

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO  
DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI

DELLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

ROMA - 9 LUGLIO 1975



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

*(stipulato il 9 luglio 1975)*

Il giorno 9 luglio 1975

tra

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

con la partecipazione della RAI - Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale Dr. Michele Principe, assistito dal Dr. Dario Fiorenzoli, dal Dr. Dante Poli, dall'Avv. Germano Sclafani e dal Dr. Aldo Monina,

e

la Federazione Lavoratori Spettacolo, in persona di Alfredo Barra, Paolo Morroni, Emilio Lanzetta, Claudio Cartacci, Ugo Pomo, Alba Orti e Alessandrino Trotta per la FILS-CGIL, Sante Mattei, Bruno Giachi, Vincenzo Pierangeli, Giovanni Rettaroli, Rodolfo Ricci, Umberto Di Tommaso e Giovanni Cerutti per la FULS-CISL, Luigi Fulci, Alfonso De Liguoro, Luciano Nicolini, Salvatore Patané e Camillo Tommasi per la UIL-Spettacolo,

con la partecipazione dei membri dei Direttivi Nazionali dei predetti Sindacati e della delegazione degli organismi rappresentativi del personale delle Sedi RAI,

con l'assistenza della Federazione delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL rappresentata dai Sigg. Rinaldo Scheda, Agostino Marianetti, Angelo Fantoni e Ruggero Ravenna,

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

Addì 16 settembre 1975

tra

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

con la partecipazione della RAI - Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale Dr. Michele Principe, assistito dal Dr. Dario Fiorensoli, dal Dr. Dante Poli, dall'Avv. Germano Sclafani e dal Dr. Aldo Monina,

e

lo SNATER rappresentato dal Segretario Nazionale Antonio Lovato, assistito dai Sigg. Cosimo Antermite, Manrigo Fornari, Giorgio Furlanetto, Benito Galli, Cesidio Golini e Gabriele Travaglini,

con la partecipazione dei membri del Direttivo Nazionale e della delegazione di lavoratori in rappresentanza del personale delle Sedi RAI,

si è provveduto

alla sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati ed operai della RAI - Radiotelevisione Italiana stipulato il 9 luglio 1975 tra l'INTERSIND e le Federazioni di categoria aderenti alla CGIL, CISL e UIL.

## 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 dipendenti dalla Società medesima che svolgono le mansioni di impiegato e di operaio, ivi compresi i registi, allestitori, assistenti alla regia, segretari di produzione, tecnici delle luci, scenografi progettisti, arredatori, costumisti-figurinisti, cameramen, montatori, addetti alle riprese cinematografiche e operatori-animatori.

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. 17 (comma 1, 2, 3, 4, 5 e 7), 20, 24, 28, 34, 36 punto *b)* e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art. 22.

#### *Chiarimenti a verbale.*

*L'esclusione degli operai assunti a tempo determinato dall'applicazione dell'art. 22 del presente contratto non toglie il loro diritto alla conservazione del posto, nei limiti di cui al primo comma dello stesso art. 22 fino alla scadenza del contratto a termine, né toglie il diritto dell'Azienda a far constatare la malattia secondo le norme di legge. Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un mese, il corrispettivo economico degli istituti previsti dagli artt. 19, 30, 31, 41 e 42 del presente contratto, 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 legislative che regolano l'avviamento al lavoro.

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 classe di retribuzione e le mansioni alle quali il lavoratore viene assegnato ed il corrispondente trattamento economico;
- c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- d) la sede di prima assegnazione.

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

#### *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 precedente contratto. Comunque nelle assunzioni sarà tenuto particolarmente conto, a titolo preferenziale, delle domande presentate dal coniuge o dai figli dei dipendenti 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 mansioni delle classi da 1 a 15, ai tre mesi per le mansioni delle classi 16 e 17, e ai due mesi per le mansioni delle restanti classi.

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.

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

#### CLASSI DI RETRIBUZIONE E MANSIONI

In relazione alle mansioni affidategli, il lavoratore è assegnato alle classi di cui agli allegati A e B che fanno parte integrante del presente contratto.

#### *Chiarimenti a verbale.*

*Ai fini dell'assegnazione alle corrispondenti classi di retribuzione si intendono capotecnici (classe 6 e 8), primo tecnico e tecnico gli impiegati addetti all'esercizio ed al coordinamento tec-*

*nico 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 della assunzione, viene richiesto il titolo di perito industriale elettrotecnico o radiotecnico o di ingegnere.*

*Sempre ai fini dell'assegnazione alle varie classi di retribuzione restano validi per quanto non previsto dal presente contratto gli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto il 9 luglio 1975.*

#### ART. 6

### ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati, se assunti come tali, dopo il periodo di prova sono assegnati alla classe 13 e passeranno alla classe 11 entro un massimo di due anni se otterranno giudizio positivo per il passaggio alla classe superiore.

I diplomati, se assunti come tali, dopo il periodo di prova sono assegnati alla classe 15 e passeranno alla classe 13 entro un massimo di quattro anni se otterranno giudizio positivo per il passaggio alla classe superiore.

#### ART. 7

### PASSAGGIO DI CLASSE E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad altra della stessa classe o di classe superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in classe superiore alla propria, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due classi, salvo il caso che sostituisca il proprio immediato superiore in ferie per i periodi previsti dal presente contratto.

Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno delle mansioni delle classi da 1 a 17 e due mesi di ininterrotto disimpegno delle mansioni delle restanti classi l'assegnazione alla classe superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Il passaggio alla classe superiore compete a quei lavoratori



che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni delle classi da 1 a 11 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni delle altre classi per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.

In caso di passaggio definitivo alla classe superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova classe e all'assegno assorbibile corrispondente alla nuova mansione più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art. 10 sui minimi delle precedenti classi in cui sono maturati.

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

#### *Dichiarazione a verbale.*

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

### ART. 8

#### DEFINIZIONE DELLO STIPENDIO E DELLA RETRIBUZIONE

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

- a) minimo della classe cui il lavoratore è assegnato;
- b) aumenti di anzianità calcolati sui minimi della classe in cui sono maturati e sulla relativa contingenza;
- c) aumento per anzianità di classe di cui all'ottavo comma dell'art. 10;
- d) aumenti di merito;
- e) assegno mensile nelle misure di cui all'allegato A.

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

L'assegno mensile di cui alla precedente lettera e) è assorbibile in caso di futuri aumenti derivanti da eventuali reinqua-

dramenti delle mansioni, derivanti dalla organizzazione del lavoro aziendale.

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, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono o nelle eventuali norme nazionali istitutive.

L'indennità di contingenza resta regolata dalle modalità in atto e dalle norme stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti.

## ART. 9

### MINIMI DI STIPENDIO

I minimi mensili di stipendio sono quelli indicati nelle allegate tabelle A).

I minimi mensili di stipendio sono quelli indicati nella allegata tabella A).

- 10 per cento nei primi sei mesi dall'assunzione per il tecnico di classe 12;
- 12 per cento nei primi 12 mesi di esercizio della mansione, per il segretario di produzione (classe 13), per il cameraman di classe 12 e per l'operatore di ripresa di classe 12;
- 9 per cento per i primi 18 mesi di esercizio della mansione per il montatore di classe 13;
- 10 per cento per i primi 18 mesi di esercizio della mansione per l'assistente operatore (classe 18);
- 4 per cento per i primi 18 mesi di esercizio della mansione per l'annunciatore radiofonico delle classi 9 e 12.

