

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI

DELLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

Luci

ROMA - 6 OTTOBRE 1980

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

(stipulato il 6 ottobre 1980)

Il giorno 6 ottobre 1980

tra

l'Associazione Sindacale INTERSIND rappresentata dal Direttore Generale avv. Giancarlo Capecchi, assistito dal Vice Direttore Generale dr. Giuseppe Capo, dal dr. Ettore Attolini, dal dr. Marcello Lanza e dal dr. Stanislao Grazioli

con la partecipazione della RAI-Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale dr. Villy De Luca, assistito dal dr. Giuseppe Antonelli, dal dr. Aldo Monina e dal dr. Giancarlo Bellumori, dal dr. Enrico Giampaoli, dal rag. Alessandro Dauri

e

la Federazione Lavoratori dello Spettacolo in persona di:

- Franco Lay, Paolo Morroni e Angelo Ciufi per la FILS-CGIL
- Ivo Grippo, Vincenzo Pierangeli e Alberto Manca per la FULS-CISL
- Luigi Fulci, Renato Marani, Valentino Pellegrini e Luciano Nicolini per la UIL-Spettacolo

assistiti da Pierino Accorrà, Antonio Adamo, Cosimo Alessi, Ferdinando Andreatta, Benito Angeletti, Cosimo Antermite, Carlo Belloni, Alessandro Benassi, Antonio Biuso, Romano Bortolotto, Maurizio Blasi, Alessandro Bruno, Francesco Bruzzese, Nicola Calabrese, Gregorio Calamarà, Ciro Caliseo, Claudio Cartacci, Giordano Casadei, Giampiero Chierogato, Antonio Cece, Gianni Conte, Franco Corona, Bruno Cosenz, Mario Croci, Andrea D'Alonzo, Tommaso D'Amore, Alberto Dardi, Giuseppa Di Spensa, Umberto Di Tommaso, Bruno Dreossi, Claudio Elena, Roberto Fois, Franco Fanelli, Alida Fanolli, Vieri Ferlan, Giovanni Ficco, Anna Fiorentino, Dario Foresto, Enrico Giardino, Giuseppe Greco, Maria Guzzo, Germano Izzo, Vittorio Latona, Giovanni Libreri, Roberto Lotti, Giuseppe Maestroni, Wladimiro Marino, Giorgio Mascarin, Elio Matarazzo, Ciro Mennillo, Emanuela Merlo, Mauro Messeri, Antonio Mincarini, Carlo Monteverdi,

Ferdinando Muzii, Alba Orti, Fabrizio Palma, Sergio Palma, Pietro Paolino, Lando Parisini, Alvaro Pesci, Roberto Petroni, Bonaventura Pirri, Ignazio Pizzo, Lorenzo Pusceddu, Mario Rago, Giuseppe Rossi, Roberto Sala, Lorenzo Santi, Vittorio Sette, Silvio Sollecchia, Giorgio Squarzina, Giorgio Srebout, Vincenzo Stallone, Giuseppe Sugamele, Claudia Tempestini, Giorgio Torres, Ezio Torta, Giuliano Tozzi, Giorgio Trevisan, Giancarlo Tronconi, Ezio Trussoni, Luciana Tucci, Mario Valentino, Livio Valencic, Raffaello Ventola, Aniello Vesuviano, Nunzio Viola, Giuseppe Violante, Alessandra Zendron, Giuseppe Zonno

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

Il giorno 6 ottobre 1980

tra

l'Associazione Sindacale INTERSIND rappresentata dal Direttore Generale avv. Giancarlo Capecchi, assistito dal Vice Direttore Generale dr. Giuseppe Capo, dal dr. Ettore Attolini, dal dr. Marcello Lanza e dal dr. Stanislaò Grazioli

con la partecipazione della RAI-Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale dr. Villy De Luca, assistito dal dr. Giuseppe Antonelli, dal dr. Aldo Monina e dal dr. Giancarlo Bellumori, dal dr. Enrico Giampaoli, dal rag. Alessandro Dauri

e

lo SNATER rappresentato dal Segretario Nazionale Antonio Lovato, assistito dai Sigg.i: Mirella Jesu, Manrigo Fornari, Bruno Oggero, Domenico Olivieri, Giovanni Pucci, Gabriele Travaglini con la partecipazione dei Sigg.i

Plinio Annicchiarico, Domenico Busonero, Nicola Caponero, Daniela Cappellozza, Massimo Castori, Claudio Cinquini, Mario Chiattelli, Alberto De Camillis, Camillo De Leonardis, Guido Del Pino, Filippo Di Masso, Gabriella Emiliozzi, Andrea Esposito, Raffaele Fabio, Carlo Fassio, Giancarlo Fiamozzi, Matilde Gazzo, Marcella Lachi, Lorenzo Lorenzini, Roberto Madori, Francesco Martire, Tito Mandis, Giovanni Minotto, Marco Moretti, Fernando Muraro, Luciano Patella, Romano Pellegrino, Adriana Pittino, Luciano Rastelli, Antonella Rispoli, Giuseppe Ruggiero, Sergio Santoni, Bruno Sindici, Oscar Tchantret

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

ART. 1

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

- 1 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.
- 2 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 e della legge 23 maggio 1977 n. 266, ad eccezione di quelle di cui agli artt. 17 (comma 1, 2, 3, 4, 6 e 7), 20, 24, 28, 34, 35 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 all'Azienda di far constatare la malattia secondo le norme di legge. Ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato che prevedano prestazioni di durata complessiva inferiore a 173 ore, 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

- 1 L'assunzione avviene in base alle norme legislative che regolano l'avviamento al lavoro.
- 2 La Società può chiedere al lavoratore, prima dell'assunzione in servizio, i seguenti documenti:
 - a)* certificato di nascita e di cittadinanza;
 - b)* certificato penale 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, nonchè gli eventuali certificati di lavoro.
- 3 Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte di un sanitario di fiducia della Società.
- 4 L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, con riferimento al presente contratto, deve specificare:
- a) la data di assunzione;
 - b) la classe di retribuzione e le mansioni alle quali il lavoratore viene assegnato ed il corrispondente trattamento economico;
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la sede di prima assegnazione.
- 5 All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.

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 dei precedenti contratti. 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

- 1 Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore ai sei mesi per le mansioni delle classi da 1 a 9 ed ai tre mesi per le mansioni delle restanti classi.
- 2 Durante il periodo di prova è in facoltà di entrambe le parti risolvere in qualunque momento il rapporto di lavoro senza preavviso né indennità e previdenza aziendale, salvo il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

- 3 Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di lavoro prestato. Qualora il licenziamento avvenga dopo il primo mese, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina. Saranno altresì corrisposti i compensi per le quote di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità in relazione al periodo di servizio prestato.
- 4 Qualora alla scadenza del periodo di prova la società non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intende riconfermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo di prova.

ART. 5

CLASSI DI RETRIBUZIONE E MANSIONI

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

Chiarimento a verbale

Ai fini dell'assegnazione alle varie classi di retribuzione restano validi per quanto non previsto dal presente contratto gli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto il 6 ottobre 1980.

ART. 6

ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI

- 1 I laureati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 7^a e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 8^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 7^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore semprechè abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.
- 2 I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 8^a e per i primi due anni di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 9^a; dopo quattro anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 8^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore semprechè abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

Note a verbale

- 1 *L'arredatore di 1° livello ed il costumista di 1° livello, per i primi due anni di effettivo svolgimento della mansione, hanno il minimo di stipendio della classe 9^a.*
- 2 *Lo scenografo di 1° livello per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione ha il minimo di stipendio della classe 8^a.*

ART. 7

PASSAGGIO DI CLASSE E MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

- 1 La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad altra della stessa classe o di classe superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
- 2 Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in classe superiore alla propria deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due classi, salvo il caso che sostituisca il proprio immediato superiore in ferie per i periodi previsti dal presente contratto.
- 3 Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione alla classe superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- 4 Il passaggio alla classe superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni delle classi da 1 a 7 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni delle altre classi per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.
- 5 In caso di passaggio definitivo alla classe superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova classe più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art. 10 sui minimi delle precedenti classi in cui sono maturati.
- 6 Qualora percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito nella nuova classe.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che l'inquadramento in più classi di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nelle relative classi inferiori sono stati concordati tenuto conto delle caratteristiche tecnico-professionali del-

le 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

- 1 A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:
 - a) minimo della classe cui il lavoratore è assegnato;
 - b) aumenti di anzianità di cui al 1° comma dell'art. 10;
 - c) aumento per anzianità di classe di cui al quinto comma dell'art. 10;
 - d) aumenti di merito.
- 2 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.
- 3 Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio come sopra specificato e di tutti i compensi, premi e provvigioni che abbiano carattere continuativo, compresa la indennità di contingenza.
- 4 Per quanto riguarda le indennità, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono.
- 5 L'indennità di contingenza resta regolata dalle disposizioni legislative e dalle norme stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti.

ART. 9

MINIMI DI STIPENDIO

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

Nota a verbale

Le parti si danno atto che i minimi di stipendio dei programmisti-registi sono stati fissati tenuto conto della utilizzazione, a tutti i fini aziendali, delle registrazioni delle esecuzioni, contemporanee e non con-

temporanee alle trasmissioni, dei complessi e dei singoli lavoratori artistici. Sarà invece pattuito preventivamente tra le parti uno speciale compenso per la cessione, a tutti i fini commerciali, delle registrazioni a terzi.

ART. 10

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

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

Classi	dal 1° agosto 1980	dal 1° ottobre 1980	dal 1° ottobre 1981
1	44.392	46.717	47.880
2	41.742	43.871	44.935
3	40.581	42.624	43.645
4	39.325	41.275	42.250
5	37.983	39.834	40.759
6	37.014	38.793	39.682
7	35.888	37.584	38.431
8	33.925	35.475	36.250
9	32.440	33.880	34.600
10	30.820	32.140	32.800
11	29.875	31.125	31.750
12	28.390	29.530	30.100
13	26.500	27.500	28.000

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

- 2 I predetti aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità o il 25° anno di servizio.
- 3 In caso di successive variazioni dei minimi tabellari mensili, l'aumento per anzianità verrà rivalutato di un importo pari al 5% dell'incremento dei minimi stessi.
- 4 Il lavoratore non potrà superare, per aumenti biennali, il 65 per cento del minimo della classe di appartenenza e della indenni-

tà di contingenza alla data del 31 luglio 1980, oltre l'aumento maturato in occasione del compimento del 25° anno di servizio.

- 5 Indipendentemente dagli aumenti di cui sopra, al lavoratore, al compimento dell'8° anno di effettivo servizio nella medesima classe, sarà corrisposto un aumento nella misura di seguito indicata in riferimento alla classe di appartenenza:

Classi	1° agosto 1980	1° ottobre 1980	1° ottobre 1981
2	49.211	51.765	53.042
4	46.310	48.650	49.820
5	44.700	46.921	48.031
6	43.537	45.671	46.739
7	42.185	44.221	45.238
8	39.830	41.690	42.620
9	38.048	39.776	40.640
10	36.104	37.688	38.480
11	34.970	36.470	37.220
12	33.188	34.556	35.240

Tale aumento non si applica a: programmatore-regista di 1° livello, funzionario, annunciatore di 1° livello, direttore di produzione di 1° livello, montatore di 1° livello, operatore di ripresa di 1° livello, aiuto regista-assistente alla regia di 1° livello ai quali sarà corrisposto, al compimento dell'8° anno di effettivo servizio nella stessa classe di retribuzione, un aumento di stipendio individuale di L. 8.000 mensili.

- 6 In caso di successive variazioni dei minimi tabellari mensili l'aumento per anzianità di classe verrà rivalutato di un importo pari al 6% dell'incremento dei minimi stessi.

Chiarimento 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 fra il minimo di stipendio della classe 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 e aumentato del 10 per cento dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Norma transitoria

Ai lavoratori che fruivano dell'aumento di lire 8.000 di cui all'8° comma dell'art. 10 del contratto collettivo 20.5.1978 e che in relazione alla nuova normativa vengono a fruire dell'umento per anzianità di classe di cui al 5° comma del presente articolo, il predetto importo di lire 8.000 verrà assorbito dall'aumento per anzianità di classe.

ART. 11

INDENNITA' SPECIALI

1 a) *Indennità maneggio denaro*

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

- 5,8 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri delle agenzie postali;

- 8,2 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per i cassieri di sede senza Centro di produzione e per i cassieri delle agenzie postali delle Sedi con Centro di Produzione;

- 10,5 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza per il cassiere principale della Direzione Generale e delle Sedi con Centro di Produzione.

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

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

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

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

- 5 La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, dell'indennità di licenziamento, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.
- 6 Al restante personale il quale sia addetto continuamente alle macchine cosiddette "AUDIT", in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità, computabile nella retribuzione ai soli effetti dei compensi per lavoro straordinario, graduabile dal 3,3 per cento all'8,2 per cento del minimo della classe di appartenenza, a seconda della gravosità del lavoro.
- 7 c) *Indennità di disagiata residenza*
Al personale addetto ai trasmettitori viene corrisposta una indennità di disagiata residenza nelle seguenti misure mensili:
- | | |
|--|-----------|
| 1) Trasmettitori di: Portofino, Monte Conero, Monte Peglia, Monte Venda, Monte Argentario | L. 24.780 |
| 2) Trasmettitori di: Monte Lauro, Monte Caccia, Monte Gamberie, Monte Serra, Monte Penice, Monte Faito | L. 35.390 |
| 3) Trasmettitori di: Monte Sambuco, Monte Beigua | L. 47.780 |
| 4) Trasmettitori di: Punta Badde Urbara, Monte Scuro | L. 58.390 |
| 5) Trasmettitori di: Monte Cammarata, Monte Nerone, Monte Limbara, Monte Serpeddi | L. 70.780 |
- 8 Nell'indennità suddetta non sono compresi i rimborsi per spese di trasporto.
- 9 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.
- 10 Ai lavoratori cui compete l'indennità di disagiata residenza nella intera misura mensile stabilita al settimo comma del presente articolo viene corrisposto un aumento dell'indennità di disagiata residenza nella misura del 15 per cento per ogni biennio di permanenza al trasmettitore eccedente i quattro anni. Agli stessi lavoratori, che, a richiesta della Società, accettano di risiedere sul posto di lavoro, l'indennità di disagiata residenza viene maggiorata del 25 per cento.
- 11 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.

