionamento/specializzazione post-universitaria, vengono riconosciuti permessi retribuiti per il giorno di svolgimento dell'esame e, soltanto a condizione che il lavoratore abbia esaurito i permessi "PR" e "PF" spettanti per l'anno e

non abbiano più di 10 giorni arretrati di ferie relativi ad anni precedenti, per i due giorni antecedenti a quello d'esame."

11) Contratto di inserimento

In relazione alle modifiche legislative intervenute, le Parti concordano di eliminare l'articolo contrattuale sul contratto di inserimento, "Art. 11 – Contratti di inserimento".

12) Molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

In relazione all'accordo quadro sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, sottoscritto dalle rappresentanze di Confindustria e delle OO.SS. maggiormente rappresentative in data 25 gennaio 2016, l'Azienda si impegna a recepirne i contenuti e ad adottare misure adeguate atte a prevenire e a perseguire tali illeciti comportamenti e a recepire quanto previsto all'art. 24 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

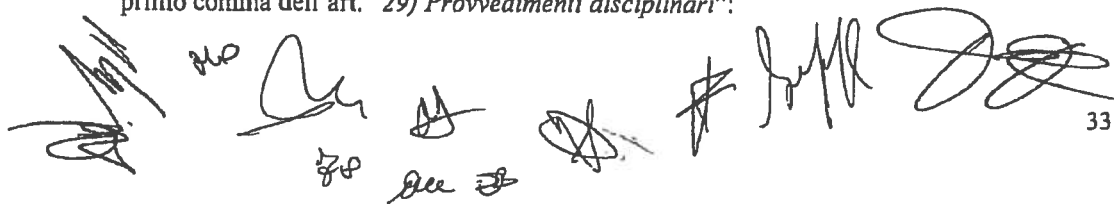
13) Contestazioni disciplinari

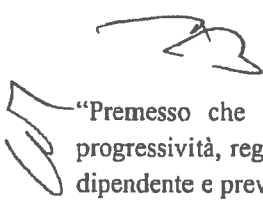
Le Parti – allo scopo di rendere più spedito lo svolgimento del procedimento disciplinare, mantenendo comunque le stesse garanzie per il lavoratore - convengono di modificare il procedimento attualmente definito per l'irrogazione di sanzioni che comportano la sospensione del lavoratore, prevedendo anche per questi casi un'unica fase (in luogo delle due fasi analoghe attualmente previste) nella quale il lavoratore ha la possibilità di fornire le proprie giustificazioni, facendosi eventualmente assistere dal Sindacato.

In relazione a quanto precede, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'attuale testo del quinto comma dell' "Art. 29 – Provvedimenti disciplinari" viene eliminato e il testo del quarto comma viene così sostituito:

"4. Le mancanze, salvo quelle per le quali è irrogato il provvedimento di cui al punto 1) del primo comma del presente articolo, devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 10 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Di tale facoltà il lavoratore deve essere esplicitamente informato dalla Società nella lettera di contestazione."

Con pari decorrenza, le Parti convengono inoltre di integrare come di seguito indicato il primo comma dell'art. "29) Provvedimenti disciplinari":



 "Premesso che il sistema sanzionatorio è ispirato al principio di proporzionalità e progressività, regolando le sanzioni sulla base della gravità della mancanza commessa dal dipendente e prevedendo l'inasprimento delle sanzioni in caso di recidiva, 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 4 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 giorni a 10 giorni;
- 6) licenziamento senza preavviso.

Per l'individuazione delle mancanze per le quali trovano applicazione le sanzioni sopra indicate, si rinvia all'allegato Regolamento di Disciplina aziendale".

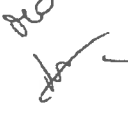
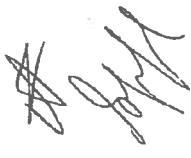
Le Parti concordano di effettuare in una successiva fase un approfondimento mirato a valutare possibili interventi di aggiustamento su singole casistiche del sistema sanzionatorio, in un quadro di equilibrio complessivo.

A tale fine, viene previsto un incontro entro il mese di ottobre 2018 per avviare la discussione sulla materia.

14) Assunzione del personale

Le Parti concordano di sostituire come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo delle "Dichiarazioni a Verbale", comma 3, dell' "Articolo 4 – Assunzione del personale":

 "3. La Società si impegna ad esaminare, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive od organizzative ed in coerenza con le previsioni del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione", la possibilità di inserimento in Azienda – previo accertamento di idoneità professionale rispetto ai profili definiti dal presente CCL - del coniuge o del figlio maggiorenne di lavoratori deceduti in costanza di rapporto di lavoro che, al verificarsi dell'evento, non possano vantare un'anzianità contributiva utile al conseguimento della pensione e/o la cui famiglia versi in stato di bisogno o in altre situazioni particolari adeguatamente certificate, semprechè venga presentata domanda entro due anni dal verificarsi dell'evento. In fase di prima applicazione, il termine di due anni viene ampliato a cinque anni." 

       34

Aggiornamento dell'articolato contrattuale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti, al fine di aggiornare il testo del contratto collettivo di lavoro, anche in relazione alle modifiche normative intervenute, convengono di apportare le modifiche sotto indicate:

- "Articolo 1 - Sistema di relazioni industriali D) Commissione Pari opportunità

Alla lettera "D) Commissione Pari opportunità", comma 1, sostituire le parole "raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635" con "Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002"

- "Articolo 3 - Ambito di applicazione del contratto"

Al comma 1 eliminare le parole "Rai Net Spa" e "Rai World Spa" ed aggiungere dopo "Rai Cinema Spa" le parole "Rai Com Spa".

- "Articolo 4 - Assunzione del personale"

Al comma 1, dopo le parole "avviamento al lavoro" aggiungere "e nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità previsti dalla disciplina applicabile alle Società a controllo pubblico".

Al comma 2: alle lettere b) e c) sostituire "6 mesi" con "3 mesi" ; alla lettera h), dopo le parole "disposizioni di legge", aggiungere le parole "quali in via esemplificativa un estratto/i aggiornato/i della propria posizione contributiva rilasciato/i dall'Ente/dagli Enti previdenziali obbligatori di iscrizione, nonché ogni altra documentazione utile a verificare la spettanza di agevolazioni e benefici contributivi, ovvero prestazioni previdenziali ed assistenziali"; sostituire la lettera i) come segue: "Nei limiti di cui all'art. 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il certificato penale di cui all'art. 25 D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, nel rispetto delle norme dettate dal D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni".

Al comma 4, inserire in testa all'elencazione: "a) L'identità delle parti" e ri-elencare le lettere seguenti.

- "Articolo 8 - Rapporto di lavoro a termine"

Al comma 2 eliminare, nell'elencazione:

- Assicurazione per infortuni extra-professionali (art. 23);
- Assegno di nuzialità (art. 43)

- "Articolo 17 - Permessi"

Inserire un nuovo comma 8: "I permessi goduti ex art. 33, commi 1, 2 e 6, della L. n. 104/1992 a favore dei lavoratori disabili o per l'assistenza a familiari disabili, non decurtano le ferie e la 13-esima e 14-esima mensilità."



“Articolo 22 – Servizio militare”

Sostituire con: “In caso di richiamo alle armi trovano applicazione le disposizioni delle leggi in materia.”

- “Articolo 45 – Preavviso di licenziamento e dimissioni”

Inserire il nuovo comma:

3-bis. “Laddove il lavoratore rassegni le dimissioni per beneficiare del trattamento pensionistico anticipato (ex pensione di anzianità), laddove lo attesti espressamente nella lettera di dimissione, eventualmente allegando la certificazione contributiva che ne attesti il diritto, i termini di preavviso applicabili sono sempre pari ad 1 mese, quale che sia la sua anzianità di servizio”.





Welfare

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto della necessità di introdurre un sistema strutturato ed innovativo per fornire servizi di *welfare* ai dipendenti, con la finalità di rispondere al meglio alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed incrementare il benessere individuale e familiare, oltre che di consolidare il senso di appartenenza e di incrementare la produttività, manifestano la volontà di definire un “Piano di welfare aziendale” da gestire attraverso una piattaforma informatica fornita da un soggetto esterno specializzato.

Le Parti procederanno entro il 15 maggio 2018 all’individuazione, sulla base delle esigenze dei lavoratori e tenendo anche conto del regime fiscale e contributivo previsto dalle vigenti disposizioni di legge, di una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di assistenza sociale, educazione ed istruzione.

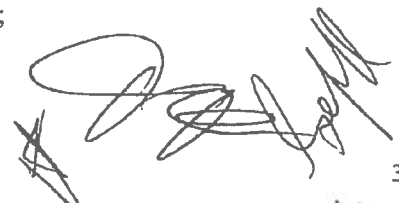


Nell’ambito di tale confronto, finalizzato alla definizione del “Piano di *welfare*”, le Parti procederanno inoltre alla definizione dei criteri per l’individuazione di un idoneo fornitore che possa assicurare al meglio l’erogazione dei beni e servizi inclusi nel Piano.



In attesa della compiuta regolamentazione della materia, le Parti concordano sin da ora che:

- verrà costituito un organismo bilaterale tra l’Azienda e le OO.SS. firmatarie del CCL, che assicuri un costante raccordo tra le esigenze dei lavoratori ed i servizi offerti attraverso la piattaforma, monitorando la qualità delle prestazioni;



- il contributo aziendale per ciascun dipendente sarà determinato tenendo conto della retribuzione annuale globale, fermo restando lo stanziamento complessivo annuale da parte dell'Azienda relativo all'ex Arcal;

- le eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciute per effetto di regolamenti aziendali, che per effetto di pattuizioni individuali o accordi collettivi restano confermate, in attesa di un eventuale, e complessivo, riassetto della materia.

Fondo di Solidarietà Bilaterale

Premesso che attualmente i lavoratori disciplinati dal CCL per quadri, impiegati ed operai sono soggetti alla disciplina di cui all'art. 29 del d.lgs. 148/2015, regime Fondo di Integrazione Salariale ("FIS"), le Parti si danno reciprocamente atto della volontà di valutare l'adesione ad un Fondo di Solidarietà Bilaterale di settore.

A tal fine, le Parti convengono di incontrarsi entro il 30 settembre 2018 per una definizione della materia.

Le Parti convengono, infine, di rinviare ad una successiva fase di confronto l'approfondimento delle questioni relative alla disciplina delle trasferte ed al "Lavoro agile"; a tal fine, viene prevista la fissazione di un incontro entro il 30 maggio 2018 finalizzato all'avvio del confronto sulle due tematiche. Con riferimento alla disciplina delle trasferte, le Parti si danno atto della volontà di definire la materia entro il mese di giugno 2018.



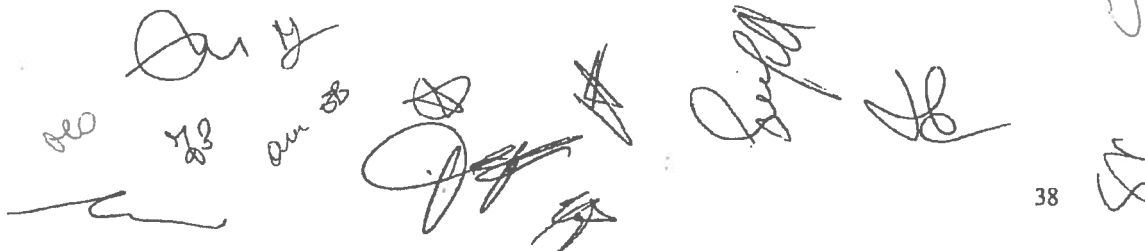
PROFILI E SVILUPPO

Premessa

 Le Parti si danno atto della volontà di procedere nella direzione del completamento del sistema unico di classificazione, introdotto con l'accordo di rinnovo del CCL dell'8/6/2000, nonché dell'aggiornamento dei profili professionali e dei relativi iter di sviluppo, individuando i seguenti interventi da attuare:

- previsione dei livelli intermedi non contemplati, per alcuni profili professionali, dall'attuale sistema di classificazione;
- previsione dello sviluppo fino al livello I di tutti i profili non operai;
- previsione di un iter di sviluppo per tutti i profili non operai, legato al titolo di studio richiesto;
- ridefinizione dell'inquadramento dei profili operai;
- aggiornamento della descrizione dei profili professionali, con particolare attenzione all'area editoriale, ed individuazione di nuovi profili professionali, anche attraverso l'unificazione di quelli esistenti;
-  - aggiornamento dell'area quadri;
- individuazione di flessibilità, legate principalmente all'utilizzo delle nuove tecnologie, quale elemento di sviluppo professionale e strumento per la riduzione delle consulenze esterne e del ricorso agli appalti "sopra e sotto la linea".

