

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO

DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE

DALLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

Il presente documento è stato redatto dal Supporto del Personale - Affari Sindacali - d'intesa con l'INTER-SIND e costituisce la base per la stesura definitiva del C.C.L. 8 giugno 1987.

Esso, pertanto, viene fornito agli Uffici del Personale e agli "addetti ai lavori" esclusivamente con l'intento di consentire una più agevole consultazione delle norme contrattuali e dei successivi accordi sottoscritti con le OO.SS. fino al 6 dicembre 1988 (accordo contrattuale 8.6.1987, accordo 19.12.1987 in materia di classificazioni, accordo 26.4.1988 e accordo 6 dicembre 1988).

ROMA - 8 GIUGNO 1987

1 - APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società RAI - Radiotelevisione Italiana ed i lavoratori dipendenti dalla Società medesima con qualifica di quadro, impiegato e di operaio.

e norme del presente contratto disciplinano altresì, in quanto applicabili, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi delle lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230 e della legge 23 maggio 1977 n. 266, ad eccezione di quelle di cui agli artt. 17 (comma 1, 2, 3, 4, 6 e 7), 20, 24, 32, 35 punto b) e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art. 22.

CHIARIMENTI A VERBALE

Esclusione degli operai assunti a tempo determinato dall'applicazione dell'art. 22 del presente contratto non toglie il loro diritto alla conservazione del posto, nei limiti di cui al primo comma dello stesso art. 22 fino alla scadenza del contratto a termine, né toglie il diritto all'Azienda di far constatare la malattia secondo le norme di legge.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato che prevedano prestazioni di durata complessiva inferiore a 1038 ore il corrispettivo economico degli istituti previsti dagli artt. 19, 30, 31, 41 e 42 del presente contratto, può essere corrisposto migliorando la distribuzione giornaliera dovuta al lavoratore di una somma uguale al 35 per cento della distribuzione spettante per il lavoro normale.

La determinazione dei livelli stipendiali del personale assunto a tempo determinato si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa figura professionale.

2 - ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione avviene in base alle norme legislative che regolano l'avvicinamento al lavoro.

La Società può chiedere al lavoratore, prima dell'assunzione in servizio, i seguenti documenti:

- 1) certificato di nascita e di cittadinanza;
- 2) certificato penale generale in data non anteriore a 3 mesi;
- 3) eventuale documento che certifichi la posizione militare;
- 4) stato di famiglia;
- 5) libretto di lavoro;
- 6) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie (qualora l'interessato debba esserne in possesso);
- 7) titoli di studio;
- 8) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge, nonché gli eventuali certificati di lavoro.

3. Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte di un sanitario di fiducia della Società.

4. L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, con riferimento al presente contratto, deve specificare:

- a) la data di assunzione;
 - b) la classe di retribuzione e le mansioni alle quali il lavoratore viene assegnato ed il corrispondente trattamento economico;
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la sede di prima assegnazione.
5. All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.
6. Nel quadro delle vigenti disposizioni legislative in materia, per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro si rinvia alla regolamentazione di cui all'allegato E) del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Considerate le particolari caratteristiche dell'attività lavorativa svolta in Azienda strettamente legata alle capacità e agli apporti professionali dei singoli lavoratori, ai quali è pertanto richiesta una specifica ed elevata preparazione, tanto è vero che per le mansioni operarie si è stabilita una progressione di carriera automatica che prevede come livello massimo l'inquadramento nella classe dell'impiegato di concetto, le parti convergono sulla necessità di effettuare la richiesta nominativa per le assunzioni di tutte le figure professionali relative agli operai specializzati, assunzioni che dovranno avvenire previa selezione che accerti l'effettiva specifica ed elevata qualificazione professionale. Le parti si riservano una eventuale specificazione in presenza di diverse disposizioni legislative.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti il presente contratto nell'intento di facilitare l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro correlati alle loro attitudini e capacità lavorative convergono di favorire la loro collocazione nelle strutture aziendali, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operai ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolare la migliore integrazione.

Art. 3 - RESIDENZA

Il lavoratore è tenuto a dichiarare la sua residenza, l'indirizzo e il recapito telefonico segnalando per iscritto alla Società ogni successivo cambiamento.

Art. 4 - PERIODO DI PROVA

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore ai sei mesi per le mansioni delle classi da A a G ed ai tre mesi per le mansioni delle restanti classi.
2. Durante il periodo di prova è in facoltà di entrambe le parti risolvere in qualunque momento il rapporto di lavoro senza preavviso o indennità sostitutiva né previdenza aziendale, salvo il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di servizio prestato.
3. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di lavoro prestato. Qualora il licenziamento avvenga dopo il primo mese, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina. Saranno altresì corrisposti compensi per le quote di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e per le assunzioni a tempo indeterminato anche la quota di premio di produzione in relazione al periodo di servizio prestato.
4. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intende riconfermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo di prova.

Art. 5 - CLASSI DI RETRIBUZIONE E MANSIONI

1. In relazione alle mansioni affidategli quali risultano dalle declaratorie delle figure professionali di cui all'allegato B), il lavoratore è assegnato alla corrispondente classe di retribuzione di cui all'allegato A).
2. I predetti allegati fanno parte integrante del presente contratto, unitamente all'allegato C) che disciplina l'attribuzione della qualifica di quadro.

CHARIAMENTO A VERBALE

Ai fini dell'assegnazione alle varie classi di retribuzione restano validi per quanto non previsto dal presente contratto gli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto l'8 giugno 1987.

Art. 6 - ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI

1. I laureati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 4^a e per i primi sei mesi di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 5^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 4^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.
2. I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 5a e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 6a; dopo quattro anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 5a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

NOTA A VERBALE

1. L'addettore di 1° livello ed il costumista di 1° livello, per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione, hanno il minimo di stipendio della classe 6^a.
2. Lo scenografo di 1° livello per i primi sei mesi di effettivo svolgimento della mansione ha il minimo di stipendio della classe 5^a.

Art. 7 - PASSAGGIO DI CLASSE E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

1. La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad un'altra della stessa classe o di classe superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
2. Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in classe superiore alla propria deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due classi. Qualora le prestazioni rientranti in classe superiore vengano rese in regime di lavoro straordinario, al lavoratore verrà corrisposta in aggiunta ai compensi previsti dall'art. 16, una somma pari alla quota oraria di detta indennità per ciascuna ora di prestazione resa oltre l'orario ordinario di lavoro.

3. Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione alla classe superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Il passaggio alla classe superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni delle classi da A a 4 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni delle altre classi per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.
5. In caso di passaggio definitivo alla classe superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova classe più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art. 10 sui minimi delle precedenti classi in cui sono maturati.
6. Qualora percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito nella nuova classe.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'inquadramento in più classi di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nelle relative classi inferiori sono stati concordati tenuto conto delle caratteristiche tecnico-professionali delle mansioni stesse e quindi della necessaria pratica ed esperienza che consentono di svolgere con minore o maggiore autonomia e completezza mansioni che si distinguono sostanzialmente col diverso grado di affidamento dei contenuti professionali.

Art. 8 - DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE

1. A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:
 - a) minimo della classe cui il lavoratore è assegnato;
 - b) aumenti di anzianità di cui al 1° comma dell'art. 10;
 - c) aumenti di merito.
2. Gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di passaggio di classe, dal minimo della nuova classe; non sono invece assorbiti in caso di aumento dei minimi.
3. Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio come sopra specificato e di tutti i compensi, premi e provvigioni che abbiano carattere continuativo, compresa la indennità di contingenza.

4. Per quanto riguarda le indennità, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono.
5. L'indennità di contingenza resta regolata dalle disposizioni legislative e dalle norme stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti.

NOTA A VERBALE

L'ex aumento per anzianità di classe di cui alla norma transitoria dell'art. 10 è, a tutti gli effetti, elemento costitutivo dello stipendio.

Art. 9 - MINIMI DI STIPENDIO

I minimi mensili di stipendio sono quelli indicati nelle tabelle dell'allegato A) con le specificazioni risultanti dalle dichiarazioni di cui all'allegato B).

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che i minimi di stipendio dei programmiti-registi sono stati fissati tenuto conto della utilizzazione, a tutti i fini aziendali, delle registrazioni delle esecuzioni, contemporanee e non contemporanee alle trasmissioni, dei complessi e dei singoli lavoratori artistici. Sarà invece pattuito preventivamente tra le parti uno speciale compenso per la cessione, a tutti i fini commerciali, delle registrazioni a terzi.