12 Ai custodi dei trasmettitori è corrisposta l'indennità di disagiata residenza nella misura prevista per gli altri lavoratori nel settimo comma del presente articolo. La misura di detta indennità per i custodi è maggiorata, per la durata dell'anno scolastico, del 50 per cento per ciascun figlio a carico ove questi debbano seguire i propri studi in scuole site in località distanti dalla propria abitazione.

13 La Società provvederà ad inviare, 5 volte la settimana, presso i trasmettitori sopra elencati, salvo casi di impossibilità, un proprio mezzo, del quale il personale e i familiari potranno servirsi per raggiungere il centro cittadino più vicino.

14 *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.

15 *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.

16 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.

17 *f) Indennità viaggi Ispettori Commerciali e facenti funzioni*

Agli Ispettori Commerciali, esclusi quelli inquadrati in classe 6^a, e facenti funzioni che compiano viaggi con automezzi o altri mezzi di trasporto, in sostituzione di quanto previsto al decimo comma dell'art. 12, viene corrisposta un'indennità di L. 5 per ogni chilometro di percorso extraurbano.

18 *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 misu-

ra 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.

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

- per gli uomini L. 60.000 per trimestre
 - per le donne L. 150.000 per trimestre
- salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda.

20 A quegli annunciatori che effettuano prestazioni televisive saltuarie il predetto rimborso spese, rapportato a mese, sarà corrisposto in ragione di un ventiseiesimo per ogni giornata di prestazione televisiva.

21 *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. 10.000.

22 *i) Indennità fattorini motorizzati*

Agli appartenenti alla classe 12 adibiti prevalentemente alle mansioni di fattorino motorizzato è corrisposta una indennità mensile di L. 3.000.

23 *l) Indennità guida automezzi sociali*

I lavoratori nell'esercizio della propria attività sono tenuti alla guida degli automezzi sociali semprechè la guida stessa risulti accessoria allo svolgimento dell'attività medesima.

24 La guida degli automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui all'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.

25 Ai predetti lavoratori, esclusi gli autisti, in caso di guida di automezzi, siano essi di proprietà aziendale o presi a noleggio, verrà corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

a) L. 4.500 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;

b) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 10;

c) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;

d) L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.

- 26 Per il personale che effettui nel mese almeno una prestazione di guida extraurbana di automezzi per la cui conduzione sia necessaria almeno la patente di guida di tipo "C" sarà corrisposta un'indennità di L. 12.000 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 5 e fino a 10 l'indennità viene elevata a L. 24.000 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 10 viene elevata a L. 30.000 mensili.
- 27 Sono a carico dell'Azienda le spese di bollo per la patente.
- 28 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.

Chiarimento 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 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

Norme transitorie

- 1 *I lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente contratto fruivano dell'indennità per macchine elettrocontabili pur non rientrando nella previsione di cui alla lettera b) del presente articolo conservano in cifra la suddetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale è stata loro concessa.*
- 2 *I lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente contratto fruivano dell'indennità di disagiata residenza, pur non rientrando nelle previsioni di cui alla lettera c) del presente articolo, conservano in cifra la suddetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale è stata loro concessa.*

ART, 12

ORARIO DI LAVORO

- 1 La durata del lavoro normale è fissata in 40 ore settimanali per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro; 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.

- 2 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.
- 3 In via normale e quando consentito dalle esigenze del servizio o della produzione, l'orario di lavoro giornaliero sarà continuativo. Ove vengano adottati orari spezzati, la durata di ciascun semiturno giornaliero non potrà essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potrà essere inferiore a due ore né superiore a quattro. Tale ultimo limite non si applica nel caso in cui l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai debba essere uniformato agli orari di lavoro delle masse artistiche. Quando ciò avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di un'ora quello delle masse artistiche stesse con un massimo, per i lavoratori con mansioni continue, di sette ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di sei ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni.
- 4 Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano; in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro 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 compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
- 5 Nella determinazione degli orari di lavoro del personale non a turno e dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale a turno si osserverà il disposto del n. 3 del secondo comma dell'art. 3 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.
- 6 Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle, con 48 ore di anticipo.
- 7 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 pro-

grammato 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.

8 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.

9 Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto dalla sede al luogo di lavoro e viceversa:

- quando, in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o a ritornare in sede;
- quando, per il personale addetto ai trasmettitori, il lavoratore sia tenuto, all'inizio o al termine del viaggio, a presentarsi in sede.

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

11 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 l'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 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

12 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.

13 Il presente articolo non si applica ai lavoratori di cui al successivo art. 13.

Dichiarazioni a verbale

a) L'Azienda ha già adottato per il 70 per cento circa del personale la ripartizione del lavoro settimanale su 5 giorni. L'Azienda stessa esa-

minerà la possibilità di un'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.

Nota a verbale

L'Azienda si impegna ad esaminare le posizioni di tutti i lavoratori ai quali è assegnato un orario di lavoro settimanale di 42 ore per accertare, anche in relazione all'introduzione del nuovo modello produttivo ed alle relative figure professionali, l'esistenza delle condizioni che consentano la riduzione del loro orario di lavoro settimanale a 40 ore.

ART. 13 INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE E VARIABILITA' ORARI DI LAVORO

- 1 In considerazione della mancata limitazione e della variabilità degli orari di lavoro giornalieri dei programmisti registi, aiuto registi-assistenti alla regia, operatori di ripresa ed aiuto operatori è corrisposta loro una indennità mensile pari al 25% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
- 2 La predetta indennità per:
 - a) operatori di ripresa ed aiuto operatori è computabile nella retribuzione agli effetti della indennità di licenziamento, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dall'art. 12, dall'art. 14 e dall'art. 16 del presente contratto, ad eccezione delle maggiorazioni per lavoro domenicale; nell'ipotesi di prestazioni effettuate nelle giornate di cui alle lettere a) e b) dell'art. 15 del presente contratto sarà corrisposto un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta.
- 3 Per ogni giorno di assenza dal lavoro non verrà corrisposta la relativa quota di indennità.
- 4 Nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali la cosiddetta "sesta giornata" lavorata potrà essere riscattata economicamente mediante la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile; in caso di missione fuori sede la cosiddetta "sesta giornata" potrà essere spostata al termine della missione, fermo restando la possibilità del riscatto economico.

- 5 b) aiuto registi-assistenti alla regia è computabile nella retribuzione agli effetti dell'indennità di licenziamento, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dall'art. 12, dall'art. 14 e dall'art. 16 del presente contratto, ad eccezione della maggiorazione per lavoro domenicale.
- 6 Nell'ipotesi di prestazioni effettuate nelle giornate di cui alle lettere a) e b) dell'art. 15 del presente contratto, sarà corrisposto un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile o, in alternativa, sarà concessa una giornata di riposo compensativa della festività non goduta.
- 7 Per ogni giorno di assenza dal lavoro non verrà corrisposta la relativa quota di indennità.
- 8 c) programmatista-regista è computabile nella retribuzione agli effetti dell'indennità di licenziamento, delle ferie e dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dall'art. 12, dall'art. 14 e dall'art. 16 del presente contratto ad eccezione della maggiorazione per lavoro domenicale.
- 9 Per ogni giorno di assenza dal lavoro non verrà corrisposta la relativa quota di indennità.

Dichiarazione a verbale

Pur confermando che ai dipendenti con qualifica di operatore di ripresa, data la peculiarità della loro prestazione non sono applicabili limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro, l'Azienda si impegna a fare in modo che, nella produzione televisiva, ad eccezione di quella a carattere giornalistico, la loro prestazione sia contenuta nei limiti dell'orario di lavoro ordinario previsto per la generalità del personale e comunque in non più di 50 ore settimanali in regime di c.d. "settimana corta".

Norma transitoria

Le parti convengono che, in caso di mancata corresponsione delle quote dell'indennità di cui al presente articolo in conseguenza di assenze dal lavoro, ai lavoratori in servizio alla data del 22 maggio 1980 sarà in ogni caso garantito quanto sarebbe stato dagli stessi percepito fino a tale data a titolo di indennità ex art. 13 del C.C.L. 20.5.1978.

ART. 14

RIPOSO SETTIMANALE

- 1 Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di domenica.
- 2 Il riposo sarà di 24 ore consecutive e di norma decorrerà dalla mezzanotte; per il lavoro in turni, il cui termine superi di non oltre un'ora la

mezzanotte, il riposo settimanale decorrerà dall'ora di cessazione del turno, fermo restando quanto previsto al quarto comma dell'art. 12.

- 3 Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.
- 4 Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di servizio con preavviso di 48 ore; quando lo spostamento venga effettuato con preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.
- 5 In nessun caso, a norma di legge, il giorno di riposo può essere rinunziato.
- 6 Il giorno di riposo può essere fissato anche dopo più di 6 giornate lavorative quando, per motivi indipendenti dalla volontà dell'Azienda, si verifichi tale necessità in relazione ad attività particolari tipiche dell'Azienda. In tal caso verrà corrisposta la maggiorazione di cui al 4° comma del presente articolo.
- 7 In ogni caso i giorni di riposo consecutivi, fissati oltre la sesta giornata, non possono essere più di due e vanno fruiti congiuntamente al termine della produzione.

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

- 1 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) 15 agosto	— Assunzione
3) 1° novembre	— Ognissanti
4) 8 dicembre	— Immacolata Concezione

- 5) 25 dicembre — Natale
- 6) 26 dicembre — S. Stefano
- 7) Giorno di Pasqua
- 8) Lunedì di Pasqua
- 9) Festa del Patrono locale

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

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

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

4 Il lavoratore che 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 un altro giorno di riposo, compensativo di quello settimanale, che sarà fissato entro i dieci giorni successivi. Tale norma viene applicata anche nel caso in cui il lavoratore di cui sopra abbia in quella settimana il riposo fissato alla domenica. Qualora il lavoratore 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.

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

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

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

ART. 16

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO, LAVORO FESTIVO E LAVORO DOMENICALE

- 1 Nessun lavoratore può rifiutarsi, entro i limiti e nei casi consentiti dalla legge, di compiere, a richiesta della Società, il lavoro straordinario, diurno e notturno o il lavoro festivo, salvo giustificato motivo di impedimento. La durata complessiva del lavoro non potrà comunque superare le 10 ore, salvo il caso di modificazioni al piano di lavoro programmato dipendenti da circostanze non imputabili a fatto dell'Azienda; in nessun caso l'orario di lavoro potrà superare le 60 ore settimanali.
- 2 Sono considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti l'orario normale di cui all'art. 12.
- 3 Le ore di lavoro straordinario vengono cronologicamente annotate in apposito modulo sul quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.
- 4 Sono considerate ore notturne quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.
- 5 Le ore di lavoro straordinario, feriale, festivo o notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

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

lavoro notturno fino alle 24	15 per cento
lavoro notturno oltre le 24	40 per cento
- 7 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.
- 8 Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma precedente, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.

- 9 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.
- 10 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.
- 11 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.
- 12 La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.
- 13 Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 13^a 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.
- 14 Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.
- 15 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.
- 16 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.
- 17 Al lavoratore che abbia già abbandonato la sede di lavoro e che venga chiamato a prestare lavoro straordinario non in continuità con i turni di servizio della giornata deve essere garantita la retribuzione corrispondente ad almeno due ore di lavoro straordinario con le prescritte maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro.

Nota a verbale

Per quanto riguarda il lavoro straordinario degli scenografi 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

PERMESSI

- 1 In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione.
- 2 Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo minimo di licenza di 10 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.
- 3 Ai lavoratori che si assentino dal servizio per visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di giorni 10.
- 4 Al lavoratore che in occasione della nascita di figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso con assegni di due giorni. Ai fini della corresponsione degli assegni il lavoratore dovrà esibire il certificato di nascita.
- 5 I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
- 6 Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale, fino ad un massimo di 3 giorni nell'anno.
- 7 Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione delle festività religiose soppresse, di cui all'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, fino a 5 giorni di permessi individuali retribuiti. Tali giornate di permesso non possono essere fruite unitamente alle ferie e verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso debbono essere fruite entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia stato possibile dar corso alla richiesta del lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruite potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

ART. 18

SERVIZIO MILITARE

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

Chiarimento a verbale

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

ART. 19

FERIE

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

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

Chiarimenti a verbale

- 1 *Agli effetti delle ferie il computo dell'anzianità viene fatto per anno solare. Per i lavoratori che, in relazione alla località dove prestano la loro opera, abbiano bisogno di particolari cure estive, il periodo di ferie deve cadere nel quadrimestre giugno-settembre.*
- 2 *Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni i periodi di ferie previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.*

- 3 *I residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 danno diritto ad una mezza giornata di ferie.*
- 4 *I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di ferie.*
- 5 *Per quanto previsto all'ultimo comma sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore.*

Nota a verbale

Il 1° comma del presente articolo troverà applicazione a decorrere da 1° gennaio 1981.

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

- 1 Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per un periodo di 12 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i due terzi del periodo stesso e metà della retribuzione per l'altro terzo.

- 2 Trascorso il periodo 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.
- 3 Il trattamento come sopra previsto è frazionabile, cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti in un periodo massimo di 18 mesi consecutivi.
- 4 Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera fino alla guarigione clinica.
- 5 Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto all'art. 21.
- 6 La Società ha il diritto di far constatare secondo le norme di legge la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti sotto pena di perdere i benefici del trattamento.
- 7 Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione alla Azienda, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.
- 8 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

- 1 Salvo quanto disposto dal presente articolo alle lavoratrici, durante il periodo di gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
- 2 In sostituzione di quanto previsto dalla lett. c) dell'art. 4 della precitata legge, la Società consentirà la astensione dal lavoro della lavoratrice per un periodo di quattro mesi successivi alla data del parto. Tale maggior periodo assorbe quello eventualmente concesso a norma dell'art. 4, 2° comma, e dell'art. 5 della legge sopra citata.

