

CONSIGLIO D'AZIENDA

L'Azienda prende atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILIS-CGIL, FIS-CISL, UIL-FILSIC riconoscono:

- a) nel Consiglio di Azienda, costituito per ciascuna unità produttiva, intendendosi per tale quella già sede di Commissione interna, l'organo sindacale di rappresentanza unitaria nei cui componenti si identificano le Rappresentanze sindacali aziendali, costituite nell'ambito delle Organizzazioni medesime ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300;
- b) nell'Esecutivo espresso dal Consiglio di Azienda l'organo che rappresenta il Consiglio stesso nei confronti della Direzione e l'unica struttura sindacale delle predette Organizzazioni abilitata nell'unità produttiva a trattare con la Direzione e ad esercitare i compiti di cui al successivo punto 7).

Quanto sopra premesso, si concorda che:

- 1) la composizione numerica del Consiglio di Azienda, ivi compresi i dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite per ogni unità produttiva ai sensi degli artt. 19 e 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'Esecutivo del Consiglio stesso, è indicata nella tabella allegata;
- 2) i nominativi dei componenti il Consiglio e l'Esecutivo, tutti dipendenti dall'unità produttiva interessata, verranno comunicati all'Azienda, per il tramite dell'Associazione Sindacale Intersind, unitariamente dalle Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori;
- 3) eventuali revoche e conseguenti sostituzioni verranno successivamente comunicate alla Direzione sempre nei modi sopra detti;
- 4) le ore di permessi retribuiti per lo svolgimento di tutte le attività inerenti il funzionamento del Consiglio di Azienda vengono determinate, per l'intero periodo annuale, moltiplicando per 104 il numero dei componenti del Consiglio di Azienda.
Dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 della Legge n. 300/1970 e di quelle già concesse per il funzionamento delle Commissioni Interne; non sono comprese quelle consumate per trattative con la Direzione;
- 5) i permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo dall'Esecutivo alla Direzione aziendale indicando il tempo e i membri del Consiglio di Azienda che ne usufruiranno e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali;

- 6) ai componenti l'organo di cui al punto a) compete la tutela prevista dalla citata Legge n. 300/1970;
- 7) il Consiglio di Azienda, per il tramite dell'Esecutivo, esercita:
- a) di fatto, i compiti riconosciuti alla Commissione Interna dall'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, fino a quando questa non venga eventualmente rieletta;
 - b) i compiti di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli previsti dall'art. 9;
 - c) i compiti derivanti dalle intese aziendali vigenti all'atto della stipulazione, del presente contratto;
- 8) qualora intervenissero, per la materia regolata dal presente accordo, intese di carattere generale tra le competenti, rispettive Organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, il presente accordo si intende automaticamente sostituito dalle medesime.

SEDE	CONSIGLIO D'AZIENDA	ESECUTIVO
Ancona	6	—
Aosta	6	—
Bari	6	—
Bologna	8	6
Bolzano	8	6
Cagliari	6	—
Campobasso	6	—
Cosenza	6	—
Firenze	8	6
Genova	6	—
Palermo	8	6
Pescara	6	—
Perugia	6	—
Potenza	6	—
Trento	6	—
Trieste	8	6
Venezia	6	—
Milano	30	8
Napoli	16	6
Roma Sede Regionale*	57	16
Roma DG	47	11
Torino Sede Regionale	17	6
Torino DG	25	7
* di cui Roma RF	17	6

RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

I — La RAI-Radiotelevisione Italiana e le Organizzazioni sindacali FILIS-CGIL, FIS-CISL e UIL-FILSIC, condividendo la necessità di un sempre maggiore sviluppo di corrette relazioni industriali, convengono sulla opportunità di avviare un più incisivo tipo di rapporto, mediante una diversa partecipazione del Sindacato alle fasi di progettazione esecutiva, realizzazione e verifica delle linee di politica di sviluppo complessivo dell'Azienda e di utilizzazione del personale nonché alla definizione del piano editoriale aziendale.

Tale rapporto si baserà su un sistema di informazione e consultazione finalizzato principalmente allo sviluppo organico ed equilibrato delle potenzialità produttive aziendali e si muoverà nella logica della conferma del ruolo e centralità del servizio pubblico radiotelevisivo nell'ambito del sistema misto, nell'interesse primario dell'utenza.

Le parti nell'intento di pervenire con la necessaria immediatezza a tali finalità, convengono di adoperarsi — nei rispettivi ambiti e ruoli di competenza — per una rapida attuazione delle previsioni normative contenute nel Protocollo IRI/CGIL-CISL-UIL del 16 luglio 1986, attivandolo nella sua interezza ed articolazioni.

In relazione a quanto sopra, nel quadro del nuovo sistema di relazioni industriali prefigurato, che non intende limitare il normale processo di dialettica sindacale, ma che vede riconfermata al Sindacato la sua precipua qualità di soggetto negoziale di confronto con l'Azienda, le parti convengono di armonizzare in questo più ampio contesto partecipativo tutti gli accordi nazionali e locali.

La RAI-Radiotelevisione Italiana e le Organizzazioni sindacali FILIS-CGIL, FIS-CISL e UIL-FILSIC, considerata l'opportunità di evitare qualunque sovrapposizione delle vigenti disposizioni contrattuali in tema di "Sistema di informazione" con quelle del tutto autonome contenute nel Protocollo IRI 16 luglio 1986 e stante l'autonoma valenza di questo nel solo ambito delle relazioni industriali, si danno reciprocamente atto che le norme previste dal citato "Sistema di informazione", potranno essere applicate solo quando non riconducibili per le stesse materie, e con gli stessi soggetti, al citato Protocollo IRI e successive eventuali modifiche, fermo restando che, in caso di controversia, le procedure da applicare saranno individuate secondo le norme di garanzia contenute nel richiamato Protocollo.

II — In coerenza con il sistema relazioni Azienda-Sindacato, nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere nelle varie realtà aziendali nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse della utenza, le parti — con riferimento a quanto previsto al punto I — concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

a) *Procedura preventiva*

- L'Azienda fornirà ai Consigli d'Azienda o alle R.S.A. locali informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizzazione del lavoro. I Consigli d'Azienda o le R.S.A. locali presenteranno all'Azienda le richieste dei lavoratori in tema di innovazione tecnologica e/o tecnico-organizzativa.
- Le valutazioni, sui temi esposti da entrambe le parti, dovranno essere presentate ed esaminate entro 3 giorni lavorativi o, comunque entro il termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale.
- Trascorso tale termine le parti, senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione, potranno integrare le proprie delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi. Questa seconda fase potrà essere svolta presso la delegazione Intersind territoriale competente.
- Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti.
- Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.
- Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo di ciascun settore aziendale, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione all'Azienda con un preavviso correlato alle caratteristiche del settore aziendale e comunque non inferiore a 12 ore.

b) *Procedura di conciliazione*

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, saranno esaminati e possibilmente risolti come segue:

- Le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi; questa seconda fase potrà essere svolta presso la Delegazione Intersind territorialmente competente;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo di ciascun settore aziendale, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione all'Azienda, con un preavviso correlato alle caratteristiche del settore aziendale e comunque non inferiore a 12 ore.

c) *Controversie individuali e plurime*

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale delle parti e alla Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui all'art. 37 del contratto collettivo di lavoro (provvedimenti disciplinari).

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra l'Azienda e il Consiglio d'Azienda, o le R.S.A. locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione locale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti organismi rappresentativi dei lavoratori.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione. Qualora non si raggiunga un accordo tra l'Azienda e i predetti Organismi rappresentativi dei lavoratori, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti i cui rappresentanti unitamente all'Azienda dovranno ricevere la richiesta entro 10 giorni dal mancato accordo in sede locale; l'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 10 giorni dalla richiesta di cui sopra.

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

RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

I. — La RAI, assistita dall'Intersind e lo SNATER, nell'intento di dare un nuovo impulso alle relazioni industriali e di qualificarle ad un più alto livello di partecipazione del Sindacato, convengono sulla necessità di instaurare un rapporto basato preliminarmente su un sistema informativo che consenta al Sindacato l'intervento nel processo formativo dei più importanti o significativi atti di politica aziendale.

A tal fine l'Azienda e il Sindacato si riuniranno quadrimestralmente per:

- 1) l'esame per l'istruttoria in via preventiva di rilevanti progetti operativi di ristrutturazione e di sviluppo degli aspetti più rilevanti per la politica del lavoro e per le relazioni industriali;
- 2) la valutazione e il parere formale — obbligatorio, non vincolante — sulle stesse questioni;
- 3) la verifica e il controllo delle fasi attuative delle linee programmatiche già esaminate;
- 4) l'elaborazione di proposte relative alle strategie dell'organizzazione del lavoro, alle relazioni industriali ed al mercato del lavoro;
- 5) l'esame e la valutazione degli orientamenti aziendali in materia di pialinsesto, degli indirizzi produttivi e delle modalità di produzione;
- 6) l'esame e la valutazione delle eventuali modifiche al piano editoriale;
- 7) l'esame dei piani aziendali per la formazione, aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori;
- 8) l'esame preventivo delle innovazioni tecnologiche e/o tecniche-organizzative di rilievo che interessino più unità produttive.

Le parti convengono altresì che, nel quadro delle nuove relazioni industriali che vedono riconosciuto al Sindacato ruolo di soggetto di confronto con l'Azienda:

- a) vanno definite procedure e garanzie reciproche in ordine ad una politica attiva del lavoro;
- b) vanno inoltre definite in sede contrattuale le procedure per prevenire e risolvere i conflitti individuali e collettivi aziendali, sia in via preventiva sia in via conciliativa (punto II).