Nei primi 4 anni di effettivo servizio il minimo di stipendio del regista radiofonico di classe 4 è quello dell'allestitore (classe 6); nei primi 12 mesi di servizio tale minimo di stipendio è ridotto del 10 per cento.

Nei primi 4 anni di effettivo servizio il minimo di stipendio del regista televisivo di classe 2 è quello dell'allestitore (classe 6) con l'aggiunta di lire 28.000; nei primi 12 mesi di servizio il minimo di stipendio è quello dell'allestitore.

### *Note a verbale.*

*Le parti si danno atto che i minimi di stipendio dei registi e degli allestitori sono stati fissati tenuto conto della utilizzazione, a tutti i fini aziendali, delle registrazioni delle esecuzioni, contemporanee e non contemporanee alle trasmissioni, dei complessi e dei singoli lavoratori artistici. Sarà invece pattuito preventivamente tra le parti uno speciale compenso per la cessione, a tutti i fini commerciali, delle registrazioni a terzi. Le esecuzioni che vengono effettuate appositamente per la sincronizzazione dei films (spettacolari e documentari), con la sola esclusione del telegiornale o dei servizi giornalistici e televisivi, di attualità o informativi, e delle sigle, verranno retribuiti ai sensi dell'art.*

*Le parti si danno atto altresì che per il personale addetto alle riprese cinematografiche (primo operatore di ripresa, operatore di ripresa e assistente operatore) i minimi mensili di stipendio previsti dall'allegato A) sono stati determinati in considerazione della peculiarità della loro prestazione che non consente limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro e ciò anche sulla base della risoluzione n. 18867 del 27 febbraio 1956 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che ha dichiarato che il personale addetto all'industria cinematografica deve ritenersi compreso tra quello addetto ai lavori discontinui di cui al R.D. 28 aprile 1938, n. 784.*

### *Dichiarazione a verbale.*

*Agli effetti del computo dei 12 mesi previsti dal 2°, 3° e 4° comma del presente articolo si sommano i periodi di contratto a termine instaurati nei 2 anni precedenti l'assunzione a tempo indeterminato.*

## ART. 10

### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Il lavoratore allo scadere di ogni biennio ha diritto ad un aumento del 5 per cento del minimo di stipendio previsto per la classe di appartenenza al momento della maturazione del diritto all'aumento 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 classe di appartenenza al momento della maturazione del diritto, nonché sull'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 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 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 classe 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'8° anno di effettivo servizio nella medesima classe di retribuzione, sarà corrisposto un aumento di retribuzione pari al 6 per cento del minimo tabellare della classe di appartenenza e della relativa indennità di contingenza. Tale aumento non si applica a: regista televisivo di classe 1; regista radiofonico di classe 3; 1° annunciatore televisivo; 1° operatore di ripresa; 1° annunciatore radiofonico; capomontatore; 1° tecnico luci; 1° cameraman; capotecnico di classe 6; impiegato di classe 10 ai quali sarà corrisposto, al compimento dell'8° anno di effettivo servizio nella medesima classe di retribuzione, un aumento dello stipendio individuale di L. 8.000 mensili.

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

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo dell'aumento per anzianità di classe si effet-

---

(1) In caso di variazione 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 conglobamento 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.

tuerà al termine di ogni anno solare ed avrà effetto dal 1° gennaio successivo; in caso di risoluzione del rapporto per raggiunti limiti di età, il ricalcolo dell'aumento per anzianità di classe verrà effettuato sulla base dell'indennità di contingenza in vigore al momento della cessazione del rapporto.

#### *Chiarimenti a verbale.*

*Qualora il passaggio di classe comporti un beneficio retributivo tabellare pari od inferiore al 6 per cento, in caso di assorbimento dell'aumento per anzianità di classe operato per effetto del passaggio di classe sarà comunque assicurato al lavoratore un aumento pari al 50 per cento della differenza tra il minimo della classe di retribuzione di provenienza ed il nuovo minimo.*

#### *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. 11

#### INDENNITA' SPECIALI

##### a) *Indennità maneggio denaro*

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

- 5,8 per cento dello stipendio minimo della classe di appartenenza per i cassieri delle agenzie postali;
- 8,2 per cento dello stipendio minimo della classe di appartenenza per i cassieri di sede e di agenzia postale dei Centri di Produzione;
- 10,5 per cento dello stipendio minimo della classe 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 classe 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.

#### b) *Indennità per macchine electrocontabili*

Ai lavoratori addetti continuamente a macchine electrocontabili 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 classe 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.

#### c) *Indennità di disagiata residenza*

Al personale addetto ai Trasmettitori viene corrisposta una 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 » 5.170
- 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, Gambarie, 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 c), 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 c). 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.

d) *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. 12, può essere ridotto a sette ore.

e) *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.

f) *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 al penultimo comma dell'art. 12, viene corrisposta un'indennità di L. 5 per ogni chilometro di percorso extraurbano.

g) *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.



h) *Indennità temporanea addetti ai ponti mobili ed 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, di L. 8.000.

i) *Indennità fattorini motorizzati*

Agli appartenenti alla classe 20 adibiti prevalentemente alle mansioni di fattorino motorizzato è corrisposta una indennità mensile di L. 3.000.

l) *Indennità guida automezzi sociali*

Al personale impiegatizio, che, in relazione alle mansioni che svolge, accetti 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 13.

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 dell'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'art. 11, 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.*

*Nota a verbale.*

*Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale della classe di appartenenza, delle indennità di cui alle lettere a) e b) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.*

## ART. 12

### ORARIO DI LAVORO

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 avvenga — 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 può essere variato quando 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 lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto dalla sede al luogo di lavoro e viceversa:

- quando, in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o 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.

Il presente articolo non si applica ai registi, allestitori, assistenti alla regia e segretari di produzione. Per detti lavoratori gli obblighi di presenza e di orario rimangono regolati dalle consuetudini in atto che non prevedono compensi per i prolungamenti di orario inerenti l'espletamento delle loro normali funzioni. Il presente articolo non si applica altresì al personale addetto alle riprese cinematografiche che non è soggetto a limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro.

### *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. Il calcolo della quota oraria sarà effettuato detrando dallo stipendio mensile l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.*

*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.*

### *Dichiarazione 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 parti concordano di esaminare a parte detto problema per una confacente soluzione.*

## ART. 13

### INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE E VARIABILITA' ORARI DI LAVORO

A) In considerazione della mancata limitazione e della variabilità degli orari di lavoro giornalieri di registi, allestitori, assistenti alla regia e segretari di produzione è corrisposta loro una indennità mensile nelle seguenti misure:

a) Registi e allestitori

- dal 5 al 40 per cento dello stipendio minimo tabellare per i registi radiofonici e gli allestitori;
- dal 4,3 al 34 per cento dello stipendio minimo tabellare per i registi televisivi.

b) Assistenti alla regia e segretari di produzione:

- fino al 31 dicembre 1975
  - da L. 44.300 a L. 84.700 per gli assistenti alla regia;
  - da L. 38.200 a L. 74.100 per i segretari di produzione.
- dal 1° gennaio 1976
  - da L. 45.600 a L. 87.200 per gli assistenti alla regia;
  - da L. 39.500 a L. 76.600 per i segretari di produzione.

