

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER GLI IMPIEGATI ED OPERAI

DELLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

ROMA - 16 NOVEMBRE 1983

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

(stipulato il 16 novembre 1983)

Il giorno 16 novembre 1983

tra

la RAI-Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale dr. Biagio Agnes, 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 Spettacolo e Informazione rappresentata:
per la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale sig. Guglielmo Epifani, dal Segretario Generale Aggiunto sig. Sandro Cardulli e dai Segretari Nazionali sigg. Otello Angeli, Antonio Campagnano, Claudio Cartacci, Angelo Ciuffi, Piero Grazioli, Piero Marras, Luciano Pallagrosi, Francesca Santoro;

per la FEDERAZIONE INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale Giuseppe Surrenti, dal Segretario Generale Aggiunto Ivo Grippo e dai Segretari Nazionali sigg. Domenico Del Prete, Aldo Ghisleni, Tullio Giovannini, Vincenzo Russo, Angelo Venturini, Mario Zoccatelli;

per la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI STAMPA E SPETTACOLO INFORMAZIONE CULTURA dal Segretario Generale Alfredo Giampietro, dal Segretario Generale Aggiunto Luigi Fulci, e dai Segretari Nazionali sigg. Giancarlo Buscaglia, Mario Lombardi, Renato Marani, Natalino Palombo, Sandro Ascheller;

assistiti dai Segretari Regionali:

per la FILIS-CGIL sigg. Michele Croce, Armando Pariota, Alessandro Piombo, Riccardo Possolo;

per la FIS-CISL sigg. Andrea D'Alonzo, Armando Giacomassi, Roberto Lotti, Biagio Viscardi;

per la UIL-FILSIC sigg. Francesco Barbataio, Domenico Cascone, Bruno Di Cola, Gianangelo Milesi;

e assistiti inoltre da:

Pierino Accorrà, Francesco Adamo, Benito Angeletti, Cosimo Antermite, Luciano Bassoli, Antonio Battistello, Alessandro Benassi, Stefano Bernardini, Giovanni Bertini, Angelo Bertuna, Pier Paolo Bisio, Maurizio Blasi, Luigi Brannetti, Nicola Calabrese, Carlo Casini, Gaetano Cavallaro, Emma Ciccarelli, Antonella Cinti, Aldo Colindri, Giovanni Conte, Sergio Cotecchia, Franchino D'Alessandro, Alfredo D'Alonzo, Alberto Dardi, Stefania Di Paolo, Bruno Dreossi, Filippo Antonio Dubla, Giorgio Fabbri, Romolo Ferrucci, Anna Fiorentino, Giuliano Gatti, Raffaello Gheri, Claudio Gioia, Enrico Grandoni, Anna Gremese, Pino Greco, Maria Guzzo, Lorenzo Hendel, Sergio Iadeluca, Giovanni Iannelli, Giovanni Improta, Genaro Izzo, Cesare Jacobacci, Vittorio Latona, Giovanni Libreri, Giovanni Maestroni, Nicola Magaletti, Carlo Mancini, Wladimiro Marino, Filippo Marziali, Domenico Marcelli, Matteo Maronetto, Daniele Mattaccini, Franco Mazon, Roberto Mazzoni, Giuseppe Meli, Euro Metelli, Antonino Montalto, Massimo Napoleone, Dante Palombo, Ignazio Pani, Carlo Paoletti, Kurt Pardeller, Marcello Paris, Luciano Pasquini, Cesare Passalacqua, Alvaro Pesci, Bonaventura Pirri, Ignazio Pizzo, Giovanna Placer, Eliana Paoletti, Piero Ragone, Giuseppina Raimondi, Giovanni Richichi, Fernando Rodio, Luciana Romani, Pasquale Satalia, Gianfranco Scialacqua, Luciano Selis, Enrico Scognamiglio, Dante Simeoni, Vincenzo Stallone, Gaetano Stella, Salvatore Strippoli, Giorgio Torres, Ezio Torta, Giancarlo Tronconi, Oscar Tschantret, Ferruccio Ugolini, Libero Unfer, Livio Valencic, Stefano Viaggio, Giorgio Violino, Ivano Vivori, Antonio Zorzetto

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

Il giorno 16 novembre 1983

tra

la RAI-Radiotelevisione Italiana, rappresentata dal Direttore Generale dr. Biagio Agnes, 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, as-

sistito dai Sigg.: Mirella Jesu, Manrigo Fornari, Bruno Oggero, Domenico Olivieri, Giovanni Pucci, Gabriele Travaglini, Tullio Picone, Bruno Sindici con la partecipazione dei Sigg.:

Benito Galli, Linda Alvieri, Giampaolo Boccardo, Settimio Borghesi, Bernardo Brusca, Domenico Busonero, Nicola Caponero, Dino Caporossi, Daniela Cappelozza, Massimo Castori, Enrico Chabod, Roberto Checchi, Mario Chiattelli, Aldo Ciccarelli, Tommaso Crupi, Camillo De Leonardi, Filippo Di Masso, Roberto D'Onofrio, Walter D'Ulizia, Raffaele Fabio, Giuseppe Ferrari, Giancarlo Fiamozzi, Roberto Fois, Ulderico Forino, Giacomo Gagliardi, Matilde Gazzo, Giovanni Ghidini, Paolo Jori, Roberto Madori, Mario Maggiore, Tito Mandis, Gilberto Marchesini, Giuseppe Marinelli, Michele Martino, Francesco Martire, Luigi Matarazzi, Marco Pacher, Diego Pambianco, Romano Pellegrino, Adriana Pittino, Giovanni Rainelli, Luciano Rastelli, Corrado Ricci, Antonella Rispoli, Arnaldo Rocca, Giovanni Rossi, Sergio Santoni, Giuseppe Siclari, Angelo Simone, Giampiero Vitullo, Stefano Zazzaroni

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per gli impiegati e 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, 32, 35 punto *b)* e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art. 22.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 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.
- 2 Ai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato che prevedano prestazioni di durata complessiva inferiore a 1038 ore il corrispettivo economico degli istituti previsti dagli artt. 19, 30, 31, 41 e 42 del presente contratto, può essere corrisposto migliorando la retribuzione giornaliera dovuta al lavoratore di una somma uguale al 35 per cento della retribuzione spettante per il lavoro normale.
- 3 Nella determinazione dei livelli stipendiali del personale assunto a tempo determinato si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa figura professionale.

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, nonché gli eventuali certificati di lavoro.