Art. 10 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1. Il lavoratore allo scadere di ogni biennio ha diritto ad un aumento nella misura di seguito indicata, con riferimento alla sua classe di appartenenza alla data di maturazione:

CLASSI	dal 1.6.1987	dal 1.7.1988	dal 1.7.1989
A	60.201	64.274	68.348
1	55.962	60.026	64.090
2	53.449	57.198	60.897
3	51.037	54.370	57.704
4	48.682	51.596	54.511
5	45.788	48.553	51.318
6	43.325	45.725	48.125
7	41.288	43.642	45.996
8	39.040	40.922	42.803
9	36.578	38.094	39.610
10	35.726	36.604	37.481
11	32.293	33.291	34.288

ed in occasione del compimento del 25° anno di servizio ad uno speciale aumento supplementare in misura pari a quello sopra previsto con riferimento alla sua classe di appartenenza alla data di maturazione.

2. I predetti aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità o il 25° anno di servizio.

3. In caso di successive variazioni dei minimi tabellari mensili, l'aumento per anzianità verrà rivalutato di un importo pari al 5% dell'incremento dei minimi stessi.

4. Il lavoratore non potrà superare, per aumenti biennali, il 65% del minimo della classe di appartenenza oltre che dell'indennità di contingenza maturata alla data del 31.01.1980, secondo le modalità previste dall'accordo aziendale 16.12.1980 e fermo restando l'aumento maturato in occasione del compimento del 25° anno di servizio.

CHARIMENTO A VERBALE

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

NORME TRANSITORIE

1. L'ammontare degli aumenti periodici di anzianità maturati per il servizio prestato fino al 31 maggio 1952 è aumentato del 10 per cento dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

2. Per i lavoratori che godono dell'importo di cui al 5° comma delle norme transitorie dell'art. 10 del CCL 16.11.1983, l'importo stesso sarà rivalutato del 6% degli incrementi dei minimi e con la decorrenza prevista per gli incrementi stessi.

Art. 11 - INDENNITÀ SPECIALI

1. a) *Indennità maneggio denaro*

Al lavoratore che ha continuamente maneggio e responsabilità di denaro è corrisposta un'indennità mensile nelle seguenti misure:

- 5,8 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri delle agenzie postali;
- 8,2 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri delle Sedi senza Centro di produzione e per i cassieri delle agenzie postali delle Sedi con Centro di produzione;
- 10,5 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per il cassiere principale della Direzione Generale e delle Sedi con Centro di Produzione.

2. Ai commessi di cassa, al personale titolare di piccole casse e a coloro che, svolgendo altre mansioni, sono normalmente, a causa delle mansioni stesse, incaricati di compiere anche operazioni di incasso per contanti per conto della Società, viene corrisposta un'indennità mensile nella misura del 3,3 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza.

3. L'indennità di maneggio denaro va considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché, per i cassieri principali della Direzione Generale, delle Sedi e delle agenzie postali e per i commessi di cassa, agli effetti dei compensi per lavoro straordinario.

4. b) *Indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati*

Ai tecnici-operatori ED, agli acquisitori-certificatori INPUT, ai proceduristi ED e agli analisti-programmatori ED i quali siano continuamente addetti a macchine di elaborazione e registrazione dei dati, in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità graduabile dall'8,2 per cento al 13,4 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza a seconda della gravosità del lavoro.

5. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

6. c) *Indennità di disagiata residenza*

Al personale addetto ai trasmettitori viene corrisposta una indennità di disagiata residenza nelle seguenti misure mensili:

- 1) Trasmettitori di: Portofino, Monte Conero, Monte Peglia, Monte Venda, Monte Argentario L. 30.000
 - 2) Trasmettitori di: Monte Lauro, Monte Caccia, Monte Garbarie, Monte Serra, Monte Penice, Monte Fatio L. 42.500
 - 3) Trasmettitori di: Monte Sambuco, Monte Beigua L. 57.500
 - 4) Trasmettitori di: Punta Badde Urbara, Monte Scuro L. 70.000
 - 5) Trasmettitori di: Monte Cammarata, Monte Nerone, Monte Limbara, Monte Serpeddi L. 85.000
7. Nell'indennità suddetta non sono compresi rimborsi per spese di trasporto.
8. Per il responsabile del servizio, invitato dalla Società a risiedere con la famiglia nella località del trasmettitore, nell'abitazione assegnata dalla Società, l'indennità suddetta viene maggiorata del 25 per cento.

9. Ai lavoratori cui compete l'indennità di disagiata residenza nella intera misura mensile stabilita al sesto comma del presente articolo viene corrisposto un aumento dell'indennità di disagiata residenza nella misura del 15 per cento per ogni biennio di permanenza al trasmettitore eccedente i quattro anni. Agli stessi lavoratori, che, a richiesta della Società, accettano di risiedere sul posto di lavoro, l'indennità di disagiata residenza viene maggiorata del 25 per cento.
10. Il lavoratore che percepisce l'indennità di disagiata residenza, se deve inviare i propri figli a carico a scuole in località distanti dalla propria abitazione, ha diritto all'indennità suddetta maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50 per cento per ciascun figlio che frequenta dette scuole.
11. Ai custodi dei trasmettitori è corrisposta l'indennità di disagiata residenza nella misura prevista per gli altri lavoratori nel sesto comma del presente articolo. La misura di detta indennità per i custodi è maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50 per cento per ciascun figlio a carico ove questi debbano seguire i propri studi in scuole site in località distanti dalla propria abitazione.
12. La Società provvederà ad inviare, cinque volte la settimana, presso i trasmettitori sopra elencati, salvo casi di impossibilità, un proprio mezzo, del quale il personale e i familiari potranno servirsi per raggiungere il centro cittadino più vicino.
13. d) *Indennità viaggi Ispettori Commerciali e facenti funzioni*
Agli Ispettori Commerciali, esclusi quelli inquadrati in classe 3a, e facenti funzioni che compiano viaggi con automezzi o altri mezzi di trasporto, in sostituzione di quanto previsto al nono comma dell'art. 12, viene corrisposta un'indennità di L. 5 per ogni chilometro di percorso extraurbano.
14. e) *Concorso spese abbigliamento annunciatori*
Un indennizzo speciale, a titolo di concorso spese, viene concesso a favore di quegli annunciatori radiofonici i quali assolvano le proprie mansioni alla presenza di pubblico e quindi siano tenuti a curare in modo particolare il proprio abbigliamento ed eventualmente ad indossare abiti da società. Tale indennizzo è variabile, rispettivamente nella misura di L. 50.000, L. 90.000 e L. 130.000 annue in rapporto alla frequenza delle prestazioni in pubblico, e viene corrisposto ai singoli in una delle misure anzidette, a giudizio dell'Azienda, alla fine di ogni anno.
15. Gli annunciatori TV avranno un rimborso forfettario spese di vestiario nella misura di:
— per gli uomini L. 75.000 per trimestre
— per le donne L. 180.000 per trimestre
salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda.
16. A quegli annunciatori che effettuano prestazioni televisive saltuarie il predetto rimborso spese, rapportato a mese, sarà corrisposto in ragione di un ventiseiesimo per ogni giornata di prestazione televisiva.
17. f) *Indennità temporanea addetti ai ponti mobili, al controllo qualità ed alle squadre MIAF.*
Ai tecnici ed agli operai dei ponti mobili, del controllo qualità e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, è corrisposta una indennità nella misura, ragguagliata a mese, di L. 40.000.
18. g) *Indennità guida automezzi sociali*
I lavoratori nell'esercizio della propria attività sono tenuti alla guida degli automezzi sociali sempreché la guida stessa risulti accessoria allo svolgimento dell'attività medesima.
19. Ai predetti lavoratori, esclusi gli autisti e i fattorini motorizzati, in caso di guida di automezzi siano essi di proprietà aziendale o presi a noleggio, verrà corrisposta una indennità nelle seguenti misure:
a) L. 4.500 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
b) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 10;
c) L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
d) L. 21.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.
20. Per il personale che effettui nel mese almeno una prestazione di guida extraurbana di automezzi per la cui conduzione sia necessaria almeno la patente di guida di tipo "C" sarà corrisposta un'indennità di L. 20.000 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a L. 50.000 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 viene elevata a L. 80.000 mensili.
21. La guida di automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui all'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.

2. Ai lavoratori cui venga richiesta la guida di mezzi speciali (gatto delle nevi, motosilta, ecc), in quanto strumentale ed accessorio allo svolgimento dell'attività principale, sarà corrisposta un'indennità, commisurata al numero delle guide giornaliera con tali mezzi effettuate, nelle seguenti misure:
 - a) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliera superiori a tre e fino a dieci;
 - b) L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliera superiori a dieci.
3. Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui al comma 20 e/o 22 si cumulano con quelle di cui al comma 19.
4. Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, l'Azienda rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.
5. In caso di sinistro stradale, l'Azienda porrà gratuitamente a disposizione del dipendente i propri legali di fiducia per la difesa nell'eventuale giudizio penale.

