

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI

DELLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

ROMA - 10 LUGLIO 1969

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI DELLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

(stipulato il 10 luglio 1969)

Il giorno 10 luglio 1969,

tra

l'Associazione Sindacale INTERSIND rappresentata dal Direttore Generale Dr. Piero Mecucci, assistito dal Dr. Giuseppe Capo e dal Dr. Ettore Attolini,

con la partecipazione della RAI - Radiotelevisione Italiana rappresentata dal Vice Presidente On.le Prof. Umberto Delle Fave, dall'Amministratore Delegato On.le Dr. Luciano Paolicchi e dal Direttore Generale Dr. Ettore Bernabei, assistiti dal Dr. Annibale Manu- sardi, dall'Avv. Antonio Cantelli e dal Dr. Dante Poli,

e

la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo in persona del Segretario Generale Sig. Osvaldo Troisi e dei Sigg.i Alfredo Barra, Paolo Morroni, Aldo Gennari, Giulio Grimaldi, Ugo Messora, Giovanni Ayassot, Stelio Bergamo, Giuseppe Coen, Franco Galazzo, Carla Giardino, Franco Amirante, Gianfranco Bassi, Alessandro Benassi, Claudio Cartacci, Narciso Cottafavi, Sergio Ferretti, Mario Foltz, Sergio Fraissinet, Michele Messerklinger, Ugo Pomo, Gioacchino Ruggeri, Claudio Scatena, Silvio Specchio, Claudia Tempestini, Massimo Todde, Alessandro Trotta e Vincenzo Trotta con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro in persona del Dr. Eugenio Giambarba;

la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo in persona del Segretario Generale Dr. Sante Mattei e dei Sigg.i Angelo Ivaldi, Angelo Fefè, Santina Fiumara, Alfredo Gazzola, Franco Tronci, Augusto Bertoli, Valerio Cardia, Giuseppe Marinelli, Giulio Mazzoni e Stefano Milelli con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori in persona del Dr. Gianfranco Chiappella;

l'Unione Italiana Lavoratori dello Spettacolo in persona del Se-

12
gretario Generale Prof. Arturo Abbà e dei Sigg.i Arnaldo Plateroti, Luciano Nicolini, Silvano Incagli, Mario Sammarini, Michele Romano, Giampiero Guidotti, Pio Daddò, Giuseppe Sommi, Pierino Accorrà, Aldo Sommi, Marziano Cavallina, Adolfo Bellatalla, Raffaele Gheri e Sante Brunori con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro in persona del Sig. Tullio Repetto;

il Sindacato Nazionale Autonomo Telespazio RAI in persona del Presidente Sig. Martino Righini e dei Sigg.i Carmine De Vizio, Antonio Lovato, Luigi Demetri, Lorenzo Freguglia, Giorgio Furlanetto, Cesidio Golini, Romeo Ramini, Gaetano Raponi, Giuseppe Scribani e Adriano Rissolo;

l'Associazione Professionale Autonoma Cineoperatori in persona del Presidente Sig. Mariso Varagnolo e dei Sigg.i Mario Carotenuto, Mario Dolci, Paolo Muti e Sergio Arnold,

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per gli impiegati ed operai della Società RAI - Radiotelevisione Italiana.

ART. 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 che esplicano alle dipendenze della Società medesima mansioni di impiegato e di operaio.

Le 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, ad eccezione di quelle di cui agli artt. 18, 21, 25, 29, 35, 37 punto b) e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art. 23.

Chiarimenti a verbale.

L'esclusione degli operai assunti a tempo determinato dall'applicazione dell'art. 23 del contratto collettivo di lavoro non toglie il loro diritto alla conservazione del posto, nei limiti di cui al primo comma dello stesso art. 23, fino alla scadenza del contratto a termine, né toglie il diritto dell'Azienda a far constatare la malattia da un medico di sua fiducia ai sensi del comma 7°, 8°, 9° e 10° dell'articolo medesimo.

Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un mese, il corrispettivo economico degli istituti previsti dagli artt. 20, 31, 32, 42 e 43 del contratto collettivo di lavoro può essere corrisposto maggiorando la retribuzione giornaliera dovuta al lavoratore di una somma uguale al 35 per cento della retribuzione spettantegli per il lavoro normale.

ART. 2

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione avviene in base alle norme sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro a mezzo degli uffici di collocamento regolarmente costituiti. *dell'azienda*

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

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

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

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

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria e le mansioni alle quali il lavoratore viene assegnato;
- c) la misura della retribuzione che non può, in alcun caso, essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore è assegnato;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova; *con riferimento al contratto sottostante*
- e) la sede di prima assegnazione. *sovrapposizione della parte - dell' "art. 10" -*

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

Per l'assunzione delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Dichiarazione a verbale.

Per la materia delle assunzioni si fa riferimento alle intese raggiunte tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori in occasione della stipulazione del presente contratto. Comunque nelle

assunzioni sarà tenuto particolarmente conto, a titolo preferenziale, delle domande presentate dal coniuge o dai figli dei lavoratori deceduti o che siano cessati dal servizio per vecchiaia, invalidità, malattia.

ART. 3

RESIDENZA

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

ART. 4

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore ai sei mesi per le categorie A, B, CI e C, ai tre mesi per le categorie D e Operai Specializzati AI, e ai due mesi per le categorie E e F.

Per gli altri operai specializzati il periodo di prova è di un mese e per gli altri operai di quindici giorni; tuttavia tali periodi potranno, di comune accordo tra le parti, essere prorogati una sola volta di ulteriori quindici giorni.

Durante il periodo di prova è in facoltà di entrambe le parti risolvere in qualunque momento il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità e previdenza aziendale, salvo il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di servizio prestato nella misura stabilita dal presente contratto per la categoria corrispondente alle mansioni espletate.

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 i compensi per le quote di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità in relazione al periodo di servizio prestato.

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

CATEGORIE

In relazione alla natura delle mansioni affidategli, il lavoratore viene assegnato alle seguenti categorie:

1) IMPIEGATI

- Cat. A* — Impiegati di concetto che hanno mansioni direttive o mansioni equivalenti per particolare importanza, ampiezza e natura.
- Cat. B* — Impiegati di concetto che hanno mansioni direttive di minore importanza di quelle della categoria precedente, oppure mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.
- Cat. C1* — Impiegati che svolgono mansioni di concetto che richiedono, oltre ad una compiuta pratica d'ufficio, particolare iniziativa e discrezionalità nell'ambito delle direttive impartite dai preposti all'unità organizzativa cui sono addetti
- Cat. C* — Impiegati di concetto.
- Cat. D* — Impiegati d'ordine che, conseguentemente, esplicano mansioni di minore importanza di quelle della categoria precedente, nonché impiegati che, pur non avendo facoltà di iniziativa, svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare preparazione nel lavoro cui sono addetti. Possono inoltre essere assegnati a questa categoria quegli impiegati che, assunti inizialmente in categoria E, abbiano raggiunto preparazione, esperienza e pratica di ufficio tali da qualificare specificatamente la loro mansione.
- Cat. E* — Impiegati che esplicano mansioni d'ordine.
- Cat. F* — Commessi-uscieri che disimpegnano anche non continuamente mansioni di anticamera.

Inquadramenti particolari

1) Gli impiegati ai quali è attribuita la qualifica di Ispettore di Propaganda e Sviluppo sono assegnati alla categoria B.

2) Per gli annunciatori vengono seguiti i seguenti criteri di assegnazione alle categorie con i minimi stipendiali di cui alle allegate tabelle nn. 2, 5, 7, 10, 13 e 15.

a) categoria minima: la categoria C;

b) annunciatori Roma, Milano, Torino e Napoli: categoria B

dopo un anno e mezzo di anzianità (nei casi dubbi è ammessa una proroga di sei mesi in categoria C previo esame da parte di una commissione esaminatrice della quale farà parte un rappresentante del Sindacato);

c) primi annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli: categoria B con trattamento economico della A.

Ai primi annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli possono essere attribuiti i seguenti compiti:

- collaborare con i settori incaricati nella predisposizione degli orari;
- suggerire proposte per il perfezionamento dei sistemi di lavoro;
- collaborare nelle indagini sui disservizi;
- collaborare nell'addestramento dei nuovi assunti.

3) I lavoratori cui è attribuita la qualifica di funzionario di servizio per i programmi sono assegnati alla categoria B. Detti lavoratori però conseguono tale diritto dopo aver esplicitato per diciotto mesi le relative mansioni.

4) I capi operai, in quanto tali, sono inquadrati in categoria C.

5) Il capo truccatore è inquadrato in categoria C.

E' capo truccatore, in quanto tale, il truccatore che, avendo la più completa preparazione professionale, è responsabile della realizzazione del trucco di tutte le trasmissioni, organizza il lavoro e lo distribuisce fra gli altri truccatori, cura personalmente o interviene nella esecuzione delle truccature di particolare difficoltà o impegno.

6) Gli annunciatori TV sono inquadrati in categoria B.

7) I pittori realizzatori sono inquadrati in categoria C.

8) Gli assistenti di scena sono inquadrati in categoria C.

9) L'assistente di studio è inquadrato in categoria B se è assegnato a produzioni di particolare complessità (esempio: opere, operette, commedie, riviste di analoghe difficoltà, ecc.).