- 3 Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte di un sanitario di fiducia della Società.
- 4 L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, con riferimento al presente contratto, deve specificare:
 - a) la data di assunzione;
 - b) la classe di retribuzione e le mansioni alle quali di lavorare 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 tema di selezioni 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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 7 ed ai tre mesi per le mansioni delle restanti classi.

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

Art. 5. - CLASSI DI RETRIBUZIONI 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 16 novembre 1983.

Art. 6. - ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI.

- 1 I laureati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 5^a e per i primi sei mesi di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 6^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 5^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 6^a e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 7^a; dopo quattro anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 6^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore semprechè abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

NOTA A VERBALE

- 1 L'arredatore di 1° livello ed il costumista di 1° livello, per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione, hanno il minimo di stipendio della classe 7^a.
- 2 Lo scenografo di 1° livello per i primi sei mesi di effettivo svolgimento della mansione ha il minimo di stipendio della classe 6^a.

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

- 1 La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad un'altra della stessa classe o di classe superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
- 2 Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in classe superiore alla propria deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi delle due classi. Qualora le prestazioni rientranti in classe superiore vengano rese in regime di lavoro straordinario, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta ai compensi previsti dall'art. 16, una somma pari alla quota oraria di detta indennità per ciascuna ora di prestazione resa oltre l'orario ordinario di lavoro.
- 3 Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione alla classe superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- 4 Il passaggio alla classe superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni delle classi da 1 a 5 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni delle altre classi per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.

- 5 In caso di passaggio definitivo alla classe superiore, il lavoratore ha diritto al minimo della nuova classe più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art. 10 sui minimi delle precedenti classi in cui sono maturati.
- 6 Qualora percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito nella nuova classe.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che l'inquadramento in più classi di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nelle relative classi inferiori sono stati concordati tenuto conto delle caratteristiche tecnico-professionali delle mansioni stesse e quindi della necessaria pratica ed esperienza che consentono di svolgere con minore o maggiore autonomia e completezza mansioni che si distinguono sostanzialmente col diverso grado di 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) aumenti di merito.
- 2 Gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di passaggio di classe, dal minimo della nuova classe; non sono invece assorbiti in caso di aumento dei minimi.
- 3 Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio come sopra specificato e di tutti i compensi, premi e provvigioni che abbiano carattere continuativo, compresa la indennità di contingenza.
- 4 Per quanto riguarda le indennità, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono.
- 5 L'indennità di contingenza resta regolata dalle disposizioni legislative e dalle norme stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra le Confederazioni competenti.

NOTA A VERBALE

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

Art. 9. - MINIMI DI STIPENDIO.

I minimi mensili di stipendio sono quelli indicati nelle tabelle dell'allegato A) con le specificazioni risultanti dalle 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 contemporanee alle trasmissioni, dei complessi e dei singoli lavoratori artistici. Sarà invece pattuito preventivamente tra le parti uno speciale compenso per la cessione, a tutti i fini commerciali, delle registrazioni a terzi.

Art. 10. - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.

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

| Classi | dal 1°.11.1983 | dal 1°.4.1984 | dal 1°.4.1985 | dal 1°.6.1985 |
|---------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 49.602 | 52.014 | 54.769 | 54.769 |
| 2 | 43.799 | 45.966 | 48.443 | 50.543 |
| 3 | 42.226 | 44.280 | 46.626 | 48.567 |
| 4 | 41.067 | 43.007 | 45.223 | 46.591 |
| 5 | 39.743 | 41.578 | 43.676 | 44.795 |
| 6 | 37.450 | 39.130 | 41.051 | 42.101 |
| 7 | 35.719 | 37.285 | 39.075 | 40.125 |
| 8 | 33.837 | 35.289 | 36.949 | 38.149 |
| 9 | 32.721 | 34.079 | 35.632 | 36.532 |
| 10 | 30.989 | 32.234 | 33.656 | 34.556 |
| 11 | 28.741 | 29.778 | 30.963 | 30.963 |

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NORME TRANSITORIE

- 1 L'ammontare degli aumenti periodici di anzianità maturati per il servizio prestato fino al 31 maggio 1952 è aumentato del 10 per cento dalla data di entrata in vigore del presente contratto.
- 2 A tutti i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto che non godono dell'aumento di cui al comma 5° dell'art. 10 del CCL 6.10.80, viene attribuito un importo, non assorbibile, pari all'ex aumento per anzianità di classe; detto importo sarà attribuito nel corso della vigenza contrattuale secondo i seguenti scaglionamenti determinati sulla base dell'anzianità di classe in atto al 16 novembre 1983:
dal 1° gennaio 1984 per anzianità di classe fino a 6 anni e 1/2
dal 1° gennaio 1985 per anzianità di classe fino a 5 anni e 1/2
dal 1° gennaio 1986 per anzianità di classe fino a 4 anni e 1/2
dal 1° gennaio 1987 per anzianità di classe inferiore ai 4 anni e 1/2.
- 3 Analoga disciplina viene applicata nei confronti del personale al quale detto importo veniva riconosciuto nella misura di lire 8.000 che saranno in ogni caso assorbite all'atto dell'attribuzione dell'importo sotto indicato.
- 4 Nel caso il passaggio di classe conseguente alla normativa concordata per riduzione e/o dimezzamento dei comportamenti la data utile per l'attribuzione dell'importo di cui sopra avverrà con decorrenza 1° gennaio 1987.
- 5 Gli importi da attribuire ai singoli lavoratori, che corrispondono alla classe di inquadramento in atto alla stipula del presente contratto, sono i seguenti:

| Classi | dal | | | |
|--------|-------------|------------|------------|------------|
| | 1° .11.1983 | 1° .4.1984 | 1° .4.1985 | 1° .6.1985 |
| 1 | 58.643 | 61.537 | 64.843 | 64.843 |
| 2 | 51.679 | 54.280 | 57.252 | 59.772 |
| 3 | 49.792 | 52.256 | 55.072 | 57.401 |
| 4 | 48.401 | 50.728 | 53.388 | 55.030 |
| 5 | 46.811 | 49.014 | 51.532 | 52.874 |
| 6 | 44.060 | 46.076 | 48.381 | 49.641 |
| 7 | 41.983 | 43.862 | 46.010 | 47.270 |
| 8 | 39.725 | 41.467 | 43.459 | 44.899 |
| 9 | 38.385 | 40.015 | 41.878 | 42.958 |
| 10 | 36.307 | 37.801 | 39.508 | 40.588 |
| 11 | 33.610 | 34.854 | 36.276 | 36.276 |

- 7 Gli aumenti di cui al 5° comma dell'art. 10 del CCL 6.10.1980 maturati precedentemente al 1° 2.1980 sono determinati sulla base di quanto previsto in calce all'allegato a) del Contratto Collettivo di Lavoro 6.10.1980.