Le Parti concordano che tali interventi, articolati nel dettaglio nei capitoli di seguito riportati, verranno posti in essere attraverso il percorso graduale di seguito definito, che si svilupperà tra la data di sottoscrizione del presente accordo e il 31/12/2021. Il nuovo sistema di classificazione entrerà pertanto a regime, terminati gli interventi previsti per la fase transitoria, a decorrere dal 1/01/2022.



38

Art. 57 - Assegnazione di livello dei laureati e dei diplomati

Per tutti i profili professionali, ad esclusione di quelli operai, le Parti concordano che, a decorrere dal 1/01/2022, costituirà requisito minimo per l'assunzione il possesso di un idoneo diploma di scuola secondaria di secondo grado e troverà, pertanto, applicazione l'iter del diplomato.

Laddove, ai fini della partecipazione ad iniziative selettive indette dall'Azienda, venga richiesto quale requisito necessario il possesso di una laurea di primo livello (triennale) o di una laurea magistrale/laurea a ciclo unico, alle risorse assunte a seguito di tale percorso selettivo, con la medesima decorrenza, verranno applicati i relativi iter di sviluppo, di seguito specificati.

In relazione a quanto precede, a decorrere dal 1/01/2022, il testo dell' "Art. 57 - Assegnazione di livello dei laureati e dei diplomati" viene sostituito dal seguente:

"1. I laureati con titolo di laurea magistrale/laurea a ciclo unico, se assunti a seguito di specifica selezione per titoli e prove, sono assegnati al livello 3. Dopo tre anni di permanenza nel livello di ingresso, in assenza di provvedimenti disciplinari di cui ai punti 4) e 5) dell'art. 29 - formalmente contestati ai lavoratori interessati - e salvo casi di valutazione professionale sfavorevole della struttura di appartenenza della struttura di appartenenza, sarà attribuito il livello 1.

2. I laureati con titolo di laurea di primo livello (triennale), se assunti a seguito di specifica selezione per titoli e prove sono assegnati al livello 4. Dopo due anni di effettivo servizio al livello 4 conseguono l'inquadramento al livello 3 e, dopo ulteriori due anni al livello 2, in assenza di provvedimenti disciplinari di cui ai punti 4) e 5) dell'art. 29 - formalmente contestati ai lavoratori interessati - e salvo casi di valutazione professionale sfavorevole della struttura di appartenenza.

3. I diplomati, se assunti a seguito di specifica selezione per titoli e prove, sono assegnati al livello 5; dopo due anni di effettivo servizio al livello 5 conseguono l'inquadramento al livello 4 e, dopo ulteriori due anni al livello 3, in assenza di provvedimenti disciplinari di cui ai punti 4) e 5) dell'art. 29 - formalmente contestati ai lavoratori interessati - e salvo casi di valutazione professionale sfavorevole della struttura di appartenenza.



NOTA A VERBALE

Per i lavoratori assunti a seguito di selezione per apprendisti sarà applicato, per il periodo dell'apprendistato, il relativo iter, previsto dall'art. 10."

Fase transitoria

 In relazione alle modifiche relative all'iter di sviluppo per i diplomati, previste a decorrere dal 1/12/2018, con riferimento alle risorse in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo inquadrare nei profili di impiegato, arredatore, costumista, disegnatore, infermiere, organizzatore-ispettore di produzione ai livelli 6/5/4, le Parti convengono di definire un percorso graduale che porti tali risorse a completare l'iter del diplomato entro il termine del 31/12/2021, articolato nelle seguenti fasi:

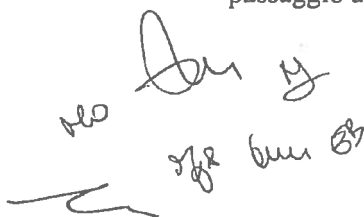
Gruppo 1: lavoratori inquadrati al livello 6

- passaggio al livello 5 entro il 31/12/2018
- passaggio al livello 4 entro il 31/12/2020
- passaggio al livello 3 entro il 31/12/2021



Gruppo 2: lavoratori inquadrati al livello 5

- 2A (30% delle risorse)
 - passaggio al livello 4 entro il 31/12/2018
 - passaggio al livello 3 entro il 31/12/2019
- 2B (40% delle risorse)
 - passaggio al livello 4 entro il 31/12/2019
 - passaggio al livello 3 entro il 31/12/2021
- 2C (30% delle risorse)
 - passaggio al livello 4 entro il 31/12/2020
 - passaggio al livello 3 entro il 31/12/2021



Gruppo 3: lavoratori inquadrati al livello 4

- 3A (50% delle risorse):
 - passaggio al livello 3 entro il 31/12/2018
- 3B (50% delle risorse):
 - passaggio al livello 3 entro il 31/12/2019

La ripartizione percentuale dei lavoratori interessati nei diversi scaglioni indicati nell'ambito dei gruppi 2 e 3 verrà effettuata secondo l'ordine di anzianità di permanenza nel rispettivo livello di inquadramento alla data del di sottoscrizione del presente accordo; a parità di anzianità di livello, verrà seguito l'ordine dell'anzianità nell'ambito del profilo professionale e, a parità di quest'ultima, l'ordine dell'anzianità di assunzione a tempo indeterminato.

Con riferimento ai lavoratori inseriti nel bacino di reperimento professionale disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011 e s.m.i., assunte a tempo indeterminato nel 2018 o nel 2019 in applicazione del predetto accordo sindacale ed inquadrati nei profili di impiegato, arredatore, costumista, organizzatore-ispettore di produzione ai livelli 6/5/4, le Parti convengono che, con decorrenza 1/12/2021, tali risorse effettueranno il passaggio al livello superiore rispetto a quello di inquadramento; il computo dei tempi per l'ulteriore o gli ulteriori passaggi previsti in base all'iter del diplomato decorreranno dal 1/01/2022.

Inoltre, con riferimento alle risorse in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo inquadrati nei profili di assistente ai programmi, consulente musicale e documentatore al livello 4, le Parti convengono di definire il seguente percorso temporale di sviluppo al livello 3, articolato secondo l'ordine di anzianità di livello:

- il 30% entro il 1/1/2019;
- un ulteriore 40% entro il 1/1/2020;
- il restante 30% entro il 1/1/2021.

Resta confermata, per tutti i casi di assegnazione al livello superiore, la condizione dell'assenza di provvedimenti disciplinari di cui ai punti 4) e 5) dell'art. 29 – formalmente contestati ai lavoratori interessati - e l'esclusione dei casi di valutazione professionale sfavorevole.

Le Parti convengono, inoltre, di individuare, nell'ambito della Commissione Paritetica Nazionale sulla Formazione la formazione necessaria ai fini dell'allineamento all'iter del diplomato delle risorse in servizio che non siano in


possesso di tale titolo di studio, fermo restando che, ai fini del percorso di sviluppo, si terrà conto della specifica anzianità ed esperienza maturate dalle singole risorse.

Le Parti convengono infine che, per i lavoratori in possesso di laurea necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa svolta, che verranno individuati attraverso la mappatura del personale prevista alla lettera "C) *Mappatura delle competenze*" dell' "Art. 2 bis - Mercato del Lavoro", verrà definito il percorso temporale e le modalità di allineamento all'iter del laureato; gli eventuali casi di lavoratori laureati non ritenuti in possesso dei requisiti per beneficiare di tale previsione verranno riesaminati dall'Azienda su richiesta del lavoratore o di una delle OO.SS. firmatarie del CCL.

 Le Parti si danno atto che, in relazione alle previsioni sopra indicate riguardanti l'iter del diplomato, non troverà più applicazione nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato - ad esclusione di quelli inquadrati nel profilo di programmatista regista - a decorrere dall'inizio della fase transitoria, la norma sul passaggio al livello superiore, rispetto al livello minimo del profilo professionale, dopo 48 mesi di svolgimento della mansione, contenuta nell'accordo del 23 dicembre 2014.



Art. 58 - Area Quadri, individuazione e classificazione

Le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dal 1/01/2019, il comma 3 dell' "Art. 58 - Area Quadri, individuazione e classificazione":

"3. QUADRO B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito del livello I, sono preposti a strutture e posizioni di lavoro caratterizzate da elevata autonomia di gestione delle risorse, nonché da ampia discrezionalità di poter 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 trasmittente;
- responsabile "service tecnico-amministrativo" di Rai Way
- 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;
- coordinatore tecnico Produzione News;
- coordinatore tecnico ponti mobili dei Centri di Produzione;
- capo reparto controllo qualità;
- responsabile tecnologico dei Centri di Produzione e delle strutture di Corporate e Servizi di Roma e Torino;
- scenografo;
- coordinatore al montaggio;
- Building Manager Sedi Regionali laddove il lavoratore abbia svolto per almeno 5 anni l'incarico ricoprendo contemporaneamente anche il ruolo di Coordinatore Servizio Prevenzione e Protezione;
- coordinatore tecnico delle Sedi Regionali;

- Coordinatore tecnico presidio canale radio;
- Coordinatore tecnico lavorazioni e pianificazione della Teca centrale.

Con la medesima decorrenza, le Parti convengono inoltre di integrare il testo dello stesso articolo inserendo il comma 8. e la "NOTA A VERBALE", secondo il testo riportato di seguito:

 "8. Ai lavoratori con qualifica di Quadro-F Super viene corrisposto, in aggiunta all'indennità di funzione di cui al precedente comma 7, un incremento pari al 10% della retribuzione, al netto di eventuali assegnazioni di incrementi retributivi successive all'inquadramento in qualità di Quadro A.

NOTA A VERBALE:

"Le Parti convengono di avviare una fase di studio, nell'ambito di una Commissione tecnica Azienda/Sindacato, finalizzata alla definizione ed introduzione, in via sperimentale, di un sistema premiante specifico per le risorse con qualifica di Quadro F Super".

Art. 59 – Livelli e mansioni

Le Parti convengono di procedere ad una complessiva revisione dell' "Art. 59 – Livelli e mansioni", attraverso due diverse fasi di modifica, articolate nel dettaglio come di seguito indicato.

a) Modifiche nella fase transitoria

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, data di inizio della fase transitoria, verranno posti in essere i seguenti interventi sui profili professionali, configurando un "sistema transitorio di classificazione", valido fino al 31/12/2021:

- 1) unificazione dei profili dell'addetto alla post-produzione e del compositore video in una nuova figura, denominata "videografico";
 - 2) unificazione dei profili dell'addetto ai costumi e del sarto tagliatore in una nuova figura, denominata "specializzato dei costumi";
 - 3) creazione della nuova figura dello "specialista web";
 - 4) eliminazione dei profili dell'assistente alla regia RF, assistente edile, ottimizzatore-coordinatore TV, ottimizzatore RF e, tra i profili operai, modellatore, modellista, tappezziere, tipografo-titolista specializzato stampatore;
 - 5) individuazione delle specializzazioni raggiunte ai livelli 1 e 2 dal programmatista regista;
 - 6) individuazione del ruolo di curatore, al livello 2 di inquadramento, per l'assistente ai programmi;
 - 7) previsione dei livelli intermedi non contemplati, per alcuni profili professionali, dall'attuale sistema di classificazione (livello 2 per l'impiegato ed il programmatista regista; livello 4 per l'arredatore e il costumista);
 - 8) previsione dello sviluppo fino al livello 1 di tutti i profili non operai: operatore di ripresa, grafico-operatore animatore e geometra, che hanno attualmente l'indennità maggiori prestazioni al livello 2; documentatore, consulente musicale, arredatore, costumista, organizzatore-ispettore di produzione, che hanno attualmente l'indennità maggiori prestazioni al livello 3. Per l'assistente ai programmi/curatore e per l'aiuto regista di livello 2, in fase transitoria si
- 
- 

prevede lo sviluppo al livello 1 rispettivamente nei ruoli di curatore/produttore esecutivo-programmista e regista-programmista;

9) per i profili operai, previsione di una figura operaia specialistica al livello 4 per le risorse che abbiano maturato rilevanti competenze specialistiche nei rispettivi ambiti di lavoro (in aggiunta al capo operaio di livello 4, che svolge attività di coordinamento su apparati non complessi).