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

ART. 24

TRASFERIMENTI

- 1 La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera.
- 2 Il lavoratore che non accetti il trasferimento e per il quale si proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, mantiene il diritto all'indennità di licenziamento ed al preavviso.
- 3 I trasferimenti di residenza danno luogo al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:
- a*) rimborso delle spese effettive di viaggio percorrendo la via più breve e con i mezzi di trasporto ammessi per il trattamento di missione. Il rimborso delle spese di viaggio compete anche per i congiunti conviventi a carico;
 - b*) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e dei bagagli, preventivamente concordata con la Società;
 - c*) rimborso dell'eventuale perdita di pigione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, con una misura massima di sei mesi;
 - d*) diaria nella misura minima di 20 giorni. Ai capifamiglia sarà inoltre corrisposta, per eguale periodo, la diaria intera per il coniuge e per ogni altro congiunto a carico.
- 4 Quando il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore la Società è tenuta a corrispondere solamente l'importo delle spese di viaggio per il lavoratore e per i congiunti a carico ai sensi del punto *a*) sopra indicato e il rimborso delle spese di bagaglio preventivamente concordate con la Società.
- 5 In caso di licenziamento o di dimissioni entro dieci anni dal trasferimento, il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i congiunti a carico per il ritorno nella precedente località di residenza ed al rimborso delle spese per il trasporto del mobilio, preventivamente concordate.
- 6 Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti in caso di morte del lavoratore.

7 Tuttavia, in caso di dimissioni oltre i dieci anni o di licenziamento in tronco, il rimborso delle spese di trasporto dei mobili potrà essere limitato soltanto ad un concorso alle spese graduato a seconda della gravità della causa che ha dato luogo alle dimissioni o al licenziamento in tronco.

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

Dichiarazioni a verbale

1 *In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a quella, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.*

2 *La Società inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini del loro accoglimento, le richieste dei tecnici 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 disagiati e dai capifamiglia avranno la precedenza.*

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

Norme transitorie

1 *Per i lavoratori trasferiti d'ufficio fino alla data di entrata in vigore della legge 27 luglio 1978 n. 392 (c.d. "equo canone") restano salve le condizioni previste al 1° comma dell'art. 24 del ccl 20 maggio 1978 con la precisazione che il calcolo di cui al punto 1) delle note a verbale del medesimo articolo verrà effettuato detraendo dallo stipendio anche i 34 punti di contingenza conglobati nello stesso con l'accordo 18 aprile 1980.*

2 *In relazione a quanto concordato in occasione della stipulazione del contratto collettivo di lavoro 20 maggio 1978, i relativi problemi costituiranno oggetto di un apposito incontro a livello aziendale.*

ART. 25

TRASFERTE

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

l'indennità di trasferta prevista per i viaggi occasionali e per i successivi l'indennità stessa nella misura prevista per coloro che compiono professionalmente viaggi.

ART. 26

ALLOGGIO

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

ART. 27

ABITI DA LAVORO

- 1 Al lavoratore cui sia prescritta o per il quale la natura del lavoro imponga l'uso di particolari capi di vestiario, la Società fornirà gratuitamente l'abito da lavoro.
- 2 Agli operatori di ripresa e agli aiuto-operatori è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfettario mensile di L. 16.500 perchè provvedano 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, nonchè alla televisione, escluse le tasse erariali.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro il 1981 per definire le modalità di superamento, con decorrenza dal 1° gennaio 1982, di quanto disposto dal presente articolo.

ART. 29

INDENNITA' DI MENSA

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

ART. 30

TREDICESIMA MENSILITÀ

- 1 Con le competenze del mese di dicembre di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
- 2 Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

Dichiarazione a verbale

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

ART. 31

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

(Premio chiusura campagna abbonamenti)

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

Chiarimento a verbale

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

ART. 32

INDENNITÀ INVERNALE

- 1 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.
- 2 Tale indennità viene erogata in due rate uguali, delle quali la prima entro il primo settembre e la seconda entro il primo febbraio.
- 3 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

re 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

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

Note a verbale

- 1 *Il presente articolo non si applica agli Ispettori commerciali di cl. 6^a che non sono soggetti a limitazioni neanche convenzionali dell'orario di lavoro.*
- 2 *Il calcolo dell'80 per cento di cui al punto a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio mensile individuale l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.*

ART. 34

ASSEGNO DI NUZIALITA'

- 1 Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160 per cento

di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.

- 2 In caso di matrimonio 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 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

ART. 35

ASSICURAZIONE PER INFORTUNI

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

- a) per il rischio professionale, un indennizzo 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;
- 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. 36

DOVERI DEL LAVORATORE

- 1 Il lavoratore deve eseguire le disposizioni che gli vengono impartite dai superiori nell'esercizio delle sue funzioni, rispettare la dipendenza gerarchica stabilita dalla Direzione ed inoltre deve:

- a) mantenere un contegno corretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti, gli estranei;

- b) tenere in servizio condotta irreprensibile;
 - c) osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Azienda per il controllo delle presenze;
 - d) eseguire con diligenza il compito a lui affidato, 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.
- 2 Al lavoratore è particolarmente vietato:
- a) trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto di disimpegno delle sue mansioni;
 - b) occuparsi durante le ore di lavoro di cose estranee alle proprie incombenze;
 - c) allontanarsi dall'ufficio per ragioni estranee al servizio senza il permesso del superiore diretto;
 - d) compiere qualunque atto od operazione che comunque possa nuocere agli interessi della Società ed esercitare la propria attività professionale in concorrenza con la Società;
 - e) introdurre persone estranee nei locali della Società non per motivi di ufficio, salvo autorizzazione;
 - f) fumare o accendere fuochi nei locali della Società nei quali ciò sia espressamente vietato.
- 3 Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione di dipendente della Società per svolgere a fini di lucro atti che siano comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

ART. 37

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- 1 Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della loro gravità, come segue:
- 1) rimprovero verbale;
 - 2) rimprovero scritto;

- 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
 - 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 5 a 10 giorni;
 - 6) licenziamento senza preavviso.
- 2 La sospensione di cui al punto 5) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le abbiano provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tale rilievo da non trovare adeguata sanzione in quella di cui ai punti 1), 2), 3) e 4). Il provvedimento di cui al punto 6) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare si applicherà nei casi nei quali nei fatti che abbiano determinato il licenziamento sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso dalle vigenti leggi.
- 3 Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
- 4 Le mancanze, salvo quelle per le quali è previsto il provvedimento di cui al punto 1), devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 5 Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5) ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.
- 6 Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga 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. 38

ANZIANITA' CONVENZIONALE

- 1 Le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente riconosciute ai lavoratori vengono conservate. Ai combattenti della seconda guerra mondiale vengono estese le maggiorazioni di anzianità conven-

zionale individualmente già riconosciute ai lavoratori per la guerra 1915-1918, semprechè di tali maggiorazioni essi non abbiano beneficiato presso altre aziende.

- 2 Per i lavoratori provenienti da Società consociate, nel computo dell'anzianità di servizio viene utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società. 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.
- 3 L'anzianità per il servizio prestato presso il P.W.B. viene riconosciuta utile a tutti gli effetti.
- 4 La durata dei corsi pratici aziendali di preparazione professionale, 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.

ART. 39

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

- 1 Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 37 del presente contratto, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

mesi	1	per i lavoratori con	anzianità fino	a	2	anni
»	2	» »	»	»	da	2 a 4 anni
»	3	» »	»	»	»	4 a 7 anni
»	4	» »	»	»	»	7 a 10 anni
»	5	» »	»	»	oltre	i 10 anni

- 2 Per i lavoratori con oltre 20 anni di servizio e con 50 anni di età, o comunque con oltre 25 anni di servizio, il preavviso è di 7 mesi
- 3 I termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà.
- 4 I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
- 5 La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
- 6 La Società ha il diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
- 7 È in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di troncamento 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.

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

ART. 40

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETÀ'

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

ART. 41

INDENNITA' DI ANZIANITA'

- 1 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.
- 2 La quattordicesima mensilità (premio chiusura campagna abbonamenti) viene considerata utile ai fini del conteggio della retribuzione per l'indennità di anzianità.
- 3 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.

- 4 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.
- 5 Nessuna detrazione dell'indennità di anzianità è ammessa su quanto spetta al lavoratore per il trattamento di previdenza di cui all'art. 42.

Nota a verbale

Per i lavoratori in forza all'Azienda alla data di stipulazione del presente contratto l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza sulla base delle norme previste dal presente articolo e dall'importo eventualmente già corrisposto ai sensi dell'accordo 6 ottobre 1980 a titolo di anticipazione su detta indennità.

ART. 42

PREVIDENZA AZIENDALE

1. 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.
2. I conti individuali di previdenza sono fruttiferi di un interesse composto a capitalizzazione mensile del 5 per cento annuo.
3. La Società è tenuta a fornire a ciascun lavoratore, ogni fine di anno, il rendiconto al 31 dicembre dei conti di previdenza individuale.
4. La liquidazione per intero del conto nominativo individuale di 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.

Chiarimento a verbale

Le parti si sono date atto che la Società conserverà «ad personam» gli importi 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 (accrediti) e del 2,60 (versamenti) per cento previsto ai punti 1 e 2 del primo comma del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio individuale mensile l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

ART. 43

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

- 1 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.
- 2 Le indennità integrative previste dalla legge 8 gennaio 1942, n. 5 e dal D.L.L. 1° agosto 1945 n. 708 ove non provveda il competente Istituto, saranno comunque garantite agli aventi diritto dalla Società.

Chiarimento a verbale

Le indennità integrative di cui al 2° comma del presente articolo trovano applicazione anche per il personale con qualifica operaia.

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 dal servizio e nonostante qualsiasi contestazione relativa alla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato presso la Società stessa, della natura delle attribuzioni disimpegnate e della 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 PIÙ FAVOREVOLI

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

ART. 47
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

- 1 Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1980 e scadrà il 31 maggio 1983.
- 2 Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdetto dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

ART. 48
COMITATO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

- 1 Al Comitato per la sicurezza sul lavoro sono assegnati compiti tecnico-consulativi ai fini della prevenzione degli infortuni e della tutela contro le malattie professionali sulle questioni ad esso deferite o comunque esaminate.
- 2 A tale Comitato parteciperanno 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 corresponsioni che dovessero in seguito intervenire in forma di accordi sindacali di carattere generale, di disposizioni legislative e di qualunque altro provvedimento estensibile al personale della RAI.

Il presente contratto è stato sottoscritto dalla CISNAL in data 15 ottobre 1980

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO

CLASSI	dal 1° ottobre 1980	dal 1° ottobre 1981
1	674.340	697.590
2	617.410	638.700
3	592.470	612.900
4	565.500	585.000
5	536.670	555.180
6	515.850	533.640
7	491.670	508.620
8	449.500	465.000
9	417.600	432.000
10	382.800	396.000
11	362.500	375.000
12	330.600	342.000
13	290.000	300.000

Detti minimi sono comprensivi degli importi corrispondenti ai 34 punti di contingenza maturati dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977 e dell'assegno mensile di cui alla lettera e), 1° comma dell'art. 8 del C.C.L. 20 maggio 1978; detti minimi sono comprensivi altresì dell'elemento distinto dalla retribuzione di cui all'art. 6 dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 previo riproporzionamento su 14 mensilità e senza ricalcolazione degli scatti di anzianità.

CLASSI	FIGURE PROFESSIONALI
1	Programmista-regista 1° livello
2	Programmista-regista 2° livello
3	Funzionario
4	Programmista-regista 3° livello Analista-Programmatore ED 1° livello Annunciatore 1° livello Direttore di produzione 1° livello Montatore 1° livello Operatore di ripresa 1° livello (Direttore fotografia) Ottimizzatore-coordinatore TV 1° livello Scenografo 1° livello Tecnico 1° livello
5	Direttore di produzione 2° livello Operatore di ripresa 2° livello Tecnico 2° livello Aiuto regista-assistente alla regia 1° livello Geometra 1° livello Tecnico di produzione 1° livello
6	Programmista-regista 4° livello Operatore di ripresa 3° livello Tecnico 3° livello Analista-programmatore ED 2° livello Annunciatore 2° livello Montatore 2° livello Ottimizzatore-coordinatore TV 2° livello

- Scenografo 2° livello
Arredatore 1° livello
Consulente musicale 1° livello
Costumista 1° livello
Documentatore 1° livello
Grafico operatore-animatore 1° livello
Impiegato 1° livello
Organizzatore-ispettore di produzione 1° livello
Procedurista ED 1° livello
Tecnico operatore ED 1° livello
- 7 Programmista-regista 5° livello
Analista-programmatore ED 3° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 2° livello
Consulente musicale 2° livello
Documentatore 2° livello
Geometra 2° livello
Grafico operatore-animatore 2° livello
Impiegato 2° livello
Organizzatore-ispettore di produzione 2° livello
Procedurista ED 2° livello
Tecnico-operatore ED 2° livello
Tecnico di produzione 2° livello
Assistente alla regia RF 1° livello
Chimico sensitometrista 1° livello
Ottimizzatore RF 1° livello
Datore luci cinematografico 1° livello
Disegnatore 1° livello
Sonorizzatore TV 1° livello
- 8 Analista-programmatore ED 4° livello
Operatore di ripresa 4° livello
Tecnico 4° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 3° livello

Annunciatore 3° livello
Consulente musicale 3° livello
Documentatore 3° livello
Geometra 3° livello
Impiegato 3° livello ✕
Montatore 3° livello
Organizzatore-ispettore di produzione 3° livello
Procedurista ED 3° livello
Scenografo 3° livello
Tecnico di produzione 3° livello
Tecnico-operatore ED 3° livello
Arredatore 2° livello
Assistente alla regia RF 2° livello
Chimico sensitometrista 2° livello
Costumista 2° livello
Datore luci cinematografico 2° livello
Ottimizzatore RF 2° livello
Disegnatore 2° livello
Sonorizzatore TV 2° livello
Acquisitore certificatore input 1° livello
Assistente edile 1° livello
Fotografo 1° livello
Operatore truka 1° livello
Operaio specializzato 1° livello

- Attrezzista 1° livello
- Elettricista di manutenzione 1° livello
- Meccanico 1° livello
- Realizzatore-decoratore 1° livello (realizzatore)
- Truccatore-parrucchiere 1° livello (1° truccatore)
- Idraulico di sviluppo e stampa 1° livello
- Capo squadra