Art. 11. - INDENNITÀ SPECIALI.

1 a) *Indennità maneggio denaro*

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

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

- 2 Ai commessi di cassa, al personale titolare di piccole casse e a coloro che, svolgendo altre mansioni, sono normalmente, a causa delle mansioni stesse, incaricati di compiere anche operazioni di incasso per contanti per conto della Società, viene corrisposta un'indennità mensile nella misura del 3,3 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza.
- 3 L'indennità di maneggio denaro va considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti 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 acquirenti-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 Gambarie, 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 viaggi Ispettori Commerciali e facenti funzioni*

Agli Ispettori Commerciali, esclusi quelli inquadrati in classe 4^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.

15 e) *Concorso spese abbigliamento annunciatori*

Un indennizzo speciale, a titolo di concorso spese, viene concesso a favore di quegli annunciatori radiofonici i quali assolvano le proprie mansioni alla presenza di pubblico e quindi siano tenuti a curare in modo particolare il proprio abbigliamento ed eventualmente ad indossare abiti da società. Tale indennizzo è variabile, rispettivamente nella misura di L. 50.000, L. 90.000 e L. 130.000 annue in rapporto alla frequenza delle prestazioni in pubblico, e viene corrisposto ai singoli in una delle misure anzidette, a giudizio dell'Azienda, alla fine di ogni anno.

- 16 Gli annunciatori TV avranno un rimborso forfettario spese di vestiario nella misura di:
- per gli uomini L. 75.000 per trimestre
 - per le donne L. 180.000 per trimestre
- salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda.
- 17 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.
- 18 f) *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. 30.000.
- 19 g) *Indennità guida automezzi sociali*
I lavoratori nell'esercizio della propria attività sono tenuti alla guida degli automezzi sociali sempreché la guida stessa risulti accessoria allo svolgimento dell'attività medesima.
- 20 La guida di automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui all'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.
- 21 Ai predetti lavoratori, esclusi gli autisti e i fattorini motorizzati, in caso di guida di automezzi siano essi di proprietà aziendale o presi a noleggio, verrà corrisposta una indennità nelle seguenti misure:
- a) L. 4.500 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliere superiori a 3 e fino a 10;
 - b) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliere superiori a 10;
 - c) L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliere superiori a 3 e fino a 10;
 - d) L. 18.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliere superiori a 10.
- 22 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. 15.000 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a L. 40.000 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 viene elevata a L. 60.000 mensili.

- 23 Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui al comma precedente si cumulano con quelle di cui al comma 21.
- 24 Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, l'Azienda rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.
- 25 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.

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 detrando 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

- 1 Le parti, con riferimento a quanto previsto dalla lettera g) del presente articolo confermano che a prescindere dalla espressa previsione nelle singole figure professionali, l'obbligo della guida degli automezzi sociali compete a tutti i lavoratori in quanto strumentale ed accessorio allo svolgimento delle attività principali.
- 2 L'Azienda conferma pertanto che non saranno richieste ai lavoratori prestazioni di guida non direttamente legate all'espletamento dei propri compiti.

NORME TRANSITORIE

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

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 42 ore settimanali per il personale addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia come gli autisti, i commessi e i fattorini.
- 2 La durata dell'orario di lavoro giornaliero non può eccedere le ore otto.
- 3 In via normale e quando consentito dalle esigenze del servizio o della produzione, l'orario di lavoro giornaliero sarà continuativo. Ove vengano adottati orari spezzati, la durata di ciascun semiturno giornaliero

ro non potrà essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potrà essere inferiore a due ore né superiore a quattro. Tale ultimo limite non si applica nel caso in cui l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai debba essere uniformato agli orari di lavoro delle masse artistiche. Quando ciò avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di un'ora quello delle masse artistiche stesse con un massimo, per i lavoratori con mansioni continue, di sette ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di sei ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni.

- 4 Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano; in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiute in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
- 5 Nella determinazione degli orari di lavoro del personale non a turno e dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale a turno si osserverà il disposto del n. 3 del secondo comma dell'art. 3 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966.
- 6 Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.
- 7 Gli orari di lavoro come sopra comunicati in caso di invio in trasferta possono essere modificati nei limiti di cui appresso:
 - per le squadre di riprese esterne TV ed RF, l'orario di lavoro può essere variato quando trattasi di modificazioni al piano di lavoro programmato dipendenti da circostanze non imputabili a fatto dell'Azienda;
 - per le squadre di ripresa cinematografica e negli altri casi di lavoratori inviati in trasferta alle dipendenze di un preposto, l'orario di lavoro, salvo quello del primo giorno, è fissato, giorno per giorno, dal preposto medesimo;
 - per i lavoratori isolati, l'orario di lavoro è determinato dalle esigenze del servizio, nei limiti delle direttive da ciascuno di essi ricevute.
- 8 Nel lavoro a turno, ciascuna unità del turno cessante non può ab-

bandonare 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 e custodia le ore di lavoro comprese tra le 40 e le 42 settimanali saranno retribuite con la quota oraria dello stipendio mensile. Il calcolo della quota oraria sarà effettuato detraendo, 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 si impegna ad una estensione generalizzata della distribuzione su cinque giorni dell'orario settimanale di lavoro. Nei reparti, uffici e Sedi che lavorano su sei giornate, si definiranno a livello locale le modalità di applicazione del nuovo regime ispirato all'esigenza della piena capacità produttiva e dell'incremento della produttività delle risorse esistenti. Laddove le condizioni suddette, una volta fatta la verifica in sede aziendale, non potessero essere realizzate, le parti stipulanti si incontreranno per esaminare la possibilità di rimuovere le cause ostative entro la vigenza contrattuale.
- b) La verifica della corretta applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro è demandata al confronto in sede locale tra la Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali. Qualora nella predetta sede insorgessero controversie sulla applicazione delle norme del presente contratto, la loro interpretazione è rimessa alle parti stipulanti secondo quanto previsto dall'art. 48 del presente contratto.