10) aggiornamento delle flessibilità legate alle nuove tecnologie (utilizzo tecnologie leggere di ripresa/montaggio/trasmissione; svolgimento attività impiegate integrate di supporto alla produzione dei telegiornali);

11) definizione delle specializzazioni del "videomaker" e del "colorist", trasversali a diversi profili professionali.

In relazione a tali modifiche, le Parti individuano i seguenti interventi di armonizzazione da attuare gradualmente nel periodo transitorio:

a) con riferimento alla modifica prevista al punto 4): inquadramento in qualità di programmisti registi dei lavoratori con profilo di assistente alla regia RF, fermo restando l'attuale livello di inquadramento; inquadramento in qualità di realizzatori-decoratori dei lavoratori con profilo di modellatore, fermo restando l'attuale livello di inquadramento;

b) con riferimento alla modifica prevista ai punti 5) e 6), le Parti si incontreranno, all'esito della mappatura relativa all'area editoriale (prevista all' "Art. 2 bis - Mercato del lavoro", lettera "C) Mappatura delle competenze") ed in coerenza con le risultanze del "Registro delle professioni" riferite alle attività svolte fino al 31/12/2017:

- entro il mese di luglio 2018, per la comunicazione delle risorse con profilo di assistente ai programmi e programmista regista da assegnare al livello 2 con le seguenti decorrenze:

- 160 risorse con profilo di programmista regista, con decorrenza 1/1/2019;
- ulteriori 160 risorse con profilo di programmista regista, con decorrenza 1/1/2020;
- le risorse con profilo di assistente ai programmi che attualmente svolgono il ruolo di curatore, con decorrenza 1/1/2019;

  
- entro il mese di luglio 2019, per l'individuazione di 20 risorse con profilo di programmista regista – inquadrate al livello 2 – da assegnare al livello 1 con decorrenza 1/12/2021;

c) con riferimento alla modifica prevista al punto 7) – escludendo i profili di arredatore e costumista, regolati dalle previsioni sulla fase transitoria dell'iter del diplomato ed il profilo di programmista regista, regolato dalla precedente lettera b) - le Parti si incontreranno entro il mese di luglio 2018 per definire i criteri per procedere, all'assegnazione al livello 2 di parte delle risorse con profilo di impiegato inquadrate al livello 3 alla data di sottoscrizione del presente accordo, nella misura del 30%, con le seguenti decorrenze:

- il 10% delle risorse entro il 1/1/2019;
- un ulteriore 10% entro il 1/1/2020;
- il restante 10% entro il 1/1/2021;

d) con riferimento alla modifica prevista al punto 8), le Parti convengono di procedere all'assegnazione al livello 1 entro il 31/12/2021 di tutti i lavoratori inquadrati, alla data di sottoscrizione del presente accordo, negli attuali livelli apicali dei profili ivi indicati, con la seguente ripartizione secondo ordine di anzianità di livello nei tre anni 2019, 2020, 2021:

- operatore di ripresa, grafico-operatore animatore e geometra (attuale livello apicale 2):

- il 30% delle risorse entro il 1/1/2019;
- un ulteriore 40% entro il 1/1/2020;
- il restante 30% entro il 1/1/2021;

- documentatore, consulente musicale, arredatore, costumista e organizzatore-
ispettore di produzione (attuale livello apicale 3): 

- il 30% delle risorse entro il 1/1/2019;
- un ulteriore 40% entro il 1/1/2020;
- il restante 30% entro il 1/1/2021.

b) Modifiche a regime

Terminata la fase transitoria, a decorrere dal 1/1/2022, verranno posti in essere i seguenti ulteriori interventi sui profili professionali, che porteranno al

    
70 7P per 88 97

completamento del "nuovo sistema di classificazione":

- 1) unificazione dei profili del programmatista regista, assistente ai programmi e aiuto regista-assistente alla regia nel nuovo profilo del "programmatista multimediale", con individuazione delle specializzazioni raggiunte ai livelli 1 e 2;
- 2) per il solo ambito delle Testate, unificazione dei profili di impiegato, assistente ai programmi e documentatore nel nuovo profilo dell' "assistente di redazione", profilo che, al livello apicale, cioè al livello 1, confluisce nel "programmatista multimediale" ("produttore di testata/programmatista multimediale");
- 3) per gli ambiti diversi dalle Testate, ridefinizione del profilo del documentatore quale "documentatore/archivista".

Con riferimento al personale di cui ai punti 1) e 2) inquadrato nell'ambito di Radio Uno (che comprende sia la Rete che la Testata), a livello locale verranno definite le modalità di applicazione delle previsioni sopra riportate.

CHIARIMENTO A VERBALE

Fermo restando le previsioni a regime stabilite dal presente accordo, le Parti, con l'obiettivo di tutelare le professionalità interne, si incontreranno entro il 30/6/2021 per una verifica dell'andamento della fase transitoria prima dell'implementazione definitiva delle modifiche previste con decorrenza 1/1/2022.

In relazione alle modifiche sopra individuate per il periodo transitorio ed a regime, le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, dalla data di sottoscrizione del presente accordo (secondo le specifiche decorrenze indicate nel testo), l' "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 attività previste nell'ambito dei 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.

Inoltre, in relazione alla rapida evoluzione delle tecnologie che caratterizza il mercato di riferimento, viene esplicitato che l'utilizzo flessibile delle tecnologie costituisce un elemento trasversale a tutti i profili professionali.

Considerato quanto precede, sia in ambito editoriale e produttivo che in ambito impiegatizio, i lavoratori, dopo adeguata formazione aziendale, sono tenuti, nello svolgimento delle mansioni di propria competenza, che devono rimanere prevalenti, ad utilizzare le nuove tecnologie messe a disposizione dall'Azienda, effettuando, laddove non risulti necessario l'intervento di profili professionali specialistici, attività di: acquisizione ed invio di "file" di diversi formati, con immissione degli elementi essenziali per l'identificazione ("metadattazione" di primo livello), ricerca di contenuti all'interno ed all'esterno dei sistemi aziendali – anche su web - finalizzazione dei prodotti per il web.

Risulta, pertanto, essenziale che tutti i profili professionali coinvolti nelle attività di diffusione di contenuti radiotelevisivi e multiplatforma siano in possesso delle competenze di base necessarie per operare sui nuovi sistemi tecnologici forniti dall'Azienda.

Al proposito, l'Azienda provvederà ad attivare specifici percorsi formativi finalizzati al conseguimento delle predette competenze.

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, direttive e/o innovative, preposti ad attività altamente 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:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Funzionario - Produttore esecutivo - Regista - Autore	- Funzionario - Produttore esecutivo - Regista - Autore

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:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Annunciatore - Arredatore - Videografico - Consulente musicale - Costumista - Direttore della Fotografia - Direttore di Produzione - Documentatore - Geometra - Grafico operatore-animatore - Impiegato - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore-ispettore di produzione - Autore - Programmista (produzioni complesse) - Produttore Esecutivo - Programmista (produzioni complesse) - Regista - Programmista (produzioni complesse) - Curatore - Programmista (produzioni complesse) - Scenografo - Tecnico - Tecnico della Produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Master	- Grafico-operatore animatore - Videografico - Annunciatore - Arredatore - Consulente musicale - Costumista - Direttore della Fotografia - Direttore di Produzione - Documentatore/Archivista - Geometra - Impiegato - Infermiere - Disegnatore - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore riprese esterne - Autore - Programmista Multimediale (produzioni complesse) - Produttore Esecutivo - Programmista Multimediale (produzioni complesse) - Regista - Programmista Multimediale (produzioni complesse) - Curatore - Programmista Multimediale (produzioni complesse) - Produttore di Testata - Programmista Multimediale - Scenografo - Tecnico - Tecnico della Produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Master

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 o mansioni specialistiche di medio livello.

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Aiuto regista - Annunciatore - Arredatore - Assistente ai programmi/Curatore - Videografico - Consulente musicale - Costumista - Direttore di Produzione - Documentatore - Geometra - Grafico operatore-animatore - Impiegato - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore-ispettore di produzione - Autore - Programmista (produzioni di media complessità) - Produttore Esecutivo - Programmista (produzioni di media complessità) - Regista - Programmista (produzioni di media complessità) - Curatore - Programmista (produzioni di media complessità) - Desk - Programmista (produzioni di media complessità) - Scenografo - Tecnico - Tecnico della produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Designer	- Grafico-operatore animatore - Videografico - Annunciatore - Arredatore - Costumista - Direttore di Produzione - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Impiegato - Assistente di redazione - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore-ispettore di produzione - Aiuto regista - Programmista Multimediale (produzioni complesse) - Autore - Programmista Multimediale (produzioni media complessità) - Produttore Esecutivo - Programmista Multimediale (produzioni media complessità) - Regista - Programmista Multimediale (produzioni media complessità) - Curatore - Programmista Multimediale (produzioni media complessità) - Desk - Programmista Multimediale (produzioni media complessità) - Scenografo - Tecnico - Tecnico della produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Designer

LIVELLO 3

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, con elevata autonomia operativa 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, per il personale operaio, con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Annunciatore - Arredatore - Assistente ai programmi - Assistente alla regia - Capo Operaio - Videografico - Consulente musicale - Costumista - Documentatore - Geometra - Grafico-Operatore animatore - Impiegato - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore-Ispettore di produzione - Ottimizzatore-Coordiatore TV - Programmista - Scenografo - Tecnico - Tecnico della produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Designer	- Grafico-operatore animatore - Videografico - Annunciatore - Arredatore - Capo Operaio - Consulente musicale - Costumista - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Impiegato - Assistente di redazione - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Organizzatore-Ispettore di produzione - Programmista Multimediale - Scenografo - Tecnico - Tecnico della produzione - Tecnico ICT - Specialista Web - Web Designer

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 specialistiche e, per il personale operaio, il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Annunciatore - Arredatore - Assistente ai programmi - Assistente alla regia - Capo Operaio - Capo operaio altamente specializzato (operaio specialista) • elettricista di manutenzione • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato dei costumi • costruttore • truccatore-parrucchiere - Consulente musicale - Videografico - Costumista - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Grafico-Operatore animatore - Impiegato - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Specialista Web - Operatore Web - Organizzatore-Ispettore di produzione - Ottimizzatore RF - Programmista - Scenografo - Tecnico	- Grafico-operatore animatore - Videografico - Annunciatore - Arredatore - Capo Operaio - Operaio altamente specializzato (operaio specialista) • elettricista di manutenzione • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato dei costumi/sarto esperto • costruttore • truccatore-parrucchiere - Costumista - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Impiegato - Assistente di redazione - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Specialista Web - Operatore Web - Organizzatore-Ispettore di produzione - Programmista Multimediale - Scenografo - Tecnico - Tecnico della produzione

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.

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Annunciatore - Arredatore - Assistente ai programmi - Assistente alla regia - Videografico - Consulente musicale - Costumista - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Grafico-Operatore animatore - Impiegato - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Specialista Web - Operatore Web - Organizzatore-Ispettore di Produzione - Scenografo - Tecnico - Tecnico della Produzione - Operaio altamente specializzato: • attrezista • elettricista di manutenzione • meccanico • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • truccatore-parrucchiere • specializzato dei costumi • costruttore • specializzato tecnologico plurimansioni	- Grafico-operatore animatore - Videografico - Annunciatore - Arredatore - Costumista - Disegnatore - Documentatore - Geometra - Impiegato - Assistente di redazione - Infermiere - Montatore - Operatore di ripresa - Specialista Web - Operatore Web - Organizzatore-Ispettore di Produzione - Programmista Multimediale - Scenografo - Tecnico - Tecnico della Produzione - Operaio altamente specializzato: • attrezista • elettricista di manutenzione • meccanico • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • truccatore-parrucchiere • specializzato dei costumi • costruttore • specializzato tecnologico plurimansioni



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 idonea esperienza di lavoro.