Per i primi 12 mesi di esercizio della mansione di segretario di produzione l'indennità viene ridotta del 12 per cento.

Tale indennità sarà considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di quiescenza, malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Entro i limiti massimi e minimi innanzi previsti, le misure dell'indennità sono determinate in relazione al maggiore o minore impegno che le produzioni normalmente affidate al lavoratore gli richiedono sotto il congiunto aspetto della presenza al lavoro e della faticosità degli orari di lavoro.

Le indennità fissate in misura superiore al minimo possono essere ridotte nei limiti del minimo quando siano venute meno le cause che ne abbiano determinato la fissazione oltre il minimo.

B) Al personale addetto alle riprese cinematografiche, di seguito elencato, in considerazione delle caratteristiche della prestazione precisate nella seconda nota a verbale all'art. 9,

è corrisposta, in aggiunta ai particolari minimi stipendiali, una indennità mensile nelle seguenti misure:

	<i>fino al</i> 31.12.75	<i>dal</i> 1° 1.76
— 1° operatore da ripresa . . . . .	117.300	120.100
— operatore da ripresa di classe 8 . . . . .	106.800	109.600
— operatore da ripresa di classe 12 . . . . .	93.700	96.800
— assistente operatore (anzianità oltre 18 mesi) . . . . .	63.600	66.300
— assistente operatore (anzianità infe- riore a 18 mesi) . . . . .	56.000	58.400

Tale indennità che è computabile nella retribuzione ai soli effetti della indennità di licenziamento, delle ferie, del trattamento di malattia, della previdenza aziendale, della tredicesima e quattordicesima mensilità, assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dall'art. 16 del presente contratto ad eccezione della maggiorazione per lavoro domenicale e con esclusione dei compensi e delle maggiorazioni previsti per il lavoro prestato nelle giornate di cui all'art. 14 e ai punti a) e b) dell'art. 15 del presente contratto di lavoro.

Per l'operatore di ripresa della classe 12 l'indennità predetta viene ridotta del 12 per cento per i primi 12 mesi di esercizio della mansione.

La predetta indennità sarà maggiorata del 15 per cento dopo 7 anni di effettivo svolgimento della mansione di operatore di ripresa o assistente operatore.

Agli addetti alle riprese cinematografiche cui è corrisposta la predetta indennità non compete, nel caso di viaggio sul territorio nazionale o all'estero, il pagamento delle ore trascorse in viaggio previsto dal penultimo comma dell'art. 12 del contratto di lavoro.

Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali la cosiddetta « sesta giornata » potrà essere spostata, in caso di missione fuori sede, al termine della missione; l'eventuale riscatto economico delle giornate stesse sarà effettuato mediante la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile.

### *Nota a verbale.*

*Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale della classe di appartenenza, dell'indennità per i registi e alle-*

stitori di cui al punto A) lettera a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.

#### ART. 14

##### 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. 12.

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 rinunciato.

##### *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. 15

##### GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni e le altre che eventualmente in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge o da accordi sindacali;
- b) le seguenti solennità:
  - 1) 1° gennaio — Capodanno
  - 2) 6 gennaio — Epifania

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| 3) 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 |                         |

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

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

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

Il lavoratore che fruisce 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

---

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



pagamento delle ore viaggio. Le ore viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate ai sensi del penultimo comma dell'art. 12 (paga normale).

*Nota a verbale.*

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

#### ART. 16

### 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 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. 12.

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 per cento
lavoro straordinario notturno . .	60 per cento
lavoro festivo . . . . .	60 per cento
lavoro straordinario notturno festivo	75 per cento

Le ore di lavoro ordinario notturno saranno retribuite con la sola maggiorazione, calcolata sullo stipendio individuale normale, sull'indennità di contingenza e sulle indennità previste dall'art. 11, computabili, ai sensi dell'articolo medesimo, ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

lavoro notturno fino alle 24 . . .	15 per cento
lavoro notturno oltre le 24 . . .	40 per cento

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

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 40 per cento se effettuato fino alle ore 24 e del 55 per cento se effettuato dalle 0 alle 6. Le ore di lavoro straordinario diurno compiute in giornate domenicali dal lavoratore turnista saranno retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata del 50 per cento.

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.

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<sup>a</sup> mensilità e delle indennità per le quali il computo è espressamente previsto dall'art. 11 per il lavoratore che effettua l'orario di 40 ore settimanali; 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 garan-

tita 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 e dei capi montatore, data la particolare natura delle mansioni loro affidate, esso sarà retribuito a mezzo di forfait con i sistemi in uso presso l'Azienda.*

*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. 17  
P E R M E S S I

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.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.

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. 18

### 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. 19

### FERIE

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

- 21 giorni lavorativi fino a 6 anni di anzianità;
- 25 giorni lavorativi oltre i 6 anni e fino a 10 anni di anzianità;
- 30 giorni lavorativi oltre i 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 21, 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 periodo di ferie pari ad un dodicesimo di 21 giorni per ogni mese di servizio prestato.

Qualora durante il godimento delle ferie il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni, la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.

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 fruite 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 con orario dimezzato di cui al secondo comma dell'art. 15, 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. 20

#### ASPETTATIVA

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

*Chiarimento a verbale.*

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

#### ART. 21

#### ASSENZE

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

#### ART. 22

#### MALATTIA

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 della retribuzione per un periodo pari a quello previsto per l'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 verificino 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.

In relazione a quanto previsto dal precedente comma, il certificato medico, nei casi di assenza superiore a 3 giorni, dovrà contenere la diagnosi della malattia e la sua prevedibile durata.

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

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 assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto all'art. 21.

La Società ha il diritto di far constatare secondo le norme di legge la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti sotto pena di perdere i benefici del trattamento.

Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione alla Azienda, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.

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. 23

### GRAVIDANZA E PUERPERIO

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alle lavoratrici, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

In sostituzione di quanto previsto dalla lett. c) dell'art. 4 della precitata legge, la Società consentirà la astensione dal lavoro della lavoratrice per un periodo di quattro mesi successivi alla data del parto. Tale maggior periodo assorbe quello eventualmente concesso a norma dell'art. 4, 2° comma, e dell'art. 5 della legge sopra citata.

La Società corrisponderà alla lavoratrice, durante i periodi di astensione dal lavoro fissati dalle lettere a) e b) del detto art. 4 e durante il periodo previsto dal secondo comma del presente articolo, un'indennità pari all'83,33 per cento della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

## ART. 24

### TRASFERIMENTI

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 e 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;



## DECLARATORIE

(Ai fini fiscali e ad ogni effetto stabilito da norme di legge o da disposizioni generali o contrattuali che contemplino trattamenti diversi tra lavoratori con mansioni impiegatizie e quelli con mansioni operaie, le qualifiche relative ai lavoratori con mansioni operaie sono contraddistinte con un asterisco).

CLASSE 1<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe i *registi televisivi* che, dopo sei anni di anzianità con la qualifica e le mansioni di regista televisivo, hanno raggiunto esperienza professionale specifica tale da aver affidata la regia dei programmi televisivi più importanti ed impegnativi.

CLASSE 2<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe i *registi televisivi*, intendendosi per tali coloro cui l'Azienda affida, autorizzandoli a sottoscriverla come tale, la « regia » di trasmissioni televisive di prosa, rivista, operetta, opera lirica, da realizzarsi con complessi di attori professionisti, nonché di trasmissioni televisive di analogia importanza, complessità ed impegno artistico.