- c) 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

- a) A decorrere dal 1 gennaio 1984 l'orario di lavoro del personale addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia viene ridotto a 40 ore settimanali con contestuale revoca della relativa indennità differenza orari discontinui.
- b) L'Azienda si impegna ad una'estensione dell'orario flessibile con le modalità in atto secondo i criteri concordati in sede di rinnovo del presente contratto.

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CHIARIMENTI A VERBALE

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

Art. 14. - RIPOSO SETTIMANALE.

- 1 Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di domenica.
- 2 Il riposo sarà di 24 ore consecutive e di norma decorrerà dalla mezzanotte; per il lavoro in turni, il cui termine superi di non oltre un'ora la mezzanotte, il riposo settimanale decorrerà dall'ora di cessazione del turno, fermo restando quanto previsto dal quarto comma dell'art. 12.
- 3 Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché

la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.

- 4 Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di servizio con preavviso di 48 ore; quando lo spostamento venga effettuato con preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.
- 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 fino alle 24 | 60 per cento |
| lavoro straordinario notturno oltre le 24 | 80 per cento |
| lavoro festivo | 60 per cento |
| lavoro notturno festivo fino alle 24 | 75 per cento |
| lavoro notturno festivo oltre le 24 | 85 per cento |
- 6 Le ore di lavoro ordinario notturno saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale, sull'indennità di contingenza e sulle indennità previste dall'art. 11, computabili ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

| | |
|------------------------------------|--------------|
| lavoro notturno fino alle 24 | 20 per cento |
| lavoro notturno oltre le 24 | 50 per cento |
- 7 Quando un turno di lavoro inizia in orario notturno e termina in orario diurno al lavoratore compete la maggiorazione per lavoro notturno per le ore di lavoro prestate effettivamente in orario notturno e gli verrà inoltre corrisposto un compenso pari al 12% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.

- 8 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.
- 9 Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma precedente, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.
- 10 Le ore di lavoro ordinario compiute in giornate domenicali saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale e sull'indennità di contingenza nella misura del 40% se effettuate in orario diurno, del 50% se effettuate in orario notturno fino alle ore 24 e del 60 per cento se effettuate dalle 0 alle 6. Le ore di lavoro straordinario compiute in giornate domenicali dal lavoratore turnista saranno retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata del 50 per cento per le ore diurne e del 75% per le ore notturne.
- 11 Ai lavoratori cui venga fissato continuativamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corrisposta, in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, una indennità fissa pari al 18 per cento della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
- 12 In caso di prestazione resa nella c.d. "sesta giornata", il lavoratore in sostituzione del pagamento del lavoro straordinario può chiedere una giornata di riposo compensativa di cui fruirà compatibilmente con le esigenze di servizio fermo restando, in ogni caso, il pagamento della maggiorazione per lavoro straordinario feriale.
- 13 Quando il lavoro termina oltre il normale orario del servizio pubblico o comunque oltre le ore 24 sarà fornito il mezzo di trasporto. Sarà pure fornito il mezzo di trasporto al personale addetto all'esercizio delle trasmissioni quando il servizio pubblico sia interrotto. Ove l'Azienda non fornisca il mezzo di trasporto sarà corrisposto un rimborso spese il cui importo sarà fissato in relazione alle situazioni locali.
- 14 La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.
- 15 Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 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 156 per il lavoratore di cui al comma 12 dell'articolo 12.
- 16 Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

- 17 Al lavoratore che venga chiamato a prestare la propria opera in giorno festivo deve essere garantita la retribuzione prevista per il lavoro festivo corrispondente almeno a metà del suo orario normale giornaliero.
- 18 Il lavoratore che osservi un orario settimanale ripartito su 5 giorni potrà essere chiamato a prestare la propria opera nel sesto giorno non lavorativo per un periodo non inferiore a 4 ore.
- 19 Al lavoratore che abbia già abbandonato la sede di lavoro e che venga chiamato a prestare lavoro straordinario non in continuità con i turni di servizio della giornata deve essere garantita la retribuzione corrispondente ad almeno due ore di lavoro straordinario con le prescritte maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

L'Azienda conferma il suo impegno al contenimento del lavoro straordinario nei limiti di tutela delle effettive necessità produttive, così come richiesto dal particolare prodotto aziendale. A tal fine, confermato che salvo evidenti casi di necessità il lavoro straordinario non è programmabile, adotterà ogni accorgimento gestionale, nel quadro della normativa contrattuale in materia, per eliminare ogni forma di lavoro straordinario che non risponda alle suddette necessità.

Art. 17. - PERMESSI.

- 1 In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione.
- 2 Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo minimo di licenza di 10 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione.
- 3 Ai lavoratori che si assentino dal servizio per visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di 10 giorni.
- 4 Al lavoratore che in occasione della nascita di figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso con assegni di due giorni. Ai fini della corresponsione degli assegni il lavoratore dovrà esibire il certificato di nascita.

- 5 I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
- 6 Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale, fino ad un massimo di 3 giorni nell'anno.
- 7 Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione della festività religiose soppresse, di cui all'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, fino a 5 giorni di permesso individuali retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso debbono essere fruito 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 fruito potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 18. - SERVIZIO MILITARE.

- 1 La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende - a termini di legge - il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
- 2 Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.
- 3 Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.

- 4 In caso di richiamo alle armi al lavoratore compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo.
- 5 Peraltro, per quei richiami che siano contenuti entro un massimo di tre mesi, l'Azienda corrisponderà al lavoratore la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto provvedendo al conguaglio con le competenze militari 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 prestatato.
- 4 Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.
- 5 In caso di malattia o infortunio che non abbiano reso possibile l'inizio delle ferie il godimento di esse potrà aver luogo a guarigione avvenuta anche entro il primo semestre dell'anno successivo; in difetto, e per questa sola ipotesi, sarà corrisposto al lavoratore un indennizzo pari alla retribuzione dovuta per il periodo di ferie.
- 6 Le ferie devono essere normalmente 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.

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 24 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e metà della retribuzione per i successivi 8 mesi. Il trattamento come sopra previsto è frazionabile cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti nel corso dei 24 mesi.
- 2 Scaduto il periodo di conservazione del posto la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 3 Qualora la Società non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro il rapporto stesso rimane sospeso.
- 4 Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera fino alla guarigione clinica.
- 5 Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto all'art. 21.
- 6 La Società ha il diritto di far constatare secondo le norme di legge la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti sotto pena di perdere i benefici del trattamento.