II.— In coerenza con il sistema relazioni Azienda-Sindacato, nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere nelle varie realtà aziendali nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse della utenza, le parti — con riferimento a quanto

previsto al punto I — concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

a) *Procedura preventiva*

- L'Azienda fornirà ai Consigli d'Azienda o alle r.s.a. locali l'informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizzazione del lavoro. I Consigli d'Azienda o le r.s.a. locali presenteranno all'Azienda le richieste dei lavoratori in tema di innovazione tecnologica e/o tecnico-organizzativa.
- Le valutazioni, sui temi esposti da entrambe le parti, dovranno essere presentate ed esaminate entro 3 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale.
- Trascorso tale termine, le parti, senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione, potranno integrare le proprie delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi. Questa seconda fase potrà essere svolta presso la delegazione Intersind territoriale competente.
- Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti.
- Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.
- Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo di ciascun settore aziendale, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione all'Azienda con un preavviso correlato alle caratteristiche del settore aziendale e comunque non inferiore a 12 ore.

b) *Procedura di conciliazione*

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, saranno esaminati e possibilmente risolti come segue:

- Le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rap-

presentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi; questa seconda fase potrà essere svolta presso la delegazione Intersind territorialmente competente;

- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo di ciascun settore aziendale, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione all'Azienda, con un preavviso correlato alle caratteristiche del settore aziendale e comunque non inferiore a 12 ore.

c) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale delle parti e alla Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui all'art. 37 del ccl (provvedimenti disciplinari).

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra l'Azienda e il Consiglio d'Azienda, o le r.s.a. locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La richiesta d'esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione locale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti organismi rappresentativi dei lavoratori.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione. Qualora non si raggiunga un accordo tra la Azienda e i

predetti Organismi rappresentativi dei lavoratori, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti i cui rappresentanti, unitamente all'Azienda, dovranno ricevere la richiesta entro 10 giorni dal mancato accordo in sede locale; l'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 10 giorni dalla richiesta di cui sopra.

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

III. — Le parti, valutato complessivamente il nuovo assetto delle relazioni industriali così come delineato dalla presente intesa, convengono di armonizzare in questo più ampio quadro partecipativo sia il sistema di informazione esistente e sia tutti gli accordi nazionali e locali.

Le parti concordano altresì che la soluzione delle questioni afferenti l'applicazione e l'interpretazione della presente intesa rimanga riservata alla loro esclusiva disponibilità.

Tali questioni devono essere devolute da un organismo composto da tre soggetti, dei quali uno nominato dalla RAI, uno nominato dallo SNATER ed un terzo, con funzioni di Presidente, di comune accordo. In caso di mancato accordo, si farà ricorso per la designazione al Presidente del Tribunale di Roma.

I pronunciamenti di tale organismo impegnano le parti quale espressione vincolante della loro comune volontà.

Le parti conseguentemente rinunciano ad utilizzare le disposizioni dell'intesa in oggetto, nonché i pronunciamenti dell'organismo arbitrale, come titolo per azioni in giudizio.

La presente intesa avrà una durata pari alla vigenza contrattuale e sarà tacitamente rinnovata di anno in anno salvo disdetta da comunicarsi da una parte all'altra, mediante lettera raccomandata almeno sei mesi prima della sua scadenza.

POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro paritetico composto da otto membri al quale sono affidati i compiti di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile in Azienda sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti nell'ambito del sistema informativo vigente, verificando l'andamento della dinamica di valorizzazione professionale nella prospettiva della pari opportunità uomo-donna;
- b) promuovere azioni positive al fine di individuare e rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono la pari opportunità e la valorizzazione del lavoro delle donne.

Il gruppo di lavoro si riunirà due volte l'anno ed invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Appalti

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e l'Azienda, convengono sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne nella logica della migliore utilizzazione delle risorse con specifico riferimento alla qualità e alla quantità della produzione radiotelevisiva e cinematografica.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro l'Azienda provvederà ad inserire nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

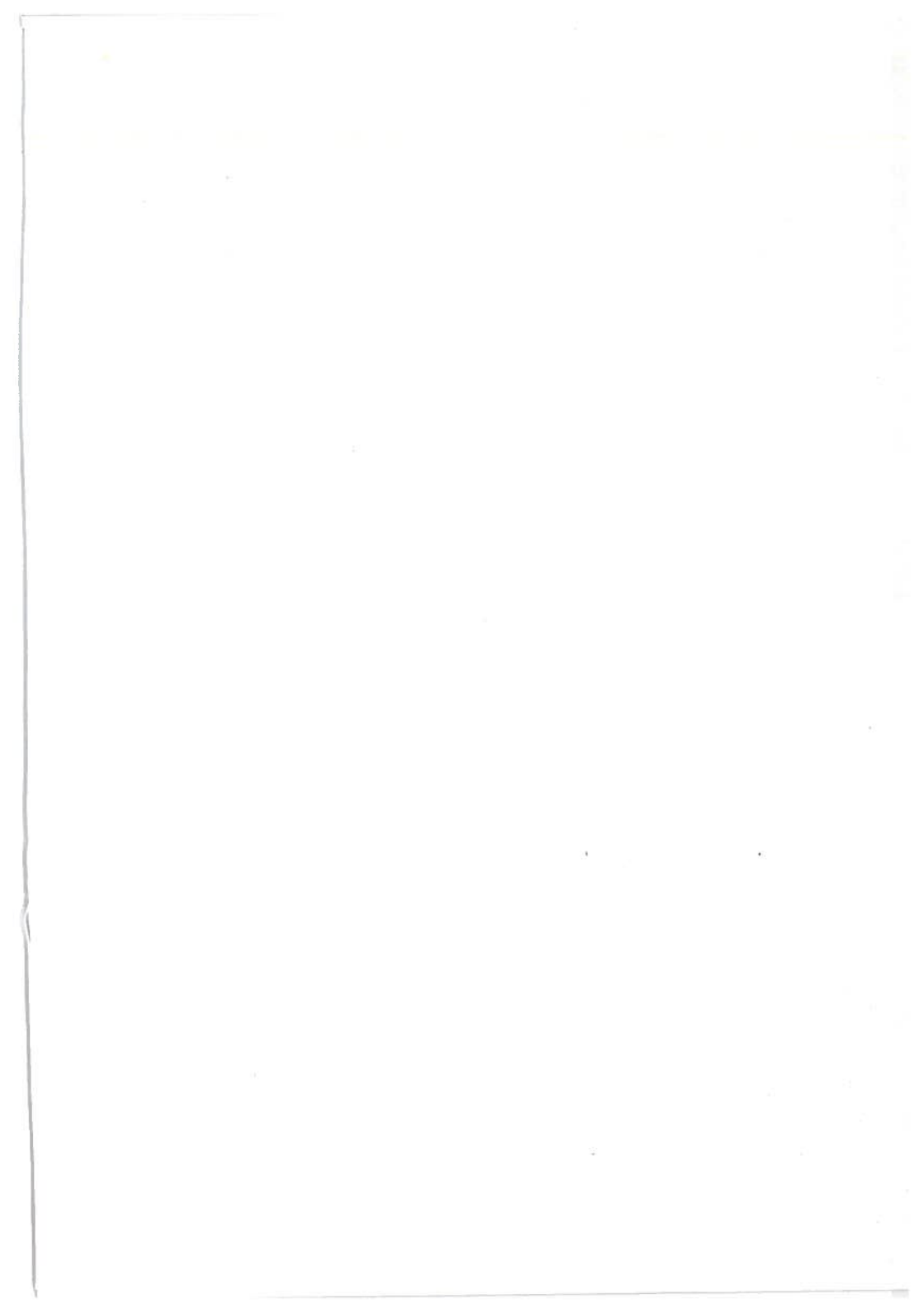
Per quanto attiene ai criteri per la formazione dell'Albo dei fornitori, la RAI si impegna:

1. ad avvalersi di aziende che — in base alla loro dimensione finanziaria, imprenditoriale ed organizzativa — siano in grado di garantire nel risultato la qualità e l'affidabilità del prodotto loro richiesto;

2. ad escludere dall'Albo dei fornitori le Aziende nel caso in cui risultino inadempienti agli impegni sottoscritti ovvero nel caso in cui gli Amministratori e/o i Soci siano incorsi in sanzioni civili e penali connesse alla loro specifica qualità.

Per la produzione cinematografica e televisiva la RAI si impegna ad avvalersi esclusivamente di Aziende che, sulla base degli adempimenti previsti dal D.L.C.P.S. 16 luglio 1947 n. 708 e successive modificazioni ed integrazioni, risultino in regola con gli obblighi contributivi nei confronti del personale.

La RAI provvederà a fornire alle Organizzazioni Sindacali nazionali e di categoria elementi conoscitivi in ordine ai contratti di appalto stipulati, secondo quanto stabilito dal vigente "Sistema di informazione".



Lettera dell'INTERSIND e della RAI a:

**FILIS-CGIL
FIS-CISL
UIL-FILSIC
SNATER**

LAVORO FESTIVO

Le ore di lavoro festivo prestate nelle giornate di:

- 1) 1° gennaio - Capodanno;
- 2) 15 agosto - Assunzione;
- 3) 25 dicembre - Natale;
- 4) giorno di Pasqua;
- 5) 1° maggio

vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nella misura del 150 per cento.