CLASSE 3<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe i *registi radiofonici* che, dopo sei anni di anzianità con la qualifica e le mansioni di regista radiofonico, hanno raggiunto esperienza professionale specifica tale da aver affidata la regia dei programmi radiofonici più importanti ed impegnativi.

CLASSE 4<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

I *registi radiofonici*, intendendosi per tali coloro cui l'Azienda affida, autorizzandoli a sottoscriverla come tale, la « regia » di trasmissioni radiofoniche di prosa, rivista, operetta, opera lirica, da realizzarsi con complessi di at-

segue MINIMI MENSILI DI STIPENDIO CONGLOBATI IN VIGORE DALL'1.1.1976

CLASSE	MINIMO DI CLASSE	MANSIONE E QUALIFICA	ASSEGNO ASSORBIBILE
12	293.350	Annunciatore radiofonico	8.000
		Operatore di ripresa	5.830
		Operatore animatore	5.830
		Tecnico	5.770
		Chimico sensitometrista	5.770
		Datore luci cinematografico	5.770
		Cameraman	5.430
13	288.380	Impiegato	8.000
		Montatore	8.000
		Segretario di produzione	6.150
		Costumista figurinista	6.150
		Tecnico luci	6.150
14	276.980	Operatore animatore	8.000
15	269.890	Impiegato	8.000
		Operaio specializzato	8.000
16	240.340	Addetto taglio negativi	8.000
		Operatore alla truka	8.000
17	232.670	Operaio specializzato	8.000
		Impiegato	—
18	221.290	Operaio specializzato	8.000
		Assistente operatore	8.000
19	201.710	Operaio	8.000
		Impiegato	3.990
20	192.540	Aiuto operaio	8.000
		Commesso usciere	6.130
21	177.700	Manovale	8.000

## MINIMI MENSILI DI STIPENDIO CONGLOBATI IN VIGORE DALL'1.1.1976

CLASSE	MINIMO DI CLASSE	MANSIONE E QUALIFICA	ASSEGNO ASSORBIBILE
1	518.470	Regista televisivo	—
2	482.470	Regista televisivo	3.450
3	457.470	Regista radiofonico	8.000
4	434.250	Primo annunciatore televisivo Regista radiofonico	8.000 6.220
5	408.170	Annunciatore televisivo	8.000
6	398.490	Allestitore Primo operatore di ripresa Capo tecnico	8.000 6.560 4.260
7	388.440	Primo annunciatore radiofonico Capo montatore Primo tecnico luci Scenografo progettista	8.000 6.670 3.940 3.940
8	374.730	Operatore di ripresa Capo tecnico Capo reparto cinematografico	8.000 6.050 6.050
9	367.110	Annunciatore radiofonico Primo cameraman	8.000 5.130
10	355.260	Impiegato Cameraman Montatore	8.000 6.600 6.600
11	340.380	Primo tecnico Assistente alla regia Arredatore Impiegato	8.000 7.290 6.910 5.000

segue MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE FINO AL 31 DICEMBRE 1975

CLASSE	MINIMO DI CLASSE	MANSIONE O QUALIFICA	ASSEGNO ASSORBIBILE
12	213.210	Annunciatore radiofonico	8.000
		Operatore di ripresa	5.830
		Operatore animatore	5.830
		Tecnico	5.770
		Chimico sensitometrista	5.770
		Datore luci cinematografico	5.770
		Cameraman	5.430
13	208.240	Impiegato	8.000
		Montatore	8.000
		Segretario di produzione	6.150
		Costumista figurinista	6.150
		Tecnico luci	6.150
14	196.840	Operatore animatore	8.000
15	189.750	Impiegato	8.000
		Operaio specializzato	8.000
16	178.940	Addetto taglio negativi	8.000
		Operatore alla truka	8.000
17	171.270	Operaio specializzato	8.000
		Impiegato	→
18	163.720	Operaio specializzato	8.000
		Assistente operatore	8.000
19	149.520	Operaio	8.000
		Impiegato	3.990
20	140.350	Aiuto operaio	8.000
		Commesso usciere	6.130
21	132.400	Manovale	8.000

## MINIMI MENSILI DI STIPENDIO IN VIGORE FINO AL 31 DICEMBRE 1975

CLASSE	MINIMO DI CLASSE	MANSIONE O QUALIFICA	ASSEGNO ASSORBIBILE
1	413.820	Regista televisivo	→
2	377.820	Regista televisivo	3.450
3	352.820	Regista radiofonico	8.000
4	329.600	Primo annunciatore televisivo Regista radiofonico	8.000 6.220
5	303.520	Annunciatore televisivo	8.000
6	293.840	Allestitore Primo operatore di ripresa Capo tecnico	8.000 6.560 4.260
7	283.790	Primo annunciatore radiofonico Capo montatore Primo tecnico luci Scenografo progettista	8.000 6.670 3.940 3.940
8	270.080	Operatore di ripresa Capo tecnico Capo reparto cinematografico	8.000 6.050 6.050
9	262.460	Annunciatore radiofonico Primo cameraman	8.000 5.130
10	250.610	Impiegato Cameraman Montatore	8.000 6.600 6.600
11	235.730	Primo tecnico Assistente alla regia Arredatore Impiegato	8.000 7.290 6.910 5.000

#### ART. 48

### COMITATO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Al Comitato per la sicurezza sul lavoro 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 partecipano cinque dipendenti dell'Azienda designati dalle Organizzazioni sindacali nazionali con i criteri precedentemente in atto.

#### ART. 49

### ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

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

### CLAUSOLA TRANSITORIA

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

#### ART. 44

### 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 del 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 classe di appartenenza.

#### ART. 45

### 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. 46

### 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 dalla successiva clausola transitoria.

#### ART. 47

### DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 1975 e scadrà il 31 gennaio 1977.

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.

#### *Norma transitoria.*

*I benefici economici diretti derivanti dall'applicazione dei minimi tabellari in vigore al 1° luglio 1975, verranno retrodatati al 1° luglio 1974 per i lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.*

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, opti per il trattamento pensionario integrativo;
- b) al lavoratore che, a seguito di novazione del rapporto di lavoro per mutamento di mansioni, perda il diritto all'applicazione del presente contratto di lavoro e, conseguentemente, all'incremento del fondo di previdenza previsto dal presente articolo. Ciò sempre che, a seguito della novazione del rapporto, al lavoratore compete 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 risultanti alla data del 31 dicembre 1968 qualora risultassero superiori a quelli derivanti dal riproporzionamento, avvenuto in pari data, 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.*

#### *Nota a verbale.*

*Il calcolo del 6,70 (accreditamenti) e del 2,60 (versamenti) per cento previsti ai punti 1 e 2 del primo comma del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio individuale mensile l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.*

#### ART. 43

#### 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'art. 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.



consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, spetta al lavoratore anche la indennità sostitutiva del preavviso.

#### ART. 41

##### 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 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. 42.

#### ART. 42

##### 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.

## ART. 40

### PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 38 del presente contratto, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a	2	anni
» 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' in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo 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

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 per iscritto al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5) ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.

Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga sussisterne i presupposti, si procederà all'adozione del provvedimento.

*Chiarimento a verbale.*

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

#### ART. 39

#### 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 abbia ricevuto la liquidazione.

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

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.