- 7 Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al 2° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione all'Azienda, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.
- 8 Il lavoratore assente per malattia è tenuto sin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo:
- dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
Il lavoratore che - ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7° non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. Resta inteso che qualora in materia dovesse intervenire il legislatore con diverse indicazioni di legge, queste saranno immediatamente recepite con una apposita modifica del disposto contrattuale.
- 9 Nei casi di invalidità permanente parziale a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, la Società esaminerà la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore adibendolo a mansioni confacenti con la sua ridotta capacità lavorativa.

NOTA A VERBALE

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

Art. 23. - GRAVIDANZA E PUERPERIO.

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

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

Art. 24. - TRASFERIMENTI.

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

- 7 Tuttavia, in caso di dimissioni oltre i dieci anni o di licenziamento in tronco, il rimborso delle spese di trasporto dei mobili potrà essere limitato soltanto ad un concorso alle spese graduato a seconda della gravità della causa che ha dato luogo alle dimissioni o al licenziamento in tronco.
- 8 Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1 In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a questa, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.
- 2 La Società inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini dei 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 esaminati d'accordo tra la Società ed i competenti organismi rappresentativi del personale.

NORME TRANSITORIE

- 1 Per il lavoratori trasferiti d'ufficio fino alla data di entrata in vigore della legge 27 luglio 1978 n. 392 (c.d. "equo canone") restano salve le condizioni previste dal 1° comma dell'art. 24 del ccl 20 maggio 1978 con la precisazione che il calcolo di cui al punto 7) 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 Gli eventuali problemi derivanti dai trasferimenti d'ufficio effettuati successivamente all'entrata in vigore della legge 392/78 costituiranno oggetto di apposito incontro con le parti stipulanti il presente contratto.

Art. 25. - TRASFERTE.

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

Art. 26. - ALLOGGIO.

Quando l'alloggio viene concesso dalla Società in relazione a esigen-

ze di servizio la concessione è gratuita.

Art. 27. - ABITI DA LAVORO.

- 1 Al lavoratore cui sia prescritta o per il quale la natura del lavoro imponga l'uso di particolari capi di vestiario, la società fornirà gratuitamente l'abito da lavoro.
- 2 Agli operatori di ripresa e agli aiuto-operatori è corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfettario mensile di L. 16.500 perché provvedano in proprio al vestiario che si renda necessario per la esplicazione dei propri compiti salvo per quello, del tutto speciale, necessario per eccezionali condizioni ambientali alla cui fornitura provvederà direttamente l'Azienda.

Art. 28. - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ.

- 1 Ai lavoratori cui venga richiesto di pernottare nei locali aziendali al fine di garantire un immediato intervento in caso di necessità viene corrisposta l'indennità di reperibilità pari al 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza per il periodo di intervallo tra i due turni di lavoro, periodo che viene ridotto a sette ore.
- 2 L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore. In tal caso si applica comunque quanto previsto dal comma 19 dell'art. 16.

Art. 29. - INDENNITÀ DI MENSA.

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

Art. 30. - TREDICESIMA MENSILITÀ.

- 1 Con le competenze del mese di dicembre di ciascun anno la Società

corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 31. - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ. (Premio chiusura campagna abbonamenti)

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 32. - PREMIO DI PRODUZIONE.

- 1 A decorrere dal 1985 con le competenze del mese di aprile verrà corrisposto al personale in servizio a tempo indeterminato un "premio di produzione" annuo di lire 400.000.
- 2 Tale importo verrà computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

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. 4^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 NUZIALITÀ.

- 1 Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160 per cento di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.
- 2 In caso di matrimonio 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 previsto 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 di lire 50.000.000 per il caso di morte e di lire 60.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;
- b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari a lire 5.000.000 per il caso di morte e a lire 6.000.000 per il caso di invalidità permanente totale;

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

Art. 36. - DOVERI DEI LAVORATORI.

- 1 Il lavoratore deve eseguire le disposizioni che gli vengono impartite dai superiori nell'esercizio delle sue funzioni, rispettare la dipendenza gerarchica stabilita dalla Direzione ed inoltre deve:
 - a) mantenere un contegno corretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti, gli estranei;
 - b) tenere in servizio condotta irreprensibile;
 - c) osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Azienda per il controllo delle presenze;
 - d) eseguire con diligenza il compito a lui affidato, assumendosi la personale responsabilità ed attenendosi alle istruzioni ricevute, curando con zelo gli interessi dell'Azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
 - e) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto a danno dell'Azienda da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della Società medesima;
 - f) dedicare le sue mansioni anche al servizio temporaneo di altre aziende in cui la Società sia interessata e gli siano indicate dalla Società stessa, ferma restando l'applicazione del presente contratto collettivo nei confronti della Società e del lavoratore.
- 2 Al lavoratore è particolarmente vietato:
 - a) trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto di disimpegno delle sue mansioni;

- b) occuparsi durante le ore di lavoro di cose estranee alle proprie incombenze;
 - c) allontanarsi dall'ufficio per ragioni estranee al servizio senza il permesso del superiore diretto;
 - d) compiere qualunque atto od operazione che comunque possa nuocere agli interessi della Società ed esercitare la propria attività professionale in concorrenza con la Società;
 - e) introdurre persone estranee nei locali della Società non per motivi di ufficio, salvo autorizzazione;
 - f) fumare o accendere fuochi nei locali della Società nei quali ciò sia espressamente vietato.
- 3 Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione di dipendente della Società per svolgere a fini di lucro atti che siano comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

Art. 37. - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

- 1 Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della loro gravità, come segue:
- 1) rimprovero verbale;
 - 2) rimprovero scritto;
 - 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
 - 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 5 a 10 giorni;
 - 6) licenziamento senza preavviso.
- 2 La sospensione di cui al punto 5) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le abbiano provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tale rilievo da non trovare adeguata sanzione in quella di cui ai punti 1), 2), 3) e 4). Il provvedimento di cui al punto 6) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare si applicherà nei casi nei quali nei fatti che abbiano determinato il licenziamento sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso dalle vigenti leggi.

- 3 Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
- 4 Le mancanze, salvo quelle per le quali è previsto il provvedimento di cui al punto 1), devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 5 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 5 Esaurita tale fase, ove l'Azienda intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5) ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.
- 6 Esperita tale procedura, ove l'Azienda ritenga 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. - ANZIANITÀ CONVENZIONALE.