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Arredatore - Costumista - Disegnatore - Impiegato - Infermiere - Organizzatore-Ispettore di produzione - Operaio altamente specializzato: • attrezzista • elettricista di manutenzione • meccanico - Operaio specializzato: • costruttore • realizzatore-decoratore • specializzato dei costumi • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • truccatore-parrucchiere    NO 88 au 87	- Operaio altamente specializzato: • attrezzista • elettricista di manutenzione • meccanico - Operaio specializzato: • costruttore • realizzatore-decoratore • specializzato dei costumi • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • 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:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
– Operaio altamente specializzato: • attrezzista • elettricista di manutenzione • meccanico – Operaio specializzato: • autista • costruttore • specializzato dei costumi • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • truccatore-parrucchiere MO Di 70 au 88	– Operaio altamente specializzato: • attrezzista • elettricista di manutenzione • meccanico – Operaio specializzato: • autista • costruttore • specializzato dei costumi • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • truccatore-parrucchiere <i>[Signature]</i>

LIVELLO 8

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

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL	MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
- Commesso - Ausiliario - Operaio specializzato: • specializzato dei costumi • autista • costruttore • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • truccatore-parrucchiere    	- Commesso - Ausiliario - Operaio specializzato: • specializzato dei costumi • autista • costruttore • realizzatore-decoratore • specializzato della produzione • specializzato tecnologico • truccatore-parrucchiere 

LIVELLO 9

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

Profili esemplificativi:

FASE TRANSITORIA: DAL AL
– commesso – manovale

MODIFICHE A REGIME A DECORRERE DAL
– commesso – manovale

B) DESCRIZIONE SINTETICA PROFILI
1) Descrizioni valide a decorrere dalla data di sottoscrizione

 Fatta eccezione per i nuovi profili professionali di seguito definiti, nella fase transitoria i profili indicati a titolo esemplificativo si intendono riferiti alle declaratorie generali normalizzate di ciascuna figura professionale presenti nel CCL 8 giugno 2000 e, per quanto non previsto in quest'ultimo, nell'appendice del CCL 9 maggio 1990 (così come modificate ed integrate con le c.d. "code contrattuali" sottoscritte il 18 dicembre 1991):


SPECIALISTA WEB

In possesso delle necessarie conoscenze tecniche, grafiche ed informatiche, progetta, realizza e aggiorna prodotti digitali e pagine web, effettuandone la manutenzione, ricerca soluzioni grafiche sulla base di principi di ergonomia e usabilità; governa le discussioni degli utenti sulla rete, garantendo il rispetto delle norme di comportamento. In relazione al livello di competenza, può essere preposto al coordinamento delle attività.

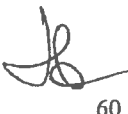
VIDEOGRAFICO

Idea e realizza loghi, immagini, animazioni, effetti visivi, effetti speciali, riempitivi scenografici quali Led, proiezioni video, motorizzazioni e sensorizzazioni di ampio tipo, siano essi in 2D, 3D, realtà virtuale, realtà aumentata. Ad esso competono la veste e il corredo grafico di una produzione giornalistica o editoriale su qualunque piattaforma di diffusione sia essa presente delle quali può curare la pubblicazione e la trasmissione. Partecipa alla fase ideativa del prodotto da realizzare, collabora in fase di impostazione dei programmi, oltre che per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, anche come responsabile della qualità artistica, tecnica e comunicativa del prodotto, mantenendo i contatti con i settori interessati per garantire la rispondenza del prodotto alle esigenze aziendali. Inoltre, finalizzate al progetto grafico, effettua riprese audio-visive tramite strumenti di ripresa fissi, mobili, terrestri e aerei che ritiene utili ed opportuni e può creare, personalizzare e installare software e hardware.









60



OPERAI

SPECIALIZZATO DEI COSTUMI

Taglia, confeziona o adatta, prova e ripara costumi e vestiario di ogni epoca e stile. Stira i costumi approntati a lavorazione ultimata curandone la necessaria manutenzione. Provvede alle operazioni di prelievo e di custodia del materiale affidato, alla vestizione degli esecutori artistici, appronta i camerini ed è addetto al servizio di guardaroba costumi. Cura la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

2) Descrizioni valide a decorrere dal 1/1/2022

Si riportano di seguito le descrizioni sintetiche modificate di tutti i profili professionali, valide a decorrere dal 1/1/2022.

PROGRAMMISTA MULTIMEDIALE



Con buona conoscenza della lingua inglese, concorre alla realizzazione -sotto il profilo culturale, artistico, organizzativo, produttivo e budgettario - di prodotti/contenuti sia per l'ambito radiotelevisivo che multiplatforma, svolgendo nello specifico le seguenti attività, in relazione al livello di competenza: idea, propone, imposta, prepara e realizza prodotti/contenuti, anche coordinando la ripresa e curando, il montaggio, l'edizione e la messa in onda, redige o concorre alla stesura di testi effettuando prestazioni in audio e in video; utilizza apparati di registrazione ed emissione; svolge tutte le necessarie attività organizzativo-amministrative e di supporto, ricercando e proponendo contenuti all'interno e all'esterno dei sistemi aziendali (anche su web e social, stimolando e moderando dibattiti), effettuando un controllo in fase di edizione, predisponendo gli annunci e fornendo notizie all'Ufficio Stampa. Si occupa della stesura del piano di lavorazione, e della disponibilità del materiale grafico/visivo/sonoro, gestendo tale materiale, anche in formato file, per consentire i flussi produttivi di scambio tra le aree produttive coinvolte eventualmente utilizzando appositi strumenti informatici. Aziona dalla regia telecomandi di apparati di emissione e registrazione e raccoglie i dati per il rapporto artistico di fine trasmissione.





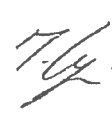
ASSISTENTE DI REDAZIONE



Con buona conoscenza della lingua inglese, nell'ambito delle redazioni giornalistiche si occupa di tutte le attività organizzativo-amministrative e di segreteria e svolge attività di supporto alla realizzazione dei prodotti giornalistici, anche mediante l'utilizzo delle tecnologie informatiche (es. acquisizione ed invio file di diversi formati, con immissione degli elementi essenziali per l'identificazione, "metadattazione"; elaborazioni materiale audio/video, quali scalettatura, messa in sequenza, assemblaggio, compattamento, finalizzazione dei prodotti per il web; ricerca contenuti all'interno e all'esterno del sistema di produzione del TG). In relazione al livello di esperienza e competenza maturata, può gradualmente specializzarsi in attività organizzative e di pianificazione degli eventi ("produttore di testata/ programmatore multimediale, che, a titolo esemplificativo, organizza tutte le attività connesse a importanti reportage o eventi sportivi, eventi di cronaca e di attualità di rilievo, ecc.).

IMPIEGATO

E' incaricato dell'espletamento delle diverse tipologie di attività amministrative - in contatto con i referenti delle varie strutture aziendali nonché con i collaboratori esterni - e, in relazione al livello di competenza, può essere preposto ad una area specialistica di attività e/o al coordinamento di altri impiegati.



TECNICO ICT



In possesso di specifica conoscenza delle information e communication Technologies, è coinvolto 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.

TECNICO

E' incaricato della pianificazione, sviluppo e gestione dell'attività di progettazione, nonché dell'installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparecchiature anche tecnologicamente innovativi; 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.



DOCUMENTATORE/ARCHIVISTA

Analizza materiale di documentazione registrato su ogni tipo di supporto,





individuandone i contenuti, effettuandone la selezione tenendo conto della qualità tecnica e dell'interesse aziendale e classificandolo secondo sistemi standardizzati. Classifica, ricerca, elabora ed estrae materiale documentario (attraverso fonti interne ed esterne) anche mediante apparecchiature elettronico-digitali; fornisce assistenza nel reperimento del materiale.

DIRETTORE DI PRODUZIONE

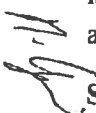
Pianifica, controlla e coordina l'attività produttiva, in studio ed in esterni, in una logica di ottimizzazione delle risorse (umane, economiche e tecnologiche) impegnate, assicurando il rispetto del piano produzione. Cura la logistica ed assicura l'osservanza delle norme contrattuali ed antinfortunistiche. E' responsabile del fondo di dotazione.

DIRETTORE DELLA FOTOGRAFIA

Progetta ed è responsabile dell'effetto visivo finale che si vuole ottenere per creare le atmosfere in sintonia con la tipologia di produzione. Collabora con il Regista per la scelta delle inquadrature, dei mezzi di ripresa e dei movimenti di macchina e per il coordinamento delle attività del "colorist". Definisce il progetto luci e ne coordina il funzionamento. E' responsabile dell'intera unità di ripresa.

INFERMIERE

Fornisce, presso gli ambulatori aziendali, assistenza e ausilio di carattere infermieristico al medico preposto all'ambulatorio, svolgendo autonomamente tutte le prestazioni di carattere infermieristico nonché le attività ad esse connesse. Esegue la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature in dotazione all'ambulatorio.



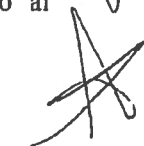
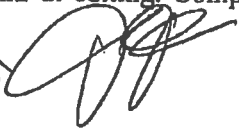
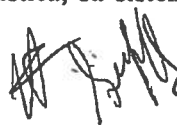
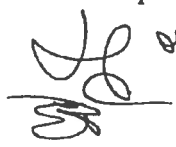
SPECIALISTA WEB

In possesso delle necessarie conoscenze tecniche, grafiche ed informatiche, progetta, realizza e aggiorna prodotti digitali e pagine web, effettuandone la manutenzione, ricerca soluzioni grafiche sulla base di principi di ergonomia e usabilità; governa le discussioni degli utenti sulla rete, garantendo il rispetto delle norme di comportamento. In relazione al livello di competenza, può essere preposto al coordinamento delle attività.



MONTATORE

Opera, con piena responsabilità tecnico/artistica, su sistemi di editing. Completa il




prodotto con le informazioni a corredo (ad es. scheda tecnica, metadati) e utilizza specifiche apparecchiature per effetti speciali digitali; rende il prodotto disponibile alle aree produttive coinvolte nel processo (ad es. messa in onda) utilizzando anche appositi strumenti informatici. Si occupa di acquisire le lunghe dirette o registrazione e della visione e messa in onda dei programmi che ha montato direttamente o comunque prodotti dallo specifico settore di appartenenza (ad es. telegiornale, programmi, ecc.). Può effettuare la registrazione di contributi audiovisivi da utilizzare in fase di editing.

OPERATORE DI RIPRESA

 Effettua riprese elettroniche e cinematografiche di qualsiasi tipo con tutte le tipologie di apparati anche all'interno dello stesso programma. Si occupa del posizionamento, della messa a punto e della piccola manutenzione degli apparati di ripresa. Collabora con il regista nell'impostazione della ripresa, predispone le luci e coordina l'attività di altri operatori.

TECNICO DELLA PRODUZIONE

 Il tecnico della produzione 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. 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.

ANNUNCIATORE

Legge annunci e testi e assicura il regolare svolgimento delle trasmissioni

assumendo le iniziative idonee a garantire la continuità del servizio nell'ambito delle norme aziendali sulla disciplina delle trasmissioni; compila e firma il rapporto giornaliero sullo svolgimento delle trasmissioni. Può condurre e presentare programmi. Nei settori in cui ciò è richiesto traduce in lingua straniera - prima della lettura - i testi forniti in italiano, o viceversa. All'occorrenza assiste alla messa in onda e compila il rapporto artistico.

ARREDATORE

Collabora con lo scenografo all'ideazione dell'arredamento della scena, rispettando la coerenza della scenografia e nei limiti del budget assegnato. E' responsabile di mettere a disposizione i vari arredi e oggetti occupandosi di reperirli presso i depositi aziendali e/o all'esterno, di ritirarli/ riconsegnarli, di farli realizzare e curarne infine la sistemazione sulla scena.

CONSULENTE MUSICALE

Propone e collabora nella scelta delle musiche sulla base delle caratteristiche della produzione, film, programma radiotelevisivo o prodotto multimediale. Può comporre e/o realizzare colonne sonore, sigle e jingle ed assiste alle operazioni accessorie anche attraverso l'uso di software di editing musicale. Fornisce, attraverso la lettura della partitura e la propria competenza, tutte le indicazioni utili alla ripresa audio/video. Assiste il Maestro Direttore d'Orchestra nell'impostazione dell'esecuzione seguendo tutte le fasi necessarie alla ripresa. Per la parte di sua competenza, è fra le figure addette alla compilazione dei rapporti musicali e compila scalette di trasmissione per programmi musicali per i quali fornisce assistenza nelle fasi di realizzazione e di trasmissione.