10) Per coloro ai quali l'Azienda dà incarico di capo reparto nelle sezioni tecniche cinematografiche — cat. B
chimico sensitometrista — » C
chimico di laboratorio — » C
datore di luci cinematografico — » C
addetto taglio negativi — » D
tecnico alla truka — » D

Al personale di cui sopra viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 13 lettera a) del presente contratto di lavoro.

2) IMPIEGATI TECNICI

Definizione di impiegato tecnico:

Si intendono per impiegati tecnici gli impiegati addetti all'esercizio ed al coordinamento tecnico delle trasmissioni nonché alla installazione, messa a punto, manutenzione, regolazione, misure, collaudo e costruzione delle apparecchiature meccaniche, elettriche e radioelettroniche con partecipazione alla progettazione cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto il titolo di perito industriale elettrotecnico o radiotecnico o di ingegnere.

Categorie degli impiegati tecnici:

Cat. A — Capotecnico Superiore: è Capotecnico Superiore l'impiegato tecnico che è preposto, con funzioni direttive, ad un Centro Trasmittente di notevole importanza e complessità oppure a reparti, nel loro insieme di notevole importanza e complessità oppure che svolga mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.

Cat. B — Capotecnico: è Capotecnico l'impiegato tecnico preposto, con funzioni direttive, ad un Centro Trasmittente o ad un reparto, sufficientemente caratterizzato ed importante per costituire una unità di lavoro specifica, al quale siano addetti più tecnici, oppure che svolga mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.

Cat. C1 — Primo Tecnico: è Primo Tecnico l'impiegato tecnico che ha la diretta responsabilità del servizio cui attende personalmente o cui è preposto; esplica mansioni inerenti alla installazione, messa a punto, manutenzione, regolazione, misure, collaudo e costruzione delle apparecchiature meccaniche, elettriche, radioelettroniche con partecipazione alla progettazione ed eventualmente all'esercizio tecnico delle trasmissioni.

N. B. - Si precisa che i pontieri, in relazione alla accentuata autonomia delle prestazioni, sono primi tecnici.

Cat. C — Secondo Tecnico: è Secondo Tecnico l'impiegato tecnico che esplica le mansioni di minore importanza fra quelle di cui sopra. Il Secondo Tecnico può sostituire temporaneamente il Primo Tecnico. Il minimo di stipendio e l'indennità tecnica del Secondo Tecnico, nei primi sei mesi dall'assunzione, sono ridotti del 10 per cento.

Cat. D — Situazioni individuali transitorie.

3) OPERAI

- Operai specializzati A1* — Vi appartengono gli operai specializzati A che sono preposti alla guida ed al coordinamento del lavoro di un gruppo di operai, anche specializzati, oppure coloro che, oltre a possedere tutte le caratteristiche richieste per l'inquadramento nella categoria degli operai specializzati A, compiono, in condizioni di autonomia esecutiva e con l'applicazione di particolare e personale competenza, compiti che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati necessari a compierlo.
- Operai specializzati A* — Operai che esplicano mansioni implicanti una preminente capacità tecnica.
- Operai specializzati B* — Operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico-pratica, che si acquista attraverso un necessario tirocinio oppure mediante preparazione avuta in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza e complessità che vengono ad essi affidati.
- Operai comuni* — Operai che eseguono lavori che richiedono una normale e specifica capacità per la loro esecuzione.
- Aiuto operai* — Coloro che sono adibiti a servizi od eseguono lavori per i quali è sufficiente qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni. Si inquadrano in tale categoria i custodi, i fattorini esterni, gli addetti ai servizi vari nelle mense, nei bar, nelle discoteche, nei magazzini ecc. nonché le operaie che esplicano mansioni qualificate, esclusivamente femminili.
- Manovali* — Coloro che eseguono lavori prevalentemente di fatica che non comportano speciale conoscenza o pratica di lavoro.

Inquadramento di operai

1) Appartengono alla categoria degli operai specializzati di gruppo A i meccanici motoristi le cui mansioni importino la revisione completa dei motori a scoppio o di ciclo Diesel i quali siano in possesso dei requisiti tecnici necessari e che abbiano dimostrato nel corso di tre anni di aver disimpegnato con perizia le mansioni affidate; i macchinisti addetti alla conduzione dei compressori delle centrali di condizionamento e che sono in possesso dell'autorizzazione alla condotta dei suddetti compressori e che nel corso di tre anni abbiano dimostrato capacità tecniche e disimpegnato con perizia le mansioni affidate.

A tale categoria sono assegnati anche gli autisti meccanici che, in aggiunta alle loro normali attribuzioni, eseguono le mansioni sopra specificate.

2) I microfoni sono inquadrati nella categoria degli operai specializzati A.

3) L'attrezzista principale dei Centri di Produzione TV è operaio specializzato A.

4) I carrellisti vengono inquadrati in categoria « operai comuni »; sono invece inquadrati in categoria operai specializzati quei carrellisti ai quali per le loro particolari attitudini ed esperienze vengono affidate le mansioni di maggiore complessità e importanza.

5) Il lavoratore che, addetto esclusivamente agli studi televisivi, in essi espliciti, in base alle direttive o in aiuto all'assistente di scena e al macchinista, lavori generici (spostamento di cavi, movimenti di scene o di materiali scenici, manovalanza, ecc.) è inquadrato in categoria aiuto operai.

6) I truccatori sono assegnati:

— il primo truccatore alla categoria degli operai specializzati A.

E' primo truccatore, il truccatore cui è affidato normalmente il compito di eseguire qualsiasi genere di truccatura;

— il truccatore alla categoria degli operai specializzati B.

E' il truccatore cui sono affidate normalmente le truccature meno complesse e che collabora con il primo truccatore o il capo truccatore.

Note a verbale.

1) *La qualifica di Primo Tecnico compete al Secondo Tecnico con quattro anni di effettiva appartenenza a quest'ultima categoria, il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate e quelle di grado superiore che sia stato eventualmente chiamato a svolgere senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione della sua capacità.*

Si conviene di conseguenza:

a) *la Società prenderà in esame ai fini di cui sopra la posizione dei Secondi Tecnici che abbiano compiuto quattro anni di effettiva appartenenza alla categoria;*

b) *nel caso di esito negativo, il tecnico che si ritenga in possesso dei requisiti richiesti può chiedere l'esame della sua posizione che sarà effettuato dalla Società con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali. Del risultato sarà redatto apposito verbale.*

2) Si precisa che l'inquadramento dato ai commessi uscieri (cat. F) non modifica le mansioni che sono usualmente assegnate a tali lavoratori.

3) Nell'applicazione del trattamento economico previsto per gli impiegati tecnici saranno fatte salve le situazioni di miglior favore esistenti alla data di stipulazione del presente contratto e derivanti dal riconoscimento dell'indennità tecnica a singoli lavoratori per le specifiche mansioni in concreto espletate.

Chiarimento a verbale.

Le parti, in riferimento a quanto previsto alla lettera a) del punto 2) degli Inquadramenti particolari, si danno atto di quanto segue:

- ai primi annunciatori viene assegnata la categoria B;
- gli annunciatori nella cui mansione assuma aspetto quantitativamente prevalente la prestazione al microfono verranno inquadrati in cat. B.

Dichiarazioni a verbale.

Sarà formata una Commissione paritetica per identificare le mansioni da inquadrare nelle categorie di nuova istituzione nonché l'inquadramento delle nuove mansioni, provvedendo a tutti i necessari incumbenti contrattuali.

La stessa Commissione esaminerà in via conciliativa le vertenze di inquadramento plurime e collettive.

Nella formazione della Commissione si terrà conto, caso per caso, anche della rappresentanza sindacale delle varie categorie.

L'Azienda, ritenendo necessario di dare alla materia della categorizzazione del personale un più completo assetto, dichiara che presenterà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, entro il 31 gennaio 1970, un proprio progetto di classificazione del personale che sarà esaminato congiuntamente dalle parti a decorrere dal 31 marzo 1970. Resta fin d'ora inteso che gli eventuali accordi entreranno a far parte del contratto di lavoro successivo nell'economia del contratto stesso.

ART. 6

ASSEGNAZIONE DI CATEGORIA DEI LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati, se assunti come tali, dopo il periodo di prova sono assegnati alla categoria C1 e passeranno in categoria B entro un massimo di due anni se otterranno giudizio positivo per il passaggio alla categoria superiore.

de p... n...

I diplomati, se assunti come tali, dopo il periodo di prova sono assegnati alla categoria C e passeranno alla categoria CI entro un massimo di quattro anni se otterranno giudizio positivo per il passaggio alla categoria superiore.

ART. 7

PASSAGGIO DI CATEGORIA E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad altra di diversa categoria, purché il passaggio non comporti peggioramento delle condizioni economiche del lavoratore stesso, né mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, deve essere corrisposta, dopo che sia trascorso un periodo di dieci giorni per il lavoratore inquadrato in categoria impiegatizia e di tre giorni per il lavoratore inquadrato in categoria operaia, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due categorie, salvo il caso che sostituisca il proprio immediato superiore in ferie per i periodi previsti dal presente contratto.

Dopo sei mesi di ininterrotto disimpegno delle mansioni di categoria A e B, tre mesi di ininterrotto disimpegno delle mansioni delle altre categorie impiegatizie e delle categorie «operaio specializzato A1», «operaio specializzato A» e «operaio specializzato B» e due mesi di ininterrotto disimpegno delle mansioni delle restanti categorie operaie, la Società è tenuta a sistemare senz'altro la posizione economica del dipendente assegnandolo alla categoria superiore, salvo che egli abbia sostituito, per i periodi determinati dagli artt. 20, 21, 23 e 24, un lavoratore assente per ferie, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, richiamo alle armi o aspettativa.