- 1 Le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente riconosciute ai lavoratori vengono conservate. Ai combattenti della seconda guerra mondiale vengono estese le maggiorazioni di anzianità convenzionale individualmente già riconosciute ai lavoratori per la guerra 1915-1918, sempreché di tali maggiorazioni essi non abbiano beneficiato presso altre aziende.
- 2 Per i lavoratori provenienti da Società consociate, nel computo dell'anzianità di servizio viene utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società. Tale riconoscimento vale agli effetti del preavviso.
- 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 troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
- 8 Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile agli effetti dell'anzianità.
- 9 Durante la decorrenza del periodo di preavviso, la Società deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi saranno stabiliti d'accordo con la Società in rapporto alle esigenze di servizio.
- 10 Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.
- 11 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, spetta al lavoratore anche la indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

Art. 41. - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.

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

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori in forza all'Azienda alla data di stipulazione del contratto 6.10.1980 il trattamento di fine rapporto sarà costituito da quanto di loro competenza sulla base delle norme previste dal presente articolo e dall'importo eventualmente già corrisposto a titolo di anticipazione ai sensi dell'accordo 6 ottobre 1980.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 42. - PREVIDENZA AZIENDALE.

- 1 A favore del lavoratore è istituito un trattamento di previdenza 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 competa 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 (accreditamenti) 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.

NORMA TRANSITORIA

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro la vigenza contrattuale per un esame complessivo della materia (normativa contrattuale e regolamento pensioni integrative).

Art. 43. - 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. 44. - TRAPASSO E CESSIONE DELL'AZIENDA.

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

Art. 45. - CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI.

- 1 Il presente contratto 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. 46. - COMITATO PER LA SICUREZZA DEL LAVORO.

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

Art. 47. - ASSEMBLEA DEI LAVORATORI.

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

Art. 48. - CONTROVERSIE.

- 1 Le eventuali controversie che dovessero insorgere sulla interpretazione delle norme del presente contratto sono rimesse per la loro de-

finizione alle parti stipulanti.

- 2 Ai fini della conciliazione delle controversie si richiamano le previsioni contenute negli artt. 410 e 411, 4° co. C.P.C. e nell'art. 2113 C.C., come modificato dall'art. 6 della Legge 533/1973.

Art. 49. - PART-TIME.

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

- 10 Il presente accordo, verrà a decadere nel caso il rapporto di lavoro part-time venga regolamentato da norme di carattere generale o legislative.

NOTA A VERBALE

La disciplina innanzi illustrata sarà attuata in via sperimentale; l'Azienda si dichiara disponibile ad effettuare entro 18 mesi dal suo avvio una verifica puntuale delle modalità di applicazione del part-time anche per quanto riguarda le richieste che perverranno da parte di lavoratori di essere successivamente utilizzati a tempo pieno. A tal fine l'Azienda si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali Nazionali tutti i dati utili in proprio possesso tenendo informate le predette Organizzazioni su tutte le fasi significative necessarie per realizzare l'introduzione del part-time.

Art. 50. - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO.

- 1 Il presente contratto decorre dal 1° novembre 1983 e scadrà il 31 dicembre 1986.
- 2 Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdettato dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.
- 3 Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

CLAUSOLA TRANSITORIA

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

MINIMI MENSILI DI STIPENDIO

| Classi | dal 1°.11.1983 | dal 1°.4.1984 | dal 1°.4.1985 | dal 1°.6.1985 |
|---------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 732.040 | 780.270 | 835.380 | 835.380 |
| 2 | 615.970 | 659.320 | 708.860 | 750.860 |
| 3 | 584.520 | 625.590 | 672.520 | 711.340 |
| 4 | 561.340 | 600.130 | 644.460 | 671.820 |
| 5 | 534.850 | 571.560 | 613.520 | 635.900 |
| 6 | 489.000 | 522.600 | 561.010 | 582.010 |
| 7 | 454.370 | 485.690 | 521.490 | 542.490 |
| 8 | 416.740 | 445.780 | 478.970 | 502.970 |
| 9 | 394.410 | 421.580 | 452.630 | 470.630 |
| 10 | 359.780 | 384.670 | 413.120 | 431.120 |
| 11 | 314.820 | 335.560 | 359.260 | 359.260 |

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 CCL 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 | Funzionario Programmista-regista 1° livello |
| 2 | Programmista-regista 2° 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 |
| 3 | 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 |
| 4 | Programmista-regista 3° 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 Assistente alla regia RF 1° livello Chimico sensitometrista 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
- 5 Programmista-regista 4° livello
Analista-programmatore ED 3° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 2° livello
Assistente alla regia RF 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 di produzione 2° livello
Tecnico operatore ED 2° livello
Datore luci 1° livello
Disegnatore 1° livello
Operatore truka 1° livello
Ottimizzatore RF 1° livello
Sonorizzatore TV 1° livello
- 6 Analista-programmatore ED 4° livello
Operatore di ripresa 4° livello
Tecnico 4° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 3° livello
Annunciatore 3° livello
Assistente alla regia RF 3° livello
Consulente musicale 3° livello
Documentatore 3° livello
Geometra 3° livello
Grafico-operatore-animatore 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
Chimico sensitometrista 2° livello

Costumista 2° livello
Datore luci 2° livello
Disegnatore 2° livello
Operatore truka 2° livello
Ottimizzatore RF 2° livello
Sonorizzatore TV 2° livello
Acquisitore certificatore INPUT 1° livello
Addetto al taglio negativi 1° livello
Assistente edile 1° livello
Fotografo 1° livello
Operaio altamente specializzato 1° livello

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

7

Impiegato 4° livello
Organizzatore-ispettore di produzione 4° livello
Arredatore 3° livello
Costumista 3° livello
Disegnatore 3° livello
Acquisitore certificatore INPUT 2° livello
Addetto taglio negativi 2° livello
Assistente edile 2° livello
Fotografo 2° livello
Operaio altamente specializzato 2° livello

- Attrezzista 2° livello
- Eletttricista di manutenzione 2° livello
- Idraulico di sviluppo e stampa 2° livello
- Meccanico 2° livello
- Modellinista 2° livello

Operaio specializzato 1° livello

- Modellatore 2° livello
- Realizzatore-decoratore 2° livello
- Truccatore-parrucchiere 2° livello
- Aiuto-opertore 1° livello

- Assistente al montaggio-passafilm 1° livello
- Costruttore 1° livello
- Infermiere 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
- Tappezziere 1° livello
- Tipografo-titolista Specializzato stampatore 1° livello

8

Assistente edile 3° livello

Operaio altamente specializzato 3° livello

- Attrezzista 3° livello
- Elettricista di manutenzione 3° livello
- Idraulico di sviluppo e stampa 3° livello
- Meccanico 3° livello
- Modellinista 3° livello