Le ore di lavoro notturno prestate nelle suddette giornate vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nella misura:

- fino alle 24 del 165 per cento;
- oltre le 24 del 175 per cento.

Lettera dell'INTERSIND e della RAI a:

**FILIS-CGIL
FIS-CISL
UIL-FILSIC
SNATER**

Facendo seguito a quanto concordato in sede di rinnovo del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati e gli operai della RAI, Vi confermiamo che la nostra Azienda è disponibile a riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 1988 un meccanismo di rivalutazione periodico delle pensioni integrative in base ai seguenti criteri.

1. Tutte le pensioni integrative RAI (di vecchiaia, di anzianità, di invalidità, di reversibilità e a superstiti), ad esclusione di quelle liquidate nell'anno precedente la data di decorrenza dell'adeguamento saranno rivalutate dal 1° gennaio di ogni anno in misura pari al 100% della variazione dell'indice ISTAT del costo della vita relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre dell'anno precedente entro il limite massimo del 6%.
2. Limitatamente al primo anno di applicazione del nuovo meccanismo, e cioè dal 1° gennaio 1988, la rivalutazione verrà calcolata convenzionalmente - indipendentemente dalla variazione dell'indice ISTAT del costo della vita accertato per l'anno 1987 - in misura pari al 6% dell'ammontare complessivo delle pensioni in corso di pagamento alla data del 31 dicembre 1987.

Circa i criteri da seguire per l'applicazione della rivalutazione alle singole pensioni, riteniamo che il gruppo di lavoro paritetico incaricato di formulare proposte di modificazione del Regolamento delle pensioni integrative RAI, potrà individuare le soluzioni più opportune per attuare una equa ripartizione delle risorse disponibili.

Distinti saluti.

ACCORDO

I giorni 17, 18 e 19 dicembre 1987, presso la Direzione Generale della RAI in Roma, si sono incontrati la RAI-Radiotelevisione Italiana e la FILIS-CGIL, la FIS-CISL, la UIL-FILSIC e lo SNATER per adempiere a quanto previsto in sede di rinnovo contrattuale in materia di "CLASSIFICAZIONE" (punti 2 e 3) ed hanno raggiunto gli allegati accordi che avranno decorrenza 1/1/1988...

FIGURE PROFESSIONALI**OPERATORE DI RIPRESA****1° livello - Direttore della fotografia**

Dirige ed è responsabile della illuminazione delle scene, dell'insieme delle riprese e della intera unità delle riprese, per programmi di grande rilievo artistico e/o spettacolare e/o produttivo e/o documentaristico e/o di attualità.

2° livello

È responsabile della illuminazione delle scene nei programmi che non richiedono per la loro natura la presenza del direttore della fotografia, effettua riprese elettroniche e cinematografiche di qualsiasi tipo, coordina l'attività di altri operatori e collabora con il regista nell'impostazione della ripresa; effettua nei settori giornalistici complesse riprese filmate ed elettroniche di attualità, di documentari e di inchieste, di carattere unitario e no, assumendone la piena responsabilità professionale.

3° livello

Operatore di ripresa che, con almeno 3 anni di permanenza al 4° livello, effettua riprese elettroniche e cinematografiche di qualsiasi tipo e predispone le luci nelle riprese che effettua.

4° livello

Effettua riprese elettroniche e cinematografiche non complesse e tutti i compiti di supporto alla ripresa, compresa l'eventuale registrazione, nonché la piccola manutenzione della macchina; predispone le luci nelle riprese che effettua.

NOTA A VERBALE

Nell'impiego di mezzi di ripresa con registratore audio incorporato, all'operatore competente, per riprese audio semplici, l'esercizio degli stessi.

Agli operatori di ripresa cui sia richiesto con continuità lo svolgimento di quanto previsto dalla nota a verbale della propria figura professionale verrà corrisposta un'indennità mensile di lire 50.000.

Tale indennità è computabile nella retribuzione ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie, nonché della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

MONTATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore esegue, con piena responsabilità artistica e tecnica e/o con orientamento giornalistico, il montaggio di produzioni filmate ed elettroniche.

Nello svolgimento della sua mansione utilizza specifiche apparecchiature audio e video per registrazioni, mixaggi anche con specifiche apparecchiature per effetti speciali digitali, visioni, riversamenti e provvede inoltre, durante il suo turno di lavoro, alla messa in onda dei programmi che ha montato direttamente o comunque prodotti dallo specifico settore di appartenenza (ad es. telegiornale, programmi, ecc.).

1° livello

Montatore di comprovata esperienza di carattere tecnico-artistico e di attualità giornalistica che provvede al montaggio di produzioni filmate ed elettroniche di particolare importanza e complessità e/o che sovrintende e coordina l'attività di altri montatori.

2° livello

Montatore che con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello abbia svolto i compiti a lui affidati senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Montatore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del montatore di 3° livello è quello della classe 6.

Ai montatori, cinematografici ed elettronici, in relazione alla molteplicità dei compiti loro affidati, sarà corrisposta una indennità di lire 100.000 mensili. Tale indennità è computabile nella retribuzione ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie, nonché della tredicesima e della quattordicesima mensilità. Per quei montatori che già fruiscono di una indennità di L. 75.000 mensili, l'indennità stessa viene elevata a L. 100.000.

OPERATORE TELEVIDEO

Lavoratore che, in possesso del diploma di scuola media superiore, opera nei settori servizi e sottotitolazione programmi di Televideo svolgendo i seguenti compiti:

- collabora con il responsabile alla definizione del palinsesto nel settore di competenza;
- cura i rapporti con gli Information Providers e con gli altri collaboratori;
- raccoglie, ricerca, elabora il materiale (ad es. testi di Information Providers, di collaboratori, di Agenzie stampa, ecc.) delle pagine assegnate, adattandolo allo schema della pagina Televideo;
- provvede alla digitazione, all'immissione nel calcolatore ed alla messa in onda delle pagine dei servizi Televideo;
- controlla e corregge i sottotitoli dei programmi;
- digita e immette i sottotitoli nel calcolatore;
- provvede all'ultimo controllo dei programmi sottotitolati, prima della messa in onda.

1° livello

Operatore Televideo che svolge i compiti propri della mansione affidatagli con discrezionalità ed iniziativa, entro programmi e direttive di massima; in particolare:

- collabora con il responsabile alla definizione del palinsesto dei servizi Televideo, fornendo il proprio apporto ideativo;
- collabora al reperimento degli Information Providers;
- provvede alla impostazione grafica delle pagine dei servizi di Televideo;

oppure

- collabora con il responsabile, oltre che nella sperimentazione dei nuovi tipi di sottotitoli, alla scelta di programmi da sottotitolare, intrattenendo a tal fine gli opportuni rapporti con Reti e Testate;
- cura i rapporti connessi alla sottotitolazione programmi, al fine di fornire indicazioni per il miglior andamento del lavoro;
- adegua dialoghi e testi alle esigenze di sottotitolazione dei programmi.

2° livello

Operatore Televideo che, con almeno 4 anni di effettivo esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello pieno, non sia incorso in rilievi tecnico professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Operatore Televideo.

ASSISTENTE AI PROGRAMMI

In possesso di diploma di scuola media superiore e con buona conoscenza di almeno una lingua straniera, collabora con il responsabile del programma (capo struttura, programmatista-regista, giornalista, ecc.) per tutte le necessità organizzativo-amministrative dei programmi (giornalistici, spettacolari, culturali) radiotelevisivi.

Tiene contatti, partecipando anche alle riunioni di impostazione e preparazione, con i vari settori aziendali competenti nel rispetto dei modelli produttivi nonché con il personale ed enti esterni (registi, collaboratori artistici, autori, intervistati, teatri, case discografiche, Enti pubblici, ecc.) interessati alla realizzazione del programma.

Collabora con il responsabile del programma alla ricerca ed alla selezione all'interno e/o all'esterno dell'Azienda della necessaria documentazione filmata, registrata, bibliografica, iconografica, nonché di quella relativa ad opere e repertori musicali.

Cura le attività amministrative (raccolta dati per rapporti artistici, predisposizione corrispondenza, raccolta voci e preventivi di spesa, ecc.) e di segreteria (compilazione modulistica in genere, dattiloscrittura, titolazione programmi, ecc.).

Su indicazione dettagliata del responsabile del programma:

- visiona programmi già trasmessi, e propone allo stesso eventuali tagli, modifiche, ecc. da apportare;
- controlla, in fase di edizione, che la traduzione dei testi rispetti il "senso" e che le varie lavorazioni siano state eseguite correttamente, richiedendo in caso contrario modifiche od integrazioni;
- si accerta della conformità del materiale pervenuto con quello richiesto e della relativa trasmissibilità;
- predispone gli annunci dei programmi seguiti, fornisce all'Ufficio Stampa notizie sui medesimi, inoltra agli uffici competenti le locandine per il Radiocorriere.

1° livello

Assistente ai programmi TV che svolge i propri compiti per le produzioni più importanti ed impegnative, alla cui realizzazione concorrono tutte le professionalità dei vari settori produttivi e che comportano un rilevante impegno organizzativo e/o economico.

2° livello

Assistente ai programmi che con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello abbia confermato la propria preparazione professionale con continuità qualitativa di prestazioni, collaborando alla realizzazione dei programmi più impegnativi.

Può curare direttamente l'edizione di programmi televisivi d'acquisto di importanza non rilevante.

3° livello

Assistente ai programmi.

* * * * *

Fino al 2° livello iter del diplomato; al 1° livello inquadramento in classe 3 - impiegato di 1° livello.