Le Organizzazioni contraenti, con accordi da stipulare di volta in volta, aumenteranno i primi due periodi di cui sopra fino ad un massimo, rispettivamente, di 12 e di 6 mesi nel caso di cambiamento di mansioni conseguente alla frequenza di corsi di qualificazione o riqualificazione organizzati o scelti dall'Azienda.

Il passaggio alla categoria superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni conseguente alla frequenza di corsi di qualificazione o sioni delle categorie A e B in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni di altre categorie per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.

In caso di passaggio definitivo alla categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova categoria più gli aumenti di

anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art. 11 sui minimi delle precedenti categorie in cui sono maturati.

Qualora percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito della nuova categoria.

Dichiarazione a verbale.

Per la materia del mutamento definitivo delle mansioni si fa riferimento alle intese raggiunte tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori in occasione della stipulazione del presente contratto.

ART. 8

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, il lavoratore ha diritto di conservare in cifra la retribuzione da operaio, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Il passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato non risolve il rapporto di lavoro e il servizio prestato in qualità di operaio viene considerato per intero agli effetti delle ferie, malattia, preavviso e indennità di licenziamento.

ART. 9

DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:

a) minimo della categoria cui il lavoratore è assegnato e della zona territoriale di appartenenza;

b) aumenti di anzianità calcolati sui minimi della categoria in cui sono maturati e sulla relativa contingenza;

c) aumento per anzianità di categoria di cui all'ottavo comma dell'art. 11;

d) aumenti di merito. ?

L'aumento per anzianità di categoria indicato nella precedente lettera c) e gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di passaggio di categoria, dal minimo della categoria superiore; non sono invece assorbiti in caso di aumento dei minimi.

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.

Per quanto riguarda le indennità speciali, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono o nelle eventuali norme nazionali istitutive.

L'indennità di contingenza resta regolata dalle norme e modalità stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti. Il valore del punto dell'indennità di contingenza per il Primo Tecnico è di lire 31,37.

ART. 10

MINIMI DI STIPENDIO

I minimi di stipendio per le categorie dei lavoratori indicate nell'art. 5, in base alle rispettive zone di appartenenza sono quelli indicati nelle allegate tabelle.

Per i lavoratori di età dai 18 ai 20 anni i minimi di stipendio indicati nelle predette tabelle sono ridotti del 2,50 per cento; per i lavoratori di età dai 16 ai 18 anni del 15 per cento; per gli inferiori ai 16 anni del 30 per cento.

ART. 11

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore allo scadere di ogni biennio ha diritto ad un aumento del 5 per cento del minimo di stipendio previsto per la categoria di appartenenza al momento della maturazione del diritto all'aumento e per la zona territoriale di appartenenza nonché dell'indennità di contingenza. In occasione del compimento del 25° anno di servizio il lavoratore ha diritto ad uno speciale aumento supplementare del 5 per cento sul minimo della categoria e zona territoriale di appartenenza al momento della maturazione del diritto, nonché sulla indennità di contingenza.

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

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà effetto dal 1° gennaio successivo.

I minimi di stipendio o paga, eventualmente ridotti per età, vengono maggiorati del 5 per cento del rispettivo minimo per ogni biennio di servizio prestato in data successiva al 1° gennaio 1937, e del 2 per cento per ogni anno di servizio prestato antecedentemente e fino al 1° gennaio 1928.

Le frazioni di anno di servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1937, sono considerate per quadrimestre (1).

In caso di aumento dei minimi gli aumenti di anzianità maturati saranno ricalcolati sui nuovi minimi corrispondenti a quelli cui erano riferiti (2).

Il lavoratore non potrà superare, per aumenti biennali, il 65 per cento del minimo della categoria di appartenenza e della relativa indennità di contingenza, oltre l'aumento maturato in occasione del compimento del 25° anno di servizio.

Indipendentemente dagli aumenti di cui sopra, al lavoratore, al compimento dell'ottavo anno di effettivo servizio nella medesima categoria contrattuale, sarà corrisposto un aumento di retribuzione pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza e della relativa indennità di contingenza.

Tale aumento non si applica a quei lavoratori che sono inquadrati nella categoria massima prevista dal contratto collettivo che regola il loro rapporto, a meno che non si tratti di un'unica categoria contrattuale senza sviluppo di carriera ed esclusi gli impiegati di categoria A ai quali, al compimento dell'ottavo anno di anzianità nella categoria, sarà corrisposto un aumento dello stipendio individuale di L. 8.000 mensili.

In caso di aumento dei minimi l'aumento per anzianità di categoria sarà ricalcolato sul nuovo minimo corrispondente.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo dell'aumento per anzianità di categoria si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà effetto dal 1° gennaio successivo.

Chiarimenti a verbale.

Si precisa che l'aumento di cui al quart'ultimo comma del presente articolo verrà corrisposto anche ai capi operai, assistenti alla regia e agli operatori animatori A. Lo stesso aumento si applica, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella misura stabilita per gli impiegati di categoria A (L. 8.000 mensili) anche al regista A, al 1° tecnico delle luci, al 1° cameraman, al capo montatore e al 1° operatore da ripresa.

(1) In caso di variazioni dei minimi, le maggiorazioni per ogni anno di servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1937, gli aumenti biennali maturati per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 al 31 maggio 1952, le maggiorazioni riconosciute a titolo di rivalutazione degli aumenti biennali stessi (Accordo Interconfederale 14 giugno 1952) subiranno le variazioni eventualmente concordate.

(2) In base a quanto stabilito negli Accordi Interconfederali sul conglomeramento stipulati in data 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954, in caso di variazioni dei minimi saranno ricalcolati gli aumenti biennali maturati dal 1° giugno 1952 in poi.

Agli effetti del quart'ultimo comma del presente articolo non si considera passaggio di categoria quello che, intervenuto dopo quattro anni di appartenenza del lavoratore alla medesima categoria, comporti allo stesso un beneficio retributivo tabellare inferiore al 6 per cento.

Disposizione transitoria.

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.

Le somme percepite dal personale a seguito del riconoscimento operato dai precedenti contratti di lavoro, degli scatti di anzianità per il periodo anteriore al 1° gennaio 1937, non saranno, in via eccezionale, computate ai fini del massimale del 65 per cento previsto dal settimo comma del presente articolo.

ART. 12

TERZO ELEMENTO

Agli operai cui sono attribuite le seguenti qualifiche è corrisposto un terzo elemento nelle seguenti misure:

Operai specializzati A	L. 8.250
Operai specializzati B	» 7.150
Operai comuni	» 6.050
Aiuto operai	» 5.500
Manovali	» 3.850

Tale elemento rimarrà fisso nell'attuale misura fino alla scadenza del presente contratto.

ART. 13

INDENNITA' SPECIALI

a) Indennità tecnica

1) E' corrisposta ai lavoratori di cui al punto 10) dell'art. 5 (Inquadramenti particolari) nelle seguenti misure mensili:

Categoria B	L. 38.440
Categoria Cl	» 29.850
Categoria C	» 23.200
Categoria D	» 19.430

In caso di successive variazioni dei minimi di stipendio, l'indennità di cui sopra sarà determinata, sulla base dei nuovi minimi stipendiali, nello stesso rapporto attualmente esistente tra essa ed i minimi di stipendio.

2) E' corrisposta agli impiegati tecnici nelle seguenti misure mensili:

	dal 1°.1.1969	dal 1°7.1970
Cat. A - Capotecnico Superiore	23.700	11.850
Cat. B - Capotecnico	21.240	10.620
Cat. C1 - 1° Tecnico	16.500	8.250
Cat. C - 2° Tecnico	12.740	6.370
Cat. D - Situazioni ind. transitorie	10.660	5.330

Dal 31 dicembre 1971 la predetta indennità, per gli impiegati tecnici, si intende totalmente conglobata nei minimi stipendiali decorrenti da tale data.

L'indennità di cui ai predetti punti 1) e 2) è considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di quiescenza, previdenza aziendale, malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e compensi per lavoro straordinario.

b) *Indennità microfono*

Agli annunciatori viene corrisposta un'indennità microfono nelle misure mensili di cui alle allegate tabelle A e B.

Dal 31 dicembre 1971 la predetta indennità si intende totalmente conglobata nei minimi stipendiali decorrenti da tale data.

L'indennità suddetta viene considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di quiescenza, previdenza aziendale, malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e compensi per lavoro straordinario.

c) *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 dello stipendio minimo della categoria e rispettiva zona territoriale di appartenenza per i cassieri delle agenzie postali;

— 8,2 per cento dello stipendio minimo della categoria e rispettiva zona territoriale di appartenenza per i cassieri di sede e di agenzia postale dei Centri di Produzione;

— 10,5 per cento dello stipendio minimo della categoria e rispettiva zona territoriale di appartenenza per il cassiere principale delle Direzioni Generali e dei Centri di Produzione.

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 categoria e rispettiva zona territoriale di appartenenza.