Operaio specializzato 2° livello

- Modellatore 3° livello
- Realizzatore-decoratore 3° livello
- Truccatore-parrucchiere 3° livello
- 1° addetto ai costumi
- Aiuto operatore 2° livello
- Assistente al montaggio-passafilm 2° livello
- Costruttore 2° livello
- Infermiere 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
- Tappezziere 2° livello
- Tipografo titolista Specializzato stampatore 2° livello
- Autista 1° livello

9

Impiegato 5° livello

Acquisitore certificatore INPUT 3° livello

Commesso 1° livello

Operaio specializzato 3° livello

- Modellatore 4° livello
- Realizzatore-decoratore 4° livello
- Truccatore-parrucchiere 4° livello
- Assistente al montaggio-passafilm 3° livello
- Costruttore 3° livello
- Infermiere 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
- Tappezziere 3° livello
- Tipografo titolista Specializzato stampatore 3° livello
- Autista 2° livello

Ausiliario (operaio qualificato) 1° livello

- Addetto ai costumi 1° livello

10

Ausiliario (operaio qualificato) 2° livello

- Addetto ai costumi 2° livello

Commesso 2° livello

11

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 nel primo anno di effettivo esercizio della mansione ha il minimo della classe di appartenenza ridotto del 7 per cento.

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 e/o che realizza 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.

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.

1° livello

Addetto al taglio negativi con almeno 5 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Addetto al taglio negativi.

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 gli adempimenti organizzativi e/o amministrativi accessori all'esercizio 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 effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 3° livello.

3° livello

Annunciatore radiofonico e/o televisivo.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 Agli annunciatori televisivi e radiofonici di Roma, Milano, Napoli e Torino (rete nazionale) e agli annunciatori-traduttori per il primo anno di svolgimento della mansione viene assegnato il minimo di stipendio della classe 7^a.
- 2 Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio dell'annunciatore radiofonico e/o televisivo di 3° livello è quello della classe 7^a.

NOTA A VERBALE

Considerate le modalità di svolgimento e l'impegno orario richiesto dalla mansione, all'annunciatore possono essere affidati, nell'ambito della struttura cui è assegnato, compiti organizzativi e/o amministrativi.

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, direttamen-

te 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 RF che con almeno 5 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello abbia confermato la propria preparazione professionale con continuità qualitativa di prestazioni e che è addetto prevalentemente alla realizzazione di programmi radiofonici - sia in diretta che registrati - non complessi dal punto di vista tecnico-organizzativo e/o che svolge i propri compiti collaborando con continuità con registi radiofonici nella produzione di programmi radiofonici di notevole importanza e complessità alla cui realizzazione concorrono la professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alla quale partecipano complessi di attori professionisti.

2° 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 programmatore-regista.

3° 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 diploma di perito chimico. Svolge mansioni relative alla installazione, progettazione, messa a punto, manutenzione di impianti di sviluppo e stampa ed antinquin-

namento. Effettua analisi chimiche sensitometriche dei bagni di sviluppo sia all'atto della preparazione dell'apparecchiatura sia in corso di lavorazione nonché analisi a fini antinquinamento 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del chimico sensitometrista di 2° livello è quello della classe 7^a.

CONSULENTE MUSICALE

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

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

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

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

Assiste a tutte le operazioni accessorie quali, ad esempio, riversamenti, sistemazioni e montaggio bobine, ascolti di controllo, montaggio in moviola, 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, con almeno 5 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello, abbia confermato la propria preparazione professionale con continuità qualitativa di prestazioni e che è addetto, per la parte di sua specifica competenza, alle riprese di importanti manifestazioni musicali (concerti di musica classica o leggera) e/o alla realizzazione di colonne sonore per i programmi di rilevante importanza nei quali l'aspetto musicale caratterizza il programma stesso.

2° livello

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

3° livello

Consulente musicale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del consulente musicale di 3° livello è quello della classe 7^a.

COMMESSO

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 6 mesi di svolgimento della mansione il minimo di stipendio del commesso di 2° livello è quello della classe 11^a.

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

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. Nel trasferimento dell'immagine da negativo utilizza le diverse apparecchiature necessarie - anche elettroniche - al fine di determinare l'equilibrio cromatico.

Fornisce consulenza all'operatore di ripresa sul materiale sensibile.

Coordina l'attività delle assistenti al montaggio-passafilm per la preparazione del "bando luci".

Effettua controlli di qualità dei programmi filmati.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

1° livello

Datore luci 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del datore luci di 2° livello è quello della classe 7^a.

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 di 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. sceneggiato 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 svolgevano 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, effettuandone la selezione sulla base di criteri che tengono conto della qualità tecnica e dell'interesse aziendale e classificandolo secondo sistemi standardizzati (parole chiave, argomenti, ecc.). Per tale attività può usare apparecchiature o impianti sia per l'analisi del materiale, sia per la registrazione della codifica.

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

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del documentatore di 3° livello è quello della classe 7^a.

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 e/o 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 ogni idonea apparecchiatura di ripresa e trasmissione (cinematografica e/o elettronica); gli può essere affidata la responsabilità del coordinamento dei grafici operatori animatori degli altri livelli.

2° livello

Grafico con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 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 utilizzando all'occorrenza ogni idonea apparecchiatura (cinematografica e/o elettronica) di ripresa e di trasmissione 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.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 Al grafico-operatore-animatore è richiesto il diploma di scuola media superiore.
- 2 Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del grafico-operatore-animatore è quello della classe 7^a.

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 consi-

stenti nell'applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni anche variabili richiedenti appropriate e specifiche conoscenze.