- 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. 38

#### 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) licenziamento senza preavviso e con indennità.

La sospensione di cui al punto 5) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le abbiano provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tale rilievo da non trovare adeguata sanzione in quella di cui ai punti 1), 2), 3) e 4). Il provvedimento di cui al punto 6) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare si applicherà nei

- b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari a L. 5.000.000 per il caso di morte e di L. 6.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;

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

*Nota a verbale.*

*Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle intese raggiunte tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori in occasione della stipulazione del precedente contratto.*

ART. 37

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 dalla 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 di disimpegno delle sue mansioni;

*Nota a verbale.*

*Il calcolo dell'80 per cento di cui al punto a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio mensile individuale l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.*

#### ART. 34

#### 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 dell'assegno all'altro coniuge.

*Nota a verbale.*

*Il calcolo dell'80 e del 160 per cento dello stipendio individuale, previsti dal presente articolo, sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso l'importo corrispondente ai 103 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975.*

#### ART. 35

#### 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. 36

#### ASSICURAZIONI PER INFORTUNI

La Società, in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, assicurerà i lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, in modo che sia garantito:

- a) per il rischio professionale, un indennizzo pari a 5 annualità di stipendio individuale ed indennità di contingenza con un massimo di L. 12.500.000 per il caso di morte e di L. 15.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;

## ART. 32

### INDENNITA' INVERNALE

L'indennità invernale viene corrisposta ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato nella misura di L. 70.000 per i capifamiglia e di L. 60.000 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. 33

### 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. 12 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. 29

### 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. 30

### 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.*

## ART. 31

### 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.*

---

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



*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 c) dell'art. 11 di rientrare alla sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici addetti ai trasmettitori più disgiati e dei capifamiglia avranno la precedenza.*

*2) Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società ed i competenti Organismi rappresentativi del personale.*

#### ART. 25

#### TRASFERTE

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

#### ART. 26

#### ALLOGGIO

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

#### ART. 27

#### ABITI DA LAVORO

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.

Al personale addetto alle riprese cinematografiche è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfettario mensile di L. 16.500 perché provveda in proprio a tutto il vestiario di qualsiasi specie e natura si renda necessario per la esplicazione dei propri compiti.

#### ART. 28

#### ABBONAMENTO ALLE RADIOAUDIZIONI

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

- 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 il calcolo dell'ottavo dello stipendio individuale sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso un importo pari ai 41 e 103 punti di contingenza conglobati ai sensi degli accordi interconfederali 21 dicembre 1968 e 4 febbraio 1975, al terzo elemento, all'indennità tecnica, all'indennità microfono ed all'indennità registi televisivi già conglobate con i rinnovi contrattuali 10 luglio 1969 e 26 marzo 1972.*

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*

tori professionisti; nonché di trasmissioni radiofoniche di analogia importanza, complessità ed impegno artistico.

I *primi annunciatori televisivi*, intendendosi per tali gli annunciatori televisivi di Roma, Milano, Torino e Napoli cui l'Azienda attribuisce la qualifica di primo annunciatore ed ai quali, oltre alla mansione propria, 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 nell'addestramento dei nuovi assunti;
- collaborare nelle indagini sui disservizi.

#### CLASSE 5<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe gli *annunciatori televisivi* di Roma, Milano, Torino e Napoli.

#### CLASSE 6<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *allestitori*. Sono qualificati allestitori coloro che sovrintendono a trasmissioni radiofoniche non firmate o presentate con la formula « allestimento di... » o « a cura di... ».

Il *primo operatore di ripresa*, intendendosi per tale l'operatore cinematografico che, nei Centri di Produzione cui siano addetti a tempo indeterminato più operatori, per esperienza acquisita e per le sue alte qualità professionali, realizza con piena responsabilità artistica e completa conoscenza dell'attualità giornalistica, programmi televisivi filmati di lungo, medio e corto metraggio, di qualunque genere e complessità, anche a carattere non unitario. In caso di ripresa con più macchine assume il coordinamento degli altri operatori.

Al primo operatore possono essere affidati inoltre gli incarichi seguenti:

- preparazione, formazione e istruzione degli allievi;
- collaborazione nella determinazione del migliore impiego degli operatori e dei mezzi tecnici, per la realizzazione di riprese di particolare importanza.

I *capi tecnici* che sono preposti, 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 svolgano mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.

### *Nota*

*Ai capitecnici ai quali l'Azienda attribuisce la qualifica di Vice Capo Servizio, Capo Sezione, Capo Ufficio presso un Centro di Produzione, il minimo di classe viene aumentato di L. 25.000, ed è quindi pari a L. 318.840 fino al 31 dicembre 1975 e L. 423.490 dal 1° gennaio 1976.*

*A detti lavoratori, in conseguenza dell'attribuzione del nuovo minimo, vengono assorbiti fino a concorrenza gli aumenti di merito individuali già corrisposti.*

### CLASSE 7<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

I *capi montatori*, intendendosi per tali i montatori di comprovata esperienza di carattere tecnico, artistico e di attualità giornalistica, che provvedono al montaggio di riprese filmate di particolare importanza. Ai capi montatori è affidato l'incarico di sovrintendere e coordinare altri montatori.

I *primi annunciatori radiofonici*, intendendosi per tali gli annunciatori radiofonici di Roma, Milano, Torino e Napoli, cui l'Azienda attribuisce la qualifica di primo annunciatore ed ai quali, oltre alla mansione propria, 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.

I *primi tecnici delle luci*, intendendosi per tali coloro cui è affidata la responsabilità di predisporre le luci nelle trasmissioni televisive di opere liriche, operette, commedie e riviste nelle quali sia necessario risolvere complessi problemi derivanti da movimenti di attori, da complessità di scene, da effetti luminosi, da effetti di ambiente o simili.

*Gli scenografi progettisti.*

## CLASSE 8ª

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *operatori di ripresa* che effettuano riprese filmate di programmi televisivi, complesse riprese di attualità, documentari ed inchieste, ecc., di carattere unitario o no, assumendone la piena responsabilità.

I *capi tecnici* preposti, 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 svolgono mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.

I *capi reparto cinematografico*, intendendosi per tali coloro cui l'Azienda dà l'incarico della conduzione di un reparto nelle sezioni tecniche cinematografiche.

## CLASSE 9ª

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *annunciatori di Sede* nella cui mansione assuma aspetto quantitativamente prevalente la prestazione al microfono nonché gli *annunciatori radiofonici* di Roma, Milano, Torino e Napoli.

I *primi cameramen*, intendendosi per tali i cameramen cui oltre alle mansioni proprie, è affidato il compito di collaborare con il regista ai fini dell'organizzazione della ripresa televisiva e di attuare, nell'ambito di una o più squadre di ripresa, l'unità di impostazione della ripresa medesima.

## CLASSE 10ª

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *impiegati di concetto* che hanno mansioni direttive o mansioni equivalenti per particolare importanza, ampiezza e natura.

I *cameramen* che effettuano normalmente le riprese televisive di maggiore importanza e impegno (trasmissioni di prosa, rivista, opera lirica, operetta) o che hanno la parte preponderante nelle squadre di ripresa.

I *montatori* che effettuano il montaggio di programmi filmati, documentari, inchieste, ecc. con piena responsabilità artistica e tecnica e con orientamento giornalistico.