CONSULENTE MUSICALE

In possesso di diploma di conservatorio collabora, con il responsabile del programma, nella scelta di brani musicali per ottenere una resa artistica aderente all'impostazione concordata; fornisce, attraverso la lettura della partitura, tutte le indicazioni utili alla ripresa.

Assiste il Maestro Direttore d'Orchestra nell'impostazione della esecuzione seguendo tutte le fasi necessarie alla ripresa.

Compila scalette di trasmissione per programmi musicali per i quali fornisce assistenza nelle fasi di realizzazione e di trasmissione.

Collabora alla formazione dei complessi musicali, fornendo indicazioni per la scelta dei ruoli.

Assiste a tutte le operazioni accessorie quali, ad esempio, riversamenti, sistemazioni e montaggi bobine, ascolti di controllo, montaggio, mixaggio, messa in onda, ecc.

In casi eccezionali può intervenire direttamente nell'esecuzione delle dette operazioni.

Ai fini degli adempimenti aziendali in materia di diritti d'autore, compila i rapporti musicali per i programmi televisivi e radiofonici, cui ha comunque partecipato o dei quali gli viene chiesto l'ascolto.

SONORIZZATORE TV

In possesso di diploma di scuola media superiore, cura la sonorizzazione dei programmi televisivi assistendo, per la parte di competenza e in tutte le varie fasi di realizzazione, il responsabile del programma.

In particolare, su richiesta del responsabile del programma, propone, reperisce e prepara il materiale sonoro (brani musicali, rumori, ecc.).

Realizza direttamente anche in fase di ripresa effetti sonori necessari alla produzione. Provvede all'incisione di effetti sincroni e speciali di programmi filmati. Svolge compiti di assistenza al doppiaggio.

Ai fini degli adempimenti aziendali in materia di diritti d'autore, compila i rapporti musicali relativamente ai programmi cui ha partecipato.

CAPO SQUADRA

Operaio specializzato che organizza, coordina, guida e controlla — partecipando al lavoro — l'attività di operai specializzati.

NOTA A VERBALE

Il minimo di stipendio dei capi squadra viene aumentato — decorsi 6 anni dall'attribuzione della qualifica e dell'inquadramento in cl. 5^a — di L. 32.020 dal 1°/1/1988, di lire 33.680 dal 1° luglio 1988; a decorrere dal 1° luglio 1989 tale importo viene determinato in lire 35.340.

CAPO OPERAIO

In possesso di specifica competenza tecnico-pratica è preposto ad un gruppo di operai specializzati ai quali distribuisce il lavoro curandone l'esecuzione qualitativa e quantitativa della quale risponde.

Può, all'occorrenza, provvedere direttamente all'esecuzione dei lavori affidatigli.

NOTA A VERBALE

Il capo operaio è inquadrato in classe 4.

OPERAIO ALTAMENTE SPECIALIZZATO

Operaio altamente specializzato che compie, in condizioni di ampia autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, su impianti e at-

trezzature complessi, operazioni di rilevante delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede una particolare valutazione concettuale e rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite mediante specifica esperienza di lavoro ed approfondita conoscenza teorica: esegue lavori con contenuto di talento ed innovazione dal punto di vista tecnico e/o della perizia richiesta tali da qualificare specificatamente la sua professionalità.

NOTA A VERBALE

L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione direttamente al 2° livello dell'operaio specializzato. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al 1° livello dell'operaio specializzato e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato in classe 5.

Dopo 6 anni di effettivo svolgimento della mansione in cl. 5°, all'operaio altamente specializzato viene assegnato un superminimo di lire 32.020 dal 1°/1/1988, di lire 33.680 a decorrere dal 1° luglio 1988; tale importo sarà quindi determinato, a decorrere dal 1° luglio 1989, in lire 35.340.

* * * * *

Specializzato tecnologico

NOTA A VERBALE

Lo specializzato tecnologico che svolge con continuità più attività specialistiche previste nella sua figura professionale, in relazione alle diverse specifiche conoscenze richieste, è inquadrato in classe 5 dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 1° livello.

NOTA

L'accertamento è demandato in sede locale.

Specializzato di studio

NOTA A VERBALE

Lo specializzato di studio che, svolgendo l'intera gamma delle attività previste nella declaratoria, sia adibito con continuità di prestazioni, in produzioni in diretta di notevole complessità, ai seguenti compiti:

- sistemazione e spostamento microfoni durante prove e riprese in interno ed in esterno, in coerenza con le esigenze di illuminazione delle scene ed operando, in corso di ripresa, in modo che la sorgente sonora sia sempre a fuoco (secondo le indicazioni della regia o del tecnico audio);
 - esecuzione dei collegamenti dei microfoni col controllo audio;
- è inquadrato nella classe 5 dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 1° livello.

INFERMIERE

In possesso di diploma di "infermiere professionale" fornisce, presso gli ambulatori aziendali, assistenza e ausilio di carattere infermieristico al medico preposto all'ambulatorio.

Svolge autonomamente tutte le prestazioni di carattere infermieristico nonché le attività ad esse connesse (conservazione specialità medicinali, registrazione nominativi pazienti, ecc.).

Esegue la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature in dotazione all'ambulatorio.

1° livello

Infermiere che, con almeno 6 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello, abbia confermato la propria preparazione professionale con continuità qualitativa di prestazioni.

2° livello

Infermiere dopo 4 anni di svolgimento della mansione al 3° livello senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Infermiere.

Iter di carriera: 3° livello, classe 6;

2° livello, classe 5;

1° livello, classe 4.

TECNICO DI PRODUZIONE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di specifiche conoscenze tecniche, è incaricato della realizzazione di installazione di impianti e della installazione, regolazione ed esercizio di apparecchiature di ripresa e/o registrazione audio e video (registrazioni, mixaggi, attività di mixer video anche da banchi di regia dotati di apparecchiature per la produzione di effetti speciali digitali, proiezioni e visioni, montaggi, riversamenti, messa in onda, correzione colore, ecc.) operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e collaborando in fase di im-

postazione dei programmi, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, come responsabile della qualità tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza.

Effettua la manutenzione di primo intervento delle apparecchiature su cui opera.

ACQUISITORE CERTIFICATORE DI INPUT

1° livello

Acquisitore certificatore input, con almeno 6 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e di notevole esperienza pratica, oltre a svolgere i compiti descritti al secondo livello:

- cura il coordinamento di attività complesse e/o di grande mole, avvalendosi anche della collaborazione degli addetti dei livelli inferiori;
- tiene i contatti operativi con le Società esterne di servizio;
- gestisce i sistemi di registrazione dei dati;
- effettua il controllo formale e di merito dei dati registrati impostando e realizzando il software necessario per l'uso delle idonee apparecchiature;
- cura l'installazione di hardware e di software presso gli utenti che necessitano di applicazioni informatiche d'ufficio;
- cura l'esercizio, la gestione e l'assistenza all'utente, presso le stazioni di lavoro intelligenti.

2° livello

Acquisitore certificatore input che, con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 3° livello:

- sulla base dei criteri e delle modalità stabilite per i singoli lavori prepara il materiale di input alle varie procedure provvedendo a selezionare per gruppi omogenei i documenti da registrare eseguendo le eventuali codifiche previste;
- provvede alla rilevazione dei documenti o alla consegna, secondo le disposizioni, al settore interno di registrazione o alle ditte di registrazione;
- esegue, utilizzando le apparecchiature dell'ufficio procedure EDP appositamente predisposte, registrazioni e verifiche di dati rilevati da documenti, assemblaggi, quadrature e controlli sui vari input alle proce-

- dure provvedendo ai relativi riscontri, correzioni e segnalazioni ai settori aziendali competenti;
- controlla la completezza dei dati raccolti dalle apparecchiature periferiche provvedendo alle eventuali correzioni o integrazioni;
 - cura la restituzione dei documenti ai settori interessati.

3° livello

Registra, utilizzando le apparecchiature a disposizione, dati rilevati da documenti secondo i criteri e le modalità previste e utilizzando la documentazione operativa.

Verifica l'esattezza dei dati già registrati e provvede alle relative correzioni.

3° livello: classe 6;

2° livello: classe 5;

1° livello: classe 4.

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO ALLE RELAZIONI ESTERNE

Lavoratore che, in possesso del diploma di scuola media Superiore e di conoscenza di due lingue straniere (francese e inglese) è incaricato di:

- mantenere i contatti tra gli organismi radiotelevisivi esteri e le reti, le testate radiotelevisive aziendali al fine di gestire la cessione e/o l'acquisizione di programmi radiotelevisivi;
- coordinare le trasmissioni in unilaterale e/o multilaterale tra la RAI, l'UER ed altri organismi radiotelevisivi esteri.

In particolare presta assistenza ai giornalisti delle testate televisive nazionali per lo scambio di servizi di attualità tra gli organismi radiotelevisivi membri dell'UER;

- fornire assistenza di vario genere ai corrispondenti o inviati di organismi radiotelevisivi esteri operanti in Italia.

NOTA:

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato l'addetto alle relazioni esterne che svolge la mansione nella sua interezza e sia inquadrato da almeno 5 anni in classe 4 e che non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possono incidere sulla valutazione favorevole delle sue capacità.

ADDETTO ALLA CONTABILITÀ DEL PERSONALE

In possesso di diploma di scuola media superiore svolge attività amministrative-contabili relative alla determinazione dei trattamenti retributivi e contributivi dei dipendenti derivanti dall'applicazione di norme contrattuali e legislative e dall'adozione di provvedimenti di carattere gestionale.