- Impiegato 4° livello
- Organizzatore-ispettore di produzione 4° livello
- Arredatore 3° livello
- Costumista 3° livello
- Disegnatore 3° livello
- Grafico operatore-animatore 3° livello
- Acquisitore certificatore input 2° livello
- Assistente edile 2° livello
- Fotografo 2° livello
- Operatore truka 2° livello
- Addetto taglio negativi
- Operaio specializzato 2° livello
 - Attrezzista 2° livello
 - Elettricista di manutenzione 2° livello
 - Idraulico di sviluppo e stampa 2° livello
 - Meccanico 2° livello
 - Realizzatore-decoratore 2° livello
 - Truccatore-parrucchiere 2° livello
 - Aiuto operatore 1° livello
 - Assistente al montaggio-passafilm 1° livello
 - Costruttore 1° livello
 - Infermiere 1° livello
 - Modellatore 1° livello
 - Sarto tagliatore 1° livello
 - Specializzato di ripresa 1° livello
 - Specializzato di studio 1° livello
 - Specializzato sviluppo e stampa 1° livello
 - Specializzato tecnologico 1° livello
 - Specializzato tipografo 1° livello
 - Tappezziere 1° livello

10

Assistente edile 3° livello

Operaio specializzato 3° livello

- Attrezzista 3° livello
- Elettricista di manutenzione 3° livello
- Idraulico di sviluppo e stampa 3° livello
- Meccanico 3° livello
- Realizzatore-decoratore 3° livello
- Truccatore-parrucchiere 3° livello
- Aiuto operatore 2° livello
- Assistente al montaggio-passafilm 2° livello
- Costruttore 2° livello
- Infermiere 2° livello
- Modellatore 2° livello
- Sarto tagliatore 2° livello
- Specializzato di ripresa 2° livello
- Specializzato di studio 2° livello
- Specializzato sviluppo e stampa 2° livello
- Specializzato tecnologico 2° livello
- Specializzato tipografo 2° livello
- Tappezziere 2° livello
- Autista 1° livello

11

Impiegato 5° livello

Acquisitore certificatore input 3° livello

Commesso 1° livello

Operaio specializzato 4° livello

- Realizzatore-decoratore 4° livello
- Truccatore-parrucchiere 4° livello
- Assistente al montaggio-passafilm 3° livello
- Costruttore 3° livello
- Infermiere 3° livello
- Modellatore 3° livello
- Sarto tagliatore 3° livello

- Specializzato di ripresa 3° livello
- Specializzato di studio 3° livello
- Specializzato sviluppo e stampa 3° livello
- Specializzato tecnologico 3° livello
- Specializzato tipografo 3° livello
- Tappezziere 3° livello
- Autista 2° livello

Ausiliario (operaio qualificato) 1° livello

Addetto ai costumi

- 12 Commesso 2° livello
- Ausiliario (operaio qualificato) 2° livello
- 13 Manovale (ausiliario 3° livello)

FIGURE PROFESSIONALI

IMPIEGATI

ACQUISITORE CERTIFICATORE INPUT

1° livello

In possesso di approfondite conoscenze tecniche e di notevole esperienza pratica, oltre a svolgere i compiti descritti al 2° livello:

- cura il coordinamento di attività complesse e/o di grande mole avvalendosi anche della collaborazione degli addetti dei livelli inferiori;
- tiene i contatti operativi con le società esterne di servizio;
- gestisce i sistemi di registrazione dei dati.

2° livello

Sulla base dei criteri e delle modalità stabilite per i singoli lavori prepara il materiale di input alle varie procedure provvedendo a selezionare per gruppi omogenei i documenti da registrare eseguendo le eventuali codifiche previste.

Provvede alla rilevazione dei documenti o alla consegna, secondo le disposizioni, al settore interno di registrazione o alle ditte di registrazione.

Esegue, utilizzando le apparecchiature dell'ufficio o procedure EDP appositamente predisposte, registrazioni e verifiche di dati rilevati da documenti, assemblaggi, quadrature e controlli sui vari input alle procedure provvedendo ai relativi riscontri, correzioni e segnalazioni ai settori aziendali competenti.

Controlla la completezza dei dati raccolti dalle apparecchiature periferiche provvedendo ad eventuali correzioni o integrazioni.

Cura la restituzione dei documenti ai settori interessati

3° livello

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

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

Nota a verbale

L'acquirente certificatore INPUT di 3° livello nei primi 2 anni di effettivo esercizio della mansione ha il minimo della classe di appartenenza ridotto del 10 per cento.

ADDETTO TAGLIO NEGATIVI

Prepara il negativo originale per la stampa della copia di trasmissione secondo la successione delle scene indicate dalla copia di lavorazione.

Invia alla "truka", valutandone la lunghezza necessaria e indicando gli effetti da realizzare segnalati dal montatore, gli spezzoni di pellicola necessari per la realizzazione di detti effetti.

Sceglie, fra quelli indicati dal montatore, il fotogramma tecnicamente migliore per la riproduzione.

AIUTO REGISTA - ASSISTENTE ALLA REGIA

In possesso di diploma di scuola media superiore, collabora, per le produzioni che ne dovessero richiedere l'impiego, con il regista esterno o con il programmista-regista alla realizzazione di produzioni elettroniche e/o filmate, curando in particolare gli aspetti tecnico-organizzativi (dallo spoglio del copione, alla collaborazione, alla stesura del piano di produzione e di edizione - con relative richieste specifiche ai vari settori - fino alla raccolta dati per il rapporto artistico di fine trasmissione).

Assiste il programmista-regista in tutte le fasi dell'iter produttivo (preparazione, riprese, montaggio, edizione).

Prende accordi diretti con il personale addetto per la realizzazione dei particolari aspetti della produzione.

Cura la scelta dei figuranti e i movimenti di massa.

Su richiesta del regista prepara e monta autonomamente gruppi di scene e su indicazioni del regista stesso gira gruppi di scene.

Controlla la disponibilità del materiale grafico, fotografico e/o visivo e/o sonoro a corredo dell'impaginazione dei testi di trasmissione.

Può azionare dalla regia telecomandi di apparati di emissione.

1° livello

Aiuto regista che svolge i propri compiti collaborando con continuità con registi televisivi nella produzione di sceneggiati e films alla cui realizzazione concorrono tutte le professionalità dei vari settori produttivi del Centro di Produzione ed alla quale partecipano complessi di attori professionisti.

Può realizzare direttamente trasmissioni, sia in diretta che in differita, non complesse dal punto di vista tecnico-organizzativo.

2° livello

Assistente alla regia che con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla valutazione delle sue capacità.

Realizza direttamente, attenendosi alle disposizioni impartite dal settore di appartenenza, trasmissioni semplici che non richiedono l'impiego di altri assistenti alla regia.

3° livello

Assistente alla regia

Chiarimento a verbale

Al 2° ed al 3° livello assolve il ruolo di segretario di edizione, comunque in alternativa ai compiti di assistente alla regia nelle produzioni complesse.

ANALISTA PROGRAMMATORE ED

In possesso di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nonché di conoscenze delle tecniche di elaborazione dati realizza progetti e/o programmi e/o specifiche procedurali per svolgere un trattamento automatico.

Opera secondo piani di progetto e assicura, nei tempi previsti, efficienza e completa funzionalità al prodotto.

Cura la documentazione dei progetti informativi ed elaborativi, dei programmi, delle procedure e collabora con gli utenti e con i settori operativi per l'avviamento dei progetti.

1° livello

In possesso di notevole preparazione teorico-pratica e di approfondita conoscenza del software e dell'hardware e delle metodologie di progettazione, rileva gli obiettivi e le caratteristiche dei sistemi informativi aziendali, propone schemi generali di trattamento delle informazioni, studia e realizza progetti di sistemi informativi e di utilizzazione del software e dell'hardware centrale e periferico, operando nell'ambito di direttive generali.

Imposta, coordina e pianifica l'intera attività di analisi e di progettazione assegnatagli.

2° livello

Operando in una varietà di progetti nell'ambito di direttive specifiche analizza nel dettaglio le esigenze informative dell'utente e ne definisce i flussi; risolve specifici problemi connessi all'avvio e alla modifica delle procedure.

Imposta e realizza progetti tecnici per l'elaborazione elettronica e programmi particolarmente complessi, con uso ottimale delle risorse.

Realizza la piena utilizzazione dei programmi del software di base.

3° livello

Con padronanza delle tecniche di programmazione e dei linguaggi, imposta e realizza programmi di elaborazione di media complessità utilizzando l'hardware e il software disponibili.

Può anche:

- impostare e realizzare programmi complessi
- svolgere analisi di procedure di medio-piccole dimensioni
- collaborare alla messa in opera di sistemi di software di base.

4° livello

Programmatore ED

ANNUNCIATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore legge annunci e testi e assicura il regolare svolgimento delle trasmissioni assumendo le iniziative idonee a garantire la continuità del servizio nell'ambito delle norme aziendali sulla disciplina delle trasmissioni; compila e firma il rapporto giornaliero sullo svolgimento delle trasmissioni. Può condurre e presentare programmi.

Nei settori in cui ciò è richiesto traduce in lingua straniera - prima della lettura - i testi fornitigli in italiano, o viceversa.

All'occorrenza assiste alla messa in onda e compila il rapporto artistico.

Cura, se necessario, gli adempimenti organizzativi e/o amministrativi accessori allo svolgimento della propria mansione.

1° livello

Annunciatore televisivo di Roma, Milano, Napoli, e Torino (rete nazionale).

2° livello

Annunciatore radiofonico di Roma, Milano, Napoli e Torino (rete nazionale).

Annunciatore radiofonico e/o televisivo dopo 18 mesi di esercizio della mansione qualora nella mansione stessa assumano aspetto quantitativamente rilevante le prestazioni al microfono e/o in video.

3° livello

Annunciatore radiofonico e/o televisivo.

ARREDATORE

1° livello

Arredatore che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore, collabora con il regista e lo scenografo all'ideazione dell'arredamento curandone l'impostazione stilistica in armonia con l'ambientazione scenica nei limiti del budget assegnato. Individua il fabbisogno degli oggetti di arredo, li reperisce e cura la loro sistemazione in scena.

Disegna oggetti di arredamento non reperibili da far realizzare.

2° livello

Aiuto-arredatore con almeno 4 anni di effettivo svolgimento di tutti i compiti della mansione descritti al 3° livello che non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Aiuto-arredatore che collabora con l'arredatore alla ricerca ed alla disposizione del materiale di arredamento per ogni tipo di produzione.

Ricerca materiale di trovarobato, in base a indicazioni di massima ricevute, presso depositi aziendali e/o all'esterno, operando nell'ambito di un preventivo di spesa ed effettuando, in caso di necessità, direttamente gli acquisti, il ritiro e la riconsegna.

Può, a seguito di disposizioni impartite dal Centro di Produzione TV, curare direttamente il piccolo arredo quando lo stesso non caratterizza la produzione o la trasmissione.

ASSISTENTE ALLA REGIA R.F.

In possesso di diploma di scuola media superiore collabora con il programmatore, per le produzioni che ne dovessero richiedere l'impiego, alla realizzazione di produzioni radiofoniche complesse curando in particolare gli aspetti tecnico-organizzativi (spoglio copione, collaborazione alla stesura del piano di produzione, compilazione del rapporto artistico e modulistica d'uso, ecc.); può eseguire autonomamente la "pulizia" o l'"accorpamento" di brani radiofonici già registrati. Assiste il responsabile del programma nelle fasi di registrazione, montaggio, controllo pre-mix delle colonne e sincronizzazione.

Su richiesta del responsabile suggerisce, reperisce e prepara il materiale sonoro (rumori, brani musicali, ecc.). Realizza direttamente, anche in fase di ripresa, effetti sonori necessari alla produzione.

Fornisce all'ottimizzazione i dati per la contabilità industriale.

Può essere incaricato della consegna di copioni ai partecipanti, di seguire la registrazione, annotando tempi ed informazioni per il montaggio.

1° livello

Assistente alla regia R.F. che, dopo almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello, svolge il proprio compito assistendo il regista nelle produzioni più importanti ed impegnative o, comunque, in quelle trasmissioni che comportano un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario.

Può realizzare direttamente, su incarico del Centro di Produzione, trasmissioni sia in diretta che registrate non complesse dal punto di vista tecnico-organizzativo e per le quali non è prevista la funzione del programmista-regista.

2° livello

Assistente alla regia R.F.

ASSISTENTE EDILE

Assicura la buona conservazione degli immobili aziendali e l'esecuzione dei lavori di costruzione, di adattamento e modifica per gli stessi, conducendo direttamente i "lavori in economia" o controllando le "opere" appaltate a ditte esterne. In particolare collabora con il tecnico degli impianti competente, o con il responsabile, nell'attività di progettazione fornendo misure ed informazioni, segnala le ditte in zona, collabora nella stesura del capitolato d'appalto e, durante i lavori, assicura il rispetto sia del progetto che del capitolato; redige gli stati di avanzamento ed infine collabora con il responsabile del collaudo delle opere. Svolge pratiche con Enti locali per richieste di permessi, concessioni, ecc.

Verifica l'esecuzione a regola d'arte delle opere di piccola entità e redige il relativo verbale.

Effettua sopralluoghi per accertare lo stato di conservazione degli immobili aziendali; propone ai superiori gli eventuali interventi edili.

1° livello

Assistente edile che, nell'ambito della propria attività, svolge i lavori più complessi per immobili e/o impianti di grandissima importanza.

2° livello

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

3° livello

Assistente edile.

CHIMICO SENSITOMETRISTA

Impiegato cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto il titolo di perito chimico. Effettua analisi chimiche sensitometriche dei bagni di sviluppo sia all'atto della preparazione dell'apparecchiatura sia in corso di lavorazione per accertare il livello e la stabilità delle caratteristiche del bagno, assicurando, in tal modo, il regolare procedimento.

Controlla le caratteristiche tecniche delle forniture di materiale sensibile e dei prodotti chimici dei quali cura la richiesta di approvvigionamento.

1° livello

Chimico sensitometrista che con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello, abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Chimico sensitometrista.

COMMESSE

È qualificato tale colui che esegue compiti di attesa, vigilanza e custodia, di prelievo e consegna anche con uso di autoveicoli, che esegue lavori semplici di carattere amministrativo e/o di carattere tecnico-manuale; questi ultimi eseguiti anche con l'uso di idonee apparecchiature.