NOTE A VERBALE

In relazione a quanto previsto al comma 25 l'Azienda — a decorrere dal 1° luglio 1987 — adotta idonei provvedimenti per mettere il lavoratore in condizione di assolvere agli adempimenti connessi all'eventuale procedimento penale.

Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale della classe di appartenenza, delle indennità di cui alle lettere a) e b) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

PARLAMENTO A VERBALE

Le parti, con riferimento a quanto previsto dalla lettera g) del presente articolo, confermano che a prescindere dalla espressa previsione nelle singole figure professionali, l'obbligo della guida degli automezzi sociali compete a tutti i lavoratori in quanto strumentale ed accessorio allo svolgimento delle attività principali.

L'Azienda conferma pertanto che non saranno richieste ai lavoratori prestazioni di guida non direttamente legate all'espletamento dei propri compiti.

ORME TRANSITORIE

I lavoratori che tuttora fruiscono dell'indennità zona malarica di cui alla lettera e) dell'art. 11 del CCL 6 ottobre 1980 conservano in cifra la predetta indennità fino a quando sussisteranno le condizioni per le quali l'indennità stessa è stata concessa. I lavoratori che tuttora fruiscono dell'indennità fattorini motorizzati di cui alla lettera j) dell'art. 11 del CCL 6 ottobre 1980 conservano in cifra la predetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale l'indennità stessa è stata loro concessa.

Le misure delle indennità di cui alle lettere c), f) e g) trovano applicazione dal 1° luglio 1987.

Art. 12 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata del lavoro normale è fissata in 40 ore settimanali per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro.
2. La durata dell'orario di lavoro giornaliero non può eccedere le ore otto.
3. In via normale e quando consentito dalle esigenze del servizio o della produzione, l'orario di lavoro giornaliero sarà continuativo. Ove vengano adottati orari spezzati, la durata di ciascun semiturno giornaliero non potrà essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potrà essere inferiore a due ore né superiore a quattro. Tale ultimo limite non si applica nel caso in cui l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai debba essere uniformato agli orari di lavoro delle masse artistiche. Quando ciò avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di un'ora quello delle masse artistiche stesse con un massimo, per i lavoratori con mansioni continue, di sette ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di sei ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni.
4. Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano: in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiute in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
5. Nella determinazione degli orari di lavoro del personale non a turno e dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale a turno si osserverà il disposto del n. 3 del secondo comma dell'art. 3 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.
6. Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.
7. Nel lavoro a turno, ciascuna unità del turno cessante non può abbandonare il posto di lavoro e cessare di attendere alle proprie mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unità del turno successivo salvo il pagamento del lavoro straordinario compiuto per tale causa.

8. Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto dalla sede al luogo di lavoro e viceversa:
 - quando, in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o a ritornare in sede;
 - quando, per il personale addetto ai trasmettitori, il lavoratore sia tenuto, all'inizio o al termine del viaggio, a presentarsi in sede.
9. Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbono compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.
10. Per i centralinisti telefonici destinati, nelle ore diurne, a posti di lavoro di particolare faticosità l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore. La riduzione non si applica a coloro che, per qualsiasi causa, godano di orari di lavoro ridotti.
11. Il presente articolo non si applica ai lavoratori di cui al successivo art. 13.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- a) in relazione alle difficoltà fatte presenti dall'Azienda di servire in un intervallo di lavoro di soli 35 minuti al personale un pasto completo e dell'opportunità di aumentare convenientemente tale tempo o di configurare diversamente il servizio, le parti concordano di esaminare a parte detto problema per una contacente soluzione.
- b) Le parti si danno atto che quanto convenuto in ordine alla settimana corta, agli strumenti per il contenimento del lavoro straordinario e alla riduzione degli orari di lavoro trovano nella flessibilità indicata al punto c) delle successive note a verbale e nelle corrispondenti indennità il punto di equilibrio tra le esigenze espresse dalle OO.SS. e la necessità di non compromettere i livelli di produttività aziendale così come concordato al capitolo "Riassetto organizzativo e manovra sugli orari di lavoro" di cui all'allegato F).

NOTE A VERBALE

- a) Al personale che osserva l'orario settimanale di cui al 1° comma del presente articolo, vengono attribuite 32 ore di riduzione in ragione di un anno scaglionate con le seguenti decorrenze e misure:

— 1° settembre 1987	4 ore
— 1° luglio 1988	13 ore
— 1° luglio 1989	15 ore
 - L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali stipulanti si incontreranno in sede locale per determinare le modalità di fruizione da parte del personale delle predette ore.
 - b) L'Azienda, ferma restando l'esigenza di mantenere inalterati i livelli di efficienza attuali, estenderà la settimana corta al personale delle strutture che ancora non ne fruiscono a partire dal 1° settembre 1988.
- A tal fine l'Azienda sottoporà alle OO.SS. stipulanti entro il giugno 1988 un piano per la attuazione della settimana corta e per definire l'introduzione a regime delle indennità di cui al successivo punto c).

c) Indennità variabilità turni

- Si intende per orario giornaliero a turni quello che ricopre una attività lavorativa di settore di almeno 13 ore. L'insediamento di un lavoratore in un settore "a turni" fa scattare nei suoi confronti il diritto alla corresponsione di maggiorazioni commisurate al grado di variabilità dei turni secondo lo schema qui appresso indicato:
- 1) nell'arco del mese turni settimanali differenziati, ma identici nell'ambito di ciascuna settimana;
 - 2) nell'arco della settimana almeno tre turni giornalieri differenziati;
 - 3) variazioni agli orari settimanali (per attività lavorativa da svolgersi in interni) con preavviso di almeno 12 ore;
 - 4) determinazione giorno per giorno dell'orario di lavoro per tutto il personale operante in esterno in trasferta;
 - 5) corresponsione di una maggiorazione per l'ipotesi d'orario spezzato di cui al comma 3 del presente articolo.
- Attesa la specificità del predetto istituto, l'indennità, riferita a prestazioni intere giornaliere, prevederà compensi commisurati a percentuali di ventiseiesimi di retribuzione. Tale indennità entrerà in vigore a far data dal 1.9.1988; fino a tale data rimarrà in vigore la disciplina di cui al 7° comma dell'art. 12 del CCL 16.11.1983.

Art. 13 - INDENNITÀ MANCATA LIMITAZIONE E VARIABILITÀ ORARI DI LAVORO E INDENNITÀ MAGGIORI PRESTAZIONI

1. a) In considerazione della mancata limitazione e della variabilità degli orari di lavoro giornalieri dei programmisti-registi, aiuto registi-assistenti alla regia, operatori di ripresa e aiuto operatori è corrisposta loro una indennità mensile pari al 25% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
2. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni e i compensi previsti dagli articoli 12, 14 e 16 del presente contratto.
3. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art. 16 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 7° comma del citato art. 16 nonché la maggiorazione del lavoro notturno riferita all'intera giornata quando la prestazione è stata programmata per almeno il 50% in detto orario; nell'ipotesi che l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nelle giornate di cui alle lettere a) e b) dell'art. 15 del presente contratto al lavoratore sarà corrisposto per le prestazioni effettuate un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta.

4. Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella cosiddetta "sesta giornata", la prestazione lavorativa potrà essere riscattata economicamente tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile.
5. Nel caso di missione fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità del riscatto economico.
6. *b)* Ai lavoratori che svolgono mansioni direttive e ai quali non si applica la disciplina legale sugli orari di lavoro viene corrisposta mensilmente una indennità "maggiori prestazioni" pari al 25% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
7. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni e i compensi previsti dagli articoli 12, 14 e 16 del presente contratto.
8. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art. 16 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 7° comma del citato art. 16 nonché la maggiorazione per lavoro notturno riferita all'intera giornata quando la prestazione è stata programmata per almeno il 50% in detto orario; nell'ipotesi che l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nelle giornate di cui alle lettere *a)* e *b)* dell'art. 15 del presente contratto al lavoratore sarà corrisposto, per le prestazioni effettuate, un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta.
9. Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora l'Azienda richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella cosiddetta "sesta giornata", la prestazione lavorativa potrà essere riscattata economicamente tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile.
10. Nel caso di missione fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, ferma restando la possibilità del riscatto economico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Pur confermando che ai dipendenti con qualifica di operatore di ripresa, data la peculiarità della loro prestazione, non sono applicabili limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro, l'Azienda si impegna a fare in modo che, nella produzione televisiva, ad eccezio-

ne di quella a carattere giornaliero, la loro prestazione sia contenuta nei limiti dell'orario di lavoro ordinario previsto per la generalità del personale e comunque in non più di 50 ore settimanali in regime di c.d. "settimana corta".