Predisporre e verifica la documentazione aziendale relativa agli adempimenti contributivi assicurativi e fiscali.

Provvede altresì all'elaborazione di statistiche qualitative e quantitative relative al personale dipendente nonché alla rilevazione, sia preventiva che consuntiva, dei costi aziendali.

Nello svolgimento della propria attività tiene gli opportuni e necessari contatti con Enti e settori aziendali.

NOTA:

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato l'addetto alla contabilità del personale che, in possesso di complete conoscenze tecnico-specialistiche e di esperienza e capacità professionale:

— è responsabile di un'area di attività specifica di notevole rilevanza e complessità, coordinando — ove necessario — l'attività di altri addetti alla Contabilità e garantendo l'esecuzione dei lavori nei tempi previsti; interviene direttamente nell'esecuzione dei lavori più complessi anche al fine di rimuovere eventuali inconvenienti verificatisi nel corso della lavorazione;

oppure

— con discrezionalità ed iniziativa, sviluppa e realizza i piani pluriennali e i budget annuali relativi alle spese del personale e determina i preventivi di costo di notevole complessità.

Gli può essere richiesto di collaborare alla definizione delle procedure necessarie per il completo e corretto espletamento dell'attività lavorativa nell'area di competenza.

ADDETTO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

In possesso di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nonché di specifiche conoscenze tecniche e delle relative norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro, sulla base delle disposizioni impartite dall'Azienda, informa assiste e riferisce al Direttore di Sede di appartenenza — ed eventualmente su sue precise istruzioni ai responsabili delle unità operative e, ove presente, al medico del lavoro — in merito:

a) alla applicazione delle disposizioni di legge, dei regolamenti e delle norme interne; uso dei dispositivi e degli indumenti protettivi; attuazione di procedimenti per la sicurezza sul lavoro;

- b) alle situazioni che possono dar luogo a rischio e/o nocività per gli eventuali interventi di istituto;
- c) alla valutazione delle condizioni del lavoro e delle azioni che hanno determinato o contribuito a determinare gli infortuni al fine di accertare le cause e suggerire le adeguate misure protettive.

Mantiene a tali fini continui rapporti con il Supporto del Personale-Ispettorato del Personale-Antinfortunistica e Sicurezza sul Lavoro.

Partecipa d'intesa con i responsabili dei settori interessati all'esame delle caratteristiche degli impianti per accertare la rispondenza alle norme vigenti in materia di sicurezza.

Svolge accertamenti e controlli su richiesta della direzione relazionando in merito.

Cura i contatti con Enti aventi poteri ispettivi e di vigilanza (USL, Ispettorato del Lavoro, VVFF) e partecipa ai sopralluoghi svolti dai pubblici funzionari.

Raccoglie, esamina e mantiene aggiornata la documentazione delle disposizioni di legge e dei regolamenti che interessano direttamente l'attività di prevenzione aziendale nella sede.

Collabora con le strutture aziendali preposte per tutte le iniziative riguardanti l'addestramento del personale in materia di sicurezza sul lavoro.

NOTA

L'Addetto alla sicurezza del lavoro che svolge l'intera gamma dei compiti descritti nel profilo professionale è inquadrato al 1° livello della figura professionale del tecnico.

AUDITOR

In possesso di diploma di scuola media superiore o di diploma di laurea svolge, applicando idonei sistemi e metodologie d'indagine, accertamenti revisionali relativi alla corretta applicazione delle norme legislative e delle disposizioni aziendali di carattere amministrativo e/o contabile.

In particolare:

- verifica la correttezza e l'attendibilità delle scritture contabili, nonché l'osservanza delle procedure e delle norme di legge;
- accerta la validità delle procedure, delle metodologie applicate e, in particolare, dell'efficacia dei sistemi di controllo interno, identificando eventuali carenze e fornendo agli organismi competenti eventuali suggerimenti e proposte correttive, migliorative ed innovative;

— provvede ad effettuare controlli, indagini, verifiche finalizzati alla certificazione del bilancio aziendale e di quello consolidato del gruppo.

Formalizza in apposite relazioni i risultati della propria attività fornendo valutazioni e suggerimenti per eliminare gli inconvenienti riscontrati.

NOTA

Viene inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato l'auditor che, in possesso di notevole esperienza e capacità professionale, effettua interventi revisionali di maggiore complessità ed importanza, provvedendo alla soluzione di problemi di rilevante delicatezza e che pianifica e ottimizza il proprio lavoro e di altri addetti che, eventualmente, è chiamato a coordinare. Gli può essere affidato il compito di addestrare altri auditor.

BUDGETTISTA

In possesso di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore concorre alla formazione e all'analisi dei piani di attività dell'Azienda e formula le conseguenti proposte di assegnazione dei budget seguendone — una volta definiti — l'andamento e rilevando gli eventuali scostamenti di cui analizza le cause e propone gli eventuali correttivi. È incaricato di consolidare i piani settoriali ed elabora le situazioni dei conti economici, finanziari e patrimoniali seguendone l'andamento e predisponendo i relativi consuntivi per la formazione del bilancio. Fornisce la propria collaborazione per elaborare le procedure gestionali assistendo i settori aziendali in fase di loro applicazione e per interpretare i dati storici.

NOTA

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato il Budgettista che, in possesso di esperienza e capacità professionale, oltre a svolgere i compiti propri della propria mansione, è responsabile delle analisi, elaborazione, formulazione e del controllo dell'andamento dei budget di notevole entità e complessità assegnati alle varie strutture aziendali.

ADDETTO AL PERSONALE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di esperienza specifica maturata nell'area Personale, svolge i compiti connessi alle assunzioni, cessazioni, trasferimenti e valutazioni, reclutamento, stipula di contratti di lavoro autonomo e scritture, gestione amministrativo-con-

tabile e adempimenti vari nelle attività di assistenza e relazione col personale.

NOTA

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato l'addetto al personale che cura, con discrezionalità ed iniziativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite dai superiori, l'attuazione delle disposizioni aziendali in materia di amministrazione del personale in organico, fuori organico e scritte.

Esamina e tratta i problemi gestionali relativi ad organici e al personale fuori organico, mobilità del personale, promozioni (istruendo le relative pratiche ed esperendo accertamenti di fatto) e reclutamento (curando, all'occorrenza, l'organizzazione delle selezioni).

Imposta e coordina l'attività degli addetti di livello inferiore.

TRADUTTORE

In possesso di diploma di scuola media superiore, e con ottima conoscenza di almeno due lingue straniere effettua traduzioni in piena autonomia e responsabilità di qualsiasi tipo registrandole, ove necessario, su qualsiasi tipo di supporto.

Nell'ambito della struttura cui è assegnato gli possono essere affidati anche compiti organizzativi e/o amministrativi.

NOTA

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato il traduttore che, oltre ai compiti tipici della mansione, svolge con continuità l'attività di interprete e/o di traduttore in consecutiva.

Le parti riconoscono che mutate condizioni operative conseguenti ad innovazioni tecnologiche ed all'evoluzione complessiva dell'organizzazione del lavoro possono comportare un progressivo incremento della capacità professionale e del rendimento aziendale per alcune categorie di lavoratori.

- In particolare le parti rilevano che quanto sopra si è verificato per:
- centralinisti;
 - addetti alle informazioni;
 - operatori telex;
 - addetti alle ricezioni e spedizioni,

per i quali è riscontrabile — per i motivi sopra ricordati nonché in relazione alla pratica d'ufficio — una oggettiva estensione dei livelli complessivi di professionalità e di responsabilità.

Le parti convengono pertanto che tali lavoratori — per i quali resta confermata la qualifica di impiegato d'ordine — vengano assegnati, a decorrere dal 1°/1/1988 alla 6ª classe retributiva trascorsi 5 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 5° livello della linea impiegatizia, sempreché non siano incorsi in rilievi professionali e/o disciplinari loro formalmente contestati, che possano incidere sulla favorevole valutazione delle loro capacità.

La classe 6ª costituisce, per tali lavoratori, il nuovo punto d'arrivo del loro iter di carriera.

Tenuto conto delle considerazioni di carattere generale sopra espresse per le seguenti posizioni di lavoro:

- aiuto magazziniere;
- addetto alle teche;
- addetto all'archivio;

tutte normalizzate a livello della classe 6ª, le parti concordano che a decorrere dal 1°/1/1988 l'inquadramento in classe 5ª costituisce il nuovo punto d'arrivo dell'iter di carriera delle mansioni suddette, sempreché vengano rispettate le altre condizioni previste dal 4° comma dei chiarimenti a verbale della figura professionale dell'impiegato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A livello locale, in relazione a quanto previsto al 1°, 2°, 3° comma, le parti si incontreranno per eventualmente adeguare le singole situazioni a quanto convenuto in sede nazionale.

Le OO.SS. hanno richiesto una verifica delle posizioni di lavoro impiegate inquadrare in cl. 4 al fine di accertare se in larga parte di esse non sia riscontrabile un elevato contenuto di professionalità, tale da rendere possibile l'inquadramento in cl. 3 — impiegato di 1° livello.