1° livello

Commesso che, con almeno 5 anni di effettivo svolgimento delle proprie mansioni al 2° livello, svolge prevalentemente compiti di addetto alla stampa con multilith, di commesso di cassa, di addetto alla ricezione e spedizione, di commesso di redazione (addetto alle telescriventi, alle telefoto, al ciclostile, ecc.).

Gli può essere affidata la responsabilità del coordinamento dei commessi di 2° livello.

2° livello

Commesso.

Nota a verbale

Per i primi 12 mesi di svolgimento della mansione il minimo di stipendio del commesso di 2° livello è quello della classe 13^a.

CONSULENTE MUSICALE

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

Assiste il maestro direttore d'orchestra nell'impostazione dell'esecuzione seguendo tutte le fasi necessarie alla ripresa.

Compila scalette di trasmissioni per programmi musicali.

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

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

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

Ai fini degli adempimenti aziendali in materia di diritti d'autore, compila i rapporti artistici musicali per i programmi televisivi in genere e, per i programmi radiofonici, limitatamente a quelli che è incaricato di seguire.

1° livello

Consulente musicale che, in possesso di diploma di composizione o di direzione, in aggiunta ai propri compiti è addetto, per la parte di sua specifica competenza, alle riprese di importanti manifestazioni musicali (concerti di musica classica o leggera).

2° livello

Consulente musicale che dopo 2 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello non sia incorso in rilievi tecnici e professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Consulente musicale.

COSTUMISTA

1° livello

Costumista che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore, idea bozzetti di costumi originali, di trucco e di parrucche, ne progetta e segue la realizzazione anche presso le sartorie, nel rispetto del piano di produzione e del budget ed assicura - operando nell'ambito di un preventivo di spesa - la disponibilità di costumi ed accessori di abbigliamento per produzioni televisive.

2° livello

Aiuto costumista con almeno 4 anni di effettivo svolgimento di tutti i compiti della mansione descritti al 3° livello che non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Aiuto costumista che, nelle produzioni che ne dovessero richiedere l'impiego, svolge tutti i compiti connessi alle esigenze delle varie fasi di produzione sia in allestimento che in ripresa in studio e in esterno (prove costumi, controllo lavorazioni in interno, evasione richieste, ecc.).

Può, a seguito di disposizioni impartite dal Centro di Produzione, curare direttamente il reperimento di costumi ed accessori di abbigliamento non originali per piccole produzioni.

DATORE LUCI CINEMATOGRAFICO

Determina i mezzi e le luci per lo sviluppo e la stampa di pellicola ed effettua "provini" e "collaudi" sul materiale sensibile lavorato all'interno o all'esterno dell'azienda.

Fornisce consulenza all'operatore di ripresa sul materiale sensibile.

Coordina l'attività delle passafilm cui fornisce indicazioni per la perforazione del "bando luci".

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

1° livello

Datore luci cinematografico che con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello, abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Datore luci cinematografico.

DIRETTORE DI PRODUZIONE

Cura, in possesso di specifica competenza tecnica ed organizzativa, l'organizzazione tecnica e logistica ed il regolare svolgimento della produzione elettronica e filmata sia in fase di preparazione che di realizzazione, assicurando il rispetto del piano di produzione.

A tal fine, in fase di progettazione, partecipa alle riunioni di produzione collaborando in particolare per la scelta e l'uso dei mezzi.

Durante la realizzazione assume la direzione, il coordinamento ed il controllo di tutte le fasi operative che si realizzano nello studio ed in esterni.

Assicura il rispetto dei tempi preventivati e l'osservanza delle norme contrattuali ed antinfortunistiche e delle disposizioni aziendali.

Segnala all'ottimizzatore-coordinatore, anche al fine della "contabilità industriale", ogni circostanza che possa incidere sul piano di produzione, proponendo eventuali soluzioni.

Inoltre, durante le riprese esterne, richiede autorizzazioni, organizza il viaggio e la sistemazione della troupe e degli esecutori artistici e, all'occorrenza, reperisce manodopera in loco. È responsabile dell'eventuale fondo di dotazione.

Durante la ripresa ha la responsabilità del coordinamento operativo e della gestione dell'equipe e di tutti gli elementi aggregati.

È incaricato, se necessario, di seguire la produzione anche in tutte le lavorazioni connesse all'edizione, assicurandosi del loro regolare svolgimento e completamento.

Nell'espletamento della sua attività può essere assistito da personale tecnico, da organizzatori-ispettori di produzione, ecc.

È responsabile delle unità operative, in interno ed in esterno, per le trasmissioni che non hanno piano di produzione.

1° livello

Direttore di produzione prevalentemente assegnato alle produzioni più importanti e più impegnative alla cui realizzazione concorrono le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di attori professionisti (ad es. sceneggiati e films) o, comunque, a quelle trasmissioni televisive che comportino un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, inchieste documentaristiche di grande rilievo culturale e/o spettacolare).

2° livello

Direttore di produzione cui è affidata anche la responsabilità delle unità operative in interno ed in esterno, per le trasmissioni che non hanno piano di produzione.

DISEGNATORE

Realizza, in funzione della propria preparazione professionale e dell'area operativa nella quale esplica la propria attività, disegni di carattere elettronico, elettrico, meccanico, edile, tecnologico, ecc.

In relazione alla propria attività compila tabelle, realizza grafici, redige relazioni e corrispondenza, cura la produzione, conservazione, archiviazione ed aggiornamento del materiale di competenza.

Effettua, se necessario, sopralluoghi in relazione ai compiti affidatigli.

1° livello

Disegnatore che, in possesso di diploma di scuola media superiore, su indicazioni del progettista ed avvalendosi di schemi e dati tecnici, sviluppa progetti relativi ad apparecchiature, impianti, ambienti o loro parti principali. Imposta, con la esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, calcolando le componenti principali e definendo le quote, i materiali, le tolleranze.

Effettua anche studi di modifiche e miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.

2° livello

Disegnatore con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 3° livello che, sulla base di istruzioni, schizzi orientativi, o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, elaborando eventualmente la relativa distinta dei materiali; trascrive e traspone disegni in forma e stesura definitiva su qualsiasi tipo di supporto, derivandoli da disegni-base già impostati, da completare con eventuali quote e scritte didascaliche.

3° livello

Disegnatore.

Norma transitoria

I lavoratori che alla data della firma dell'accordo 7 marzo 1980 svolgono le mansioni descritte nella figura professionale del "disegnatore" potranno accedere al 1° livello della figura professionale stessa anche se non erano in possesso del diploma di scuola media superiore.

DOCUMENTATORE

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

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

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

1° livello

Nell'ambito di direttive di massima, decide l'acquisizione di materiale di documentazione presso fonti interne o esterne all'Azienda e/o determina le regole di classificazione ed il processo di omogeneizzazione dei criteri di classificazione.

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

2° livello

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

3° livello

Documentatore

FOTOGRAFO

Effettua riprese fotografiche e riproduzioni fotografiche di ambienti, scene, oggetti, disegni ecc. in interni ed esterni.

Sviluppa e stampa qualunque materiale fotografico, bianco/nero e a colori, utilizzando i vari tipi di supporto in uso ed in qualsiasi formato (comprese le gigantografie), per tutte le esigenze aziendali.

1° livello

Fotografo che, con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione con inquadramento nel 2° livello, abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Fotografo.

FUNZIONARIO

È qualificato tale colui che, svolgendo con discrezionalità di poteri funzioni tecniche e/o amministrative, è preposto a strutture o posizioni di lavoro definite ed individuate dal Consiglio di Amministrazione.

GEOMETRA

Impiegato cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto il diploma di geometra o di perito edile. È incaricato di progettare opere edili e stradali per gli impianti aziendali e di partecipare all'attività di progettazione svolta da professionisti esterni, fornendo assistenza informativa e progetti di massima delle opere, elaborati in accordo con le altre componenti tecnico-produttive dell'Azienda.

È responsabile della esecuzione dei lavori edili e stradali che rientrano nelle sue competenze professionali di legge, relativi alla costruzione, ampliamento, adattamento e buona conservazione degli immobili aziendali di competenza, esegue la progettazione di dettaglio, redige capitolati di appalto, effettua la valutazione tecnica delle offerte delle ditte esterne; coordina, nel rispetto dei contratti e dei progetti, la realizzazione delle opere direttamente e/o mediante l'attività dell'assistente edile, controlla ed avalla le relative contabilità dei lavori e dispone per le liquidazioni alle ditte effettuando i collaudi tecnico-amministrativi necessari; effettua le previsioni di spesa per la formulazione del budget edile.

Svolge le pratiche con Enti locali per la richiesta di permessi, concessioni, ecc. necessari alla realizzazione delle opere edili; effettua sopralluoghi nelle zone e/o nei cantieri di competenza per esprimere pareri tecnici per la scelta dei suoli da acquistare; effettua rilevamenti topografici di terreni e rilievi di fabbricati e/o misure per acquisire dati ed informazioni per la redazione di progetti, contratti, richieste di servitù, ecc.

1° livello

Geometra che, in base all'esperienza acquisita, è incaricato di progettare e/o dirigere e/o collaudare direttamente opere più impegnative che rientrino nelle sue competenze professionali di legge; di partecipare direttamente alla progettazione e direzione dei lavori per opere eccezionali, per volume e/o estensione nazionale.

2° livello

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

3° livello

Geometra.

GRAFICO-OPERATORE ANIMATORE

1° livello

Grafico-operatore animatore che idea e realizza con piena responsabilità artistica e tecnica, disegni, trucchi di ripresa e animazioni propriamente dette, utilizzando le necessarie apparecchiature di ripresa e di trasmissione; gli può essere affidata la responsabilità del coordinamento dei grafico-operatori animatori degli altri livelli.

2° livello

Grafico con almeno 3 anni di effettivo svolgimento della mansione al 3° livello senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sostanzialmente sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

Collabora con il grafico-operatore animatore nell'uso delle apparecchiature di ripresa e di trasmissione.

Realizza animazioni semplici e collabora con il grafico-operatore animatore nella realizzazione delle animazioni più complesse.

3° livello

Grafico che idea e realizza grafici, ideogrammi, disegni esplicativi e figurativi di varia natura, titoli, scritte e decorazioni varie, sia a mano libera che con l'ausilio degli idonei strumenti ed apparecchiature.

Realizza disegni per animazioni.

IMPIEGATO

1° livello - impiegato direttivo

Lavoratore che con discrezionalità ed iniziativa - entro programmi e direttive di massima - svolge compiti complessi e variabili:

- richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche complesse, nonché esperienza e capacità professionale;
- implicanti la programmazione del lavoro proprio ed il coordinamento, il controllo e la responsabilità di unità organizzative e/o lo sviluppo di studi, ricerche e attività di alta qualificazione professionale.

2° livello - impiegato direttivo

Lavoratore che con autonomia ed iniziativa - entro norme e direttive e sulla base di programmi dettagliati - svolge compiti variabili e di rilievo:

- richiedenti la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, nonché notevole esperienza e capacità professionale;
- implicanti la programmazione del lavoro proprio ed altrui, e/o l'espletamento di autonome attività specialistiche.

3° livello - impiegato di concetto

Lavoratore che, in possesso di una compiuta pratica d'ufficio, con autonomia ed iniziativa - nell'ambito di norme, prassi e procedure - svolge compiti richiedenti conoscenze teoriche complesse e specialistiche implicanti la capacità di elaborare dati e di analizzare e risolvere problemi e situazioni variabili.

4° livello - impiegato di concetto

Lavoratore che, con autonomia ed iniziativa nell'attuazione di norme, prassi e procedure, svolge compiti richiedenti conoscenze teoriche e cognizioni tecnico-professionali acquisite mediante pratica di ufficio o corsi professionali.

5° livello - impiegato d'ordine

Lavoratore che svolge compiti amministrativi e/o tecnico-manuali consistenti nell'applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni anche variabili richiedenti appropriate e specifiche conoscenze.

Nota a verbale

L'impiegato d'ordine nei primi 2 anni di effettivo esercizio della mansione ha il minimo della classe di appartenenza ridotto del 10 per cento.

Chiarimenti a verbale

- a) *L'Ispettore Commerciale, nella pienezza delle sue mansioni, è inquadrato in cl. 6^a.*
- b) *Sono inquadrati in 5^a classe i preposti al "Commerciale" nelle Sedi di Ancona, Cagliari, Cosenza, Pescara, Trieste, Aosta, Bolzano, Campobasso, Perugia, Potenza e Trento.*

MONTATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore esegue, con piena responsabilità artistica e tecnica e con orientamento giornalistico, il montaggio di produzioni filmate (scene, colonne effetti, speaker e riviste, musiche).

1° livello

Capo montatore di comprovata esperienza di carattere tecnico-artistico e di attualità giornalistica che provvede al montaggio di riprese filmate di particolare importanza e complessità.

Al capo montatore è affidato l'incarico di sovrintendere e coordinare altri montatori.

2° livello

Montatore che con almeno 4 anni di effettiva permanenza al 3° livello abbia svolto i compiti a lui affidati senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

3° livello

Montatore.

OPERATORE DI RIPRESA

1° livello - direttore della fotografia

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

2° livello

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

3° livello

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

4° livello

Effettua riprese cinematografiche ed elettroniche non complesse e tutti i compiti di supporto alla ripresa, compresa l'eventuale registrazione, nonché la piccola manutenzione della macchina.

Norma transitoria

I dipendenti con qualifica di cameraman inquadrati nelle ex classi 10^a e 12^a (rispettivamente 3° e 4° livello della nuova figura professionale) potranno svolgere la mansione nella sua pienezza ed aspirare ai successivi sviluppi di carriera sempre che abbiano conseguito un giudizio di idoneità agli esami finali di corsi di formazione che saranno appositamente istituiti.

OPERATORE TRUKA

Effettua riprese cinematografiche di fotografie, disegni, ecc. con apposite macchine e realizza effetti speciali cinematografici (dissolvenza, fondus, animazione, carrellate, mascherine, ecc.) con la truka.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

1° livello

Operatore alla truka dopo 4 anni di effettivo svolgimento delle mansioni al 2° livello senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Operatore Truka.