### Nota

*Agli impiegati ai quali l'Azienda attribuisce la qualifica di Vice Capo Servizio, Capo Sezione, Capo Ufficio presso un Centro*

di Produzione, il minimo di classe viene aumentato di L. 25.000 ed è quindi pari a L. 275.610 fino al 31 dicembre 1975 e L. 380.260 dal 1° gennaio 1976. A detti lavoratori, in conseguenza dell'attribuzione del nuovo minimo, vengono assorbiti fino a concorrenza gli aumenti di merito individuali già corrisposti.

#### CLASSE 11<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

I *Primi tecnici*, intendendosi per tali i tecnici che hanno la diretta responsabilità del servizio cui attendono personalmente o cui sono preposti; esplicano mansioni inerenti alla installazione, messa a punto, manutenzione, regolazione, misure, costruzione e collaudo delle apparecchiature meccaniche, elettriche, radioelettroniche con partecipazione alla progettazione ed eventualmente all'esercizio tecnico delle trasmissioni.

Gli *Assistenti alla regia*, intendendosi per tali coloro che oltre alle normali funzioni e compiti dei segretari di produzione, assistono il regista eseguendo i compiti dal medesimo assegnati. In particolare, a richiesta del regista, preparano e montano gruppi di scene autonomamente e così pure curano, sempre a richiesta del regista, i movimenti di masse, controllano la perfetta esecuzione dei costumi, prendono accordi diretti con il vario personale di studio per la realizzazione dei particolari aspetti della produzione.

Gli assistenti alla regia possono allestire direttamente, a seguito di disposizioni impartite dal Centro di Produzione da cui dipendono, trasmissioni semplici dal punto di vista organizzativo e tali da non richiedere l'impiego, oltre all'assistente alla regia, di un segretario di produzione.

Gli *Arredatori*.

Gli *Impiegati di concetto* che hanno mansioni direttive di minore importanza di quelle degli impiegati di classe 10<sup>a</sup>, oppure mansioni equivalenti per importanza, ampiezza e natura.

Ad esempio sono inquadrati in questa classe gli addetti alla mansione di *Assistente di Studio*, se sono assegnati a produzioni di particolare complessità (es. opere, operette, commedie, riviste di analoghe difficoltà, ecc.), e di *Ispettore Propaganda e Sviluppo*.

#### CLASSE 12<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

I *tecnici*, intendendosi per tali coloro che esplicano le mansioni di minore importanza fra quelle dei primi tecnici. I tecnici possono sostituire temporaneamente i primi tecnici.

Gli *operatori di ripresa* che effettuano di norma le riprese filmate di programmi televisivi o di attualità di minore importanza. Integrano, in collaborazione con il primo operatore e gli operatori di classe 8<sup>a</sup>, riprese filmate per documentari, inchieste, rubriche, ecc.

Gli *operatori-animatori*. Sono qualificati tali coloro che, avendo la più completa preparazione tecnico-artistica di ripresa, progettano, disegnano e realizzano, con propria piena responsabilità, trucchi cinematografici di ripresa e animazioni propriamente dette che scompongono e riprendono con la cinecamera.

I *cameramen* che effettuano prevalentemente le riprese televisiv di minore importanza ed impegno.

I *datori di luci cinematografici*.

I *chimici sensitometristi*.

Gli *annunciatori radiofonici*.

### Note

1) *La qualifica di primo tecnico compete al tecnico con 4 anni di effettiva appartenenza alla classe 12<sup>a</sup>, il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate e quelle di classe superiore che sia stato eventualmente chiamato a svolgere senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.*

2) *Dopo 4 anni di appartenenza alla classe 12<sup>a</sup>, l'Azienda prenderà in esame, ai fini dell'eventuale passaggio rispettivamente alla classe 8<sup>a</sup> e 10<sup>a</sup>, quegli operatori di ripresa e quei cameramen che abbiano svolto in misura costantemente rilevante le mansioni della rispettiva classe superiore, senza essere incorsi in rilievi tecnici e professionali che possano incidere nella valutazione della loro capacità.*

3) *Gli annunciatori radiofonici di sede nella cui mansione assuma aspetto quantitativamente prevalente la prestazione al microfono nonché gli annunciatori radiofonici di Roma, Napoli, Torino e Milano vengono assegnati alla classe 9<sup>a</sup> dopo 18 mesi di esercizio della mansione.*

### CLASSE 13<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *Impiegati di concetto* che svolgono mansioni richiedenti, oltre ad una compiuta pratica d'ufficio, particolare iniziativa e discrezionalità nell'ambito delle direttive impartite dai preposti all'unità organizzativa cui sono addetti.

I *Capi operai*.

I *Montatori* che effettuano di norma il montaggio di programmi filmati di minore importanza e complessità.

I *Tecnici delle luci* ai quali è affidata la responsabilità di predisporre le luci nelle trasmissioni televisive che non presentano problemi di particolare complessità.

I *Segretari di produzione*.

I *Costumisti figurinisti*.

## Note

1) La qualifica di montatore di classe 10<sup>a</sup> compete al montatore con 4 anni di effettiva appartenenza alla classe 13<sup>a</sup> il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate e quelle di classe superiore che sia stato eventualmente chiamato a svolgere senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2) Dopo quattro anni di appartenenza alla classe 13<sup>a</sup>, l'Azienda prenderà in esame, ai fini dell'eventuale passaggio in classe 11<sup>a</sup>, quei segretari di produzione i quali abbiano svolto in misura costantemente rilevante le mansioni di assistente alla regia senza essere incorsi in rilievi tecnici e professionali che possano incidere nella valutazione delle loro capacità.

## CLASSE 14<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe gli *operatori animatori*, intendendosi per tali coloro che, con le necessarie conoscenze tecniche ed artistiche e con propria piena responsabilità, progettano, disegnano, scompongono e riprendono le animazioni propriamente dette.

## Nota

Dopo quattro anni di appartenenza alla classe 14<sup>a</sup>, l'Azienda prenderà in esame, ai fini dell'eventuale passaggio alla classe 12<sup>a</sup>, quegli operatori-animatori che abbiano svolto in misura costantemente rilevante le mansioni degli operatori-animatori inquadrati nella predetta classe senza essere incorsi in rilievi tecnici e professionali che possano incidere nella valutazione delle loro capacità.



### CLASSE 15<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

*Gli impiegati di concetto, gli assistenti di scena, gli assistenti di studio e i pittori realizzatori.*

*Gli operai specializzati* 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 agli operai specializzati, 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.

### CLASSE 16<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

*Gli addetti al taglio dei negativi.*

*Gli operatori alla truka.*

### CLASSE 17<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

*Gli impiegati d'ordine* che, conseguentemente, esplicano mansioni di minore importanza di quelle degli impiegati di concetto inquadrati in classe 15<sup>a</sup>, nonché gli impiegati che, pur non avendo facoltà di iniziativa, svolgono mansioni esecutive richiedenti una particolare preparazione nel lavoro cui sono addetti. Sono inoltre assegnati a questa classe quegli impiegati che, assunti inizialmente in classe 19<sup>a</sup>, abbiano raggiunto preparazione, esperienza e pratica d'ufficio tali da qualificare specificatamente la loro mansione.

*Gli operai specializzati* che esplicano mansioni implicanti una preminente capacità tecnica.