Premesso che l'Azienda e le OO.SS. hanno individuato e definito alcune declaratorie professionali che comportano il passaggio in cl. 3, l'Azienda, nel confermare che già con gli accordi raggiunti sulle nuove figure professionali si verificano le condizioni per l'inquadramento in cl. 3 di numerosi dipendenti, si impegna ad esaminare tutte le restanti posizioni di cl. 4 — senza preclusioni di alcun genere per quanto concerne i termini numerici — per verificare ulteriori posizioni individuali e collettive, direttive o professionali da inquadrare in cl. 3, sulla base dei seguenti criteri:

- analogia con i profili professionali già individuati;
- esigenza di ristabilire e consolidare le linee gerarchiche;
- effetti che si verificheranno nelle diverse aree di attività a seguito dell'applicazione di quanto concordato in materia di passaggi dalla cl. 5 alla cl. 4 della linea impiegatizia;
- compatibilità con gli assetti organizzativi e funzionali in atto o da definire.

L'Azienda si impegna ad analizzare dette posizioni alla luce dei criteri suesposti procedendo ad un'analisi che parta dalle Sedi regionali e si estenda a tutte le realtà aziendali.

Le parti si danno atto che i passaggi dalla cl. 4 alla cl. 3 che nell'esame saranno identificati avranno comunque decorrenza 1.1.1988.

Le parti, entro il mese di giugno '88, effettueranno una verifica per vagliare la concreta corrispondenza dei risultati raggiunti allo spirito dell'accordo.

L'evolversi della tecnologia richiede ad alcune professionalità tecniche che operano nell'area "manutenzione" un continuo aggiornamento che, unito all'esperienza lavorativa, acquista, determina e comporta un grado di valorizzazione professionale — indispensabile per far fronte alle sempre mutevoli problematiche connesse al buon funzionamento degli impianti — che qualifica maggiormente le posizioni di lavoro interessate.

Pertanto, le parti convengono di assegnare al 2° livello della loro figura professionale, quei tecnici che operano con continuità nell'area "manutenzione" presso i laboratori dei Centri di Produzione e delle Sedi Regionali, i Centri Trasmittenti ed i reparti MIAF e pontieri.

Tale passaggio di classe sarà attribuito decorsi almeno 6 anni di effettivo svolgimento della mansione specifica al 3° livello e sempreché gli interessati non siano incorsi in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione della loro capacità.

* * * * *

La individuazione di specifiche mansioni professionali nell'area impiegatizia non costituisce ostacolo alla mobilità dei lavoratori interessati nell'ambito delle diverse aree impiegatizie, sempre ovviamente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

* * * * *

Le parti convengono che i passaggi di classe definiti con il presente accordo saranno subordinati all'assenza di provvedimenti disciplinari formalmente contestati agli interessati e di cui ai punti 4 e 5 dell'art. 37.

In presenza dei suddetti provvedimenti le posizioni dei lavoratori saranno riesaminate trascorsi rispettivamente 6 e 12 mesi dalla scadenza dei comportamenti.

I comportamenti previsti per i passaggi di classe convenuti con il presente accordo sono ridotti di 18 mesi per il personale a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula dell'accordo stesso.

* * * * *

Gli annunciatori-traduttori assunti come tali e che svolgono con continuità e nella sua intierezza la mansione, dopo 4 anni di permanenza nella classe retributiva propria del 2° livello, saranno assegnati alla classe

1*, sempreché non siano incorsi in rilievi tecnico-professionali e/o disciplinari, loro formalmente contestati, che possano incidere sulla favorevole valutazione della loro capacità.

È inquadrato nella 2ª classe retributiva l'impiegato di primo livello preposto ad una unità organizzativa strutturalmente costituita e di notevole importanza, sufficientemente caratterizzata e specificatamente individuata nell'ambito delle strutture aziendali; la preposizione alla predetta unità organizzativa comporta lo svolgimento di attività di gestione di persone e mezzi richiedente preparazione specialistica con approfondite conoscenze di normative aziendali, tecniche e legislative e comportante autonome responsabilità decisionali.

Dopo 6 anni di effettivo svolgimento della mansione di concetto quale definita al 3° livello della linea impiegatizia, verranno assegnati al 2° livello (cl. 4ª) quei lavoratori che abbiano acquisito una più ampia esperienza e capacità professionale nonché la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche dell'area di attività nella quale i lavoratori stessi non inseriti. La valutazione positiva è subordinata all'assenza di rilievi professionali.

ACCORDO

La RAI-Radiotelevisione Italiana e la FILIS-CGIL, FIS-CISL, UIL-FILSIC e SNATER, hanno avuto nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 1988 una serie di incontri tesi a chiarire alcuni punti dell'accordo 19 dicembre 1987, anche per quanto riguarda la successiva fase applicativa.

Il giorno 26 aprile 1988, in conclusione a tali incontri, le parti hanno convenuto quanto segue in merito sia ai punti già discussi e da definire formalmente e sia ad alcuni chiarimenti in ordine all'applicazione dell'accordo citato.

1. *Riprese esterne* — In considerazione della peculiarità delle condizioni logistiche e ambientali nelle quali si trovano ad operare, sarà corrisposta al personale componente le squadre dei pullman di ripresa esterna televisiva una gratifica straordinaria semestrale. L'importo della gratifica sarà determinato con riferimento al numero delle giornate di trasferta completa effettuate nel corso del semestre solare, restando intesi che avranno diritto alla predetta gratifica solo i dipendenti con almeno 45 giorni di trasferta a semestre; di conseguenza la gratifica stessa non potrà essere inferiore a lire 250.000. L'importo della gratifica aumenterà in proporzione al numero dei giorni trascorsi in trasferta superiori ai 45.

L'Azienda, ai fini della corrispondenza della gratifica e della determinazione del suo importo complessivo, terrà conto anche della partecipazione a manifestazioni che richiedano ai singoli componenti la squadra un eccezionale impegno nonché di specifiche situazioni che dovessero verificarsi per esigenze organizzative aziendali; di tali valutazioni si darà opportuna comunicazione alle rappresentanze sindacali interessate.

2. *Radiofonia* — Sulla base di esigenze funzionali derivanti anche dalla nuova tipologia delle trasmissioni, nel settore "trasmissioni" del Centro di Produzione RF di Roma si procederà ad un riassetto organizzativo che comporterà l'eliminazione del diaframma esistente tra gli attuali coordinatori tecnici (il cui numero andrà rivisto) ed il personale operativo del reparto; nell'ambito del reparto saranno individuate posizioni — pienamente operative — di tecnico di produzione di 1° livello. I criteri per la copertura di tali posizioni saranno comunicati dall'Azienda sulla base degli accordi in vigore nella competente sede, entro il 18 maggio 1988, rimanendo sin d'ora intesi che in ogni caso

la scelta sarà effettuata tenendo presenti le professionalità esistenti nell'ambito dell'unità produttiva.

Saranno inoltre esaminati ai fini di una verifica della congruità degli inquadramenti — oltre che settori dello stesso CPRF di Roma — anche i settori radiofonici di rilevante complessità e di notevoli capacità produttive di alcune Sedi regionali, (Milano, Torino, Napoli, Bolzano, Trieste, Firenze) per le quali si provvederà, nello spirito di quanto previsto dall'ultimo comma del presente accordo, a specifici confronti che saranno esauriti entro il mese di giugno 1988.

Nella competente sede sindacale entro il 30 maggio 1988 saranno illustrati gli interventi organizzativi che l'Azienda intende attuare per il personale tecnico dei GR e le implicazioni che ne deriveranno.

L'Azienda interverrà con gli strumenti gestionali di sua specifica competenza nei casi nei quali si verificano situazioni individuali di lavoro che pongono in particolare evidenza gli specifici apporti professionali di alcuni lavoratori non perequabili contrattualmente; di tali determinazioni darà informazione alle rappresentanze sindacali interessate.

3. *Sedi Regionali* — Il responsabile della Produzione si avvarrà della collaborazione di due coordinatori tecnici che, laddove mancanti, verranno reperiti tra i tecnici di 2° livello; resta inteso che i coordinatori saranno pienamente operativi per le attività dirette della produzione. Saranno esaminate particolari situazioni eventualmente riscontrabili presso alcune Sezioni Produzione al fine di individuare le soluzioni per una ottimizzazione delle risorse.

In considerazione del più ampio arco orario di impegno richiesto dalle nuove iniziative editoriali, le posizioni dei tecnici di 2° livello della produzione saranno incrementate di una unità, laddove se ne accerti l'esigenza.

Saranno inoltre esaminate e valutate, nell'ambito dei confronti di cui all'ultimo comma del presente accordo, quelle posizioni di lavoro che per professionalità e capacità espressa possano essere collocate al 2° livello di tecnico, con diretto riferimento alla relativa declaratoria.

L'Azienda infine non ha preclusioni a riconoscere il 2° livello a quei programmisti-registi delle Sedi regionali la cui attività, anche riferita alle precedenti situazioni di lavoro, possa essere identificata nella descrizione del livello medesimo della relativa figura professionale, con riferimento alla specificità della programmazione regionale.

4. *Operatori di ripresa* — Le parti si danno atto che con la dizione "riprese audio semplici" di cui alla nota a verbale della figura professionale

dell'operatore di ripresa sottoscritta il 19 dicembre 1987, si fa riferimento anche alle riprese effettuabili con l'uso di microfono esterno predisposti dall'operatore stesso. Si conferma altresì che non rientra nell'attività dell'operatore di ripresa la ripresa audio che comporti il missaggio di più fonti sonore.

Compete all'operatore, nell'utilizzo delle apparecchiature di riprese tipo "Betacam" e quando non sia prevista la presenza dello specializzato di ripresa, lo svolgimento di operazioni quali riversamenti, visioni ed assemblaggi del materiale registrato ed invio del materiale stesso su collegamenti predisposti.