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

d) Indennità per macchine elettrocontabili

Ai lavoratori addetti continuamente a macchine elettrocontabili scriventi, in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità graduabile dal 3,3 per cento fino ad un massimo dell'8,2 per cento del minimo della categoria e rispettiva zona territoriale di appartenenza, a seconda della gravosità del lavoro. Tale indennità è graduabile dall'8,2 per cento al 13,4 per cento per gli operatori e le perforatrici addetti ai Centri Meccanografici aziendali.

La predetta indennità è computabile nella retribuzione ai soli effetti dei compensi per lavoro straordinario e, per gli addetti ai Centri Meccanografici, del trattamento di quiescenza, malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

e) Indennità di disagiata residenza

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

- | | |
|---|----------|
| 1) Trasmettitori di: Terrerosse, Monza, Camaldoli, Trieste Monte Radio | L. 3.180 |
| 2) Trasmettitori di: Eremo, Budrio, Ceglie del Campo, Campalto, Caltanissetta, San Remo, San Silvestro, Prato Smeraldo, Portofino, Rocca Priora | » 5.710 |
| 3) Trasmettitori di: Siziano, Monte Pellegrino, Santa Palomba, Marcianise, Morlupo, Martina Franca | » 7.360 |
| 4) Trasmettitori di: Sestu, Monticolo | » 9.520 |
| 5) Trasmettitori di: Monte Conero, Coltano, Monte Peglia, Monte Venda, Monte Luco, Monte Argentario, Trivero, Monte Favone, Monte San Nicolao | » 17.780 |
| 6) Trasmettitori di: Monte Lauro, Monte Caccia, Gamberie, Pomarico, Monte Serra, Monte Penice, Monte Faito | » 25.390 |
| 7) Trasmettitori di: Monte Sambuco, Monte Beigua, Roseto Capo Spulico | » 34.280 |
| 8) Trasmettitori di: Punta Badde Urbara, Monte Vergine, Monte Scuro | » 41.890 |
| 9) Trasmettitori di: Monte Cammarata, Monte Nerone, Monte Soro, Monte Limbara, Monte Serpeddi | » 50.780 |

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

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.

Ai lavoratori addetti ai Trasmettitori dal 5° al 9° gruppo, cui compete l'indennità di disagiata residenza nella intera misura mensile stabilita al primo comma della presente lettera e), 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.

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 frequenti dette scuole.

Ai custodi dei Trasmettitori è corrisposta l'indennità di disagiata residenza nella misura prevista per gli altri lavoratori nel primo comma della presente lettera e). 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 abitazione.

La Società provvederà ad inviare tre volte la settimana alle località del 3° e 4° gruppo, e cinque volte per le località dei gruppi dal 5° al 9°, salvo casi di impossibilità, un proprio mezzo, del quale il personale e i familiari potranno servirsi per raggiungere il centro cittadino più vicino.

f) Indennità di pernottamento

Ai lavoratori che, in dipendenza del servizio, al termine dell'orario di lavoro accettino di pernottare nei locali della Società sul luogo del lavoro, viene corrisposta un'indennità di L. 1.000 per notte e in tal caso l'intervallo tra due turni di lavoro di nove ore, previsto al quarto comma dell'art. 14, può essere ridotto a sette ore.

g) Indennità zona malarica

Ai lavoratori che risiedono e prestano la loro opera in zona malarica viene corrisposta un'indennità di L. 3.500 mensili.

La stessa indennità viene corrisposta ai lavoratori che abbiano contratto la malaria durante la permanenza in servizio in zona malarica, anche dopo che abbiano lasciato detta zona, per tutta la durata della malattia, ma per un periodo non superiore a due anni dal momento in cui hanno lasciato la zona malarica.

h) Indennità viaggi Ispettori e facenti funzioni

Agli Ispettori della Propaganda e Sviluppo e facenti funzioni che compiano viaggi con automezzi o altri mezzi di trasporto, in sostituzione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 14 viene corrisposta un'indennità di L. 5 per ogni chilometro di percorso extra-urbano.

i) 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. 25.000, L. 45.000 e L. 65.000 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.

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

per gli uomini L. 38.500 per trimestre
per le donne » 99.000 per trimestre

salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda.

l) Indennità temporanea addetti ai ponti mobili e alle squadre MIAF

Ai tecnici ed agli operai dei ponti mobili e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, è corrisposta una indennità nella misura, ragguagliata a mese, rispettivamente di L. 8.000 e L. 7.000.

m) Indennità fattorini motociclisti

Agli addetti ai servizi vari adibiti prevalentemente alle mansioni di fattorino motociclista è corrisposta una indennità mensile di L. 3.000.

n) Indennità guida automezzi sociali

Al personale impiegatizio che, in relazione alle mansioni che svolge, accetta di guidare automezzi dei quali la Società abbia la disponibilità per proprietà o noleggio, verrà corrisposta un'indennità nelle seguenti misure:

a) L. 4.500 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliera inferiori a 14 ma superiori a 3;

b) L. 6.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliera superiori a 14.

Qualora il personale interessato effettui nel mese anche un solo servizio di guida che oltrepassi l'esterno della cinta daziaria della propria residenza di lavoro, avrà diritto alla corresponsione della indennità relativa al primo scaglione.

Tale indennità compete anche al personale operaio, non autista, che in relazione alle normali mansioni guidi automezzi sociali in via accessoria.

Agli impiegati può essere richiesta dall'Azienda la guida di autovetture sociali dei tipi attualmente affidati o di futuri tipi equivalenti.

Sono a carico dell'Azienda le spese di bollo per la patente.

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.

Chiarimenti a verbale.

Si considerano zone malariche, agli effetti dell'articolo 13, quelle nelle quali, all'atto della stipulazione del presente contratto, viene corrisposta l'indennità relativa. La eventuale estensione di detta indennità ai lavoratori di altre località potrà essere stabilita dalle Organizzazioni stipulanti, in relazione alle condizioni sanitarie locali.

ART. 14

ORARIO DI LAVORO *7 no 12*

La durata del lavoro normale è fissata in 40 ore settimanali, per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro; in 45 ore settimanali, per il personale addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, con eccezione degli autisti, degli uscieri e dei fattorini per i quali la durata del lavoro normale è fissata in 42 ore settimanali.

La durata dell'orario di lavoro giornaliero non può eccedere le ore otto, salvo che si tratti di personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il quale l'orario stesso non potrà superare le nove ore.

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 av-

venga — e per i giorni in cui avviene — l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di una 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.

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 compiuto 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 compiuto 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.

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.

Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.

Gli orari di lavoro come sopra comunicati in caso di invio in trasferta, possono essere modificati nei limiti di cui appresso:

— per le squadre di riprese esterne TV ed RF, l'orario di lavoro non può essere variato quanto trattasi di modificazioni al piano di lavoro programmato dipendenti da circostanze non imputabili a fatto dell'Azienda;

— per le squadre di ripresa cinematografica e negli altri casi di lavoratori inviati in trasferta alle dipendenze di un preposto, l'orario di lavoro, salvo quello del primo giorno, è fissato, giorno per giorno, dal preposto medesimo;

— per i lavoratori isolati, l'orario di lavoro è determinato dalle esigenze del servizio, nei limiti delle direttive da ciascuno di essi ricevute.

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.

Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavora-

tore, 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 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.

Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbano compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.

Norme particolari.

Ai lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia le ore di lavoro comprese tra le 40 e le 45 settimanali saranno retribuite con il 60 per cento dello stipendio orario individuale, con la eccezione degli autisti, degli uscieri e dei fattorini per i quali le ore comprese fra le 40 e le 42 settimanali saranno retribuite con la quota oraria dello stipendio mensile.

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.

Dichiarazioni a verbale.

a) *L'Azienda ha già adottato per il 70 per cento circa del personale la ripartizione del lavoro settimanale su 5 giorni. L'Azienda stessa esaminerà la possibilità di una ulteriore estensione della settimana corta compatibilmente con le esigenze del servizio o della produzione.*

b) *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 rappresentanze sindacali concordano di esaminare a parte detto problema per una confacente soluzione.*

ART. 15

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di domenica.

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 al quarto comma dell'art. 14.

Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.

Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di servizio con preavviso di 48 ore; quando lo spostamento venga effettuato con un preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.

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

Dichiarazione 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. 16

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) 19 marzo | — S. Giuseppe |
| 4) Ascensione | |
| 5) Corpus Domini | |
| 6) 29 giugno | — Ss. Pietro e Paolo |
| 7) 15 agosto | — Assunzione |
| 8) 1° novembre | — Ognissanti |
| 9) 8 dicembre | — Immacolata Concezione |
| 10) 25 dicembre | — Natale |
| 11) 26 dicembre | — S. Stefano |
| 12) Giorno di Pasqua | |
| 13) Lunedì di Pasqua | |
| 14) Festa del Patrono locale | |

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

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

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

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

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

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 viaggio. Le ore di viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 14 (paga normale).

Nota a verbale.

La « festa del Patrono locale » rimane convenzionalmente fissata: per la città di Roma, il giorno 24 giugno; per la città di Venezia, il giorno 21 novembre.

ART. 17

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO, LAVORO FESTIVO E LAVORO DOMENICALE

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

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

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.

Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario normale di cui all'art. 14.

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.

Sono considerate ore notturne quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

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 %	1050
lavoro straordinario notturno	60 %	1295
lavoro festivo	60 %	1295

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. 18, computabili, ai sensi dell'articolo medesimo, ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

lavoro notturno fino alle 24	15 %
lavoro notturno oltre le 24	40 %

Quando un turno di lavoro, iniziato ed effettuato in orario notturno per almeno il 75 % della sua durata, termina in ore diurne, queste ultime saranno retribuite con la stessa maggiorazione prevista per il lavoro notturno.

Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma precedente, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.

Le ore di lavoro ordinario compiute in giornate domenicali saranno retribuite con la sola maggiorazione, calcolata sullo stipendio individuale normale e sull'indennità di contingenza, nella misura del 20 % se effettuate fino alle ore 24 e del 45 % se effettuate dalle 0 alle 6.

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 15 per cento della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.

1058 $\frac{1}{2}$ / N 1970 1630 P. 1111 2

Quando il lavoro termina oltre le ore 24 e manchi il servizio pubblico, 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.

La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.

Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di $\frac{1}{12}$ della 13^a mensilità e delle indennità per le quali il computo è espressamente previsto dall'art. 13 per il lavoratore che effettua l'orario di 40 ore settimanali; per 182 per il lavoratore che effettua l'orario di 42 ore settimanali e per 192 per quello che ha l'orario di 45 ore.

Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

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.

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.

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 prescritte maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro.

Nota a verbale.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario degli scenografi TV, data la particolare natura delle mansioni loro affidate, esso sarà retribuito a mezzo di forfait con i sistemi in uso presso l'Azienda per le categorie direttive.

Chiarimento a verbale.

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

ART. 18

PERMESSI

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

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un

periodo minimo di licenza di 10 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.

Ai lavoratori che si assentino dal servizio per la visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di giorni 10.

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.

Al lavoratore che ne faccia richiesta verranno concessi, per sostenere esami, brevi permessi straordinari non computabili in conto ferie e con decorrenza della retribuzione, salvo sempre contrarie esigenze di servizio.

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.

ART. 19

SERVIZIO MILITARE

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.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

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.

In caso di richiamo alle armi, al lavoratore compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo.

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 spettantigli.

Chiarimenti a verbale.

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

ART. 20

FERIE

Il lavoratore per ogni anno di servizio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:

- ~~15~~ giorni lavorativi fino a 3 anni di anzianità;
- ~~20~~ giorni lavorativi oltre i 3 anni e fino a ~~7~~ anni di anzianità;
- ~~25~~ giorni lavorativi oltre i 7 anni e fino a 10 anni di anzianità;
- ~~30~~ giorni lavorativi oltre ¹⁰ 10 anni di anzianità.

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 15, 20, 25 e 30 giorni complessivi.

Al lavoratore che all'epoca del normale godimento delle ferie non abbia raggiunto i 12 mesi di servizio viene attribuito un giorno di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Qualora durante il godimento delle ferie il lavoratore si ammalasse 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.

In caso di malattia o infortunio che non abbia 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.

Le ferie devono essere normalmente fruito durante il periodo da maggio ad ottobre, salvo che a domanda del lavoratore o per inderogabili esigenze di servizio debbano essere effettuate in altri periodi dell'anno.

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.

E' ammesso il frazionamento delle ferie, tanto per esigenze di servizio, quanto per necessità del lavoratore, in non più di due periodi, salvo casi eccezionali.

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.

Non è consentita la rinuncia al riposo annuale né la sostituzione di esso con compenso alcuno.

Le ferie non debbono essere computate nel periodo di preavviso.

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.

Le giornate festive con orario dimezzato di cui alla lettera c) dell'art. 16, agli effetti delle ferie contano come giorni lavorativi.

Il periodo di ferie spettante al lavoratore in Sardegna, proveniente dal Continente, è aumentato di due giorni.

Chiarimenti a verbale.

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.

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.

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

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

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

ART. 21

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 degli assegni, 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.

DI GIURISPRUDENZA

ART. 22

A S S E N Z E

Tutte le assenze debbono essere giustificate e le giustificazioni debbono pervenire alla Direzione entro il primo giorno di assenza o, eccezionalmente, non più tardi del mattivo successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

ART. 23

M A L A T T I A

Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per i seguenti periodi:

- a) al personale con anzianità fino a 3 anni: 6 mesi;
- b) al personale con anzianità fino a 6 anni: 9 mesi;
- c) al personale con anzianità oltre 6 anni: 12 mesi.

La Società corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per i due terzi dei periodi sopra indicati e metà della retribuzione per l'altro terzo.

Trascorsi i periodi di cui sopra, qualora perduri la malattia, la Società, a richiesta del lavoratore, gli conserverà il posto senza corresponsione di assegni per un periodo pari a quello previsto per la aspettativa.

Nel corso di un anno il trattamento sopra previsto può essere fruito dal lavoratore una sola volta, continuativamente o in più riprese, cumulandosi cioè i singoli periodi di interruzione qualora la malattia sia divenuta cronica o si verificano ricadute.

Qualora però nel corso dello stesso anno il lavoratore che abbia già fruito totalmente o in parte del trattamento di malattia cui ha diritto incorra in altra malattia, la quale abbia cause e caratteri del tutto indipendenti dalla prima, il trattamento stesso sarà riapplicato.

Agli effetti delle norme sopra stabilite, l'anno si intende avere inizio dal primo giorno di assenza per malattia.

La Società ha il diritto di far constatare dal medico o dai medici di sua fiducia 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 ricevere il medico o i medici di fiducia dell'Ente e di sottoporsi alla loro visita, sotto pena di perdere i benefici del trattamento. In caso di divergenza tra il medico di fiducia della Società e quello di fiducia del lavoratore, ove il contrasto non sia direttamente risolto tra i due sanitari, potrà essere de-

ferito, su richiesta della Società o del lavoratore, ad un arbitro o ad un collegio arbitrale, costituito di almeno tre medici.

La nomina dell'arbitro o del collegio arbitrale sarà rimessa, in caso di disaccordo tra le parti e su richiesta della parte più diligente, al Presidente del Tribunale avente giurisdizione sul territorio ove agisce la Sede cui il lavoratore appartiene.

L'arbitro o gli arbitri decideranno come amichevoli compositori e senza formalità procedurali. Qualora la malattia si prolunghi oltre il termine previsto per la conservazione del posto, sarà in facoltà della Società o del lavoratore addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro con i diritti e gli obblighi previsti per il caso di licenziamento; ove non avvenga la risoluzione del rapporto, il rapporto stesso resterà sospeso.

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.

Il lavoratore il quale ha notificato la sua assenza per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di fiducia della Società. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità come, ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura.

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.

ART. 24

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Salvo quanto disposto nel presente articolo, alle lavoratrici, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni della L. 26 agosto 1950 n. 860 e successive modificazioni.

In sostituzione di quanto previsto dalla lett. c) dell'art. 5 della precitata legge, la Società consentirà la astensione dal lavoro della lavoratrice per un periodo di tre mesi successivi alla data del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso dall'Ispettorato del Lavoro a norma del primo comma dell'art. 6 della Legge.

A parziale modifica dell'art. 17 della legge medesima, la Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione dal lavoro fissati dalle lettere a) e b) del detto art. 5 e durante il periodo di tre mesi previsto dal secondo comma del presente articolo, l'83,33 per cento della retribuzione mensile.

TRASFERIMENTI

La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera; in tal caso deve garantire al lavoratore un decoroso alloggio con un canone mensile non superiore ad un ottavo dello stipendio individuale.

Il lavoratore che non accetti il trasloco o che venga liquidato, mantiene il diritto al trattamento di quiescenza ed al preavviso.

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 eguale periodo, la diaria intera per il coniuge e per ogni altro congiunto a carico.

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.

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.

Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti in caso di morte del lavoratore.

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.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.

Note a verbale.

1) Agli effetti dell'applicazione del primo comma del presente articolo dal calcolo dell'ottavo dello stipendio individuale verrà detratto un importo pari all'ottavo dei 41 punti di contingenza conglobati a' sensi dell'accordo interconfederale 21 dicembre 1968, dell'indennità tecnica e dell'indennità microfono conglobate e conglobande a termini del presente contratto.

2) Si chiarisce che la dizione « canone » comprende le spese di portierato, illuminazione scale, ascensore e acqua quando non sia erogata con contatore familiare, escluso il riscaldamento degli appartamenti.

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 quella, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.

La Società inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini del loro accoglimento, le richieste dei tecnici addetti da almeno quattro anni ad uno dei trasmettitori indicati nella lettera e) dell'art. 13 di rientrare alla sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici addetti ai trasmettitori più disagiati e dei capifamiglia avranno la precedenza.

2) Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società e le Commissioni Interne competenti.

Norma transitoria

Ai fini dell'applicazione della dichiarazione a verbale 1) le parti si incontreranno, entro quattro mesi dalla data di stipulazione del contratto, per approfondire la questione e per determinare le linee direttive dell'avvicendamento ai Centri trasmettenti.

ART. 26

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. 27
ALLOGGIO

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

ART. 28
ABITI DA LAVORO

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

ART. 29
ABBONAMENTO ALLE RADIOAUDIZIONI

Ad ogni lavoratore spetta il rimborso dell'abbonamento alle radioaudizioni, nonché alla televisione, escluse le tasse erariali.

ART. 30
INDENNITA' DI MENSA

L'indennità di mensa viene corrisposta nella misura di L. 180 giornaliera. L'indennità stessa, nelle località in cui esiste la mensa, viene versata alla gestione mensa, mentre viene corrisposta ai singoli nelle località ove la mensa non è istituita (1).

ART. 31
TREDICESIMA MENSILITA'

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

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.