ORGANIZZATORE - ISPETTORE DI PRODUZIONE

Opera normalmente alle dipendenze del direttore di produzione.

In particolare coordina, in fase di ripresa, su indicazioni del responsabile del programma, i movimenti degli esecutori artistici e del personale addetto alla produzione. Collabora ad assicurare l'osservanza delle norme contrattuali ed antinfortunistiche e delle disposizioni aziendali; documenta lo svolgimento della produzione compilando i previsti rapporti.

Collabora al reperimento della manodopera in loco, alla richiesta di autorizzazioni, all'organizzazione del viaggio e della sistemazione della troupe e degli esecutori artistici. È responsabile dell'eventuale fondo di dotazione.

È inoltre responsabile in fase di allestimento e di ripresa del fabbisogno di scena.

1° livello

Organizzatore di produzione in possesso di diploma di scuola media superiore al quale - in aggiunta ai propri compiti - viene affidata in autonomia operativa l'organizzazione di produzioni esterne di minore importanza, dove non è prevista la funzione del direttore di produzione, per le quali assicura il rispetto dei piani di lavorazione previsti alla cui stesura collabora in fase di impostazione.

2° livello

Ispettore di produzione che, in possesso di diploma di scuola media superiore, svolge i propri compiti per le produzioni più importanti e più impegnative alla cui realizzazione concorrono le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di attori professio-

nisti (ad es. sceneggiati e films) o comunque per quelle trasmissioni televisive che comportino un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, ecc.) collaborando con il direttore di produzione di primo livello anche ai fini della stesura del piano di produzione ed eventualmente coordinando l'attività di altri ispettori di produzione.

3° livello

Ispettore di produzione con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 4° livello che non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

4° livello

Ispettore di produzione addetto alle produzioni televisive.

OTTIMIZZATORE-COORDINATORE TV

Imposta il piano di produzione per ciascuna commessa assegnatagli, nel quadro delle indicazioni budgettarie ed artistico-produttive fornite dalla Struttura di programmazione committente. Ciò d'intesa con i responsabili dei settori operativi interessati e con il programmatore-regista, avendo come obiettivo l'impiego ottimale delle risorse nel quadro delle disponibilità organizzative-produttive esistenti e della programmazione temporale della produzione.

A questo fine partecipa, per ciascuna "commessa", alle riunioni di produzione. Mette a punto il piano di produzione per la definitiva approvazione. Durante la realizzazione, mantenendosi in rapporto con il direttore di produzione, con i responsabili delle diverse linee operative dei settori interessati, e con la "contabilità industriale", si accerta del rispetto dei tempi di esecuzione dei vari processi lavorativi, in particolare per quelle lavorazioni che debbono essere effettuate in sequenze temporali. Tale attività viene esercitata dall'ottimizzatore-coordinatore per il rispetto del piano di produzione e del relativo budget. Esamina in questa, come in altre fasi, le richieste di modifica del piano di produzione, ne accerta la compatibilità e sottopone al responsabile della funzione quelle non compatibili.

Di norma svolge la propria attività contemporaneamente per più produzioni. Collabora con il responsabile della produzione all'aggiornamento periodico dei dati necessari alla funzione di pianificazione, propone varianti per l'aggiornamento dei sistemi informativi per la programmazione ed il controllo della produzione.

1° livello

Ottimizzatore che dopo almeno 5 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello abbia svolto la propria attività prevalentemente per le produzioni più importanti e più impegnative alla cui realizzazione abbiano concorso le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di attori professionisti (ad es. sceneggiati e films) o comunque per quelle trasmissioni televisive che abbiano comportato un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, inchieste documentaristiche di grande rilievo culturale e/o spettacolare) senza essere incorso in rilievi tecnici e professionali che possano incidere sulla valutazione delle sue capacità.

2° livello

Ottimizzatore.

OTTIMIZZATORE RF

Sulla base delle direttive ricevute, ha la responsabilità dell'impiego ottimale delle risorse nel quadro delle disponibilità organizzativo-produttive esistenti.

A questo fine partecipa a tutte le fasi e riunioni di progettazione delle "commesse" anche allo scopo di elaborare eventuali preventivi di spesa sulla base delle valutazioni e indicazioni espresse dai rappresentanti di altri settori.

Durante la lavorazione controlla, tramite gli opportuni collegamenti con gli addetti alla produzione, il rispetto di quanto concordato con il committente. Discute eventuali richieste di modifiche alle "commesse" e, qualora lo ritenga necessario, le sottopone ai superiori gerarchici per le decisioni di competenza.

1° livello

Ottimizzatore RF che dopo almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello abbia svolto la propria attività senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla valutazione delle sue capacità.

2° livello

Ottimizzatore RF.

PROCEDURISTA ED

In possesso di diploma di scuola media superiore e di approfondite conoscenze tecniche gestisce e ottimizza le procedure di controllo e di elaborazione e pianifica l'attività degli elaboratori.

1° livello

Per approfondita conoscenza dell'area cui è assegnato, consolida i piani operativi dei servizi di elaborazione, tenendo conto delle richieste dei settori utenti e delle risorse disponibili, d'intesa con i settori operativi.

Controlla l'avanzamento della produzione e coordina l'attività degli addetti per una corretta e tempestiva attuazione dei piani partecipando allo svolgimento delle attività di routine.

Collabora con i Sistemi Informativi e con i settori utenti per la definizione delle procedure di controllo e per il collaudo e messa in esercizio dei progetti.

Predisporre previsioni e analisi di dati, sulla gestione delle procedure e propone interventi di ottimizzazione.

Conserva e aggiorna la documentazione fiscale prevista per le procedure contabili automatiche.

Per operazioni di notevole delicatezza e complessità svolge direttamente le attività previste al 2° livello

2° livello

Stende un piano dettagliato di carico degli elaboratori e prepara la documentazione operativa; definisce le durate e le date di esecuzione di ogni ciclo di lavoro. Predisporre le specifiche di schedulazione per il settore di elaborazione, effettua i controlli di qualità sui prodotti dell'elaborazione, individua le eventuali cause delle anomalie e provvede alla loro rimozione direttamente o collaborando con i settori competenti.

Trasforma per l'esecuzione il flusso operativo del progetto e le corrispondenti procedure, sulla base della documentazione prodotta dai Sistemi Informativi.

Lancia direttamente in elaboratore le procedure che non richiedono interventi operativi.

Collabora allo studio delle procedure di controllo, cura ed aggiorna le norme operative.

Svolge analisi di dati sulla gestione delle procedure.

3° livello

Collabora alla stesura dei piani operativi di carico degli elaboratori tenendo conto delle durate e delle date previste.

Su precise indicazioni, predisporre le specifiche giornaliere di schedulazione per il settore elaborativo, effettua i controlli previsti sui risultati, segnala le eventuali anomalie riscontrate e collabora alla loro rimozione.

Sulla base delle indicazioni ricevute, lancia in elaboratore le procedure che non richiedono interventi operativi.

Collabora nello svolgimento di analisi di dati sulla gestione delle procedure.

Collabora alla stesura delle norme operative di controllo.

Nota a verbale

Il Procedurista ED di 3° livello dopo 3 mesi di effettivo esercizio della mansione viene assegnato al 2° livello.

PROGRAMMISTA-REGISTA

Idea, propone, imposta e prepara - sotto il profilo culturale, artistico, organizzativo, produttivo e budgettario - programmi radiofonici e/o televisivi (elettronici o filmati), culturali e di spettacolo; redige o concorre alla redazione di testi, soggetti, scalette, trattamenti e sceneggiature; segue la realizzazione dei programmi o li realizza dirigendo la ripresa, il montaggio, l'edizione e la messa in onda; effettua all'occorrenza prestazioni al microfono e/o in video ed al mixer video per le riprese dirette o differite di attualità, inchieste, dibattiti, riprese di avvenimenti sportivi e comunque in tutte quelle produzioni per le quali non si richiede la presenza dell'addetto al mixer.

1° livello

Programmista televisivo che, inquadrato da almeno 6 anni nel 2° livello, abbia confermato la propria preparazione professionale avendo svolto con continuità qualitativa di prestazioni la propria mansione nelle varie fasi di realizzazione di produzioni di rilevante impegno.

Regista televisivo che, inquadrato da almeno 6 anni nel 2° livello, abbia confermato la propria preparazione professionale avendo realizzato con continuità qualitativa di prestazioni programmi di rilevante impegno.

2° livello

Programmista che, svolgendo l'intera gamma dei compiti propri della mansione nelle varie fasi di realizzazione dei programmi, cura le produzioni televisive più importanti ed impegnative, alla cui realizzazione concorrono le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di attori professionisti (ad es. sceneggiati e films), o comunque quelle trasmissioni televisive che comportano un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, inchieste documentaristiche di grande rilievo culturale e/o spettacolare) fornendo diretti apporti di particolare livello culturale e artistico-produttivo.

Regista al quale è affidata la regia delle produzioni televisive più importanti ed impegnative, alla cui realizzazione concorrono le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di

attori professionisti (ad es. sceneggiati e films), o comunque quelle trasmissioni televisive che comportano un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, inchieste documentaristiche di grande rilievo culturale e/o spettacolare) fornendo diretti apporti di particolare livello culturale e artistico-produttivo, o la regia di programmi radiofonici con complessi di attori professionisti.

3° livello

Programmista-regista con almeno 5 anni di permanenza al 4° livello che abbia in misura costantemente rilevante realizzato o concorso alla realizzazione dei programmi più impegnativi, confermando la propria preparazione professionale con continuità qualitativa di prestazioni.

4° livello

Programmista-regista dopo 3 anni di permanenza al 5° livello

5° livello

Programmista-regista.

Chiarimento a verbale

Il passaggio dal 3° al 2° e dal 2° al 1° livello avviene, oltre che in base alle necessità di organico, tramite criteri selettivi che abbiano per parametri la professionalità e la continuità qualitativa di prestazione. I suddetti criteri verranno comunicati e discussi con le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

SCENOGRAFO

1° livello

Scenografo che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore o di specifico diploma di laurea idea, progetta e dirige la realizzazione ed il montaggio di ambientazioni, di scene e di arredi di qualsiasi tipo e complessità esprimendo, d'accordo con il programmista-regista, lo spirito del testo, nei limiti delle esigenze tecniche, artistiche e del budget assegnato. Firma il progetto esecutivo.

2° livello

Aiuto scenografo con almeno 4 anni di effettivo svolgimento dei compiti descritti al 3° livello che cura anche, direttamente ed in modo costantemente rilevante, gli allestimenti scenografici di minore complessità per i quali firma i progetti esecutivi.

3° livello

Aiuto scenografo che esegue, sulla base di schizzi, bozzetti, od altra documentazione disegni esecutivi delle scene per produzioni televisive.

Esegue inoltre, secondo indicazioni dello scenografo, disegni di ambientazioni originali o di particolari esecutivi di arredamento.

Assiste lo scenografo di 1° livello nelle varie fasi dell'iter produttivo.

SONORIZZATORE TV

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

In particolare, su richiesta del responsabile del programma, propone, reperisce e prepara il materiale sonoro (rumori, brani musicali, ecc.). Realizza direttamente anche in fase di ripresa effetti sonori necessari alla produzione. Provvede all'incisione di effetti sincroni e speciali di programmi filmati.

1° livello

Sonorizzatore TV dopo 4 anni di effettivo esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello che non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Sonorizzatore TV.

TECNICO

Impiegato cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto il diploma di laurea in discipline tecniche o il diploma di perito industriale in elettronica, in telecomunicazioni, in elettrotecnica e in meccanica e che, avendo la diretta responsabilità del servizio cui attende personalmente o cui è preposto, viene adibito allo svolgimento di mansioni, tra loro intercambiabili e cumulabili, relative alla progettazione, installazione, messa a punto, manutenzione, regolazione, misura, collaudo e costruzione di apparecchiature ed impianti elettronici, radioelettrici, elettrici, meccanici, idraulici, termici ed antinquinamento nonché all'esercizio tecnico della trasmissione e, se necessario, a quello della produzione.

1° livello

Tecnico responsabile di un sistema tecnico complesso nell'ambito del processo produttivo, della manutenzione, della ricerca e della progettazione alle quali attività lavorative direttamente partecipa.

Preposto con funzioni direttive alla conduzione di un Centro Trasmettente di notevole importanza o a più attività nel loro insieme complesse cui siano addetti anche altri tecnici di livello inferiore dei quali coordina l'attività.

Progetta, avvalendosi di rilevanti cognizioni tecniche, nuovi sistemi di apparati o apparati e impianti di notevole complessità, anche ai fini di ricerca e studio.

2° livello

Tecnico responsabile di un sistema tecnico non complesso o di singole attività complesse nell'ambito del processo produttivo, della manutenzione, della ricerca e della progettazione alle quali attività lavorative direttamente partecipa.

Preposto ad una attività complessa cui può essere addetto da solo od insieme ad altro personale tecnico di livello inferiore del quale coordina l'attività.

Progetta, avvalendosi di notevoli cognizioni tecniche, nuovi apparati ed impianti, anche a fini di ricerca e studio.

3° livello

Tecnico con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 4° livello il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e/o professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

4° livello

Tecnico.

TECNICO DI PRODUZIONE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di specifiche conoscenze tecniche, è incaricato della realizzazione e installazione di impianti e della installazione, regolazione ed esercizio di apparecchiature di ripresa e/o registrazione audio e video (registrazioni, mixaggi, proiezioni e visioni, montaggi, riversamenti, messa in onda, correzione colore, ecc.) operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e collaborando in fase di impostazione dei programmi, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, come responsabile della qualità tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza.

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

1° livello

È responsabile, per specifica competenza tecnica e professionale, della qualità tecnica delle riprese televisive o delle riprese e montaggi audio di produzioni radiotelevisive di grande rilievo artistico-culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente e che gli richiedono la progettazione e la realizzazione di impianti di complessa installazione o di programmi complessi dal punto di vista tecnico-artistico; collabora per tali produzioni, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici.

Nello svolgimento delle sue mansioni può essere preposto ad unità operative composte anche di altri tecnici di produzione.