L'Azienda conferma infine che provvederà ad interventi gestionali nei confronti degli operatori di ripresa che svolgono con continuità le operazioni sopra richiamate o che siano particolarmente meritevoli per rendimento e capacità.

5. *Festività speciali* — Ai lavoratori cui si applicano i punti a) e b) dell'art. 13 del ccl, in caso di prestazioni effettuate nelle giornate festive del 1° gennaio, Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, in luogo di un 26° di retribuzione come per gli altri giorni festivi, verrà corrisposto un ventiseiesimo maggiorato del 60%.

6. *Appalti* — Nel ribadire il suo impegno al contenimento degli appalti l'Azienda conferma che in tempi brevi il numero dei pullman di ripresa esterna gestito in pool dal Supporto Tecnico sarà di 18 unità.

È inoltre all'esame un progetto diretto a "vestire" ulteriori due pullman bicamere della Sede di Roma.

L'Azienda — fermo restando quanto previsto in tema di appalti dalle intese già raggiunte — comunicherà alle Organizzazioni Sindacali le valutazioni tecnico-economiche del progetto stesso ai fini della sua realizzabilità.

L'Azienda conferma il suo impegno ad una proficua e piena utilizzazione del personale delle Riprese esterne leggere.

7. *Specializzati di ripresa* — L'Azienda individuerà presso ciascuna Sede Regionale senza Centro una posizione di specializzato di ripresa cui affidare, oltre i propri, ulteriori compiti che ne qualificano l'attività a livello di capo squadra.

Presso i Centri di Produzione e le Sedi l'Azienda — nel quadro anche dell'impegno assunto il 19.12.1987 — provvederà ad una serie di interventi gestionali nei confronti di quegli specializzati di ripresa particolarmente meritevoli per rendimento e capacità o che, in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, provvedano con continuità allo

svolgimento di compiti, quali ad esempio assemblaggi di materiale registrato ed invio del materiale stesso su collegamenti predisposti. Nei centri di Produzione, inoltre, si procederà ad una verifica dell'effettivo livello di inquadramento necessario presso gli studi televisivi per la gestione degli impianti luce.

8. Le parti convengono di procedere ad una verifica a Torino il 12.5.88 della situazione complessiva del settore informatico con riferimento anche ad appalti, organici e situazioni retributive. Per queste ultime si tenderà ad una razionalizzazione degli interventi attuati e si procederà ad un accertamento delle effettive necessità, tenuto conto dei riferimenti esterni, di eventuali ulteriori interventi di natura gestionale su specifiche aree professionali.

Nella stessa sede saranno inoltre affrontati gli specifici temi relativi a particolari situazioni locali.

Le parti convengono che con la definizione degli argomenti sopra esposti si intende conclusa ogni e qualsiasi pendenza in materia di classificazione (punti 2 e 3) relativamente agli assetti produttivi presi a riferimento nelle presenti pattuizioni.

In applicazione dell'accordo 19 dicembre 1987 e successivi chiarimenti, le parti si incontreranno nelle varie Sedi per verificare la corretta applicazione del contratto 8 giugno 1987 e dell'accordo citato e per definire eventuali vertenze locali.

FIGURE PROFESSIONALI

ADDETTO ALLA POST-PRODUZIONE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di specifiche conoscenze è addetto alla ripresa e realizzazione elettronica e cinematografica di effetti speciali, alla elaborazione, al montaggio, alla realizzazione ed alla trasmissione di immagini, titoli e suoni.

Nella fase del processo produttivo di competenza concorre alla realizzazione di programmi televisivi, notiziari, ecc. Può essergli richiesto di partecipare alla fase ideativa del prodotto da realizzare, di collaborare in fase di impostazione dei programmi, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, come responsabile della qualità tecnica del prodotto.

Nell'ambito delle attività del reparto può effettuare riprese elettroniche e cinematografiche di "modellini".

Effettua la predisposizione, la regolazione, e la manutenzione di primo intervento delle apparecchiature di reparto.

1° livello (Coordinatore)

Nel caso di lavorazioni complesse con elevato contenuto tecnico-artistico, opera e sovrintende l'attività del personale, provvedendo alla realizzazione, di concerto con i committenti, di story-board e dei piani di lavorazione con piena responsabilità tecnico-artistica per il processo produttivo di competenza.

Mantiene i necessari contatti con i settori interessati per assicurare il normale andamento della produzione garantendo la qualità tecnico-produttiva e i tempi.

È addetto al coordinamento e pianificazione delle risorse tecniche.

2° livello (cl. 2)

In produzione di rilievo artistico, culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente, è responsabile, per specifica competenza professionale, della qualità tecnica di sequenze audiovisive che elabora, progetta e realizza utilizzando ogni idonea apparecchiatura di ripresa, elaborazione, registrazione e montaggio.

Su richiesta del superiore o per il processo produttivo di sua competenza, progetta e realizza story-board e piani di lavorazione d'intesa con i committenti.

Nello svolgimento delle sue mansioni può essere preposto ad altri addetti alla post-produzione.

3° livello (cl. 4)

Addetto alla post-produzione con almeno 4 anni di effettivo esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 4° livello, il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e/o professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

4° livello (cl. 5)

Addetto alla post-produzione.

CHIARIMENTI A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio dell'addetto alla post-produzione di 4° livello è quello della classe 6°.

GRAFICO OPERATORE ANIMATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di specifiche conoscenze grafiche e tecniche, avendo la diretta responsabilità dell'attività cui è preposto, idea, elabora e realizza grafica, animazioni ed immagini, su qualsiasi tipo di supporto; può provvedere inoltre al montaggio ed alla trasmissione di quanto realizzato.

I compiti che compongono la mansione possono essere svolti nel loro complesso o singolarmente.

Realizza anche audiovisivi, ideogrammi, titoli, scritte e decorazioni varie nonché effetti speciali. Nello svolgimento della sua attività si avvale di idonei strumenti ed apparecchiature anche elettronico-digitali.

Predisporre per l'esercizio le apparecchiature di ripresa, elaborazione e montaggio su cui opera.

1° livello (cl. 2)

In produzioni di rilievo artistico, culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente è responsabile, per specifica competenza professionale, della qualità artistica e tecnica di sequenze grafiche, audiovisive e di animazione che idea, progetta e realizza utilizzando ogni idonea apparecchiatura di ripresa, elaborazione, registrazione e montaggio.

Nello svolgimento delle sue mansioni idea, elabora story-board. Nello svolgimento del processo produttivo di sua competenza può essere preposto ad altri grafici-operatori animatori.

2° livello (cl. 4)

Grafico-operatore animatore con almeno 4 anni di effettivo esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello, il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e/o professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello (cl. 5)

Grafico-operatore animatore.

CHIARIMENTI A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del grafico operatore animatore di 3° livello è quello della classe 6°.

DOCUMENTATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore analizza materiale di documentazione registrato su ogni tipo di supporto (pellicola, libri, giornali, nastri magnetici, foto, ecc.) individuandone i contenuti, effettuandone la selezione sulla base di criteri che tengono conto della qualità tecnica e dell'interesse aziendale e classificandolo secondo sistemi standardizzati (parole chiave, argomenti, ecc.). Per tale attività può usare apparecchiature o impianti sia per l'analisi del materiale, sia per la registrazione della codifica.

Sulla base di indicazioni dei contenuti da parte del responsabile del programma effettua ricerche di materiale di documentazione anche presso "fonti" esterne.

Classifica, ricerca, elabora ed estrae materiale documentario anche mediante idonee apparecchiature elettronico-digitali.

Fornisce assistenza nel reperimento di materiale di documentazione alle persone autorizzate ad effettuare ricerche presso le teche aziendali.

1° livello

Nell'ambito di direttive di massima decide l'acquisizione di materiale di documentazione presso fonti interne o esterne all'Azienda e/o determina e regola la classificazione ed i processi di omogeneizzazione dei criteri di classificazione.

Oltre alla mansione propria del documentatore può essere affidata la responsabilità del coordinamento di altri documentatori.

2° livello

Documentatore con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello abbia svolto i compiti a lui affidati senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Documentatore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del documentatore di 3° livello è quello della classe 6°.

Specializzato di ripresa

Effettua l'installazione, l'esercizio e la manutenzione delle apparecchiature di ripresa e di registrazione (es. corpi illuminanti, generatori di energia elettrica, impianti ed apparecchiature di ripresa sonora), nonché delle apparecchiature portatili per riprese audio semplici.

In relazione all'utilizzo di particolari mezzi di ripresa video-audio può essere adibito all'esercizio di apparecchiature portatili per visioni e riverberamenti.

In relazione all'effettuazione dei suoi compiti, è tenuto alla guida dei mezzi sociali.

PROFILI PROFESSIONALI

CONTABILE

In possesso di diploma di scuola media superiore provvede, nell'ambito della contabilità generale, patrimoniale, finanziaria, fiscale, sedi fornitori, clienti, magazzini, abbonamenti alla rilevazione ed al controllo delle attività, delle passività dei costi e dei ricavi.

Predisponde situazioni contabili per i vari settori aziendali e per gli organismi istituzionali di controllo, definisce l'allineamento tra la situazione contabile e la situazione inventariale, come l'amministrazione dei fornitori e dei clienti nonché gli adempimenti assicurativi e fiscali.

Concorre alla individuazione e definizione delle poste di bilancio e dei relativi allegati, elabora procedure gestionali e assiste i vari settori aziendali in fase di loro applicazione.