CHIARIMENTI A VERBALE

1. L'indennità maggiori prestazioni di cui al punto *b)* del presente articolo si applica alle figure professionali e alle posizioni di lavoro individuate dalla Commissione Paritetica ed elencate nel protocollo d'accordo di cui all'allegato **D)** che fa parte integrante del presente contratto.
2. Per il personale non compreso nel predetto elenco, che già fruiva dell'indennità maggiori prestazioni, confermato che l'Azienda corrisponderà l'indennità con i criteri utilizzati nel passato, restano le condizioni in atto e pertanto l'indennità stessa assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli 12, 14 e 16 del presente contratto salvo che per il personale direttamente impegnato nella produzione al quale l'indennità viene applicata con la disciplina prevista dalla lettera *b)* del presente articolo.
3. Per una effettiva e corretta applicazione della distribuzione su cinque giorni dell'orario settimanale di lavoro e perché sia garantito ai lavoratori il godimento di due giornate non lavorative settimanali la prestazione in sesta giornata potrà essere richiesta solo per un normale turno di lavoro e dovrà essere adeguatamente motivata.
4. È facoltà dell'Azienda concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, qualora le esigenze di servizio non lo consentano, il riscatto economico della sesta giornata.
5. Qualora eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio del lavoratore nella sesta giornata per un periodo di tempo pari o inferiore a 4 ore, non si potrà in ogni caso dar luogo a riscatti economici ma si provvederà a fissare entro 10 giorni una mezza giornata di recupero compensativo.

Art. 14 - RIPOSO SETTIMANALE

1. Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di domenica.
2. Il riposo sarà di 24 ore consecutive e di norma decorrerà dalla mezzanotte; per il lavoro in turni, il cui termine superi di non oltre un'ora la mezzanotte, il riposo settimanale decorrerà dall'ora di cessazione del turno, fermo restando quanto previsto dal quarto comma dell'art. 12.
3. Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.
4. Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di servizio con preavviso di 48 ore: quando lo spostamento venga effettuato con preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.

i. In nessun caso, a norma di legge, il giorno di riposo può essere rinunziato.

j. Il giorno di riposo può essere fissato anche dopo più di 6 giornate lavorative quando, per motivi indipendenti dalla volontà dell'Azienda, si verifichi tale necessità in relazione ad attività particolari tipiche dell'Azienda. In tal caso verrà corrisposta la maggiorazione di cui al 4° comma del presente articolo.

k. In ogni caso i giorni di riposo consecutivi, fissati oltre la sesta giornata, non possono essere più di due e vanno fruiti congiuntamente al termine della produzione.

INCHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda si adopererà perché, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'osservanza delle vigenti disposizioni di legge, i lavoratori a turno possano usufruire del maggior numero possibile di riposi settimanali nelle domeniche.

Art. 15 - GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni e le altre che eventualmente in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge o da accordi sindacali;

b) le seguenti solennità:

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1) 1° gennaio | — Capodanno |
| 2) 6 gennaio | — Epifania |
| 3) 15 agosto | — Assunzione |
| 4) 1° novembre | — Ognissanti |
| 5) 8 dicembre | — Immacolata Concezione |
| 6) 25 dicembre | — Natale |
| 7) 26 dicembre | — S. Stefano |
| 8) Giorno di Pasqua | |
| 9) Lunedì di Pasqua | |
| 10) Festa del patrono locale | |

L'orario di lavoro viene dimezzato, senza recupero, nei seguenti giorni, considerandosi straordinario feriale il lavoro eventualmente prestato oltre l'orario dimezzato:

- 1) 24 dicembre;
- 2) 31 dicembre;
- 3) Venerdì Santo;
- 4) Commemorazione dei Defunti.

3. Per le festività nazionali si applicano le particolari disposizioni legislative e gli accordi sindacali di carattere generale al riguardo.

4. Il lavoratore che fruitisce del riposo non domenicale, qualora il giorno di riposo settimanale venga a cadere in giorno festivo, ha diritto, pur godendo del giorno festivo, ad un altro giorno di riposo, compensativo di quello settimanale, che sarà fissato entro i dieci giorni successivi. Tale norma viene applicata anche nel caso in cui il lavoratore di cui sopra abbia in quella settimana il riposo fissato alla domenica. Qualora il lavoratore presiti la sua opera in un giorno di riposo settimanale coincidente con una festività infrasettimanale, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo che deve essere di regola fruito entro 10 giorni successivi alla festività, salvo accordo fra le parti.

5. Si ammette il mezzo riposo compensativo per le mezze giornate di cui sopra ove coincidano col giorno di riposo infrasettimanale⁽¹⁾.

6. Il lavoratore che deve recarsi in missione non può essere chiamato ad iniziare il viaggio in giorno festivo se la durata del viaggio stesso non è pari o superiore al suo orario normale giornaliero di lavoro. In tale ipotesi verrà concesso un giorno compensativo della festività non goduta, in sostituzione del pagamento delle ore di viaggio. Le ore viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate ai sensi del nono comma dell'art. 12. (paga normale).

NOTA A VERBALE

La "Festa del Patrono locale" rimane convenzionalmente fissata per la città di Venezia, il giorno 21 novembre e per la città di Roma, a norma del DPR 28.12.85 n. 792, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Art. 16 - LAVORO STRAORDINARIO LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO E LAVORO DOMENICALE

1. Nessun lavoratore può rifiutarsi, entro i limiti e nei casi consentiti dalla legge, di compiere, a richiesta della Società, il lavoro straordinario, diurno e notturno o il lavoro festivo, salvo giustificato motivo di impedimento. La durata complessiva del lavoro non potrà comunque superare le 10 ore, salvo il caso di modificazioni al piano di lavoro programmato dipendenti da circostanze non imputabili a fatto dell'Azienda; in nessun caso l'orario di lavoro potrà superare le 60 ore settimanali.

(1) Vedasi anche Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954 in materia di festività coincidenti con la domenica.

2. Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario normale di cui all'art. 12.
3. Le ore di lavoro straordinario vengono cronologicamente annotate in apposito modulo sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.
4. Sono considerate ore notturne quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.
5. Le ore di lavoro straordinario, feriale, festivo o notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

lavoro straordinario feriale	30 per cento
lavoro straordinario notturno fino alle 24	60 per cento
lavoro straordinario notturno oltre le 24	80 per cento
lavoro festivo	60 per cento
lavoro notturno festivo fino alle 24	75 per cento
lavoro notturno festivo oltre le 24	85 per cento
6. Le ore di lavoro ordinario notturno saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale, sull'indennità di contingenza e sulle indennità previste dall'art. 11, computabili ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

lavoro notturno fino alle 24	20 per cento
lavoro notturno oltre le 24	50 per cento
7. Quando un turno di lavoro inizia in orario notturno e termina in orario diurno al lavoratore compete la maggiorazione per lavoro notturno per le ore di lavoro prestate effettivamente in orario notturno e gli verrà inoltre corrisposto un compenso pari al 35% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.
3. Quando un turno di lavoro, iniziato ed effettuato in orario notturno per almeno il 75 per cento della sua durata, termina in ore diurne, queste ultime saranno retribuite con la stessa maggiorazione prevista per il lavoro notturno; a tale ipotesi non si applica la previsione di cui al comma precedente.
3. Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma precedente, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.
10. Le ore di lavoro ordinario compiute in giornate domenicali saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio indivi-

duale normale e sull'indennità di contingenza nella misura del 40% se effettuate in orario diurno, del 50% se effettuate in orario notturno fino alle ore 24 e del 60 per cento se effettuate dalle 0 alle 6. Le ore di lavoro straordinario compiute in giornate domenicali dal lavoratore turnista saranno retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata del 50 per cento per le ore diurne e del 75% per le ore notturne.

11. Ai lavoratori cui venga fissato continuativamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corrisposta, in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, una indennità fissa pari al 18 per cento della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
12. In caso di prestazione resa nella c.d. "sesta giornata", il lavoratore in sostituzione del pagamento del lavoro straordinario può chiedere una giornata di riposo compensativa di cui fruirà compatibilmente con le esigenze di servizio fermo restando, in ogni caso, il pagamento della maggiorazione per lavoro straordinario feriale.
13. Quando il lavoro termina oltre il normale orario del servizio pubblico o comunque oltre le ore 24 sarà fornito il mezzo di trasporto. Sarà pure fornito il mezzo di trasporto al personale addetto all'esercizio delle trasmissioni quando il servizio pubblico sia interrotto. Ove l'Azienda non fornisca il mezzo di trasporto sarà corrisposto un rimborso spese il cui importo sarà fissato in relazione alle situazioni locali.
14. La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.
15. Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 13a mensilità e delle indennità per le quali il computo è espressamente previsto dall'art. 11 per il lavoratore che effettua l'orario di 40 ore settimanali e per 156 per il lavoratore di cui al comma 10 dell'art. 12.
16. Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.
17. Al lavoratore che venga chiamato a prestare la propria opera in giorno festivo deve essere garantita la retribuzione prevista per il lavoro festivo corrispondente almeno a metà del suo orario normale giornaliero.
18. Il lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni potrà essere chiamato a prestare la propria opera nel sesto giorno non lavorativo per un periodo non inferiore a 4 ore.