2° livello

Tecnico di produzione che in possesso di almeno 4 anni di effettivo esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello, per l'esperienza specifica acquisita, svolge la sua mansione per produzioni radiotelevisive particolarmente impegnative sotto il profilo tecnico; è incaricato ad esempio di:

- effettuare il montaggio elettronico delle produzioni televisive più complesse assumendone la piena responsabilità artistica e tecnica;
- effettuare prevalentemente riprese audio e riprese e montaggi audio;
- ecc.

3° livello

Tecnico di produzione.

Norme transitorie

In fase di prima applicazione della figura professionale del "tecnico di produzione" si conviene quanto segue per disciplinare le posizioni di lavoro interessate:

- *i lavoratori ai quali all'atto dell'assunzione è stato richiesto il titolo di studio di perito industriale conseguiranno il passaggio al 2° livello dopo 4 anni dall'assunzione; ad personam sarà loro corrisposto il minimo di stipendio tabellare previsto per la cl. 6^a senza assorbimento dell'aumento per anzianità di classe eventualmente maturato.*

Per coloro che non hanno maturato l'aumento per anzianità di classe nel computo degli otto anni necessari all'acquisizione del diritto all'aumento stesso sarà considerato valido il periodo di servizio prestato nella ex classe 11^a;

- *i lavoratori che svolgono le mansioni della cd. "sottofascia" con qualifica di "operatore" saranno assegnati al 3° livello con decorrenza 1.2.1980 sempre che abbiano svolto la mansione per almeno 4 anni, con*

inquadramento nella ex cl. 15°; attraverso appositi corsi di formazione professionale saranno inoltre messi in grado di svolgere la mansione di "tecnico di produzione" nella sua pienezza in modo che l'Azienda possa eventualmente assegnargli lo svolgimento dei compiti che comportano successivi sviluppi di carriera;

- *i lavoratori in servizio con qualifica di "operatore" e con anzianità nella qualifica di almeno 8 anni, saranno assegnati al 2° livello con decorrenza 1.2.1980 sempre che abbiano svolto con continuità i compiti previsti al 2° livello stesso;*
- *per i lavoratori che in possesso della qualifica di "operatore" abbiano acquisito, tramite selezione, la qualifica di tecnico i 4 anni previsti per il passaggio al 2° livello con il minimo tabellare previsto per la classe 6^a, verranno ridotti di un periodo di tempo pari al 50% dell'anzianità di servizio nella mansione di operatore;*
- *i lavoratori che svolgono la mansione di "operatore" ed attualmente inquadrati nella ex cl. 17^a sono assegnati al livello retributivo della cl. 9^a e conseguiranno il passaggio alla cl. 8^a, previo corso di formazione professionale dopo 4 anni dall'assegnazione alla cl. 9^a;*
- *i lavoratori già inquadrati nella ex cl. 15^a con qualifica di "operatore" saranno assegnati alla cl. 8^a dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella ex cl. 15^a.*

Si conviene altresì che per la copertura delle posizioni di lavoro corrispondenti al 1° livello del "tecnico di produzione" si farà ricorso al personale al quale sia stato richiesto all'atto dell'assunzione il diploma di perito industriale e che da questo stesso personale si attingerà per la copertura di posti di organico da "tecnico".

TECNICO-OPERATORE ED

In possesso del diploma di scuola media superiore svolge, utilizzando le apparecchiature in dotazione e le procedure predisposte, attività connesse con la raccolta, il controllo, l'elaborazione, la trasmissione, la stampa e l'archiviazione dei dati aziendali sottoposti a trattamento automatico,

Controlla lo svolgimento delle attività affidategli, verifica l'utilizzazione dei mezzi ed attiva i necessari interventi di coordinamento e di ottimizzazione.

1° livello - Tecnico ED

In possesso di particolare competenza tecnico-professionale:

- gestisce, controlla e ottimizza, anche tramite gli opportuni accordi con i settori competenti, tutte le attività di elaborazione e trasmissione dati e/o di certificazione input predisponendo i piani operativi;

- provvede a far eseguire gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- cura l'aggiornamento della documentazione operativa relativa a nuovi mezzi assegnati e predisporre i piani di archiviazione;
- concorda con i fornitori di servizi i tempi e le modalità di esecuzione dei lavori affidati agli stessi controllandone qualità e quantità.

2° livello - Tecnico ED

Gestisce e controlla le attività di elaborazione e trasmissione dati e/o di certificazione input in base ai piani operativi coordinando le attività degli operatori e/o degli addetti alla certificazione input, intervenendo direttamente per attività particolarmente critiche o per rimuovere inconvenienti tecnico-operativi.

Cura la documentazione operativa e gestisce i piani di archiviazione.

3° livello - Operatore ED

Provvede, sulla base delle indicazioni ricevute e utilizzando anche la consolle principale, alla gestione del sistema, all'esecuzione delle attività di elaborazione e di collegamento con i terminali periferici nonché allo svolgimento delle attività di supporto ad esse connesse.

Rinnova autonomamente inconvenienti dovuti a cause tecnico-operative. Può eseguire le attività più complesse relative al confezionamento degli elaboratori su macchine automatiche.

Nota a verbale

L'operatore ED dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello è assegnato al 2° livello semprechè non sia incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

OPERAI

CAPO OPERAIO

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

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

Nota a verbale

Ai lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di capo operaio viene assegnato il minimo di stipendio stabilito per la classe 8ª aumentato di L. 25.000. A detti lavoratori, in conseguenza all'attribuzione del nuovo minimo vengono assorbiti fino a concorrenza gli aumenti di merito individuali già corrisposti.

Chiarimento a verbale

Non si considera passaggio di classe, ai fini della maturazione dell'aumento per anzianità di classe, l'assegnazione della qualifica di capo operaio al lavoratore già inquadrato in classe 8^a.

AUSILIARIO (OPERAIO QUALIFICATO)

1° livello

Compie lavori ed operazioni per l'esecuzione dei quali occorre il possesso di capacità tecnico-pratiche acquisite mediante proficuo tirocinio.

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

2° livello

Compie lavori di ausilio ed operazioni che richiedono il possesso di semplici capacità pratiche e generiche conoscenze comunque acquisite.

3° livello

Manovale.

Addetto ai costumi

Cura l'approntamento dei camerini e degli spogliatoi (sistemazione e distribuzione vestiti ed accessori, fornitura articoli da toeletta e per il trucco) ed assiste nella vestizione gli esecutori artistici. Custodisce il materiale di dotazione ai camerini segnalandone la necessità di reintegro. È addetto, presso i vari depositi aziendali di vestiario o costumi, al servizio di guardaroba provvedendo alla ricezione e sistemazione, alla custodia, al prelievo e consegna ai richiedenti del materiale depositato. È addetto al servizio di guardaroba per i professori d'orchestra e/o per il pubblico in occasione di spettacoli.

Esegue lavori di manutenzione o di adattamento alle misure degli esecutori artistici di abiti e costumi (cuciture, rammendi, smacchiatura, stira-tura, ecc.).

Chiarimento a verbale

L'addetto ai costumi nei primi 4 anni di effettivo servizio viene asse-gnatò alla classe 12^a.

OPERAIO SPECIALIZZATO

1° livello

Compie, in condizioni di ampia autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, su impianti e attrezzature complessi, operazioni di rile-vante delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede una particolare va-lutazione concettuale e rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite me-

dianete specifica esperienza di lavoro ed approfondita conoscenza teorica; esegue lavori con contenuto di talento ed innovazione dal punto di vista tecnico e/o della perizia richiesta tali da qualificare specificatamente la sua professionalità oppure organizza, coordina, guida e controlla - partecipando al lavoro - l'attività di operai specializzati.

2° livello

Compie, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, su impianti e attrezzature complessi, operazioni di rilevante delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico pratiche acquisite mediante specifica esperienza di lavoro ed approfondita conoscenza teorica; esegue lavori con l'applicazione di particolare e personale competenza dal punto di vista tecnico e/o della perizia richiesta.

3° livello

Operaio specializzato dopo 30 mesi di effettivo svolgimento delle mansioni proprie del 4° livello.

4° livello

Compie a regola d'arte lavori ed operazioni per l'esecuzione dei quali occorre il possesso di preminenti capacità tecnico pratiche, acquisibili mediante preparazione avuta in scuole professionali ovvero in seguito a tirocinio proficuo, quali lavori di riparazione, montaggio e costruzione. Effettua l'esercizio delle apparecchiature di competenza ed operazioni di regolazione e controllo su apparecchiature e macchinari per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio.

a) aiuto operatore

Cura la piccola manutenzione, la pulizia ed il caricamento dei mezzi di ripresa portatili e, su indicazione dell'operatore di ripresa, provvede a prepararli affinché siano pronti per l'uso.

Su indicazioni dell'operatore di ripresa, esegue la misurazione delle distanze tra il soggetto e la cinepresa, il controllo degli obiettivi e dei diaframmi, le variazioni focali; carica e cambia gli chassis, verifica la pellicola girata e, in caso di necessità, compila il bollettino di ripresa.

Su disposizioni impartite dal settore di appartenenza, può, alle dirette dipendenze dell'operatore di ripresa, essere utilizzato come "seconda macchina"

b) assistente al montaggio - passafilm

È incaricato di effettuare su pellicola cinematografica operazioni preliminari e collaterali connesse a lavorazioni di edizione, procedimenti di sviluppo e stampa, al messa in onda di programmi filmati, al ricerca e conservazione di materiale filmato.

In particolare è incaricato di:

- provvedere alle lavorazioni connesse alla preparazione, presincronizzazione del doppiaggio, al montaggio delle varie colonne sonore;
- accoppiare scene e sonoro nei filmati e nelle registrazioni filmate (vidi-grafo);
- controllare alla moviola il materiale sviluppato e stampato per accertarne la regolarità e segnalare eventuali difetti di lavorazione riscontrati;
- perforare il bando luci in base alle indicazioni del datore luci cinematografico;
- controllare il materiale dopo le lavorazioni e curare il ripristino dell'integrità in caso di danneggiamento;
- curare l'esercizio della moviola per la visione dei filmati.

c) attrezzista

Realizza, per la scenografia televisiva, secondo istruzioni di massima dei responsabili artistici:

- attrezzeria metallica di ogni tipo (cancellate, armi da taglio, lampadari, congegni meccanici, ecc.);
- opere idrauliche anche complesse (fontane, giochi d'acqua, ecc.);
- impianti e dispositivi per effetti scenici anche di particolare complessità o rischiosità (esplosioni, colpi d'arma da fuoco, fenomeni atmosferici, ecc.).

Aziona in corso di ripresa gli impianti descritti.

Utilizza per le lavorazioni suindicate saldatrice, forgia, mola, ecc.

È titolare di porto d'armi ed ha la custodia delle armi da fuoco di cui cura la manutenzione.

Esegue operazioni di prelievo, montaggio e smontaggio del materiale che gli necessita, nonché la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

d) autista

Guida, per servizi aziendali, qualsiasi tipo di automezzo.

Aggiorna il libretto di marcia dell'automezzo; registra su apposito libretto i rifornimenti di carburante e lubrificante nonché le eventuali riparazioni effettuate da officine esterne.

Effettua la prima manutenzione dell'automezzo affidatogli come ad esempio il cambio o la pulitura candele, la pulitura carburatore, ecc.

e) costruttore

Realizza costruzioni scenografiche per produzioni in studio ed in esterno utilizzando vari materiali (legno, plastica, polistirolo espanso, ecc.). Installa opere fisse e/o mobili e nel corso della ripresa provvede allo spostamento del materiale scenico e delle apparecchiature di ripresa posizionate sulle opere realizzate ed esegue le riparazioni di elementi scenici.

Esegue operazioni di prelievo, montaggio e smontaggio del materiale scenico, nonché la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

f) elettricista di manutenzione

In possesso di diploma di Istituto Professionale di Stato, coadiuva il tecnico nelle attività di installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparati ricetrasmittenti e di produzione.

Effettua interventi per il ripristino "in emergenza", con semplici sostituzioni anche a livello modulare, degli apparati elettronici e dei ponti radio con successivo controllo, tramite appositi strumenti, della tensione, della corrente, della potenza e della qualità della modulazione e/o delle immagini.

Sulla base di un "piano di installazione" esegue l'installazione e la modifica degli apparati elettrici e tecnologici presso gli impianti ricetrasmittenti, degli apparati radioelettrici quali tavoli di regia, telai di amplificatori, ponti video-audio-telefonici, ecc.; effettua l'esercizio e la manutenzione degli apparati elettrici e tecnologici presso gli impianti ricetrasmittenti.

Esegue il montaggio di circuiti per apparecchiature elettroniche.

Effettua in piena autonomia lavori di installazione e ristrutturazione di impianti ausiliari e tecnologici insieme a ditte esterne, o altro personale.

Esegue operazioni di regolazione e controllo su apparecchiature e macchinari per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio.

g) idraulico di sviluppo e stampa

Installa, adatta e ripara la parte idraulica delle apparecchiature di sviluppo e stampa.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

h) infermiere

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

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

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

i) meccanico

Effettua la manutenzione e/o la costruzione di componenti e/o aggregati meccanici, elettrici, elettronici, ottici di apparecchiature ed impianti

(cineprese, macchine fotografiche, sviluppatrici-stampatrici, telecamere, moviole, titolatrici, registratori, giradischi, testate di telecamere, paraboloidi, cavalletti, ecc.).

Esegue lavori di carpenteria metallica (contenitori, scatole, carrozzerie, ecc.) e di tornitura, fresatura, saldatura e verniciatura.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili di competenza.

l) modellatore

Esegue, nel numero di esemplari indicatogli, la modellatura, formatura o finitura con materiale vario (polistirolo, creta, plastilina, ecc.) di oggetti scenografici quali busti, statue, decorazioni varie, ecc. nelle proporzioni (ridotte, al naturale, maggiorate) e al grado di dettaglio richiestogli scegliendo la forma di riproduzione (forma a tasselli, stampaggio a caldo di resine sintetiche, ecc.) che ritiene più opportuna per la esecuzione del lavoro.