NOTA

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato il contabile che, in possesso di notevole esperienza e comprovata capacità professionale, è responsabile della rilevazione e del controllo delle attività, passività, costi e ricavi nell'ambito di un settore aziendale specificatamente individuato e/o è preposto ad una unità organizzativa nell'ambito delle strutture aziendali nella quale imposta, coordina e controlla il lavoro di altri addetti alla Contabilità.

Le parti convengono che i passaggi di classe derivati dall'applicazione dei "comporti contrattuali" avverranno — sempre che sussistano i requisiti contrattuali richiesti — con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei "comporti" stessi.

Ai fini del computo del periodo di "comporto" non si terrà conto delle assenze per malattia inferiore ai 4 giorni.



ACCORDO

I giorni 5 e 6 dicembre 1988 la RAI-Radiotelevisione Italiana e la FILIS-CGIL, FIS-CISL e UIL-FILSIC, dopo numerosi incontri tenuti nei mesi di settembre, ottobre, novembre e dicembre 1988, hanno raggiunto un accordo con il quale si intendono definiti i rinvii previsti nel CCL 8.6.1987 sui seguenti argomenti.

Premio produzione

La parte variabile del premio di produzione prevista dalla nota a verbale dell'art. 32 del CCL, con effetto dal settembre 1988, viene determinata:

a) per il 1988 = L. 580.000 medie, da riparametrare, in ragione di anno.

In fase di prima applicazione andranno pertanto corrisposti gli 8/12 dell'importo (periodo settembre '88 — aprile '89). In relazione alla necessità di computare ai fini della determinazione degli aventi diritto le assenze verificatesi nell'intero anno 1988, l'importo sopra richiamato (8/12 di 580.000) sarà integrato fino a concorrenza dell'intera somma e sarà corrisposto agli aventi diritto con le competenze del mese di febbraio 1989, in anticipo rispetto le previsioni contrattuali. La corresponsione del premio di produzione è legata al conseguimento di un incremento di produttività dell'1,50% rispetto al 1987, calcolato secondo i criteri illustrati (ore di trasmissione ponderate, con base 100 TV nazionale, diviso numero dei dipendenti a t.i. più unità anno di dipendenti a t.d., escluse le sostituzioni del personale assente).

Per quanto riguarda il diritto a percepire il premio di produzione, si conviene che esso sia legato alle presenze secondo il seguente schema:

- assenze fino a 10 giorni : 100% dell'importo;
- assenze da 11 a 15 giorni : 90% dell'importo;
- assenze da 16 a 25 giorni : 70% dell'importo;
- assenze da 26 a 30 giorni : 60% dell'importo;
- assenze da 31 a 35 giorni : 50% dell'importo;
- assenze superiori a 35 giorni nel corso dell'anno non danno diritto ad alcun compenso.

Non sono computati come assenze le ferie, i giorni di PR e PF, i giorni festivi, il periodo di assenza obbligatorio per maternità. Per il solo anno 1988 le assenze del periodo 1.1.88 — 31.8.88 sono ridotte del 20%.

b) per il 1989 = L. 600.000 medie, da riparametrare.

Tale importo sarà corrisposto con le competenze del mese di aprile 1990, unitamente alla parte fissa di cui all'art. 32 del CCL, secondo i criteri sopra descritti, ad eccezione ovviamente di quanto previsto in via transitoria per il solo anno 1988. In particolare si conferma che la maturazione del diritto alla corresponsione del premio di produzione è legata al conseguimento di un incremento di produttività, nel 1989, dell'1,50% rispetto al 1988.

La parte variabile del premio di produzione, così come istituita e determinata nel presente accordo, non sarà valida ad alcun effetto legale e contrattuale, ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.

Premio di presenza

La regolamentazione prevista per l'entità, gli scaglionamenti per fascia e le condizioni di fruizione del premio di presenza viene così determinata:

- L. 400.000 riparametrate per il personale che nel quadrimestre superi le 750 ore di presenza;
- L. 600.000 riparametrate per il personale che nel quadrimestre superi le 800 ore di presenza.

Per il personale che rientri nelle previsioni sopra indicate, e che abbia partecipato nel quadrimestre preso a riferimento a produzioni costituenti i cosiddetti "grandi eventi" (Festival di Sanremo, Fantastico, Giro d'Italia) sarà corrisposto un ulteriore importo di L. 200.000.

Le parti convengono che l'eventuale individuazione di produzioni assimilabili ai "grandi eventi" sopra indicati debba avvenire previo confronto tra le parti stesse per la verifica della sussistenza dei medesimi requisiti presenti nelle produzioni citate.

Ai fini del computo delle ore di presenza, le parti convengono che saranno considerate utili le giornate di ferie.

Sarà considerata inoltre come intera giornata di presenza quella nella quale viene autorizzato l'anticipato termine dell'orario.

Il premio di presenza, così come regolamentato, compete al personale che fruisce dell'indennità forfettaria del 33%, per il quale permane l'obbligo della timbratura del cartellino. Il premio stesso viene inoltre esteso anche al personale il cui orario di lavoro è disciplinato dall'art. 13 del CCL, sempre che faccia parte stabilmente di équipes di ripresa e che opti per l'accertamento della presenza tramite timbratura del cartellino.

L'estensione del premio a tale personale decorre dal 1° 1.1989.

Indennità variabilità turni

I lavoratori inseriti in settori "a turni" con attività lavorativa di settore di almeno 13 ore hanno diritto alla corresponsione delle maggiorazioni di seguito indicate, in relazione alle diverse ipotesi di variabilità dei turni e della reale effettuazione degli stessi:

- a) nell'arco del mese turni settimanali differenziati, ma identici nell'ambito di ciascuna settimana: 4% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno dei turni settimanali variati, considerandosi tali quelli diversi dai turni prevalenti;
- b) nell'arco della settimana almeno tre turni giornalieri differenziati: 7% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana;
- c) variazioni agli orari settimanali con preavviso di almeno 12 ore: 50% della paga oraria per ciascuna ora di spostamento del turno prefissato;
- d) determinazione giorno per giorno dell'orario di lavoro per tutto il personale operante in esterno in trasferta: 15% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascuna giornata di variazione oraria, significativa rispetto agli orari giornalieri prefissati;
- e) orario spezzato di cui al comma 3 art. 12: corresponsione, per ciascuna ora di intervallo tra i due semiturni, di una maggiorazione del 60% della paga oraria.

La maggiorazione di cui al punto c) è cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b).

La maggiorazione di cui al punto e) è cumulabile con tutte le altre.

Tutte le predette maggiorazioni non sono valide ad alcun effetto legale o contrattuale.

L'Azienda si impegna ad utilizzare le variazioni di turni previste ai vari punti sopra elencati solo in relazione ad effettive esigenze di servizio e/o funzionali previste o sopravvenute. Ciò in particolare per quanto concerne le ipotesi di cui ai punti c), d) ed e) alle quali si farà ricorso solo per esigenze di servizio non diversamente soddisfacibili.

Lavoro notturno

La maggiorazione per lavoro notturno fino alle ore 24 viene elevata al 30% con decorrenza 1.9.1988.

Si stabilisce inoltre che 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.

Qualora la prestazione giornaliera di lavoro ordinario termini non prima delle ore 00,30, la maggiorazione per lavoro notturno riferita all'intero turno secondo quanto previsto al comma precedente, sarà, a decorrere dal 1.1.1989, quella prevista per il lavoro notturno dopo le ore 24,00.

* * *

Dal 1.1.1989 non troveranno più applicazione tutti gli accordi raggiunti in sede locale in materia di orario di lavoro.

Reperibilità

Al fine di una uniforme applicazione dell'istituto l'Azienda provvederà a regolamentare la materia attraverso uno specifico confronto con le OO.SS.

Quadri

A seguito della verifica delle posizioni di quadro prevista dal Contratto Collettivo 8.6.87, le parti definiscono quadri di livello A i registi di 1° livello e quadri di livello B i capi laboratorio di manutenzione delle Sedi senza Centro di Produzione, i Direttori di fotografia, i Coordinatori A.F. di Sede, gli analisti-programmatori ED di 1° livello, i Coordinatori tecnici delle unità operative di ripresa esterna televisiva gestite a livello nazionale, gli impiegati di 1° livello inquadrati nella seconda classe retributiva.

**Premio di produzione
— Parte variabile —**

<u>Classi</u>	<u>Importo 1988</u>	<u>Importo 1989</u>
A	773.200	800.000
1	713.800	738.500
2	669.200	692.300
3	624.500	646.200
4	580.000	600.000
5	535.300	553.900
6	490.700	507.700
7	461.000	476.900
8	416.400	430.800
9	371.800	384.600
10	342.000	353.900
11	297.400	307.700

Premio di presenza

CLASSI	<u>1° SCAGLIONE</u>	<u>2° SCAGLIONE</u>
A	577.800	866.700
1	533.300	800.000
2	500.000	750.000
3	466.700	700.000
4	433.300	650.000
5	400.000	600.000
6	366.700	550.000
7	344.400	516.600
8	311.100	466.700
9	277.800	416.700
10	255.600	383.400
11	222.200	333.300

1870 - 1871

1872 - 1873

1874

1875

1876

1877

1878

1879

1880

1881

1882

1883

1884

1885

1886

1887

1888

1889

1890

1891

1892

1893

1894

1895

1896

1897

1898

1899

1900

1901

1902

1903

1904

1905

1906

1907

1908

1909

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

1927

1928

1929

1930

**Composizione e stampa
a cura
del Centro Riproduzione e Duplicazione
dei Servizi Generali di Segreteria
Divisione Affari Generali
Roma, 24 luglio 1989**