19. Al lavoratore che abbia già abbandonato la sede di lavoro e che venga chiamato a prestare lavoro straordinario non in continuità con i turni di servizio della giornata deve essere garantita la retribuzione corrispondente ad almeno due ore di lavoro straordinario con le pre-scrizioni maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per orario a turni avvicendati si intende l'orario che, in un determinato periodo di tempo, risulta caratterizzato da una ricorrente continuità di prestazioni diurne, notturne e miste uniformemente alternate.

NOTE A VERBALE

a) Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società a norma del primo comma del presente articolo non potranno eccedere, al netto delle "seste giornate", i massimali trimestrali sottoindicati:

1° settembre 1987	136 ore
1° dicembre 1987	132 ore
1° marzo 1988	126 ore
1° giugno 1988	120 ore

Da tale ultima data, il predetto massimale — che l'Azienda potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare — non potrà eccedere, al netto delle "seste giornate", le 480 ore di lavoro straordinario annue, il cui ricorso resta correlato alle specifiche condizioni dell'attività produttiva aziendale.

Ai Consigli di Azienda e/o alle rappresentanze sindacali aziendali locali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti verranno comunicati trimestralmente i dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura o funzione.

Il lavoro straordinario afferente le prestazioni rese nella c.d. "sesta giornata" non potrà superare 240 ore medie annue per un totale di 24 "seste giornate" lavorate.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 il lavoratore il quale abbia raggiunto nel corso del trimestre in corso il tetto massimo di 120 ore di lavoro straordinario non sarà tenuto ad effettuare prestazioni in c.d. "sesta giornata" comportanti il superamento del predetto tetto.

b) A decorrere dal 1° settembre 1988 viene istituita una indennità mensile forfettaria del 33% dello stipendio individuale e contingenza, a compenso di eventuali protrazioni di orario che la specifica attività può comportare.

Tale indennità verrà corrisposta per ciascuna giornata di effettiva presenza, con esclusione delle assenze di qualsiasi titolo e natura, che daranno luogo a conseguenti recuperi in ragione di un ventiseiesimo del relativo importo mensile.

La predetta indennità non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale e legale, le cui incidenze sono state considerate nella percentuale indicata.

Fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni di cui al comma 3 dell'art. 13, la predetta indennità assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli 12, 14 e 16 del CCL.

Per quanto attiene alle eventuali prestazioni in sesta giornata cui non segua il recupero, si rinvia a quanto previsto dall'articolo 13 comma 4°.

Tale nuovo trattamento viene riconosciuto al personale di seguito indicato, operante stabilmente in equipes di ripresa televisiva (squadre esterne e interne, troupes leggere e pesanti):

- organizzatori-ispettori di produzione;
- tecnici di produzione (squadre di studio);
- tecnici (squadre esterne);
- specializzati di studio;
- specializzati di ripresa;
- macchinisti cinematografici;
- ausiliari di ripresa;
- truccatore parrucchiere;
- addetto ai costumi.

c) Per il personale che è disciplinato dall'istituto di cui al precedente punto b) viene istituito, sempre dal 1° settembre 1988, un "premio di presenza" che verrà corrisposto al lavoratore che nell'arco di ogni quadrimestre abbia raggiunto o superato un monte ore di lavoro — ordinario e straordinario — di 750 ore.

L'entità, gli scaglionamenti per fascia e le condizioni di fruizione di detto premio costituiranno oggetto di successiva regolamentazione tra la RAI e le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti.

All'istituzione del premio è connesso il permanere dell'obbligo per tale personale della timbratura del cartellino orologio.

DICHIARAZIONI A VERBALE

a) Attesa la natura "sperimentale" degli istituti di cui ai precedenti punti b) e c) e ferma restando la necessità di una preventiva verifica, da effettuarsi nel mese di luglio 1989, circa i risultati gestionali ottenuti sulla scorta degli esiti rilevati, le parti convengono che si procederà ad estendere gli istituti stessi dal 1° settembre 1989, sempre in fase sperimentale, al personale di registrazione, di ripresa e messa in onda operante stabilmente nei settori RF dei Centri di Produzione (Tecnici di produzione, Assistenti alla regia RF) e Centri. Resta ineso che tali istituti costituiranno oggetto di riesame in sede di rinnovo contrattuale sulla base di una valutazione complessiva dei risultati, sul piano della efficienza aziendale e delle sperimentazioni effettuate.

b) A decorrere dal 1° settembre 1988 la maggiorazione per lavoro ordinario notturno fino alle ore 24 viene elevata al 30%.

Si stabilisce inoltre che con pari decorrenza quando la prestazione ordinaria viene svolta per almeno il 50% in orario notturno, al lavoratore verrà corrisposta la maggiorazione prevista dall'art. 16 riferita all'intero turno ordinario.

La presente normativa assorbe ogni diversa pattuzione esistente in materia.

ART. 17 - PERMESSI

1. In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione.

2. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo minimo di licenza di 10 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.

3. Ai lavoratori che si assentino dal servizio per visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di 10 giorni.
4. Al lavoratore che in occasione della nascita di figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso con assegni di due giorni. Ai fini della corresponsione degli assegni il lavoratore dovrà esibire il certificato di nascita.
5. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
6. Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale, fino ad un massimo di 3 giorni nell'anno.
7. Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione della festività religiose sopprese, di cui all'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, fino a 4 giorni di permesso individuali retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso debbono essere fruite entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia stato possibile dar corso alla richiesta del lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruite potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

CHIARIMENTO A VERBALE

I permessi di cui al comma 6° del presente articolo potranno essere fruiti — compatibilmente con le esigenze aziendali — anche per periodi di durata pari a metà dell'orario normale giornaliero. Tale possibilità non è consentita nelle giornate semilavorative di cui al 2° comma dell'art. 15.

Art. 18 - SERVIZIO MILITARE

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende — a termini di legge — il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.
3. Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.
4. In caso di richiamo alle armi al lavoratore compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo.
5. Peraltro, per quei richiami che siano contenuti entro un massimo di tre mesi, l'Azienda corrisponderà al lavoratore la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto provvedendo al conguaglio con le competenze militari spettanti.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 19 - FERIE

1. Il lavoratore per ogni anno di servizio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:
 - 23 giorni lavorativi fino a 1 anno di anzianità;
 - 25 giorni lavorativi oltre 1 anno e fino a 10 anni di anzianità;
 - 30 giorni lavorativi oltre i 10 anni di anzianità.
2. La Società può, quando lo ritenga necessario, sostituire la corrispondente retribuzione normale alle festività intermedie del periodo di ferie spettante al lavoratore, in modo che le ferie non si prolunghino oltre 23, 25 e 30 giorni complessivi.
3. Al lavoratore, che all'epoca del normale godimento delle ferie non abbia raggiunto i 12 mesi di servizio, viene attribuito un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di 23 giorni per ogni mese di servizio prestato.
4. Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.

5. In caso di malattia o infortunio che non abbiano reso possibile l'inizio delle ferie il godimento di esse potrà aver luogo a guarigione avvenuta anche entro il primo semestre dell'anno successivo, in difetto, e per questa sola ipotesi, sarà corrisposto al lavoratore un indennizzo pari alla retribuzione dovuta per il periodo di ferie.
6. Le ferie devono essere normalmente fruiti durante il periodo da maggio ad ottobre, salvo che, a domanda del lavoratore o per inderogabili esigenze di servizio, debbano essere effettuate in altri periodi dell'anno.
7. Qualora la Società non conceda le ferie nei termini di cui al comma precedente il lavoratore ha diritto di fruire delle ferie in epoca da lui scelta entro il 30 aprile dell'anno successivo.
8. È ammesso il frazionamento delle ferie, tanto per esigenze di servizio, quanto per necessità del lavoratore, in non più di due periodi, salvo casi eccezionali.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
10. Non è consentita la rinuncia al riposo annuale né la sostituzione di esso con compenso alcuno.
11. Le ferie non debbono essere computate nel periodo di preavviso.
12. La Società può richiamare il personale in ferie prima del termine del periodo di riposo quando inderogabili necessità di servizio lo richiedano rimborsando le spese eventualmente incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno.
13. Le giornate con orario dimezzato, di cui al secondo comma dell'art. 15, agli effetti delle ferie contano come giorni lavorativi.
14. Il periodo di ferie spettante al lavoratore in Sardegna proveniente dal Continente è aumentato di due giorni.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. Agli effetti delle ferie il computo dell'anzianità viene fatto per anno solare. Per i lavoratori che, in relazione alla località dove prestano la loro opera, abbiano bisogno di particolari cure estive, il periodo di ferie deve cadere nel quadrimestre giugno-settembre.
2. Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni i periodi di ferie previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.
3. I residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 danno diritto ad una mezza giornata di ferie.
4. I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di ferie.
5. Per quanto previsto all'ultimo comma sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore.