COSTUMISTA

Nel rispetto del piano di produzione e del budget idea, progetta in collaborazione con Regista e Autori costumi originali, di trucco e di parrucche e ne segue la realizzazione. Reperisce, acquista e adatta abbigliamento ed accessori già esistenti. Individua case di abbigliamento con cui effettuare lo scambio titoli.

DISEGNATORE

Realizza disegni di carattere elettronico, elettrico, meccanico, edile, tecnologico, ecc., tabelle, grafici e relazioni. Effettua studi di modifiche e miglioramenti da apportare a progetti già esistenti. Individua le componenti costruttive e le relative soluzioni tecnologie di produzione.



GEOMETRA

E' incaricato di progettare o collabora alla progettazione di opere edili e stradali per gli impianti aziendali; è responsabile dell'esecuzione dei lavori edili e stradali che rientrano nelle sue competenze professionali anche di legge, relativi alla costruzione, ampliamento, adattamento e buona conservazione degli immobili aziendali di competenza; segue la progettazione di dettaglio, redige capitolati d'appalto, effettua la valutazione tecnica delle offerte delle ditte esterne, coordina la realizzazione delle opere, controlla ed avalla le relative contabilità dei lavori e dispone per il pagamento effettuando i collaudi tecnico-amministrativi; effettua le previsioni di spesa per la formulazione del budget edile; predispone e svolge le pratiche per la richiesta dei permessi, concessioni, ecc. necessari alla realizzazione delle opere edili; effettua sopralluoghi per esprimere pareri per la scelta dei suoli da acquistare e/o effettuare rilevamenti topografici di terreni e/o misure per acquisire dati ed informazioni per la redazione di progetti, contratti, richieste di servitù, ecc.

GRAFICO-OPERATORE ANIMATORE



Idea, elabora e realizza grafica, animazione ed immagini, opera in ambito multiplatforma, su qualsiasi tipo di supporto e con qualsiasi tecnologia. Può provvedere al montaggio ed alla trasmissione di quanto realizzato. Realizza anche audiovisivi, ideogrammi, titoli, scritte e decorazioni varie nonché effetti speciali. Predispone per l'esercizio le apparecchiature di ripresa, elaborazione e montaggio su cui opera. In produzioni di rilievo artistico, culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente è responsabile della qualità artistica, tecnica e comunicativa di sequenze grafiche, audiovisive e di animazione.



VIDEOGRAFICO



Idea e realizza loghi, immagini, animazioni, effetti visivi, effetti speciali, riempitivi scenografici quali Led, proiezioni video, motorizzazioni e sensorizzazioni di ampio tipo, siano essi in 2D, 3D, realtà virtuale, realtà aumentata. Ad esso competono la veste e il corredo grafico di una produzione giornalistica o editoriale su qualunque piattaforma di diffusione sia essa presente delle quali può curare la pubblicazione e la trasmissione. Partecipa alla fase ideativa del prodotto da realizzare, collabora in fase di impostazione dei programmi, oltre che per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, anche come responsabile della qualità artistica, tecnica e comunicativa del prodotto, mantenendo i contatti con i settori interessati per



garantire la rispondenza del prodotto alle esigenze aziendali. Inoltre, finalizzate al progetto grafico, effettua riprese audio-visive tramite strumenti di ripresa fissi, mobili, terrestri e aerei che ritiene utili ed opportuni e può creare, personalizzare e installare software e hardware.

ORGANIZZATORE-ISPETTORE DI PRODUZIONE

Organizza funzionalmente la troupe tecnica e, in seguito alle indicazioni della regia, fornisce istruzioni al cast artistico. Collabora ad assicurare l'osservanza delle norme contrattuali ed antinfortunistiche e delle disposizioni aziendali; documenta lo svolgimento della produzione compilando i previsti rapporti. Collabora al reperimento della manodopera in loco, alla richiesta di autorizzazioni, all'organizzazione del viaggio e della sistemazione della troupe e degli esecutori artistici. È responsabile dell'eventuale fondo di dotazione. È inoltre responsabile in fase di allestimento e di ripresa del fabbisogno di scena.

SCENOGRAFO

Idea, progetta e dirige la realizzazione ed il montaggio di ambientazioni, di scene e di arredi di qualsiasi tipo e complessità. In collaborazione con il programmista-regista, elabora lo spirito del testo, nei limiti delle esigenze tecniche/di sicurezza, artistiche e del budget assegnato. Firma il progetto esecutivo.

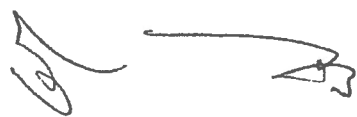
OPERAI

CAPO OPERAIO

In possesso di specifica competenza tecnico-pratica è preposto al coordinamento di un gruppo di operai specializzati o altamente specializzati ai quali distribuisce il lavoro curandone l'esecuzione qualitativa e quantitativa della quale risponde. Può all'occorrenza, provvedere direttamente all'esecuzione dei lavori affidatigli.

SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

Effettua, in relazione al livello di competenza, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonché degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione audio e video. Installa 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; conduce gli automezzi



aziendali adibiti alla produzione. Svolge anche tutte le attività strumentali all'esercizio della propria mansione.

SPECIALIZZATO DEI COSTUMI

Taglia, confeziona o adatta, prova e ripara costumi e vestiario di ogni epoca e stile. Stira i costumi approntati a lavorazione ultimata curandone la necessaria manutenzione. Provvede alle operazioni di prelievo e di custodia del materiale affidato, alla vestizione degli esecutori artistici, appronta i camerini ed è addetto al servizio di guardaroba costumi. Cura la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

ATTREZZISTA

Realizza ed aziona, in ambito scenografico, attrezzeria metallica, opere idrauliche, effetti speciali. E' titolare del porto d'armi, custodisce e manutiene le armi da fuoco in custodia. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

ELETTRICISTA DI MANUTENZIONE

Coadiuvare il tecnico nelle attività di installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparati ricetrasmittenti e di produzione. Esegue installazioni/modifiche/manutenzione degli apparati elettrici, tecnologici e telefonici. Effettua in piena autonomia lavori di installazione e ristrutturazione di impianti ausiliari e tecnologici insieme a ditte esterne o altro personale. Esegue operazioni di regolazione e controllo per il regolare funzionamento dei citati apparati secondo le prescrizioni di esercizio.

MECCANICO

Effettua la manutenzione e/o la costruzione di componenti e/o aggregati meccanici, elettrici, elettronici, ottici, di apparecchiature e di impianti. Esegue lavori di carpenteria metallica e di tornitura, fresatura, saldatura e verniciatura. Effettua la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili di competenza.

REALIZZATORE -DECORATORE

Per allestimenti scenografici esegue - sia per esperienza lavorativa acquisita sia attraverso corsi di formazione tecnico-artistica - lavorazioni di alta specializzazione (decorazioni, disegni in piano e in prospettiva, rifiniture di ogni genere e con idoneo materiale) utilizzando tecniche pittoriche sia a mano libera che con appositi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

strumenti – anche tecnologicamente innovativi - operando in stretta collaborazione con lo scenografo ed il costruttore. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

TRUCCATORE-PARRUCCHIERE

Esegue trucco e pettinature di ogni genere, stile ed epoca occupandosi anche delle relative attività preparatorie.

AUTISTA

Guida, per servizi aziendali, qualsiasi tipo di automezzo, registrando le informazioni sulla documentazione riguardante il veicolo. Effettua la prima manutenzione dell'automezzo affidatogli.

COSTRUTTORE

Realizza costruzioni scenografiche per produzioni in studio ed in esterno utilizzando vari materiali; installa opere fisse e/o mobili e nel corso della ripresa provvede allo spostamento del materiale scenico e delle apparecchiature di ripresa posizionate sulle opere realizzate ed esegue le riparazioni di elementi scenici. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

SPECIALIZZATO TECNOLOGICO

Effettua o segue l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli:

- impianti ed apparati per la generazione, trasformazioni e distribuzione di energia elettrica;
- impianti ed apparati delle centrali telefoniche, di ascolto, di filodiffusione, nonché delle relative utenze e di apparati analoghi; provvede all'estensione delle reti di terminali per la trasmissione di dati, di telescriventi, ecc.;
- impianti di distribuzione del segnale TV;
- impianti di riscaldamento, condizionamento e ventilazione.

E' incaricato della: installazione e manutenzione di elementi modulari, pareti mobili, mobiletti per condizionatore, armadi, veneziane, serramenti ed accessori; installazione e manutenzione di impianti idrosanitari, pompe di sollevamento, ecc.; effettua la prima manutenzione d'esercizio delle macchine utensili di competenza.

COMMESSO

Esegue compiti di attesa, vigilanza e custodia, di prelievo e consegna anche con uso di autoveicoli; esegue lavori semplici di carattere amministrativo e/o di carattere tecnico- manuale anche con l'uso di idonee apparecchiature.

AUSILIARIO/ MANOVALE

Esegue semplici lavori d'ausilio nell'ambito della struttura cui è assegnato.

C) FLESSIBILITA'

Le Parti, nel contesto di rapida evoluzione delle tecnologie che caratterizza la produzione radiotelevisiva, nel darsi reciprocamente atto che il percorso di ammodernamento dei profili professionali costituisce un valore aggiunto ed un elemento di sviluppo professionale nonché un efficace strumento per il ridimensionamento del ricorso agli appalti ed al lavoro autonomo, concordano sull'individuazione degli interventi di flessibilità di seguito indicati, in un'ottica di "multiskill":

Attività di montaggio

Il profilo professionale del tecnico della produzione, fermo restando quanto previsto dalla attuale declaratoria contrattuale, relativamente ai settori produttivi dei Centri di Produzione dedicati alle testate giornalistiche svolgerà anche le attività di montaggio con riferimento alla produzione di servizi per i notiziari, alla realizzazione di rubriche delle testate giornalistiche ed alle produzioni di minore complessità dei canali tematici.

I montatori, su loro richiesta, potranno essere assegnati al profilo del tecnico della produzione, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Viene chiarito, inoltre, che sono considerate mansioni accessorie del montatore la messa in onda di servizi provenienti dall'esterno, la ricezione di servizi in formato "file" e messa in onda degli stessi, la registrazione audio della lettura testi (cd. speech) e, in caso di attività svolte in esterno, con apparecchiature portatili, la guida dell'autovettura, comunque occasionale.

"Ingest"

Tutti i profili professionali coinvolti nel processo di "digitalizzazione" provvedono anche, nella fase di "ingest", all'immissione degli elementi essenziali per l'identificazione dei "file" acquisiti.

Utilizzo tecnologie leggere di ripresa, montaggio e trasmissione Radio e TV

Fermi restando i modelli e gli standard produttivi in uso in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, con riferimento agli eventi che richiedano immediatezza e agilità di intervento, lo svolgimento "in esterno" delle attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione attraverso l'utilizzazione di tecnologie leggere – attività che non presentino un elevato livello di specializzazione - viene affidata, nell'ambito della Direzione Produzione e della Direzione Radio, a tecnici della produzione, montatori ed operatori di ripresa e, nelle Sedi Regionali/Provinciali, a tecnici della produzione, specializzati della produzione e, laddove presenti, operatori di ripresa.

L'accesso alle mansioni integrate sopra individuate viene effettuata su base volontaria – attraverso l'adesione al job posting pubblicato su RaiPlace - per i numeri necessari concordati localmente con la finalità di contenere il ricorso agli appalti.

Per il personale interessato, che deve essere in possesso della patente B e dell'abilitazione alla guida degli automezzi sociali, viene prevista una preventiva valutazione delle competenze necessarie, un percorso formativo ed una valutazione finale abilitante all'esercizio delle attività integrate. Le risorse che siano valutate già in grado di svolgere le mansioni integrate sopra descritte potranno essere – all'esito della valutazione - fin da subito impegnate nelle attività.



Il personale adibito alle mansioni integrate continuerà a svolgere le attività proprie del profilo di appartenenza e verrà posto a disposizione delle testate per un numero di turni di lavoro non superiore agli 8 medi mensili per singolo lavoratore.