Fermo restando, per quanto concerne il passaggio alla classe 17<sup>a</sup>, quanto previsto dalla declaratoria della classe 18<sup>a</sup>, dagli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto il 9 luglio 1975, gli operai specializzati che svolgono le mansioni di: attrezzista principale, elettricista alta frequenza, elettricista radiomontatore, elettrogruppista, meccanico di precisione, microfonista, parrucchiere, primo truccatore, termofrigorista, secondo quanto previsto dalle schede concordate nell'aprile 1970, passano alla classe 15<sup>a</sup> dopo 8 anni di svolgimento delle mansioni citate con inquadramento in classe 17<sup>a</sup> e sempre che non siano incorsi in rilievi che abbiano inciso sulla valutazione delle loro capacità.

## CLASSE 18<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *assistenti operatori di ripresa*. Sono qualificati tali coloro che curano la piccola manutenzione e pulizia delle cineprese e, su indicazione dell'operatore di ripresa, provvedono a preparare la cinepresa affinché sia pronta per l'uso. Eseguono la misurazione delle distanze tra il soggetto e la cinepresa, il controllo degli obiettivi e dei diaframmi, le variazioni focali, caricano e cambiano gli chassis, controllano la pellicola girata e, in caso di necessità, compilano il bollettino di ripresa.

Gli *operai specializzati* che compiono lavori per la esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico-pratica, che si acquista attraverso un necessario tirocinio, oppure mediante la 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.

Dopo cinque anni di effettivo esercizio delle proprie mansioni l'operaio specializzato passa alla classe 17<sup>a</sup> sempreché

- a) abbia esercitato con normale perizia la mansione propria;
- b) sia in grado di esercitare, eventualmente attraverso la frequenza positiva a corsi di qualificazione professionale, mansioni della classe superiore, comprese e non nella medesima area professionale.

Il passaggio di classe non esime il lavoratore dal continuare a svolgere le mansioni della classe di provenienza.

## CLASSE 19<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

Gli *impiegati* che esplicano mansioni d'ordine.

Gli *operai* che eseguono lavori che richiedono una normale e specifica capacità per la loro esecuzione.

## CLASSE 20<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe:

I *commessi uscieri*.

Gli *operai* che sono adibiti a servizi od eseguono lavori per i quali è sufficiente qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni (ad esempio, i *fattorini motorizzati*, i *custodi*, le *camerinieste*, le *guardarobiere*, ecc.), oppure che operano in appoggio ad operai specializzati.

Gli appartenenti a questa classe, dopo 2 anni di effettivo esercizio delle relative mansioni, vengono assegnati alla classe 19<sup>a</sup>.

Con l'assegnazione alla classe 19<sup>a</sup> i lavoratori mantengono le mansioni delle classi di provenienza e debbono essere in condizioni di svolgere, eventualmente dopo opportuno addestramento, le mansioni della nuova classe (19<sup>a</sup>).

#### CLASSE 21<sup>a</sup>

Sono inquadrati in questa classe i *manovali*.

I manovali, dopo un anno di effettivo esercizio della mansione, vengono assegnati alla classe 20<sup>a</sup>.

Con l'assegnazione alla nuova classe i manovali mantengono le mansioni proprie della classe 21<sup>a</sup>.

## INDICE PER MATERIA

	Pag.	Art.
Abbonamento alle radio-audizioni . . . . .	34	28
Abiti da lavoro . . . . .	34	27
Alloggio . . . . .	34	26
Anzianità convenzionale . . . . .	40	39
Applicazione del contratto . . . . .	5	1
Aspettativa . . . . .	30	20
Assegnazione di classe dei laureati e diplomati . . . . .	8	6
Assegno nuzialità . . . . .	37	34
Assemblea dei lavoratori . . . . .	45	49
Assenze . . . . .	30	21
Assicurazioni per infortuni . . . . .	37	36
Assistenza malattia . . . . .	37	35
Assunzione del personale . . . . .	6	2
Aumenti periodici di anzianità . . . . .	11	10
Certificato di servizio . . . . .	44	44
Classi di retribuzione e mansioni . . . . .	7	5
Comitato per la sicurezza sul lavoro . . . . .	45	48
Condizioni più favorevoli . . . . .	44	46
Decorrenza e durata del contratto . . . . .	44	47
Definizione dello stipendio e della retribuzione . . . . .	9	8
Doveri del lavoratore . . . . .	38	37
Ferie . . . . .	28	19
Giorni festivi . . . . .	23	15
Gratifica Ispettori . . . . .	36	33
Gravidanza e puerperio . . . . .	32	23
Indennità di anzianità . . . . .	42	41
Indennità di mensa . . . . .	35	29
Indennità in caso di morte . . . . .	43	43
Indennità invernale . . . . .	36	32
Indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro . . . . .	21	13

	Pag.	Art.
Indennità speciali . . . . .	13	11
Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo e lavoro domenicale . . . . .	25	16
Malattia . . . . .	30	22
Minimi di stipendio . . . . .	10	9
Orario di lavoro . . . . .	18	12
Passaggio di classe e mutamento temporaneo di mansioni .	8	7
Periodo di prova . . . . .	7	4
Permessi . . . . .	27	17
Preavviso di licenziamento e dimissioni . . . . .	41	40
Previdenza aziendale . . . . .	42	42
Provvedimenti disciplinari . . . . .	39	38
Quattordicesima mensilità (Premio chiusura campagna abbo- namenti) . . . . .	35	31
Residenza . . . . .	7	3
Riposo settimanale . . . . .	23	14
Servizio militare . . . . .	28	18
Trapasso e cessione dell'azienda . . . . .	44	45
Trasferimenti . . . . .	32	34
Trasferte . . . . .	34	25
Tredicesima mensilità . . . . .	35	30
Clausola transitoria . . . . .	45	—
Declaratorie . . . . .	50	—

## CONSIGLIO D'AZIENDA

L'Azienda prende atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILS-CGIL, FULS-CISL, UIL Spettacolo riconoscono:

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

Quanto sopra premesso, si concorda che:

- 1) la composizione numerica del Consiglio di Azienda, ivi compresi i dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite per ogni unità produttiva ai sensi degli artt. 19 e 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'Esecutivo del Consiglio stesso, è indicata nella tabella allegata;
- 2) i nominativi dei componenti il Consiglio e l'Esecutivo, tutti dipendenti dall'unità produttiva interessata, verranno comunicati all'Azienda, per il tramite dell'Associazione Sindacale Intersind, unitariamente dalle Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori;
- 3) eventuali revoche e conseguenti sostituzioni verranno successivamente comunicate alla Direzione sempre nei modi sopra detti;
- 4) le ore di permessi retribuiti per lo svolgimento di tutte le attività inerenti il funzionamento del Consiglio di Azienda vengono determinate, per l'intero periodo annuale, moltiplicando per 104 il numero dei componenti del Consiglio di Azienda.

Dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 della Legge n. 300 e di quelle già concesse per il funzionamento delle Commissioni Interne; non sono comprese quelle consumate per trattative con la Direzione;

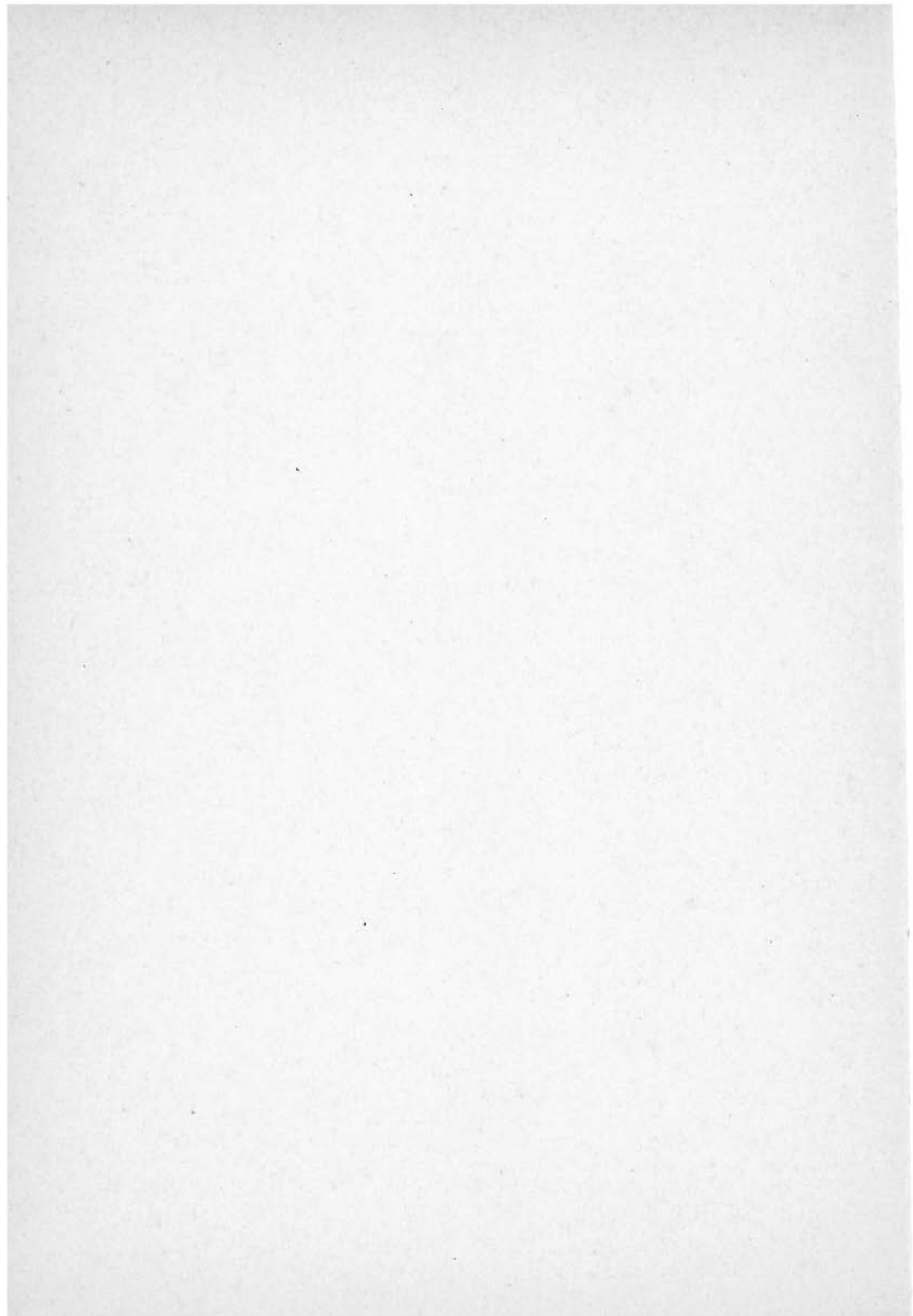
- 5) i permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo dall'Esecutivo alla Direzione aziendale indicandone il tempo e i membri del Consiglio di Azienda che ne usufruiranno e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali.
- 6) ai componenti l'organo di cui al punto a) compete la tutela prevista dalla citata Legge n. 300;
- 7) il Consiglio di Azienda, per il tramite dell'Esecutivo, esercita:
  - a) di fatto, i compiti riconosciuti alla Commissione Interna dall'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, fino a quando questa non venga eventualmente riletta;
  - b) i compiti di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli previsti dall'art. 9;
  - c) i compiti derivanti dalle intese aziendali vigenti all'atto della stipulazione del presente contratto;
- 8) qualora intervenissero, per la materia regolata dal presente accordo, intese di carattere generale tra le competenti, rispettive Organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, il presente accordo si intende automaticamente sostituito dalle medesime.

SEDE	CONSIGLIO DI AZIENDA	ESECUTIVO
Ancona	6	—
Bari	6	—
Bologna	6	—
Bolzano	6	—
Cagliari	6	—
Cosenza	6	—
Firenze	7	—
Genova	6	—
Palermo	6	—
Pescara	6	—
Perugia	4	—
Potenza	6	—
Trieste	7	—
Venezia	6	—
Roma CET	6	—
Milano	30	8
Napoli	14	5
Roma RF	17	6
Roma TV	37	10
Torino CP	17	6
Roma DG	41	11
Torino DD.CC.	25	7



# STATUTO DEI LAVORATORI

*(Legge 20 maggio 1970, n. 300)*



# TITOLO I.

## DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

### ART. 1

#### LIBERTÀ DI OPINIONE

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

### ART. 2

#### GUARDIE GIURATE

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

### ART. 3

#### PERSONALE DI VIGILANZA

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

#### ART. 4

### IMPIANTI AUDIOVISIVI

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

#### ART. 5

### ACCERTAMENTI SANITARI

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

## ART. 6

### VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

## ART. 7

### SANZIONI DISCIPLINARI

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a

quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### ART. 8

#### DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### ART. 9

#### TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

## ART. 10

### LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

## ART. 11

### ATTIVITA' CULTURALI, RICREATIVE E ASSISTENZIALI

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

## ART. 12

### ISTITUTI DI PATRONATO

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

## ART. 13

### MANSIONI DEL LAVORATORE

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

« Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo ».

## **TITOLO II.**

### **DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

#### **ART. 14**

#### **DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

#### **ART. 15**

#### **ATTI DISCRIMINATORI**

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

#### **ART. 16**

#### **TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI**

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.



Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

#### ART. 17

#### SINDACATI DI COMODO

E' fatto divieto ai datori di lavoro o alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

#### ART. 18

#### REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **TITOLO III.**

#### **DELL'ATTIVITÀ SINDACALE**

##### **ART. 19**

##### **COSTITUZIONE**

##### **DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

##### **ART. 20**

##### **ASSEMBLEA**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o

congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

#### ART. 21

##### REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

#### ART. 22

##### TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI

##### DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

#### ART. 23

##### PERMESSI RETRIBUITI

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### ART. 24

##### PERMESSI NON RETRIBUITI

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### ART. 25

##### DIRITTO DI AFFISSIONE

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

## ART. 26

### CONTRIBUTI SINDACALI

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

## ART. 27

### LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

## TITOLO IV.

### DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

## ART. 28

### REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi

abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

#### ART. 29

### FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

#### ART. 30

### PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

## ART. 31

### ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

## ART. 32

### PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedono di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

## TITOLO V. NORME SUL COLLOCAMENTO

ART. 33

### COLLOCAMENTO

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve



essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

#### ART. 34

#### RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza Sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

## TITOLO VI. DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

### ART. 35

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

### ART. 36

#### OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle age-

ART. 39

VERSAMENTO DELLE AMMENDE  
AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

ART. 40

ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

ART. 41

ESENZIONI FISCALI

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

violazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

#### ART. 37

##### APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

#### ART. 38

##### DISPOSIZIONI PENALI

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera *a*), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.