Art. 20 - ASPETTATIVA

Al lavoratore può essere concesso, per giustificati motivi privati, un periodo di aspettativa fino ad un anno, restando esclusa per tale periodo la corresponsione della retribuzione, ferma restando la decorrenza dell'anzianità.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nella concessione dell'aspettativa saranno esaminate con particolare favore le richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente e quelle motivate da comprovate, temporanee difficoltà familiari non altrimenti superabili.

* * *

L'azienda concederà, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapia riabilitativa, assicurando ogni possibile riservatezza.

Le condizioni di tossicodipendenza e la necessità di terapie riabilitative dovranno essere accertate da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Le terapie riabilitative potranno essere eseguite presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso Strutture Specializzate riconosciute dalle Istituzioni.

L'aspettativa di cui sopra non potrà comunque superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilito dall'art. 22 del contratto collettivo di lavoro.

Art. 21 - ASSENZE

Salvo giustificati motivi di impedimento tutte le assenze debbono essere comunicate e motivate possibilmente prima dell'inizio del turno di lavoro del giorno di assenza e, comunque, entro la prima ora del turno stesso: le relative giustificazioni debbono pervenire alla Direzione entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Art. 22 - MALATTIA

1. Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per un periodo di 24 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e metà della retribuzione per i successivi 8 mesi. Il trattamento come sopra previsto è frazionabile cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti nel corso dei 24 mesi.

2. Scaduto il periodo di conservazione del posto la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Qualora la Società non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro il rapporto stesso rimane sospeso.
4. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera fino alla guarigione clinica.
5. Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto all'art. 21.
6. La Società ha il diritto di far constatare secondo le norme di legge la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti sotto pena di perdere i 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 2° comma 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 all'Azienda, 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 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
 Il lavoratore che, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7° non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. Resta inteso che qualora in materia dovesse intervenire il legislatore con diverse indicazioni di legge, queste saranno immediatamente recepite con una apposita modifica del disposto contrattuale.
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 con la sua ridotta capacità lavorativa.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono che in caso di malattia del lavoratore in missione in paesi extra CEE, l'Azienda provvederà, dietro presentazione di idonea certificazione, al rimborso delle spese mediche sostenute.

Art. 23 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo alle lavoratrici, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
2. In sostituzione di quanto previsto dalla lett. c) dell'art. 4 della precitata legge, la Società consentirà la astensione dal lavoro della lavoratrice per un periodo di quattro mesi successivi alla data del parto. Tale maggior periodo assorbe quello eventualmente concesso a norma dell'art. 4, 2° comma, e dell'art. 5 della legge sopra citata.
3. La Società corrisponderà alla lavoratrice, durante i periodi di astensione dal lavoro fissati dalle lettere a) e b) del detto art. 4, e durante il periodo previsto dal secondo comma del presente articolo, un'indennità pari all'83,33 per cento della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Art. 24 - TRASFERIMENTI

1. La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera.
2. Il lavoratore che non accetti il trasferimento e per il quale si proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, mantiene il diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.
3. I trasferimenti di residenza danno luogo al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:
 - a) rimborso delle spese effettive di viaggio percorrendo la via più breve e con i mezzi di trasporto ammessi per il trattamento di missione. Il rimborso delle spese di viaggio compete anche per i congiunti conviventi a carico;
 - b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e dei bagagli, preventivamente concordata con la Società;
 - c) rimborso dell'eventuale perdita di pigione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, con una misura massima di sei mesi;

- d) diaria nella misura minima di 20 giorni. Ai capifamiglia sarà inoltre corrisposta, per uguale periodo, la diaria intera per il coniuge e per ogni altro congiunto a carico.
4. Quando il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore la Società è tenuta a corrispondere solamente l'importo delle spese di viaggio per il lavoratore e per i congiunti a carico ai sensi del punto a) sopra indicato e il rimborso delle spese di bagaglio preventivamente concordate con la Società.
 5. In caso di licenziamento o di dimissioni entro dieci anni dal trasferimento, il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i congiunti a carico per il ritorno nella precedente località di residenza ed al rimborso delle spese per il trasporto del mobilio, preventivamente concordate.
 6. Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti in caso di morte del lavoratore.
 7. Tuttavia, in caso di dimissioni oltre i dieci anni o di licenziamento in tronco, il rimborso delle spese di trasporto dei mobili potrà essere limitato soltanto ad un concorso alle spese graduato a seconda della gravità della causa che ha dato luogo alle dimissioni o al licenziamento in tronco.
 8. Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a questa, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.
2. La Società inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini del loro accoglimento, le richieste dei tecnici e degli operai specializzati addetti da almeno quattro anni ad uno dei trasmettitori indicati nella lettera c) dell'art. 11 di rientrare alla sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici e dagli operai specializzati addetti ai trasmettitori più disagiati e dai capifamiglia avranno la precedenza.
3. Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società ed i competenti organismi rappresentativi del personale.

NORME TRANSITORIE

1. Per i lavoratori trasferiti d'ufficio fino alla data di entrata in vigore della legge 27 luglio 1978 n. 392 (c.d. "equo canone") restano salve le condizioni previste dal 1° comma dell'art. 24 del c.d. 20 maggio 1978 con la precisazione che il calcolo di cui al punto 1) delle note a verbale del medesimo articolo verrà effettuato detraendo dallo stipendio anche i 34 punti di contingenza congelati nello stesso con l'accordo 18 aprile 1980.
2. Gli eventuali problemi derivanti dai trasferimenti d'ufficio effettuati successivamente all'entrata in vigore della legge 392/78 costituiranno oggetto di apposito incontro con le parti stipulari il presente contratto.

Art. 25 - TRASFERTE

Al personale inviato in missione temporanea compete l'indennità di trasferta nella misura fissata nei relativi accordi integrativi. Qualora si tratti di missione a lunga durata con residenza ininterrotta presso una stessa località al lavoratore compete per i primi 45 giorni di missione l'indennità di trasferta prevista per i viaggi occasionali e per i successivi l'indennità stessa nella misura prevista per coloro che compiono professionalmente viaggi.

Art. 26 - ALLOGGIO

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

Art. 27 - ABITI DA LAVORO

1. Al lavoratore cui sia prescritta o per il quale la natura del lavoro imponga l'uso di particolari capi di vestiario, la Società fornirà gratuitamente l'abito da lavoro.

2. Agli operatori di ripresa e agli aiuto-operatori è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfettario mensile di L. 16.500 perché provvedano in proprio al vestiario che si renda necessario per la esplicazione dei propri compiti salvo per quello, del tutto speciale, necessario per eccezionali condizioni ambientali alla cui fornitura provvederà direttamente l'Azienda.

Art. 28 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. In relazione alla esigenza di garantire il presidio degli impianti, l'esercizio delle trasmissioni ed i relativi impianti di produzione e servizio nonché l'intervento nei settori organizzati per le "emergenze", i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi comunque reperibili fuori il normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.

2. Pertanto, ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire all'Azienda le notizie atte a rintrac-

- ciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa ne cessiti.
3. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità saranno compensate con una indennità pari al 10% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza. La predetta indennità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso in cui si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore.
 4. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 4 ore.
 5. Ai lavoratori che accettino di pernottare nei locali aziendali al fine di garantire un immediato intervento in caso di necessità viene corrisposta l'indennità di reperibilità pari al 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza per il periodo di intervallo tra i due turni di lavoro, periodo che viene ridotto a sette ore.
 6. In caso di carenza delle disponibilità occorrenti per far fronte alle esigenze di pernottamento richieste, l'Azienda individuerà i lavoratori interessati, i quali, in tal caso, saranno tenuti a garantire la loro presenza nel turno di reperibilità indicato.
 7. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso di renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore. In tal caso di applica comunque quanto previsto dal comma 19 dell'art. 16.

NOTA A VERBALE

Nelle richieste di reperibilità sarà osservato per quanto possibile un criterio di rotazione tra i lavoratori interessati.