Coloro che svolgono le attività in esterno, così configurate, saranno remunerati con un compenso pro die corrisposto per ciascuna giornata di svolgimento di euro 15,00 lordi (euro quindici/00).



Tale compenso non entra nella base di calcolo del TFR, né in ogni altro istituto contrattuale, o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.




Le Parti convengono di effettuare nelle sedi congiuntamente individuate una verifica sulla materia, anche avente ad oggetto una valutazione in ordine al livello di riduzione degli appalti di ripresa ed una verifica sull'utilizzo sperimentale dei droni, per una valutazione sull'eventuale consolidamento del loro impiego".

Attività integrate di supporto alla produzione del telegiornale e del giornale radio

 Il personale inquadrato nei profili professionali di impiegato, assistente ai programmi e documentatore (nella fase a regime "assistente di redazione"), operanti per le Testate Nazionali (compreso il Giornale Radio) e per la Testata Giornalistica Regionale, è tenuto, laddove non si renda necessario l'intervento di profili specialistici e previa adeguata formazione, all'utilizzo delle tecnologie informatiche anche per acquisire ed inviare file di diversi formati e "metadatarli", effettuare elaborazioni (scalettatura, messa in sequenza, assemblaggio, compattamento) sul materiale video/audio e svolgere ricerche all'interno e fuori dal sistema di produzione del TG.

Per lo svolgimento delle attività integrate sopra descritte è prevista l'erogazione di un compenso annuo di euro 650,00 lordi (seicentocinquanta/00).

Tale compenso non entra nella base di calcolo del TFR, né in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

Attività tecniche Sedi Regionali

 Le Parti, tenuto conto del profilo "multiskill" degli specialisti della produzione che, nell'ambito delle Sedi Regionali, svolgono le "mansioni aggiuntive di ripresa" ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale del 23 dicembre 2004 e successive modifiche e che, nell'ambito della produzione delle news, utilizzano le tecnologie "leggere" di ripresa, montaggio e trasmissione, convengono di prevedere, per le risorse in questione, il cambio qualifica a tecnico della produzione, previo accertamento di idoneità alla mansione e con mantenimento delle mansioni di specializzato.

Le Parti, con riferimento alla fase di prima attuazione della previsione, convengono che i primi cambi qualifica delle risorse interessate, che già svolgono le attività sopra indicate, vengano effettuati, all'esito degli accertamenti di idoneità, con decorrenza 1/1/2019.

Sempre nell'ambito delle Sedi Regionali, i tecnici della produzione di livello 3 che abbiano consolidato una rilevante esperienza *multiskill*, svolgendo l'intera gamma delle attività affidate al profilo (mansioni aggiuntive di ripresa, utilizzo delle tecnologie "leggere" di ripresa, montaggio e trasmissione, attività tecniche per studi radio/tv, montaggio, realizzazione), previa valutazione positiva del Responsabile, vengono assegnati al livello 2.

Le Parti, con riferimento alla fase di prima attuazione della previsione, convengono che verranno assegnati al livello 2 i tecnici che, con almeno 5 anni di anzianità nel livello 3, abbiano consolidato una rilevante esperienza multifunzione (comprendendo, oltre alle attività tecniche per studi radio/tv, almeno le attività di montaggio e ripresa); i relativi provvedimenti verranno formalizzati, all'esito delle necessarie valutazioni sulle attività svolte, con decorrenza 1/01/2019.

D) SPECIALIZZAZIONI/ATTIVITA' AGGIUNTIVE

Programmista/programmista multimediale

Nell'ambito del profilo professionale del programmista (programmista multimediale nella fase a regime) costituiscono specializzazioni qualitativamente equivalenti nei livelli 1 e 2 di inquadramento, in relazione a prodotti caratterizzati da complessità (per risorse coinvolte, budget assegnato e fascia oraria di programmazione), i ruoli di seguito indicati:

- Autore

Idea, propone, imposta e prepara sotto il profilo culturale e artistico prodotti/contenuti, per l'ambito televisivo, radiofonico e multiplatforma, con specifica attenzione al mezzo utilizzato per l'efficacia dei contenuti; redige testi, soggetti, scalette, adattamenti e sceneggiature. Può essere incaricato di attività in video e in voce nell'ambito dei programmi assegnatigli.

- Regista

Responsabile del prodotto/contenuto dal punto di vista artistico, coordina il lavoro della squadra tecnica e di ripresa ed interagisce con altre figure professionali per la realizzazione della scenografia, per la scelta della fotografia e degli allestimenti scenici, idea e sovrintende alla realizzazione del progetto grafico; colloca gli ospiti



presenti in studio, organizza gli spazi e dirige la ripresa, il montaggio, l'edizione e la messa in onda.

- **Produttore esecutivo**

Effettua la valutazione economica e il controllo del budget (sopra e sotto la linea) e delle spese delegate, in accordo con il controller e con la pianificazione di rete; definisce e richiede i fabbisogni di personale editoriale interno ed esterno e di personale e mezzi della produzione; E' la figura di riferimento redazionale che segue tutto l'iter ideativo e produttivo: riunioni di impostazione e produzione del prodotto, chiusure, collaudi; sovrintende tutti i processi produttivi organizzando, insieme al curatore, le attività redazionali.

Videomaker

Fermi restando i modelli produttivi di riferimento in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, il profilo del programmatista (programmatista multimediale nella fase a regime) è integrato – rispetto alle flessibilità già presenti nella declaratoria contrattuale – con le attività aggiuntive del “videomaker”, ossia di ideazione, di ripresa con telecamera c.d. leggera e di montaggio e fornitura dei prodotti audio/video ultimati in tutte le loro parti, con l'ausilio di apparati ad hoc forniti dall'Azienda.

Si precisa che l'attività di ideazione, di ripresa e di confezionamento da parte del programmatista resta comunque limitata a riprese semplici, di produzioni non complesse.

 L'attività del “videomaker” si configura quale specializzazione nell'ambito del profilo di programmatista, laddove il lavoratore consolidi una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo della stessa, accedendo, in tal modo, dal livello 3 al livello 2 di inquadramento.

Fermi restando i modelli produttivi di riferimento, la medesima attività aggiuntiva viene prevista, sempre per le produzioni di Rete, anche per alcuni profili professionali di produzione e, in particolare, per l'operatore di ripresa, l'aiuto regista/assistente alla regia ed il montatore.

Le mansioni di detti profili vengono integrate con le attività aggiuntive di “videomaker”; l'attività verrà svolta in completa autonomia e previa formazione


mirata al perfezionamento di tutte le abilità richieste per lo svolgimento della mansione aggiuntiva.

Il personale inquadrato nei profili indicati continuerà a svolgere le attività proprie del profilo professionale di appartenenza e verrà impegnato nelle attività di "videomaker" compatibilmente con le specifiche esigenze produttive, per la realizzazione di prodotti non complessi ultimati in tutte le fasi, che non presentino un elevato livello di specializzazione o che, per le caratteristiche del prodotto finito, richiedano tempi di esecuzione rapidi.



Con riferimento ai diversi profili per i quali è previsto lo svolgimento delle mansioni aggiuntive di "videomaker", l'Azienda, tenendo conto dei dipendenti già formati ed in grado di svolgere le predette mansioni, individuerà i numeri delle risorse necessarie sulla base delle esigenze produttive e, in relazione a tali numeri, procederà alla pubblicazione di un job posting su RaiPlace.

"Colorist"

Le declaratorie dei profili professionali di montatore, grafico, videografico e tecnico della produzione vengono integrate con l'inserimento delle attività del "colorist" - svolte secondo le indicazioni del regista e/o del direttore della fotografia - consistenti in attività di post-produzione sui filmati e, principalmente, nella modifica dei toni e dei contrasti, nel bilanciamento dei colori, del contrasto, della saturazione e della temperatura, nel controllo delle alte luci e delle ombre.

Il lavoratore che abbia consolidato una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo delle attività di "colorist" sarà assegnato dal livello 3 al livello 2 di inquadramento.



NOTE A VERBALE

1. L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione al livello 7. Dopo trenta mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al livello 6 e dopo ulteriori quattro anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato al livello 5.



2. L'operaio specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione al livello 8. Dopo trenta mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al livello 7 e dopo ulteriori quattro anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato al livello 6.




3. L'operaio altamente specializzato che svolga mansioni di coordinamento di altro personale operaio su apparati non complessi può accedere al livello 4, in qualità di capo operaio; può altresì accedere al livello 4 l'operaio altamente specializzato che abbia acquisito rilevanti competenze specialistiche nel proprio ambito di lavoro, quali ad esempio: per lo specializzato della produzione, nell'utilizzo delle consolle luci complesse (sia riprese esterne che interne) e nella ripresa sonora; per lo specializzato dei costumi, nel confezionamento degli abiti di scena; per il realizzatore decoratore, nelle decorazioni scenografiche complesse con supporto informatico; per il costruttore, nell'attività di macchinista di scena; per il truccatore-parrucchiere, nel trucco speciale.

4. Il capo operaio che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e complessi e che svolga mansioni di coordinamento di altro personale operaio è inquadrato al livello 3 dopo almeno tre anni di permanenza al livello 4.

CHIARIMENTI A VERBALE

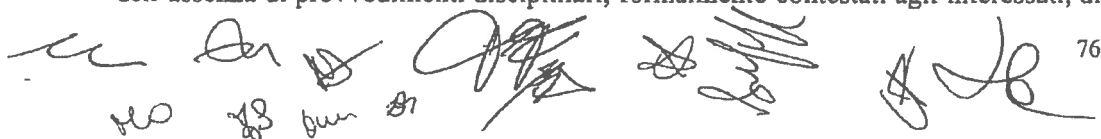
1. Le Parti convengono che per tutti i profili professionali l'assegnazione ai vari livelli non esime i lavoratori dallo svolgimento, in caso di necessità, dei compiti dei livelli inferiori di inquadramento.

2. Durante l'esercizio della propria attività il lavoratore è tenuto, nell'adempimento della propria mansione, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente rispetto alla mansione stessa. Per "compiti accessori e strumentali" si intendono quegli adempimenti organizzativi e/o amministrativi e quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione stessa (ad esempio: trasporto e custodia di materiali ed apparecchiature in dotazione, utilizzo delle apparecchiature di supporto alla propria attività, ecc.).

3. Ai fini del computo dei comportamenti non si terrà conto dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio e dei periodi di malattia.

4. Le Parti convengono che l'assegnazione al livello superiore derivante dall'applicazione dei "comporti contrattuali" avverrà – sempre che sussistano i requisiti contrattuali richiesti – con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei comportamenti stessi.

5. Resta confermata, per l'assegnazione al livello superiore, la condizione necessaria dell'assenza di provvedimenti disciplinari, formalmente contestati agli interessati, di


76


cui ai punti 4) e 5) dell'art.29 e l'esclusione dei casi di valutazione professionale sfavorevole della struttura di appartenenza. In presenza dei suddetti provvedimenti le posizioni dei lavoratori saranno riesaminate trascorsi rispettivamente 6 e 12 mesi dalla scadenza dei comportamenti.

In relazione alle modifiche apportate ai livelli di inquadramento dei diversi profili professionali, le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le "NOTE A VERBALE" dell' "Art. 35 – Indennità maggiori prestazioni":

"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 assistente ai programmi e aiuto regista-assistente alla regia.

2. Per il personale a part-time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo art. 9.

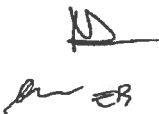
3. Al personale impiegatizio che, alla data di sottoscrizione del presente accordo sia inquadrato al livello 4, viene corrisposto alla maturazione dell'inquadramento al livello 3 – in ragione dell'esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell'art.34; tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art. 34.

Al personale impiegatizio che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, sia inquadrato ai livelli 5 e 6, il predetto compenso verrà riconosciuto solo al momento dell'inquadramento al livello 2.

A decorrere dal 1/07/2019 l'analogo compenso attribuito ai capi operai assegnati al livello 3 viene elevato al 12% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza (assorbendo l'indennità mancata limitazione orario di lavoro, laddove assegnata)."

A decorrere dal 1/1/2022, il testo delle "NOTE A VERBALE" dell' "Art. 35 – Indennità maggiori prestazioni" viene ulteriormente modificato come di seguito indicato:








13 91

"1. L'indennità maggiori prestazioni si applica ai lavoratori con qualifica di "quadro", ed al restante personale inquadrato nel livello 1.