(1) L'indennità di mensa è regolata inoltre dall'Accordo Interconfederale 20 aprile 1956.

ART. 32

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

(Premio chiusura campagna abbonamenti)

Entro il 30 giugno di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

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.

Chiarimenti a verbale.

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

ART. 33

INDENNITA' INVERNALE

L'indennità invernale viene corrisposta ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato, nelle Sedi Nord e nelle Sedi di Cosenza, Perugia, Pescara e Potenza, nonché nelle località di appoggio dei trasmettitori di altitudine superiore ai 300 metri s.l.m., nella misura di L. 63.000 per i capifamiglia e di L. 53.000 per i non capifamiglia; nelle Sedi Centro-Sud, nella misura di L. 55.000 per i capifamiglia e di L. 48.000 per i non capifamiglia. Tale indennità viene erogata in due rate uguali, delle quali la prima entro il primo settembre e la seconda entro il primo febbraio.

L'indennità suddetta sarà corrisposta altresì al personale a tempo determinato con le seguenti modalità:

— una rata di indennità invernale verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato per un periodo non inferiore ai quattro mesi interi nel periodo settembre-aprile;

— l'intera indennità verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato in servizio per tutti gli otto mesi da settembre ad aprile.

ART. 34

GRATIFICA ISPETTORI

Tenuto conto delle mansioni svolte dagli Ispettori della Propaganda e Sviluppo e facenti funzioni — cui nei giorni di viaggio e di permanenza in zona non si applica l'art. 14 del contratto — viene loro 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.

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.

ART. 35

ASSEGNO NUZIALITA'

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.

In caso di matrimonio fra due lavoratori, l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà assegno all'altro coniuge.

ART. 36

ASSISTENZA MALATTIA

L'assistenza di malattia ai lavoratori e ai familiari è disciplinata dalle disposizioni di legge e dagli accordi sindacali vigenti in materia.

ART. 37

ASSICURAZIONI PER INFORTUNI

La Società, in aggiunta alle assunzioni 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 pari a 5 annualità di stipendio con un massimo di L. 10.000.000 per il caso di morte e di 6 annualità di stipendio per il caso di invalidità permanente totale con un massimo di L. 12.000.000;

b) per il rischio extra professionale: un indennizzo pari a 5 annualità di stipendio con un massimo di L. 5.000.000 per il caso di morte e di 6 annualità di stipendio per il caso di invalidità permanente totale con un massimo di L. 6.000.000;

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

ART. 38

DOVERI DEL LAVORATORE

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 dall'Azienda per il controllo delle presenze;

d) eseguire con diligenza il compito a lui affidato, assumendone 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.

Al lavoratore è particolarmente vietato:

a) trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto del 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.

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. 39

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da oltre 10 fino a 15 giorni;
- 7) licenziamento senza preavviso e con indennità.

La sospensione di cui al punto 6° 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°, 4° e 5°.

Il provvedimento di cui al punto 7° 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.

Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le mancanze, salvo quelle per le quali è previsto il provvedimento di cui al punto 1°, devono essere tempestivamente contestate al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza della Commissione Interna, potrà apportare le sue ragioni.

Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4°, 5° e 6° ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito dalla Commissione Interna, potrà produrre nuovi elementi.

Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga sussisterne i presupposti, 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. 40

ANZIANITA' CONVENZIONALE

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.

Per i lavoratori provenienti da Società consociate, nel computo dell'anzianità di servizio viene utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società. Tale riconoscimento vale anche agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità, a meno che per il periodo di servizio prestato alle dipendenze delle predette società l'interessato non abbia ricevuto la liquidazione.

L'anzianità per il servizio prestato presso il P.W.B. viene riconosciuta utile a tutti gli affetti.

La durata dei corsi pratici aziendali di preparazione professionale, organicamente organizzati e superiori ai due mesi, è computata nell'anzianità di servizio quando, ai fini dei corsi stessi, l'Azienda inquadri il lavoratore in una propria unità di lavoro, richiedendogli opera produttiva.

Disposizione transitoria.

La norma di cui all'ultimo comma del presente articolo si applica anche ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, purché assunti successivamente al 1950. Ai predetti lavoratori, tuttavia, l'anzianità di servizio sarà riconosciuta limitatamente agli aumenti periodici di anzianità maturandi, alle ferie maturande, al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Ai fini dell'applicazione di quanto sopra i lavoratori interessati dovranno inoltrare, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre 1969, motivata e dettagliata domanda alla Direzione Centrale del Personale, tramite la Sede di appartenenza.

Art. 41

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Salvo il caso di licenziamento per motivi disciplinari, 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
» 2 » » » » » da 2 a 4 »
» 3 » » » » » da 4 a 7 »
» 4 » » » » » da 7 a 10 »
» 5 » » » » » oltre i 10 »

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.

I termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà.

I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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.

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.

E' 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 d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile agli effetti dell'anzianità.

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.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.

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. 42

INDENNITA' DI ANZIANITA'

La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto al lavoratore di percepire una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio. Le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi arrotondando per eccesso la frazione di mese.

La quattordicesima mensilità (premio chiusura campagna abbonamenti) viene considerata utile ai fini del conteggio della retribuzione per l'indennità di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono comprese nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, non intendendosi per tali le indennità speciali previste ai precedenti articoli del presente contratto, a meno che non sia diversamente disposto negli articoli stessi.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi vengono commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se il lavoratore non ha compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

Nessuna detrazione dell'indennità di anzianità è ammessa su quanto spetta al lavoratore per il trattamento di previdenza di cui all'art. 43.

ART. 43

PREVIDENZA AZIENDALE

A favore del lavoratore è istituito un trattamento di previdenza mediante 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.

I conti individuali di previdenza sono fruttiferi di un interesse composto a capitalizzazione mensile del 5 per cento annuo.

La Società è tenuta a fornire a ciascun lavoratore, ogni fine di anno, il rendiconto al 31 dicembre dei conti di previdenza individuale.

La liquidazione per intero del conto nominativo individuale di previdenza spetta:

- a) al lavoratore che lasci il servizio per qualsiasi causa, salvo

che questi, avendone diritto, sia iscritto alla Cassa Pensioni Integrative dei dipendenti RAI istituita con accordo del 1° febbraio 1955. In tal caso, il conto nominativo individuale, all'atto dell'iscrizione verrà versato alla Cassa Pensioni;

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 ed all'iscrizione alla Cassa Pensioni Integrative RAI e, conseguentemente, all'incremento del fondo di previdenza previsto dal presente articolo. Ciò sempre che, a seguito della novazione del rapporto, al lavoratore competa un diverso e particolare trattamento previdenziale obbligatorio.

Chiarimenti a verbale.

Le parti si son date atto che la Società conserverà « ad personam » gli importi attuali di accreditamento mensile qualora risultassero superiori a quelli derivanti dal riproporzionamento delle precedenti aliquote; l'impegno in parola ha valore fin tanto che non saranno mutate le aliquote del 6,70 e 2,60 per cento.

ART. 44

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di preavviso e di anzianità verranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme previste al riguardo dall'articolo 2122 del Codice Civile.

Le indennità integrative previste dalla legge 8 gennaio 1942, n. 5 e dal D.D.L. 1° agosto 1945, ove non provveda il competente Istituto, saranno comunque garantite agli aventi diritto dalla Società.

ART. 45

CERTIFICATO DI SERVIZIO

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

ART. 46

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. 47

CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

Il presente contratto uniforma, assorbe e sostituisce tutti i precedenti contratti collettivi vigenti in materia.

Nei confronti dei singoli lavoratori rimangono in vigore le eventuali condizioni più favorevoli in atto.

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 alla successiva clausola transitoria.

ART. 48

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1969 e scadrà il 31 dicembre 1971. Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdettato dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.

Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

ART. 49

COMITATO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

E' costituito il Comitato per la sicurezza sul lavoro al quale sono assegnati compiti tecnico-consultivi ai fini della prevenzione degli infortuni e della tutela contro le malattie professionali sulle questioni ad esso deferite o comunque esaminate.

A tale Comitato parteciperanno cinque dipendenti dell'Azienda designati dalle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentate nelle Commissioni Interne.

ART. 50

ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

Al fine di favorire l'instaurazione di migliori rapporti tra Sindacati ed Azienda e determinare una migliore informativa sui problemi di interesse del Sindacato, le Organizzazioni sindacali rappresentate sul piano nazionale nelle Commissioni Interne possono effettuare, in locali messi a disposizione dall'Azienda, assemblee di lavoratori liberi dal servizio.

I Sindacati nazionali di categoria, eventualmente anche attraverso le proprie Organizzazioni provinciali, dovranno manifestare alla Direzione il loro intendimento di indire l'assemblea con un preav-

viso minimo, salvo casi eccezionali, di 3 giorni, indicando la qualifica dei dirigenti sindacali di categoria o confederali che intendano intervenire. Gli argomenti dell'Assemblea dovranno riguardare questioni di interesse dei lavoratori della RAI.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto possono effettuare, con le stesse modalità, riunioni dei propri iscritti dipendenti dall'Azienda.

Compete alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori curare il corretto andamento delle assemblee per quanto concerne le modalità di svolgimento.

Le assemblee potranno tenersi presso ciascuna delle seguenti sedi di lavoro: Direzione Generale di Roma e di Torino, Centri di Produzione, Sedi, ed altre unità di lavoro aventi complessivamente più di 100 dipendenti.