Art. 29 - INDENNITÀ DI MENSA

1. L'indennità di mensa viene corrisposta nella misura di lire 180 giornaliere.
2. L'indennità di mensa è regolata inoltre dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Art. 30 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Con le competenze del mese di dicembre di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro il 12 dicembre la Società corrisponderà al lavoratore un anticipo della tredicesima mensilità, pari ad una mensilità dello stipendio individuale, che sarà conguagliato sulle competenze dello stesso mese.

Art. 31 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

(Premio chiusura campagna abbonamenti)

1. Entro il 30 giugno di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti della quattordicesima mensilità, l'anno va dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 32 - PREMIO DI PRODUZIONE

1. Con le competenze del mese di aprile verrà corrisposto al personale in servizio a tempo indeterminato un "premio di produzione" annuo nelle misure di seguito indicate:

<u>CLASSI</u>	<u>LIBRE</u>
A	629.300
1	611.700
2	598.500
3	585.200
4	572.000
5	558.800
6	545.500
7	536.700
8	523.500
9	510.300
10	501.400
11	488.200

2. Tale importo verrà computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti del premio di produzione l'anno va dal 1° maggio al 30 aprile.

NOTA A VERBALE

Nel mese di settembre 1988, le parti definiranno, con effetto dallo stesso mese, la parte variabile del premio di produzione, che sarà determinata sulla base di parametri oggettivi, da individuarsi entro il mese di dicembre 1987, che tengano conto:

- della presenza;
- del conseguimento dei risultati di produttività del lavoro, rispetto ai quali dovranno risultare neutrali i fattori non correlabili all'attività del lavoratore;
- dell'efficienza organizzativa.

Art. 33 - GRATIFICA ISPETTORI

1. Agli ispettori commerciali e facenti funzioni — cui nei giorni di viaggio e di permanenza in zona non si applica l'art. 12 del presente contratto — viene concessa una gratifica, in relazione alla produzione resa e alle giornate di effettiva prestazione in zona, determinata con i seguenti criteri:
 - a) Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 40 giornate: 80 per cento di una mensilità dello stipendio individuale;
 - b) Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 80 giornate: un mese e mezzo di retribuzione;
 - c) Ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona non inferiore a 210 giornate: tre mensilità e tre quarti di retribuzione.
2. Agli ispettori e facenti funzioni con permanenza in zona compresa tra i limiti di cui sopra saranno corrisposte gratifiche adeguatamente maggiorate in relazione ai giorni di permanenza, al disagio della zona stessa e al rendimento ottenuto.

NOTE A VERBALE

1. Il presente articolo non si applica agli ispettori commerciali di cl. 3a che non sono soggetti a limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro.
2. Il calcolo dell'80 per cento di cui al punto a) del presente articolo sarà effettuato detrando dallo stipendio mensile individuale l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

Art. 34 - ASSEGNO DI NUZIALITÀ

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.
2. In caso di matrimonio tra due lavoratori, l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà dell'assegno all'altro coniuge.

NOTA A VERBALE

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

Art. 35 - ASSICURAZIONE PER INFORTUNI

- La Società, in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, assicurerà i lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, in modo che sia garantito:
- a) per il rischio professionale, un indennizzo di lire 50.000.000 per il caso di morte e di lire 60.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;
 - b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari a lire 5.000.000 per il caso di morte e a lire 6.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;
- fermo restando per il caso di invalidità permanente parziale un indennizzo proporzionale ai massimali di cui sopra.

Art. 36 - DOVERI DEI LAVORATORI

1. Il lavoratore deve eseguire le disposizioni che gli vengono impartite dai superiori nell'esercizio delle sue funzioni, rispettare la dipendenza gerarchica stabilita dalla Direzione ed inoltre deve:
 - a) mantenere un contegno corretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti, gli estranei;

- b) tenere in servizio condotta irreprensibile;
 - c) osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Azienda per il controllo delle presenze;
 - d) eseguire con diligenza il compito a lui affidato, assumendosi la personale responsabilità ed attenendosi alle istruzioni ricevute, curando con zelo gli interessi dell'Azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
 - e) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto a danno dell'Azienda da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della Società medesima;
 - f) dedicare le sue mansioni anche al servizio temporaneo di altre aziende in cui la Società sia interessata e gli siano indicate dalla Società stessa, ferma restando l'applicazione del presente contratto collettivo nei confronti della Società e del lavoratore.
2. Al lavoratore è particolarmente vietato:
- a) trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto di disimpegno delle sue mansioni;
 - b) occuparsi durante le ore di lavoro di cose estranee alle proprie incombenze;
 - c) allontanarsi dall'ufficio per ragioni estranee al servizio senza il permesso del superiore diretto;
 - d) compiere qualunque atto od operazione che comunque possa nuocere agli interessi della Società ed esercitare la propria attività professionale in concorrenza con la Società;
 - e) introdurre persone estranee nei locali della Società non per motivi di ufficio, salvo autorizzazione;
 - f) fumare o accendere fuochi nei locali della Società nei quali ciò sia espressamente vietato.
3. Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione di dipendente della Società per svolgere a fini di lucro atti che siano comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

Art. 37 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della loro gravità, come segue:

- 1) rimprovero verbale;
 - 2) rimprovero scritto;
 - 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
 - 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 5 a 10 giorni;
 - 6) licenziamento senza preavviso.
2. La sospensione di cui al punto 5) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le abbiano provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tale rilievo da non trovare adeguata sanzione in quella di cui ai punti 1), 2), 3) e 4). Il provvedimento di cui al punto 6) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare si applicherà nei casi nei quali nei fatti che abbiano determinato il licenziamento sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso dalle vigenti leggi.
3. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
4. Le mancanze, salvo quelle per le quali è previsto il provvedimento di cui al punto 1), devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
5. Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5) ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.
6. Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga sussistere i presupposti, si procederà all'adozione del provvedimento.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che dalla contestazione non può derivare un aggravamento della mancanza contestata.

Art. 38 - ANZIANITÀ CONVENZIONALE

1. Le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente riconosciute ai lavoratori vengono conservate. Ai combattenti della seconda guerra mondiale vengono estese le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente già riconosciute ai lavoratori per la guerra 1915-1918, sempreché di tali maggiorazioni essi non abbiano beneficiato presso altre aziende.
2. Per i lavoratori provenienti da Società consociate, nel computo dell'anzianità di servizio viene utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società.
3. L'anzianità per il servizio prestato presso il P.W.B. viene riconosciuta utile a tutti gli effetti.
4. La durata dei corsi pratici aziendali di preparazione professionale, organizzatamente organizzati e superiori ai due mesi, è computata nell'anzianità di servizio quando, ai fini dei corsi stessi, l'Azienda inquadrì il lavoratore in una propria unità di lavoro, richiedendogli opera produttiva.

Art. 39 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 37 del presente contratto, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni;
mesi 2 “ “ “ “ da 2 a 4 anni;
mesi 3 “ “ “ “ da 4 a 7 anni;
mesi 4 “ “ “ “ da 7 a 10 anni;
mesi 5 “ “ “ “ oltre i 10 anni.
2. Per i lavoratori con oltre 20 anni di servizio e con 50 anni di età, o comunque con oltre 25 anni di servizio, il preavviso è di 7 mesi.
3. I termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà.
4. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
6. La Società ha il diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7. È in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile agli effetti dell'anzianità.
9. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, la Società deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi saranno stabiliti d'accordo con la Società in rapporto alle esigenze di servizio.
10. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.
11. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, spetta al lavoratore anche la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 40 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETÀ

1. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 60° anno di età per gli uomini e del 55° anno di età per le donne.
2. Per le donne che, ai sensi dell'art. 4 della legge 9.12.1977 n. 903, optino, previa comunicazione almeno 3 mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia, per la prosecuzione del rapporto di lavoro, il rapporto stesso cesserà automaticamente il giorno del compimento del sessantesimo anno di età.
3. Si applicano altresì le norme di cui all'art. 6 della legge 26.2.1982 n. 54.

Art. 41 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto di percepire il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29.5.1982 n. 297.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori in forza all'Azienda alla data di stipulazione del contratto 6.10.1980 il trattamento di fine rapporto sarà costituito da quanto di loro competenza sulla base delle nor-

me previste dal presente articolo e dall'importo eventualmente già corrisposto a titolo di anticipazione ai sensi dell'accordo 6 ottobre 1980.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 42 - PREVIDENZA AZIENDALE

1. A favore del lavoratore è istituito un trattamento di previdenza median-
te accreditamenti e versamenti mensili, rispettivamente a carico della
Società e del lavoratore, nella misura seguente:
 - 1 - accreditamenti (a carico della Società):
 - il 6,70 per cento dello stipendio individuale mensile;
 - 2 - versamenti (a carico del lavoratore):
 - il 2,60 per cento dello stipendio individuale mensile.
 2. I conti individuali di previdenza sono fruttiferi di un interesse composto a capitalizzazione mensile del 6 per cento annuo.
 3. La Società è tenuta a fornire a ciascun lavoratore, ogni fine di anno, il rendiconto al 31 dicembre dei conti di previdenza individuale.
 4. La liquidazione per intero del conto nominativo individuale di previden-
za spetta:
 - a) al lavoratore che lasci il servizio per qualsiasi causa, salvo che que-
sti, avendone diritto, opti per il trattamento pensionario integrativo;
 - b) al lavoratore che, a seguito di novazione del rapporto di lavoro per mutamento di mansioni, perda il diritto all'applicazione del presente contratto di lavoro e, conseguentemente, all'incremento del fondo di previdenza previsto dal presente articolo. Ciò sempre che, a se-
guito della novazione del rapporto, al lavoratore competa un diver-
so e particolare trattamento previdenziale obbligatorio.