2. Per il personale a part-time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo art. 9.

3. Al personale impiegatizio che maturi l'inquadramento al livello 2, viene corrisposto – in ragione dell'esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell'art.34; tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art. 34.

A decorrere dal 1/07/2019 il compenso attribuito ai capi operai assegnati al livello 3 viene elevato al 12% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza (assorbendo l'indennità mancata limitazione orario di lavoro, laddove assegnata).

In relazione alle modifiche apportate ai diversi profili professionali nella fase transitoria e a regime, le parti convengono di apportare le modifiche di seguito indicate al comma 4, lettere A) e B) dell' "Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro":

- a decorrere dalla data di sottoscrizione: alla lettera A), in luogo di "addetto ai costumi", viene inserito "specializzato dei costumi"; in luogo di "addetto alla post-produzione" e "compositore video" viene inserito "videografico";
- a decorrere dal 1/01/2022: alla lettera A), in luogo di "programmista regista" e "aiuto regista-assistente alla regia" viene inserito "programmista multimediale"; alla lettera B), dopo "personale impiegatizio", le parole "impiegati di redazione, assistenti ai programmi, documentatori" vengono sostituite con "assistenti di redazione".

All.to 1

PARTE ECONOMICA

A) UNA TANTUM E RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Aumenti retributivi

Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di euro 20,00 (venti/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/07/2018 e di ulteriori euro 10,00 (dieci/00) l.m., sotto forma di E.D.R. (per quattordici mensilità), riferita al parametro del livello 4, con medesima decorrenza. Tale ultimo importo incide esclusivamente sul trattamento di fine rapporto e sugli accantonamenti a titolo di previdenza complementare.

Per tali lavoratori, le Parti convengono, altresì, di aumentare i minimi di stipendio nella misura di ulteriori euro 20,00 (venti/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/01/2019.

Come convenuto in via definitiva con l'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, per i lavoratori di cui al punto 2 delle norme transitorie inserite nell'art.32 del CCL, la rivalutazione degli aumenti di anzianità prevista al comma 3 del medesimo articolo, in caso di variazioni dei minimi tabellari mensili, avverrà esclusivamente con riferimento ai primi cinque aumenti maturati dalla data di assunzione e pertanto non verrà applicata per gli aumenti biennali maturati e maturandi che eccedano il quinto.

Lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori assunti dopo il 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di euro 30,00 (trenta/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/07/2018.

Per tali lavoratori, le Parti convengono, altresì, di aumentare i minimi di stipendio nella misura di ulteriori euro 22,00 (ventidue/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/01/2019.

In relazione a quanto sopra previsto, le tabelle dei minimi di stipendio di cui all'art. 31 del CCL per i lavoratori in servizio alla data del 6/4/1995 e per i lavoratori assunti successivamente a tale data, vengono definite come di seguito indicato:

Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995

LIV.	prm	INCREMENTI					NUOVI VALORI TABELLARI		
		minimi dal 1/11/13	edr dal 1/4/13	edr dal 1/7/18	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19	edr dal 1/7/18	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19
A	220	1.526,47	61,49	13,66	27,33	27,33	75,15	1.553,80	1.581,13
1	202	1.404,74	56,46	12,55	25,09	25,09	69,01	1.429,83	1.454,92
2	188	1.306,99	52,55	11,68	23,35	23,35	64,23	1.330,34	1.353,69
3	174	1.209,15	48,63	10,81	21,61	21,61	59,44	1.230,76	1.252,37
4	161	1.120,93	45,00	10,00	20,00	20,00	55,00	1.140,93	1.160,93
5	149	1.028,07	41,65	9,25	18,51	18,51	50,90	1.046,58	1.065,09
6	135	937,35	37,73	8,39	16,77	16,77	46,12	954,12	970,89
7	125	870,49	34,94	7,76	15,53	15,53	42,70	886,02	901,55
8	113	784,71	31,58	7,02	14,04	14,04	38,60	798,75	812,79
9	100	696,37	27,95	6,21	12,42	12,42	34,16	708,79	721,21

Lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 6/4/1995

LIV.	prm			INCREMENTI		NUOVI VALORI TABELLARI	
		minimi dal 1/11/13	edr dal 1/4/13	minimi 1/7/18	minimi 1/1/19	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19
A	220	1.526,47	61,49	40,99	30,06	1.567,46	1.597,52
1	202	1.404,74	56,46	37,64	27,60	1.442,38	1.469,98
2	188	1.306,99	52,55	35,03	25,69	1.342,02	1.367,71
3	174	1.209,15	48,63	32,42	23,78	1.241,57	1.265,35
4	161	1.120,93	45,00	30,00	22,00	1.150,93	1.172,93
5	149	1.028,07	41,65	27,76	20,36	1.055,83	1.076,19
6	135	937,35	37,73	25,16	18,45	962,51	980,96
7	125	870,49	34,94	23,29	17,08	893,78	910,86
8	113	784,71	31,58	21,06	15,44	805,77	821,21
9	100	696,37	27,95	18,63	13,66	715,00	728,66



Una Tantum

Le Parti convengono di corrispondere:

- ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, un importo "una tantum" non riparametrata di euro 900,00 (novecento/00) lordi per il periodo 1/01/2014 - 31/12/2017 — da porzionare in relazione ai periodi di servizio effettivamente prestati a tempo indeterminato nei periodi di riferimento — da erogare con le competenze del mese di aprile 2018, a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il mese di marzo;
 - ai lavoratori già inseriti alla data odierna nelle fasce A e B del bacino disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011 e a coloro ai quali sono state riconosciute analoghe garanzie, in luogo della somma di cui sopra, un importo "una tantum" non riparametrata di euro 600,00 (seicento/00) lordi, in proporzione ai periodi di servizio a tempo determinato effettivamente prestati nell'arco temporale 01/01/2014 31/12/2017. Tale somma verrà erogata con le competenze di aprile 2018, ovvero con la prima busta paga utile successiva, a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il mese di marzo.
- 

Tali importi non entrano nella base di calcolo del TFR, ne' in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.



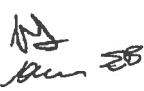
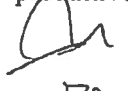
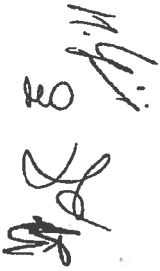
B) INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO

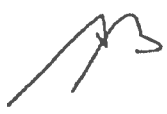
Le Parti convengono di modificare ed integrare come di seguito indicato, a decorrere dal 1/4/2018, il testo del comma 4 dell' "Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro”:

- sostituire il testo della premessa della lettera C) con il seguente:

“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 e, di conseguenza i singoli lavoratori abbiano turni variabili, con NL e riposo mobili, anche alle seguenti categorie di dipendenti.”

11/4/18
alla fine del comma 4. aggiungere il seguente testo, dopo le parole “peculiarità produttive di tale sede”:





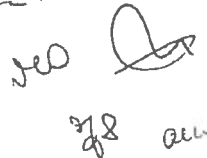
“Con decorrenza 1/4/2018:

- al personale impiegatizio inserito nell'unità organizzativa “Progetti Produttivi Speciali e Supporto Internazionale” nell'ambito del nucleo “Supporto Internazionale” della Direzione Produzione TV;
 - al personale impiegatizio inserito nell'ufficio accettazione del Centro di Produzione di Torino.
 - al personale impiegatizio inserito nell'ambito dei “Servizi Televideo” della struttura “Pubblica Utilità”;
 - ai funzionari di servizio della Direzione Palinsesto.
 - al personale impiegatizio inserito del Palinsesto di Rai Sport.”
 - aggiungere il seguente comma 3. ai “Chiarimenti a verbale”:
- 
- 

“Anche in relazione alle modifiche apportate con decorrenza dal 1/4/2018, le Parti ribadiscono che l'indennità mancata limitazione orario di lavoro non potrà essere più assegnata se non in presenza dei presupposti fissati dal presente articolo contrattuale; per i casi in cui l'indennità sia stata eventualmente attribuita in passato, la stessa verrà mantenuta *ad personam* e revocata in caso di assegnazione ad altro ambito aziendale ovvero di trasformazione del rapporto a part-time.

C) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 2018 per definire la nuova disciplina per l'erogazione del premio di risultato, a valere dall'esercizio 2018 (corresponsione 2019), avvalendosi del regime fiscale e contributivo previsto dalle vigenti disposizioni di legge.



All.to 2

**SINTESI PROCEDURE RELATIVE A: MATERNITA', MALATTIA,
ASPETTATIVA**

MATERNITA'

Congedo di maternità/paternità

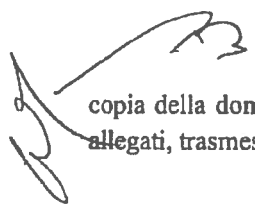
Ai fini della effettiva fruizione del congedo di maternità/paternità, ivi incluse le ipotesi di flessibilità e di anticipazione dell'astensione obbligatoria, la/il dipendente deve presentare all'INPS la relativa domanda, nei tempi e secondo le modalità previste dall'Istituto, trasmettendone o consegnandone successivamente copia all'azienda, corredata dalla ricevuta di protocollo e dalla documentazione allegata per i controlli di regolarità di competenza. Tali obblighi sussistono altresì per la domanda di indennizzo da parte dell'INPS del periodo di congedo successivo al parto.

L'Azienda provvederà a corrispondere l'integrazione retributiva dell'indennità a carico dell'INPS e, ove previsto, ad anticipare per conto dell'Istituto assicuratore l'indennità dovuta, solo una volta acquisita copia della domanda di prestazione, completa di ricevuta di protocollo e di tutti i relativi allegati, trasmessa dall'interessata/o all'Ente di previdenza

Congedo parentale

Ai fini dell'effettiva fruizione del congedo parentale il dipendente deve presentare richiesta scritta all'azienda nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge, pari a 5 giorni per il congedo su base giornaliera, ridotti a 2 giorni per il congedo su base oraria, fatti salvi i casi di oggettiva e giustificata impossibilità di rispettare quei termini. Laddove intenda beneficiare del congedo su base oraria dovrà altresì utilizzare e compilare l'apposita modulistica aziendale allo scopo di consentire un'adeguata programmazione dell'attività produttiva. Inoltre, ai fini dell'indennizzabilità del congedo, dovrà presentare domanda all'INPS, con le modalità previste dall'Istituto in relazione alla tipologia di congedo, su base giornaliera od oraria, in via anticipata rispetto all'inizio dell'effettiva astensione dal lavoro e comunque non oltre il giorno di inizio dell'assenza. Copia della domanda INPS e della relativa ricevuta di protocollo dovrà successivamente essere consegnata all'azienda per i controlli di regolarità di competenza.

L'Azienda provvederà a corrispondere l'integrazione retributiva dell'indennità di cui al comma 11 dell' "Articolo 19 - Tutela della maternità e della paternità" e, ove previsto, ad anticipare per conto dell'Istituto assicuratore l'indennità dovuta, solo una volta acquisita

 copia della domanda di prestazione, completa di ricevuta di protocollo e di tutti i relativi allegati, trasmessa dall'interessata/o all'Ente di previdenza.

MALATTIA

 Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di una malattia comportante un'incapacità al lavoro deve darne tempestivamente avviso alla Società entro il giorno in cui si è verificata l'assenza e comunque entro la prima ora del proprio orario/turno di lavoro, come anche previsto dall'art. 20; sono fatte salve situazioni di carattere eccezionale che spetterà al dipendente dimostrare. Contestualmente, il lavoratore è tenuto a comunicare il luogo di degenza durante la malattia, se diverso dal domicilio conosciuto dalla Società e già comunicato in precedenza, nonché eventuali variazioni successive di quel luogo espressamente autorizzate dal medico. I medesimi obblighi di tempestiva comunicazione del domicilio e di variazione dello stesso, secondo le modalità prescritte dall'Ente, debbono essere osservati nei riguardi dell'INPS per i lavoratori assicurati presso lo stesso per la specifica tutela, anche alla luce dell'interpretazione avanzata dall'Istituto.