La data, l'ora ed il luogo dell'assemblea saranno concordati con la Direzione aziendale locale, tenuto conto della disponibilità e della idoneità del locale utilizzabile e, comunque, delle esigenze aziendali.

La concessione di locali per le assemblee non potrà superare mediamente il numero di 7 nell'anno.

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 corresponsioni 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.

ZONE MINIMI

- ZONA I - Firenze, Genova, Milano, Roma e Torino
- ZONA II - Bologna, Bolzano, Napoli, Trieste e Venezia
- ZONA II bis - Palermo città e Monte Pellegrino
- ZONA III - Ancona, Bari, Palermo (altri trasmettitori), Perugia e Pescara
- ZONA IV - Cagliari, Cosenza e Potenza

INDENNITA' MICROFONO DAL 1° GENNAIO 1969

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA III	ZONA IV
<i>Annunciatori radiofonici</i>				
Primi Annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli	19.900	19.660	—	—
B - con anzianità oltre i 4 anni	17.840	17.620	17.000	16.420
B - con anzianità da 2 a 4 anni	15.300	15.100	14.580	14.060
B - con anzianità fino a 2 anni	12.740	12.580	12.140	11.720
C - con anzianità oltre i 4 anni	14.080	13.800	13.380	12.940
C - con anzianità da 2 a 4 anni	12.060	11.840	11.460	11.100
C - con anzianità fino a 2 anni	10.060	9.860	9.560	9.260
<i>Annunciatori televisivi</i>				
Primi Annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli	47.400	46.820	—	—
B	42.480	41.940	—	—

INDENNITA' MICROFONO DAL 1° LUGLIO AL 31 DICEMBRE 1971

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA III	ZONA IV
<i>Annunciatori radiofonici</i>				
Primi Annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli	9.950	9.830	—	—
B - con anzianità oltre i 4 anni	8.920	8.810	8.500	8.210
B - con anzianità da 2 a 4 anni	7.650	7.550	7.290	7.030
B - con anzianità fino a 2 anni	6.370	6.290	6.070	5.860
C - con anzianità oltre i 4 anni	7.040	6.900	6.690	6.470
C - con anzianità da 2 a 4 anni	6.030	5.920	5.730	5.550
C - con anzianità fino a 2 anni	5.030	4.930	4.780	4.630
<i>Annunciatori televisivi</i>				
Primi Annunciatori di Roma, Milano, Torino e Napoli	23.700	23.410	—	—
B	21.240	20.970	—	—

Nota - Con decorrenza dal 1° luglio 1971 le misure previste per la prima Zona si applicano a tutto il territorio nazionale.

171.
30

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1969
PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>Impiegati</i>					
A	212.240	210.990	207.960	204.490	201.080
B	194.880	193.690	190.540	187.070	184.030
C ₁	<u>171.110</u>	169.640	167.030	164.100	161.660
C	<u>153.160</u>	151.740	149.500	146.930	144.690
D	<u>125.400</u>	123.540	122.340	120.370	118.510
E	110.210	108.550	107.510	105.850	104.200
F	103.380	101.890	100.840	99.190	97.700
<i>Operai</i>					
Op. spec. A ₁	153.160	151.740	149.500	146.930	144.690
Op. spec. A	127.200	125.400	124.030	122.230	120.320
Op. spec. B	120.940	119.130	117.970	116.150	114.340
Op. comune	108.220	106.630	105.520	103.930	102.330
Aiuto operaio	99.850	98.360	97.370	95.890	94.400
Manovale	93.740	92.360	91.420	89.990	88.620

TABELLA 2

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1969
PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>B radiofonici</i>	206.770	205.430	201.880	198.410	194.970
- con anz. inf. a 4 anni	205.070	203.760	200.250	196.780	193.420
- con anz. inf. a 2 anni	203.380	202.080	198.640	195.170	191.850
<i>C radiofonici</i>	162.540	160.940	158.410	155.840	153.330
- con anz. inf. a 4 anni	161.210	159.620	157.150	154.580	152.090
- con anz. inf. a 2 anni	159.860	158.310	155.860	153.290	150.850
<i>B televisivi</i>	223.190	221.650	217.520	214.050	210.070

TABELLA 3

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1969
PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
A - Capotecnico sup.	228.030	226.780	223.750	220.280	216.870
B - Capotecnico	209.040	207.850	204.700	201.230	198.190
C ₁ - Primo Tecnico	182.100	180.630	178.020	175.090	172.650
C - Secondo Tecnico	161.650	160.230	157.990	155.420	153.180
C - (con anz. inf. a 6 mesi)	145.490	144.210	142.190	139.880	137.860
D - (situaz. ind. trans.)	132.520	130.660	129.460	127.490	125.630

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° APRILE 1970
PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>Impiegati</i>					
A	212.240	211.540	209.910	208.040	206.230
B	194.880	194.240	192.540	190.670	189.030
C ₁	171.110	170.340	168.930	167.300	166.010
C	153.160	152.390	151.200	149.780	148.590
D	125.400	124.390	124.240	122.670	121.660
E	110.210	109.300	108.710	107.800	106.950
F	103.380	102.540	101.990	101.090	100.250
<i>Operai</i>					
Op. spec. A ₁	153.160	152.390	151.200	149.780	148.590
Op. spec. A	127.200	126.250	125.480	124.530	123.470
Op. spec. B	120.940	119.980	119.320	118.300	117.340
Op. comune	108.220	107.330	106.770	105.880	104.980
Aiuto operaio	99.850	99.010	98.470	97.690	96.850
Manovale	93.740	92.960	92.470	91.690	90.920

TABELLA 5

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° APRILE 1970
PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>B radiofonici</i>	206.770	205.980	203.880	202.010	199.970
- con anz. inf. a 4 anni	205.070	204.310	202.250	200.380	198.420
- con anz. inf. a 2 anni	203.380	202.630	200.640	198.770	196.850
<i>C radiofonici</i>	162.540	161.590	160.110	158.690	157.230
- con anz. inf. a 4 anni	161.210	160.270	158.850	157.430	155.990
- con anz. inf. a 2 anni	159.860	158.960	157.560	156.140	154.750
<i>B televisivi</i>	223.190	222.200	219.520	217.650	215.070

TABELLA 6

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° APRILE 1970
PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
A - Capotecnico sup.	228.030	227.330	225.700	223.830	222.020
B - Capotecnico	209.040	208.400	206.700	204.830	203.190
C ₁ - Primo Tecnico	182.100	181.330	179.920	178.290	177.000
C - Secondo Tecnico	161.650	160.880	159.690	158.270	157.080
C - (con anz. inf. a 6 mesi)	145.490	144.790	143.720	142.440	141.370
D - (situaz. ind. trans.)	132.520	131.510	131.360	129.790	128.780

TABELLA 7

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1970
 PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
 DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>B radiofonici</i>	215.690	214.790	212.380	210.510	208.180
- con anz. inf. a 4 anni	212.720	211.860	209.540	207.670	205.450
- con anz. inf. a 2 anni	209.750	208.920	206.710	204.840	202.710
<i>C radiofonici</i>	169.580	168.490	166.800	165.380	163.700
- con anz. inf. a 4 anni	167.240	166.190	164.580	163.160	161.540
- con anz. inf. a 2 anni	164.890	163.890	162.340	160.920	159.380
<i>B televisivi</i>	244.430	243.170	239.760	237.890	234.610

TABELLA 8

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1970
 PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
A - Capotecnico sup.	239.880	239.180	237.550	235.680	233.870
B - Capotecnico	219.660	219.020	217.320	215.450	213.810
C ₁ - Primo Tecnico	190.350	189.580	188.170	186.540	185.250
C - Secondo Tecnico	168.020	167.250	166.060	164.640	163.450
C - (con anz. inf. a 6 mesi)	151.220	150.520	149.450	148.170	147.100
D - (situaz. ind. trans.)	137.850	136.840	136.690	135.120	134.110

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1971
PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>Impiegati</i>					
A	218.610	217.890	216.210	214.280	212.420
B	200.730	200.070	198.320	196.390	194.700
C ₁	176.240	175.450	174.000	172.320	170.990
C	157.750	156.960	155.730	154.270	153.040
D	129.160	128.120	127.970	126.350	125.310
E	113.510	112.580	111.970	111.040	110.160
F	106.480	105.610	105.050	104.120	103.260
<i>Operai</i>					
Op. spec. A ₁	157.750	156.960	155.730	154.270	153.040
Op. spec. A	131.020	130.040	129.250	128.270	127.170
Op. spec. B	124.570	123.580	122.900	121.850	120.860
Op. comune	111.470	110.540	109.980	109.050	108.130
Aiuto operaio	102.850	101.980	101.430	100.620	99.750
Manovale	96.550	95.750	95.250	94.440	93.640

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1971
PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
<i>B radiofonici</i>	221.540	220.620	218.160	216.230	213.850
- con anz. inf. a 4 anni	218.570	217.690	215.320	213.390	211.120
- con anz. inf. a 2 anni	215.600	214.750	212.490	210.560	208.380
<i>C radiofonici</i>	174.170	173.060	171.330	169.870	168.150
- con anz. inf. a 4 anni	171.830	170.760	169.110	167.650	165.990
- con anz. inf. a 2 anni	169.480	168.460	166.870	165.410	163.830
<i>B televisivi</i>	250.280	249.000	245.540	243.610	240.280

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1971
PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