Esegue il prelievo del materiale che gli necessita, nonchè il recupero del materiale riutilizzabile e la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili.

m) realizzatore-decoratore

Per allestimenti scenografici esegue bozzetti quotati, riproduzioni di ritratti, finti affreschi, disegni in piano e in prospettiva, dipinti su fondali scenici, decorazioni speciali (finto marmo, finto legno, ecc.) e semplici tinteggiature, operando a mano libera o con appositi strumenti e macchine utensili. Effettua e pone in opera decorazioni, rifiniture con qualsiasi materiale (gesso, materiale plastico, carta, stoffa, gigantografie, ecc.). Esegue operazioni di prelievo, montaggio e smontaggio del materiale di decorazione, nonchè il recupero del materiale riutilizzabile e la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili.

n) sarto-tagliatore

Taglia, confeziona o adatta, prova e ripara costumi e vestiario di ogni epoca e stile, nonchè tendaggi di scena. Stira i costumi approntati a lavorazione ultimata.

Esegue operazioni di prelievo del materiale che gli necessita, nonchè la prima manutenzione d'esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

o) specializzato di ripresa

Effettua l'installazione, l'esercizio e la manutenzione delle apparecchiature di ripresa e di registrazione (es. corpi illuminanti, generatori di

energia elettrica, impianti di ripresa e diffusione sonora). Svolge compiti accessori alle esigenze specifiche della ripresa.

In relazione alla effettuazione dei compiti descritti è tenuto alla guida di automezzi sociali.

Norme transitorie

I lavoratori che alla data del 7 marzo 1980 erano in possesso della qualifica di elettrogruppista continueranno a svolgere le mansioni di aiuto pontiere unitamente alla conduzione (guida ed esercizio) dei gruppi elettrogeni pesanti. Gli interessati saranno inquadrati in cl. 9^a (ex cl. 15^a) e beneficeranno di un aumento di stipendio a titolo di merito pari alla differenza tra i minimi della classe 8^a e della classe 9^a.

Le parti convengono di incontrarsi per l'esame della posizione di lavoro degli elettrogruppisti ai fini di una loro riconversione quando le innovazioni tecnologiche e l'accertata idoneità degli specializzati di ripresa alla guida di tutti i tipi degli automezzi aziendali faranno ritenere superata l'attività degli elettrogruppisti stessi.

p) specializzato di studio

Installa i microfoni fissi ed orienta quelli mobili seguendo le posizioni degli esecutori nel corso delle riprese in interno ed in esterno secondo le istruzioni ricevute in cuffia.

Provvede alla manutenzione di esercizio dei microfoni e degli accessori.

Sposta il carrello dolly con telecamera durante le prove e le riprese in interno ed in esterno ed esegue le operazioni accessorie di esercizio (allacciamenti, montaggio su trabattelli, ecc.).

Svolge lavori connessi all'attività di ripresa quali ad esempio posizionamento cartelli, avviamento del rullo per la titolazione, inserimento dei testi nell'"autocue", ecc.

Norma transitoria

I lavoratori che alla data del 7 marzo 1980 svolgevano mansioni di microfonista con inquadramento in cl. 9 (ex cl. 15) nel caso abbiano svolto nella sua interezza la mansione di specializzato di studio beneficeranno di un aumento di stipendio a titolo di merito pari alla differenza tra i minimi della classe 8^a e della classe 9^a.

q) specializzato di sviluppo e stampa

Opera alle apparecchiature di sviluppo e stampa controllando le varie fasi delle lavorazioni ed interviene in caso di anomalie per il ripristino dell'esercizio.

Prepara e ripristina i bagni di sviluppo e stampa secondo i dati e le indicazioni del chimico sensitometrista.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

r) specializzato tecnologico

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

- impianti ed apparati per la generazione, trasformazione e distribuzione di energia elettrica, corpi illuminanti, elettrodomestici, batterie, ecc.;
- impianti ed apparati delle centrali telefoniche, di ascolto, di filodiffusione, nonché delle relative utenze e di apparati analoghi quali: citofoni interfonici - segnali chiamata - orologi elettrici, ecc.; provvede all'estensione delle reti di terminali per la trasmissione di tati, di telescriventi, ecc.;
- impianti di riscaldamento, condizionamento e ventilazione.

È incaricato della:

- installazione e manutenzione di elementi modulari, pareti mobili, mobilette per condizionatore, armadi, veneziane, serramenti ed accessori, ecc.;
- installazione e manutenzione di impianti idrosanitari, pompe di sollevamento, ecc.

Effettua la prima manutenzione d'esercizio delle macchine utensili di competenza.

Norma transitoria

I lavoratori che alla data del 7 marzo 1980 svolgevano le mansioni di termofrigorista con inquadramento in cl. 9^a (ex cl. 15^a), nel caso abbiano svolto altri compiti previsti dalla figura professionale dello specializzato tecnologico, beneficeranno di un aumento di stipendio a titolo di merito pari alla differenza tra i minimi della classe 8^a e della classe 9^a.

s) specializzato tipografo

Opera per tutte le esigenze aziendali alle apparecchiature che concorrono alla realizzazione del prodotto di stampa (elettroset, rotoprint, multi-lith, fascicolatrici, taglierine, cordonatrici, ingommatrici, bromografi,

ecc.) sia che si tratti di lavorazione in bianco-nero sia a colori, controllando le varie fasi di lavorazione ed intervenendo in caso di anomalie per il ripristino dell'esercizio.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

t) tappeziere

Realizza, in base alle indicazioni dello scenografo e dell'arredatore, gli accessori in tappezzeria destinati alla scenografia (tendaggi in vari stili di arredamento, mobili imbottiti e rivestiti, drappaggi, festoni, arazzi, fondali ornamentali, ecc.) eseguendo il taglio, la confezione, la messa in opera e la rifinitura in arte.

Esegue operazioni di prelievo, montaggio e smontaggio del materiale di tappezzeria, nonchè il recupero del materiale riutilizzabile e la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili.

u) truccatore-parrucchiere

Esegue il trucco di ogni genere e tipo, comune e speciale, su attori protagonisti e non, su partecipanti a trasmissioni televisive, provvedendo alla pulizia del volto, alla applicazione di tinte di fondo, alla deformazione dei lineamenti, agli invecchiamenti e ritocchi del viso.

Esegue pettinature di ogni epoca e stile nonchè la preparazione e la applicazione di parrucche, posticci, chignons, ecc.

Chiarimenti a verbale

a) *Le parti convengono che per tutte le figure professionali concordate o da concordare, l'assegnazione ai vari livelli non esime i lavoratori dallo svolgimento dei compiti dei livelli inferiori di inquadramento.*

b) *Durante l'esercizio della propria attività il lavoratore è tenuto, nell'adempimento della propria mansione, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa.*

Per "compiti accessori e strumentali" si intendono quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente rispetto alla mansione stessa (ad esempio, dattiloscrittura dei propri elaborati per impiegati di concetto, trasporto e custodia di materiali e delle apparecchiature di dotazione, utilizzo delle apparecchiature di supporto alla propria attività, ecc.).

c) *Premesso che il passaggio da un livello ad un altro nella linea di progressione di carriera degli operai è subordinato alla assenza di rilievi tecnici e/o disciplinari che possano incidere sulla valutazione delle loro capaci-*

tà, è comunque necessario, per l'affinamento dei contenuti professionali delle singole mansioni, un periodo di effettivo esercizio della mansione ai vari livelli che viene così definito:

Ausiliari

12 mesi per il passaggio dal 3° al 2° livello;

Operai specializzati

dal 4° al 3° livello: 30 mesi;

dal 3° al 2° livello: 4 anni;

dal 2° al 1° livello: 4 anni

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro un anno dalla stipula del contratto collettivo di lavoro per esaminare e risolvere il problema della unificazione del montaggio cinematografico ed elettronico secondo le indicazioni che saranno emerse dalla prima fase di applicazione delle nuove figure professionali.

Norme transitorie

- a) L'Azienda provvederà ad istituire appositi corsi di formazione professionale che consentano ai lavoratori di svolgere nella loro pienezza tutti i compiti previsti dalla relativa scheda professionale onde aspirare agli eventuali sviluppi di carriera.
Inoltre saranno istituiti corsi di formazione professionale alla qualifica di "specializzato di ripresa" per il personale con mansioni di "autista" che aspiri all'inserimento nella relativa figura professionale ed ai successivi sviluppi di carriera.*
- b) I lavoratori che, alla data della firma del presente accordo, svolgono le mansioni descritte nelle figure professionali del "Tecnico-operatore ED", "Acquisitore-certificatore INPUT" e del "Procedurista ED" potranno eventualmente accedere al 1° livello o al 2° livello della figura professionale del "Tecnico-operatore ED" anche se non sono in possesso del diploma di scuola media superiore.*
- c) L'Azienda si impegna ad applicare trattamento analogo a quello previsto nella norma transitoria relativa al termofrigorista, all'elettrogruppi-sta e al microfonista a quelle posizioni di lavoro che avevano acquisito alla data del 7 marzo 1980 l'inquadramento nella ex classe 15^a (operai) per accordi sindacali o applicazione aziendale delle norme contrattuali e per i quali la nuova classificazione non preveda ulteriori sviluppi di carriera.*

INDICE PER MATERIA

	Pag.	Art.
Abbonamento alle radio-audizioni	32	28
Abiti da lavoro	32	27
Alloggio	32	26
Anzianità convenzionale	37	38
Applicazione del contratto	5	1
Aspettativa	28	20
Assegnazione di classe dei laureati e diplomati.	7	6
Assegno di nuzialità	34	34
Assemblea dei lavoratori	43	49
Assenze	28	21
Assicurazioni per infortuni	35	35
Assunzione del personale.	5	2
Aumenti periodici di anzianità	10	10
Certificato di servizio	41	44
Cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età	39	40
Classi di retribuzione e mansioni	7	5
Comitato per la sicurezza sul lavoro	42	48
Condizioni più favorevoli.	42	46
Decorrenza e durata del contratto	42	47
Definizione dello stipendio e della retribuzione	9	8
Doveri del lavoratore	35	36
Ferie	26	19
Giorni festivi	21	15
Gratifica Ispettori	34	33
Gravidanza e puerperio	29	23
Indennità di anzianità	39	41
Indennità di mensa	32	29
Indennità in caso di morte	41	43
Indennità invernale	33	32
Indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro	19	13
Indennità speciali	12	11
Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo e lavoro domenicale	23	16
Malattia	28	22
Minimi di stipendio	9	9
Orario di lavoro	16	12
Passaggio di classe e mutamento temporaneo di mansioni	8	7

	Pag.	Art.
Periodo di prova	6	4
Permessi	25	17
Preavviso di licenziamento e dimissioni	38	39
Previdenza aziendale	40	42
Provvedimenti disciplinari	36	37
Quattordicesima mensilità (Premio chiusura campagna abbonamenti)	33	31
Residenza	6	3
Riposo settimanale	20	14
Servizio militare	26	18
Trapasso e cessione dell'azienda	42	45
Trasferimenti	30	24
Trasferte	31	25
Tredicesima mensilità	33	30
Clausola transitoria	43	—
Allegato A) - minimi mensili di stipendio	44	—
Allegato B) - figure professionali	45	—
Consiglio d'Azienda	91	—
Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300)	95	—
Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903)	115	—

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 Inter-sind, unitariamente dalle Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori;
- 3) eventuali revoche e conseguenti sostituzioni verranno successivamente comunicate alla Direzione sempre nei modi sopra detti;

- 4) le ore di permessi retribuiti per lo svolgimento di tutte le attività inerenti il funzionamento del Consiglio di Azienda vengono determinate, per l'intero periodo annuale, moltiplicando per 104 il numero dei componenti del Consiglio di Azienda.
Dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 della Legge n. 300/1970 e di quelle già concesse per il funzionamento delle Commissioni Interne; non sono comprese quelle consumate per trattative con la Direzione;
- 5) i permessi verranno richiesti con almeno 24 ore di anticipo dall'Esecutivo alla Direzione aziendale indicando il tempo e i membri del Consiglio di Azienda che ne usufruiranno e verranno concessi compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali;
- 6) ai componenti l'organo di cui al punto a) compete la tutela prevista dalla citata Legge n. 300/1970;
- 7) il Consiglio di Azienda, per il tramite dell'Esecutivo, esercita:
 - a) di fatto, i compiti riconosciuti alla Commissione Interna dall'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966, fino a quando questa non venga eventualmente rieletta;
 - b) i compiti di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli previsti dall'art. 9;
 - c) i compiti derivanti dalle intese aziendali vigenti all'atto della stipulazione del presente contratto;
- 8) qualora intervenissero, per la materia regolata dal presente accordo, intese di carattere generale tra le competenti, rispettive Organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, il presente accordo si intende automaticamente sostituito dalle medesime.

SEDE	CONSIGLIO DI AZIENDA	ESECUTIVO
Ancona	6	—
Aosta	6	—
Bari	6	—
Bologna	6	—
Bolzano	6	—
Cagliari	6	—
Campobasso	6	—
Cosenza	6	—
Firenze	7	—
Genova	6	—
Palermo	6	—
Pescara	6	—
Perugia	6	—
Potenza	6	—
Trento	6	—
Trieste	7	—
Venezia	6	—
Milano	30	8
Napoli	14	5
Roma Sede Regionale	54	16
Roma DG	47	11
Torino Sede Regionale	17	6
Torino DG	25	7

STATUTO DEI LAVORATORI

(Legge 20 maggio 1970, n. 300)

TITOLO I.
DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

ART. 1

LIBERTA' 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, pareggiate 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 la 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 LIBERTA' SINDACALE

ART. 14

DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITA' 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 dovute gli 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'art. 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'ATTIVITA' 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 precedenze 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 DEI 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 e delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle age-

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.

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.

PARITA' DI TRATTAMENTO
TRA UOMINI E DONNE
IN MATERIA DI LAVORO

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903)

ART. 1

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

ART. 2

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

ART. 3

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

ART. 4

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

ART. 5

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

ART. 6

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra, entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

ART. 7

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7 e dal secondo comma dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché, nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il certificato medico attestante la malattia del bambino.

Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle provincie, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

ART. 8

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

ART. 9

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

ART. 10

Alla lettera *b*) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole « loro mogli e figli » sono sostituite con le parole « loro coniuge e figli ».

ART. 11

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

ART. 12

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e dalla legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente, alla data di entrata in vigore della presente legge.

ART. 13

L'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso ».

ART. 14

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

ART. 15

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, 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 pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

ART. 16

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 3, e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di L. 400.000.

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

ART. 17

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione. Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

ART. 18.

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

ART. 19

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge.

Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

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.