CHARIMENTO A VERBALE

Le parti si sono date atto che la Società conserverà «ad personam» gli importi di accre-
ditanento mensile risultanti alla data del 31 dicembre 1968 qualora risultassero superiori a
quegli derivanti dal riproporzionamento, avvenuto in pari data, delle precedenti aliquote; l'im-
pegno in parola ha valore fin tanto che non saranno mutate le aliquote del 6,70 e 2,60 per
cento.

NOTE A VERBALE

- a) Il calcolo del 6,70 (accreditamenti) e del 2,60 (versamenti) per cento previsti ai punti 1 e
2 del primo comma del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio indivi-

duale mensile l'importo corrispondente a 137 punti di contingenza congelati ai sensi
dell'accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

- b) Le parti stipulanti si incontreranno entro il 1° trimestre 1988 per costituire un gruppo di
lavoro paritetico che, ferme restando le attuali modalità di gestione degli accantonamenti
a bilancio e senza aumentare gli oneri attualmente a carico dell'Azienda, formuli propo-
site di modificazione del Regolamento delle Pensioni Integrative RAI al fine di correggere
gli inconvenienti manifestatisi nel tempo operando una migliore distribuzione dei benefi-
ci.
- c) L'Azienda provvederà a decorrere dal 1° settembre 1989, a stanziare L. 350.000 in ra-
gione di anno per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in
servizio a tale data, al fine di prefigurare uno strumento di intervento a carattere colletti-
vo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale.
In relazione a tale finalità, premesso che in ogni caso il predetto stanziamento non potrà
considerarsi ad alcun titolo ed effetto retribuzione, né essere preso in considerazione ai
fini del conto nominativo individuale di previdenza, resta inteso dalle parti che per lo
stanziamento verrà utilizzato l'apposito conto a bilancio intestato alla previdenza azien-
dale di cui al presente articolo.
Fermo restando il diritto del lavoratore a percepire all'atto della risoluzione del rapporto
l'ammontare del conto individuale di previdenza accantonato in suo favore, l'importo so-
pra richiamato verrà prelevato dal conto di previdenza e devoluto alla copertura assi-
stenziale secondo gli obiettivi e le modalità che verranno stabiliti da una apposita
Commissione paritetica entro il 1° settembre 1988.
Con riferimento alla forma di intervento prescelta, al cui finanziamento i lavoratori con-
correranno nella misura che verrà determinata d'intesa con le Organizzazioni sindacali,
la Commissione studierà gli opportuni strumenti di controllo da parte dell'Azienda e delle
Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo di lavoro.

Art. 43 - CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi cau-
sa, la Società è tenuta a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione
dal servizio e nonostante qualsiasi contestazione relativa alla liquidazio-
ne dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione
del tempo durante il quale questi è stato occupato presso la Società
stessa, della natura delle attribuzioni disimpegnate e della classe di ap-
partenza.

Art. 44 - TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso, la cessione e la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi
modo non risolvono di per sé il contratto di impiego, ed il personale ad
essa adibito conserva i suoi diritti nei confronti dei nuovi titolari.

Art. 45 - CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

1. Il presente contratto uniformenta, assorbe e sostituisce tutti i precedenti contratti collettivi vigenti in materia.
2. Nei confronti dei singoli lavoratori rimangono in vigore le eventuali condizioni più favorevoli in atto.
3. Al personale saranno altresì applicate le eventuali nuove norme di legge e di accordi sindacali per la generalità dell'industria determinanti condizioni più favorevoli, salvo quanto previsto dalla successiva «Clausola Transitoria».

Art. 46 - COMMITATO PER LA SICUREZZA DEL LAVORO

1. Al Comitato per la sicurezza sul lavoro sono assegnati compiti tecnico-consulativi ai fini della prevenzione degli infortuni e della tutela contro le malattie professionali sulle questioni ad esso deferite o comunque esaminate.
2. A tale Comitato partecipano otto dipendenti dell'Azienda designati dalle Organizzazioni sindacali nazionali con i criteri precedentemente in atto.

Art. 47 - ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

Per quanto riguarda la materia, si fa rinvio alle norme di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 con le modalità applicative aziendali in atto.

Art. 48 - CONTROVERSIE

1. Le eventuali controversie che dovessero insorgere sulla interpretazione delle norme del presente contratto sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.
2. Ai fini della conciliazione delle controversie si richiamano le previsioni contenute negli artt. 410 e 411, 4° co. C.P.C. e nell'art. 2113 C.C., come modificato dall'art. 6 della Legge 533/1973.

Art. 49 - PART-TIME

1. Il lavoratore il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto può chiedere di effettuare la propria prestazione a tempo parziale, per una durata non inferiore a 20 ore settimanali, né superiore a 30.
2. L'Azienda può accogliere la richiesta, avuto riguardo alle mansioni svolte dal lavoratore ed ai riflessi che la riduzione oraria della prestazione può avere sul piano organizzativo-produttivo, dando comunque priorità al personale che abbia esigenze familiari e/o motivi di studio.
3. Il personale che potrà avvalersi del tempo parziale non potrà superare le 150 unità.
4. Restano esclusi dalla possibilità di chiedere il part-time — in considerazione della peculiarità delle mansioni svolte — i lavoratori che fruiscono dell'indennità maggiori prestazioni o dell'indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro di cui all'art. 13 del presente contratto.
5. La determinazione degli orari di lavoro da effettuare a part-time sarà concordata tenendo conto specificatamente delle esigenze di servizio del settore di appartenenza del lavoratore che ha fatto richiesta di avvalersi del tempo parziale.
6. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, dei lavoratori a part-time sarà commisurata proporzionalmente alla ridotta durata della prestazione.
7. Ai fini dell'applicazione dei compori contrattuali utili per i passaggi di classe, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.
8. È fatto divieto di prolungamento dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale.
9. Il lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto di effettuare una prestazione a tempo parziale, può successivamente domandare, trascorsi almeno 12 mesi, di essere nuovamente utilizzato a tempo pieno. Tale domanda potrà essere accolta solo compatibilmente con la situazione organizzativo-produttiva conseguente alla parziale utilizzazione in atto del lavoratore.

NOTE A VERBALE

1. Le parti convengono che il divieto di prolungamento dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale non si applica agli annunciatori in lingua straniera stante l'attività del tutto particolare e la specificità della mansione che, salvo casi eccezionali non consente di far fronte ad esigenze straordinarie con altri mezzi se non quello del prolungamento delle prestazioni.

2. L'Azienda comunque nel richiedere prolungamenti delle prestazioni terrà presenti le esigenze dei singoli lavoratori e limiterà il ricorso a collaborazioni esterne solo nei casi di accertata e motivata indispensabilità dei lavoratori stessi o nell'ipotesi di esistenza di esigenze tecnico-organizzative e di vincoli contrattuali o legali che ne impediscono l'utilizzazione.
3. Le parti convengono inoltre che il divieto di prolungamento dell'orario di lavoro non si applica anche a quei lavoratori assunti a part-time di tipo c.d. "verticale" sempre che nei previsti giorni di prestazione l'orario sia quello del personale a tempo pieno e siano tenuti a prestare la propria attività in "equipes" produttive o in complessi artistici.

Art. 50 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1987 e scadrà il 31 dicembre 1989.
2. Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdetto dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Fatte salve le decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti, le parti si danno atto che sino al 31 maggio 1987 trovano applicazione, a tutti gli effetti, le disposizioni stabilite nel contratto collettivo di lavoro 16 novembre 1983.

CLAUSOLA TRANSITORIA

I benefici economici derivanti dall'applicazione dei nuovi minimi e delle nuove norme concordate in sede di stipulazione del presente contratto saranno assorbiti, fino a concorrenza del rispettivo importo, da eventuali e analoghe corrisposizioni che dovessero in seguito intervenire in forma di accordi sindacali di carattere generale, di disposizioni legislative e di qualunque altro provvedimento estensibile al personale della RAI.