In attuazione delle vigenti norme di legge sulla certificazione di malattia, il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire alla Società:

- il numero di protocollo identificativo dell'attestato di malattia inviato dal medico del SSN o Convenzionato in via telematica all'INPS;
- la data di rilascio;
- i giorni di prognosi;
- la qualificazione dell'attestato come di inizio/continuazione/ricaduta,

 entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa, preferibilmente nella mattinata di quella giornata. La comunicazione di numero di protocollo dovrà avvenire, di regola, mediante l'utilizzo di posta elettronica, anche utilizzando le caselle di posta elettronica aziendale appositamente dedicate, ovvero altri strumenti di comunicazione automatizzati apprestati dall'azienda, e, in subordine, tramite sms e comunque con modalità che permettano di avere certezza circa la provenienza dal lavoratore ammalato. In caso di mancata trasmissione telematica per i motivi già ammessi dalla legge o dalla prassi amministrativa (a mero titolo esemplificativo: rilascio da parte di un medico o di una struttura sanitaria non appartenente o non Convenzionata con il SSN; malattia che richiede un ricovero ospedaliero, in una casa di cura o che venga certificata da una struttura di pronto soccorso pubblica non ancora abilitata alla trasmissione telematica; problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico debitamente attestati dal medico sul certificato; insorgenza dell'evento morboso all'estero), il lavoratore dovrà far pervenire alla Società, entro il secondo giorno di malattia, la certificazione che il medico, o la struttura sanitaria,




110

84

abbiano rilasciato su supporto cartaceo, con indicazione della prognosi, della data di inizio della malattia medesima e la menzione espressa di uno stato di incapacità lavorativa. In questa evenienza, l'inoltro della certificazione potrà essere anticipata a mezzo posta elettronica o fax. Nelle ipotesi eccezionali in cui è ammessa l'acquisizione del certificato in forma cartacea, per il personale nei riguardi del quale l'indennità economica di malattia è posta a carico dell'INPS, resta fermo l'obbligo aggiuntivo di inviare il certificato cartaceo in originale all'Istituto assicuratore entro due giorni, pena la perdita del diritto all'indennità per i giorni di ritardo.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia, il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne l'avviso, nei termini di cui ai commi che precedono, alla Società entro il primo giorno in cui avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà inviare alla Società il numero di protocollo identificativo del nuovo certificato trasmesso all'INPS in via telematica, ovvero far pervenire la nuova certificazione cartacea con le modalità sopra indicate entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico, fermi restando gli obblighi di comunicazione verso l'INPS circa il rilascio dei certificati di "continuazione" o "ricaduta" nella malattia da parte del personale assicurato nei casi di certificazione rilasciata in forma cartacea.

ASPETTATIVA

Ai fini della concessione del periodo di aspettativa previsto al comma 1 dell' "Articolo 21 - Aspettativa", il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo. Il datore di lavoro è tenuto entro 30 giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo, la concessione parziale dell'aspettativa devono essere motivati. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale su sua indicazione, la domanda verrà riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

RAI-RADISTELEVISIONE
ITALIANA

00.55

Elisabetta Bellini
Alberto Mura
Giancarlo Pettinari
Michele Cini

UNIDUSTRIA

Stefano Tili

Maria Lilla

All to 3

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

1) RIMPROVERO SCRITTO - Si applica nei casi di:

- breve ritardo nell'inizio del lavoro o breve anticipo della cessazione;
- allontanamento non autorizzato dal posto di lavoro per breve tempo;
- mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal servizio prima dell'inizio del turno di lavoro o comunque entro la prima ora del turno stesso;
- contegno scorretto nei confronti dei colleghi;
- mancato o irregolare adempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze e dell'osservanza dell'orario.

2) MULTA FINO A 4 ORE DI RETRIBUZIONE - Si applica nei casi di:

- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 1);
- mancata diligenza nella cura e custodia di documentazione e/o materiale aziendale affidato al lavoratore;
- contegno scorretto nei confronti di estranei, di colleghi, di superiori o di dipendenti;
- mancata collaborazione, anche al di fuori di quanto forma oggetto del disimpegno dei compiti affidati al lavoratore, ove sia richiesto per ragioni di servizio;
- scarsa diligenza nell'esecuzione dei compiti affidati;
- esecuzione durante l'orario di lavoro di attività non connesse con il rapporto di lavoro con l'Azienda;
- introduzione nei locali dell'Azienda di persone estranee e/o cose (oggetti, materiali, arnesi, strumenti di lavoro, merci, sostanze, etc.) non per motivi di servizio e/o senza autorizzazione;
- assenza arbitraria, allontanamento o abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione o giustificato motivo per un periodo di tempo non superiore a mezza giornata;
- rifiuto di effettuare lavoro straordinario diurno e notturno o lavoro festivo, richiesto ai sensi delle vigenti disposizioni, salvo giustificato motivo di impedimento;

- intempestivo invio della certificazione medica attestante uno stato di inabilità temporanea al lavoro;
- entrata o permanenza nei locali dell'Azienda fuori dell'orario di lavoro senza ragioni di servizio o giustificato motivo o autorizzazione della Direzione;
- fruizione di PF, PR, giorni di ferie senza averli preventivamente concordati;
- intervista, non autorizzata, di qualsiasi tipo e su qualsiasi argomento rilasciata a radio e televisioni private, nonché ad emittenti straniere.
- mancata comunicazione del cambiamento di residenza o di abitazione;
- mancata accettazione di comunicazioni aziendali (lettere, telegrammi, raccomandate, etc.).

3) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 1 A 3 GIORNI - Si applica nei casi di:

- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 2) e seconda recidiva nelle mancanze di cui al punto 1);
- esecuzione durante l'orario di servizio di attività lavorativa per conto proprio o di terzi senza arrecare pregiudizio all'Azienda;
- mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal lavoro che abbia comportato ritardi, disservizi o danni;
- assenza arbitraria ovvero abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione o giustificato motivo per un periodo di tempo non superiore ad un giorno;
- mancata diligenza nella esecuzione dei compiti affidati;
- allontanamento non autorizzato o non giustificato dall'abitazione durante i periodi di malattia;
- rifiuto di sottoporsi a visita di controllo richiesta dall'Azienda ai sensi dell'art. 5, 2° comma della Legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ovvero comportamento tale da rendere impossibile la visita stessa;
- rifiuto di sottoporsi ad accertamenti sanitari disposti ai sensi dell'art. 5, 3° comma della Legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ovvero comportamento tale da ritardare o rendere impossibile la visita stessa;
- mancato invio della certificazione medica attestante uno stato di inabilità temporanea al lavoro;
- inosservanza delle misure di prevenzione antinfortunistica e di igiene sul lavoro, individuale e collettiva, da cui non sia derivato danno all'Azienda e/o alle persone;

- utilizzazione di beni aziendali (attrezzature varie, automezzi, etc.) per scopi personali o comunque per ragioni non di servizio;
- uso di mezzi di comunicazione aziendali per ragioni non di servizio;
- contegno offensivo nei confronti di estranei, superiori, colleghi e dipendenti;
- mancata collaborazione, anche al di fuori di quanto forma oggetto del disimpegno dei compiti affidati al lavoratore, ove sia richiesto per ragioni di servizio, che abbia comportato danni, disservizi o ritardi;
- mancata diligenza nella cura e custodia di documentazione e/o materiale aziendale affidato al lavoratore dalla quale sia derivato danno all'Azienda;
- promozione od effettuazione, anche per conto terzi, di vendite o esazioni di rate nei locali aziendali.

4) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 4 A 6 GIORNI - Si applica nei casi di:

- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 3) e ulteriore recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1) e 2);
- mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal lavoro che abbia comportato gravi ritardi, disservizi o danni;
- mancata diligenza nella esecuzione dei compiti affidati dalla quale sia derivato pericolo per le persone, ritardi, disservizi o danni all'Azienda;
- rifiuto di sottoporsi a visite mediche periodiche obbligatorie disposte ai sensi della vigente normativa ovvero comportamento tale da ritardare o rendere impossibili le visite stesse;
- rifiuto di effettuare la propria prestazione o parte di essa;
- inosservanza delle disposizioni impartite dai superiori;
- fumo o accensione di fuochi nei locali dell'Azienda nei quali ciò sia espressamente vietato;
- lieve inosservanza degli obblighi di riservatezza;
- inosservanza, al di fuori delle ipotesi espressamente sanzionate nel presente regolamento, di disposizioni aziendali e/o procedure di lavoro.

5) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 7 A 10 GIORNI - Si applica nei casi di:

- recidiva nelle mancanze di cui al punto 4) e ulteriore recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1), 2) e 3);

- assenza arbitraria dal lavoro sino a 3 giorni;
 - scarso rendimento (prima contestazione);
 - ingiurie nei confronti di colleghi, estranei, dipendenti o superiori;
 - utilizzazione, al fine di trarre comunque profitto a proprio vantaggio o di terzi, di quanto forma oggetto del disimpegno delle proprie mansioni;
 - svolgimento, anche al di fuori dell'orario di lavoro, di atti o attività che siano comunque in contrasto con gli interessi, la produzione e l'immagine dell'Azienda, qualora i fatti non siano particolarmente gravi e/o da essi non derivino danni all'Azienda;
 - improprio utilizzo del personale sia interno che esterno;
 - grave inosservanza degli obblighi di riservatezza;
 - alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze e dell'orario di lavoro nonché timbratura di altro cartellino;
 - favorire o tollerare la trasmissione di messaggi pubblicitari non autorizzati, nei programmi radiofonici e televisivi, in qualunque forma;
 - assenza arbitraria o abbandono del posto di lavoro con pregiudizio non grave alla incolumità delle persone, alla sicurezza e/o al funzionamento degli impianti o comunque con lieve danno all'Azienda;
 - collaborazione, incarico e contributo resi a qualsiasi titolo, a:
 - a) terzi che svolgano in qualsiasi forma attività del tipo di quella propria dell'Azienda o che organizzino qualsiasi forma di spettacolo in concorrenza con la stessa o realizzino qualunque tipo di pubblicità destinata alla diffusione radiotelevisiva, cinematografica nonché su altri mezzi;
 - b) imprese giornalistiche (agenzie di informazione per la stampa, uffici stampa di enti privati o pubblici, aziende editoriali, etc.) qualora dette prestazioni siano in contrasto a quanto previsto dall'art. 8 C.N.L.G.;
- fatta salva l'applicazione di sanzioni più gravi in relazione all'entità della inosservanza e delle sue conseguenze;
- abuso di bevande alcoliche, durante l'orario di lavoro, atte a determinare alterazione dello stato psicofisico del lavoratore;
 - uso di sostanze stupefacenti, durante l'orario di lavoro, atte a determinare alterazione dello stato psicofisico del lavoratore;
 - alterazioni o falsificazioni non gravi di documenti concernenti la giustificazione di spese per trasferte o per produzione al fine di trarne un indebito arricchimento.
- 

6) LICENZIAMENTO - Si applica nei casi di:

- recidiva nelle mancanze di cui al punto 5) e ulteriori recidive nelle mancanze di cui ai punti 1), 2), 3), e 4);
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;
- gravi alterazioni o falsificazioni di documenti concernenti la giustificazione di spese per trasferte o per produzione al fine di trarne un indebito arricchimento.

Il licenziamento si applica altresì nei casi che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro ed in particolare nei casi nei quali sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso nelle vigenti leggi.

Per le inosservanze recanti comunque pregiudizio alla civile convivenza in Azienda, all'igiene, alla morale, alla disciplina nonché al regolare andamento del lavoro si applicheranno i provvedimenti di cui sopra, sempre graduati in relazione all'entità della mancanza e delle sue conseguenze.

B

Lettera alle OO.SS.

In relazione a quanto pattuito in data odierna sul tema del “*welfare*”, Vi comunichiamo che, per il tempo necessario alla effettiva attivazione del “Piano di *welfare*”, i componenti degli organismi previsti dallo Statuto dell’Arcal-Rai in carica al momento della disdetta degli Accordi sindacali istitutivi potranno continuare a svolgere le relative funzioni.

Limitatamente a tale periodo, l’Azienda continuerà a valutare ed autorizzare, di volta in volta, il finanziamento delle singole iniziative approvate dalla Commissione Centrale, con assoluta priorità – in un’ottica di razionalizzazione della spesa – per quelle a carattere sociale, con finalità di sostegno ai dipendenti ed alle loro famiglie.

Cordiali saluti.