C A T E G O R I E	ZONA I	ZONA II	ZONA II bis	ZONA III	ZONA IV
A - Capotecnico sup.	246.250	245.530	243.850	241.920	240.060
B - Capotecnico	225.510	224.850	223.100	221.170	219.480
C ₁ - Primo Tecnico	195.480	194.690	193.240	191.560	190.230
C - Secondo Tecnico	172.610	171.820	170.590	169.130	167.900
C - (con anz. inf. a 6 mesi)	155.350	154.630	153.530	152.210	151.110
D - (situaz. ind. trans.)	141.610	140.570	140.420	138.800	137.760

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1971
PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

CATEGORIE

MINIMI NAZIONALI

Impiegati

A	31	= 230	15	218.610	218.
B		= 210		200.730	230
C₁				176.240	206
C		= 180		157.750	187
D				129.160	159
E				113.510	149
F	4	= 140	39	106.480	136

Operai

Op. spec. A ₁	157.750
Op. spec. A	131.020
Op. spec. B	124.570
Op. comune	111.470
Aiuto operaio	102.850
Manovale	96.550



TABELLA 13

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1971
 PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
 DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

CATEGORIE	MINIMI NAZIONALI
B radiofonici	221.540
- con anz. inf. a 4 anni	218.570
- con anz. inf. a 2 anni	215.600
C radiofonici	174.170
- con anz. inf. a 4 anni	171.830
- con anz. inf. a 2 anni	169.480
B televisivi	250.280

TABELLA 14

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1971
 PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

CATEGORIE	MINIMI NAZIONALI
A - Capotecnico super.	246.250
B - Capotecnico	225.510
C ₁ - Primo Tecnico	195.480
C - Secondo Tecnico	172.610
C (con anz. inf. a 6 mesi)	155.350
D (situaz. ind. trans.)	141.610

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 31 DICEMBRE 1971
PER GLI ANNUNCIATORI RADIOFONICI E TELEVISIVI
DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

CATEGORIE	MINIMI NAZIONALI
B radiofonici	230.460
- con anz. inf. a 4 anni	226.220
- con anz. inf. a 2 anni	221.970
C radiofonici	181.210
- con anz. inf. a 4 anni	177.860
- con anz. inf. a 2 anni	174.510
B televisivi	271.520+

*1. gen 69 223.190
 1. apr 70 223.170 + 22.000
 1. luglio 70 244.430
 1. gen 71 250.280
 21 dic 71 271.570*

TABELLA 16

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE DAL 31 DICEMBRE 1971
PER GLI IMPIEGATI TECNICI DI ETA' SUPERIORE AI 20 ANNI

CATEGORIE	MINIMI NAZIONALI
A - Capotecnico super.	258.100
B - Capotecnico	236.130
C ₁ - Primo Tecnico	203.730
C - Secondo Tecnico	178.980
C (con anz. inf. a 6 mesi)	161.080
D (situaz. ind. trans.)	146.940

INDICE PER MATERIA

	Pag.	Art.
Abbonamento alle radio-audizioni	37	29
Abiti da lavoro	37	28
Alloggio	37	27
Anzianità convenzionale	42	40
Applicazione del contratto	5	1
Aspettativa	32	21
Assegnazione di categoria dei laureati e diplomati	13	6
Assegno nuzialità	39	35
Assemblea dei lavoratori	46	50
Assenze	33	22
Assicurazioni per infortuni	39	37
Assistenza malattia	39	36
Assunzione del personale	6	2
Aumenti periodici di anzianità	16	11
Categorie	8	5
Certificato di servizio	45	45
Comitato per la sicurezza sul lavoro	46	49
Condizioni più favorevoli	46	47
Decorrenza e durata del contratto	46	48
Definizione dello stipendio e della retribuzione	15	9
Doveri del lavoratore	40	38
Ferie	31	20
Giorni festivi	26	16
Gratifica Ispettori	38	34
Gravidanza e puerperio	34	24
Indennità di anzianità	44	42
Indennità di mensa	37	30
Indennità in caso di morte	45	44
Indennità invernale	38	33
Indennità speciali	18	13

	Pag.	Art.
Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo e lavoro domenicale	27	17
Malattia	33	23
Minimi di stipendio	16	10
Orario di lavoro	23	14
Passaggio da operaio ad impiegato	15	8
Passaggio di categoria e mutamento temporaneo di mansioni	14	7
Periodo di prova	7	4
Permessi	29	18
Preavviso di licenziamento e dimissioni	43	41
Previdenza aziendale	44	43
Provvedimenti disciplinari	41	39
Quattordicesima mensilità (Premio chiusura campagna abbonamenti)	38	32
Residenza	7	3
Riposo settimanale	25	15
Servizio militare	30	19
Terzo elemento	18	12
Trapasso e cessione dell'azienda	45	46
Trasferimenti	35	25
Trasferte	36	26
Tredicesima mensilità	37	31
Clausola transitoria	47	—

$$\begin{array}{r}
 157.750 \\
 37 \\
 17 \\
 55 \\
 22 \\
 \hline
 131.142
 \end{array}$$

$$\begin{array}{r}
 157.750 \\
 26.750 \\
 13.142 \\
 \hline
 183.567
 \end{array}$$

Il presente contratto è stato sottoscritto in data 10 luglio 1969 dalla FISNALS-CISNAL.

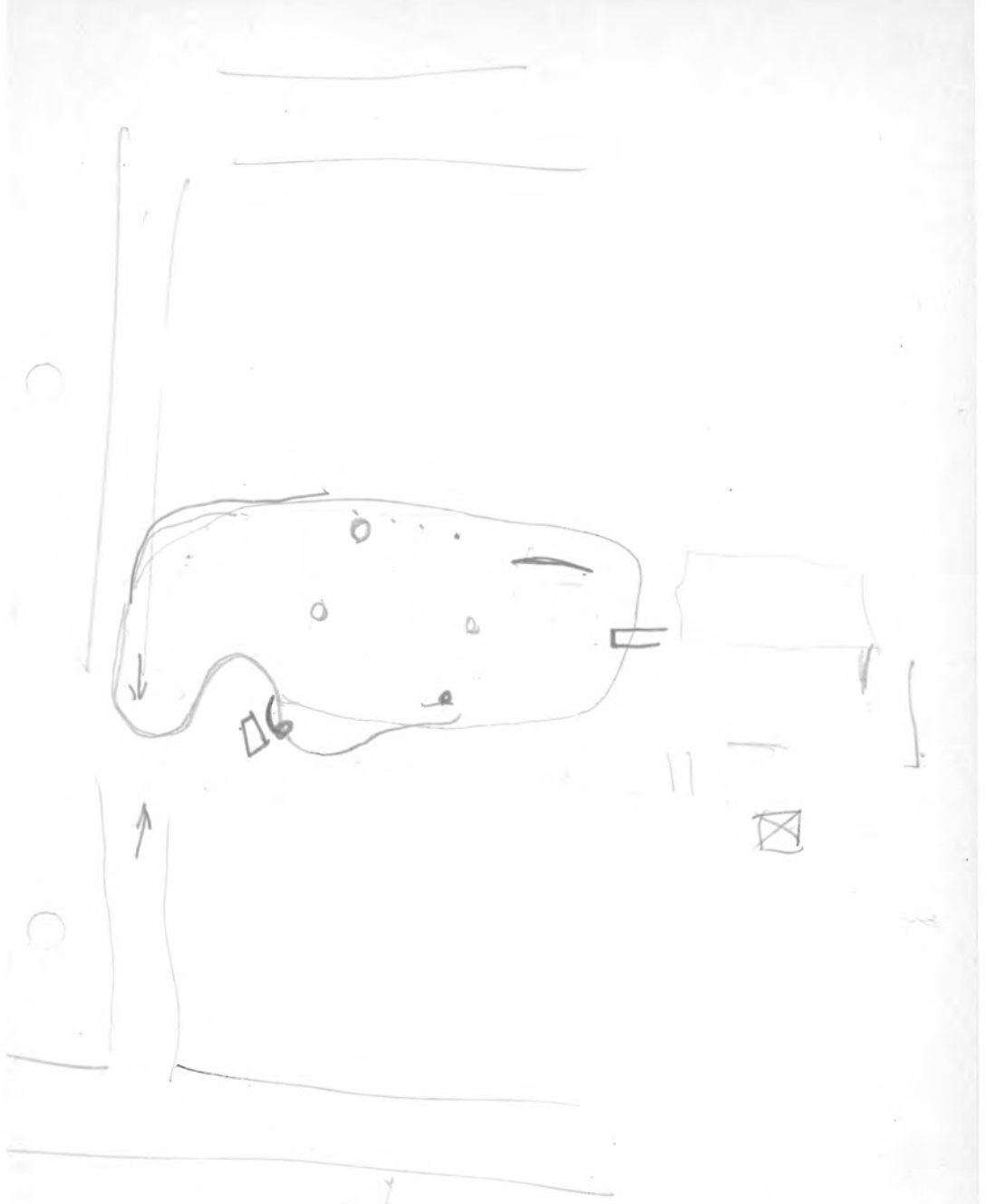
$$\begin{array}{r} \overline{183} \overline{567} \\ = 1056 \\ = 1917 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 173 \\ \hline 1058 \quad | \quad \underline{10} \\ 1315 \end{array}$$

105

630

315



Mario Scopel - Vicolo Margana, 14 - Tel. 675.683 - 675.339