NOTA A VERBALE

L'impiegato d'ordine nel primo anno di effettivo esercizio della mansione ha il minimo della classe di appartenenza ridotto del 7 per cento.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 Sono assegnati al livello retributivo della cl. 3^a gli impiegati di 1° livello individuati dalla Commissione Paritetica. (v. allegato C).
- 2 L'Ispettore Commerciale viene assunto in cl. 6^a e per il primo anno di servizio gli sarà attribuito il minimo della classe 7^a. Dopo un ulteriore anno di permanenza nella classe 6^a sarà assegnato alla classe 5^a. Conseguirà il passaggio in classe 4^a dopo 3 anni di effettivo svolgimento della mansione in classe 5^a sempre che non sia incorso in rilievi tecnico-disciplinari che possano incidere sulla favorevole valutazione del suo rendimento.
- 3 Entro un massimo di 5 anni di esercizio della mansione nella classe retributiva propria del 5° livello l'Azienda prenderà comunque in esame per l'eventuale passaggio al 4° livello la posizione dei lavoratori della linea impiegatizia al fine di accertare se la loro mansione per capacità individuali, preparazione ed esperienze di ufficio si sia qualificata a livello di concetto.
- 4 Dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 4° livello l'Azienda prenderà in esame, ai fini del passaggio al 3° livello, le posizioni di quei lavoratori della linea impiegatizia che abbiano acquisito quella compiuta pratica d'ufficio e sempre che non siano incorsi in rilievi professionali loro formalmente contestati.
- 5 Rimangono naturalmente escluse dall'applicazione dei predetti criteri di valutazione quelle posizioni di lavoro per le quali il 5° livello o il 4° livello costituiscono punto d'arrivo di iter di carriera ed in ogni caso gli inquadramenti contrattuali concordati ai citati livelli.
- 6 In fase di prima applicazione da parte aziendale saranno considerati validi, al fine dell'esame delle singole posizioni interessate, i periodi di permanenza nei livelli 4° e 5° maturati a tutto il 1° novembre 1983.

MONTATORE

In possesso di diploma di scuola media superiore esegue, con piena responsabilità artistica e tecnica e/o con orientamento giornalistico, il montaggio di produzioni filmate ed elettroniche (scene, colonne effetti, speaker e riviste, musiche). Nello svolgimento della sua mansione provvede all'esercizio delle apparecchiature di registrazione video-magnetica per registrazioni e messa in onda.

1° livello

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

2° livello

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

3° livello

Montatore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del montatore di 3° livello è quello della classe 7^a.

OPERATORE TRUKA

Effettua riprese di fotografie, disegni, ecc. con apposite macchine cinematografiche o elettroniche e realizza effetti speciali cinematografici o elettronici (dissolvenza, fondus, animazione, carrellate, mascherine, ecc.) con la truka o altre apposite apparecchiature anche in collaborazione, all'occorrenza, con il grafico-operatore-animatore.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

1° livello

Operatore alla truka con almeno 4 anni di effettivo svolgimento della mansione nella classe retributiva propria del 2° livello senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali che possano incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

2° livello

Operatore truka.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio dell'operatore truka di 2° livello è quello della classe 7^a.

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.

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 professionisti (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 budgetarie 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'impegno 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.

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 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 cultura-

le e/o spettacolare) fornendo diretti apporti di particolare livello culturale e artistico-produttivo, o la regia di programmi radiofonici con complessi di attori professionisti.

2° livello

Programmista-regista con almeno 5 anni di effettivo svolgimento della mansione al 3° 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.

3° livello

Programmista-regista dopo 3 anni di effettiva permanenza nella classe retributiva propria del 4° livello.

4° livello

Programmista-regista.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per i primi 6 mesi di esercizio della mansione il minimo di stipendio del programmista-regista di 4° livello è quello della classe 6°.

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.

Predispone 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. Predispose 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, predispose 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.

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 programmatista-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 (brani musicali, rumori, ecc.). Realizza direttamente anche in fase di ripresa effetti sonori necessari alla produzione. Provvede all'incisione di effetti sincroni e speciali di programmi filmati. Svolge compiti di assistente al doppiaggio.

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del sonorizzatore TV di 2° livello è quello della classe 7^a.

TECNICO

Impiegato cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto, per esigenze aziendali, o il diploma di laurea in discipline tecniche o il diploma di perito industriale in elettronica, in telecomunicazioni, in elettrotecnica, in meccanica e in chimica 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, relativi alla progettazione, installazione, messa a punto, manutenzione, regolazione, misura, collaudo, normalizzazione di materiali tecnici 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 addresso 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 nella classe retributiva propria del 4° livello il quale abbia svolto le mansioni a lui affidate senza essere incorso in rilievi tecnici e/o professionali che possano sostanzialmente incidere sulla favorevole valutazione delle sue capacità.

4° livello

Tecnico.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 Per il primo anno di effettivo esercizio della mansione il minimo di stipendio del tecnico di 4° livello è quello della classe 7^a.
- 2 I tecnici cui all'atto dell'assunzione venga richiesto il diploma di laurea in discipline tecniche sono assegnati alla classe 3^a e per i primi sei mesi di effettivo svolgimento della mansione il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 4^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 3^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione della classe 2^a sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Sono inquadrati al 1° livello i tecnici cui viene affidata la responsabilità delle unità operative di ripresa esterna televisiva organicamente costituite, gestite a livello nazionale, per i programmi realizzati in esterno che non hanno piano di produzione nonché delle unità operative in interno per i notiziari giornalistici televisivi nazionali. Sono altresì inquadrati al 1° livello i tecnici che coordinano l'attività di reparti di tecnici di produzione di notevole importanza e sufficientemente caratterizzati, mantenendo i necessari contatti con i settori interessati per assicurare il regolare andamento della produzione garantendo la qualità tecnica del prodotto ed i tempi di esecuzione intervenendo direttamente nelle fasi operative.

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 produzione radiotelevisive di grande rilievo artistico-culturale e/o spet-

tacolare 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 da altri tecnici di produzione.

2° livello

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

3° livello

Tecnico di produzione.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del tecnico di produzione di 3° livello è quello della classe 7^a.

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.

Rimuove 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 sempreché 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 6^a aumentato di L. 26.140 dal 1° novembre 1983. Detto importo sarà determinato in lire 27.860 e lire 29.810 a decorrere, rispettivamente, dal 1° aprile 1984 e dal 1° aprile 1985.

CAPO SQUADRA

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

OPERAIO ALTAMENTE SPECIALIZZATO

Operaio altamente specializzato che compie, in condizioni di ampia autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, su impianti e attrezzature complessi, operazioni di rilevante delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede una particolare valutazione concettuale e rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite mediante specifica esperienza di lavoro ed approfondita conoscenza teorica: esegue lavori con contenuto di talento ed innovazione dal punto di vista tecnico e/o della perizia richiesta tali da qualificare specificatamente la sua professionalità.

NOTA A VERBALE

L'operaio altamente specializzato viene inquadrato all'atto dell'assunzione direttamente al 2° livello dell'operaio specializzato. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al 1° livello dell'operaio specializzato e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato in classe 6°.

a) attrezzista

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

- attrezzatura 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.

b) 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 im-

magini.

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.

c) 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.

d) 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, parabolidi, 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.

e) 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.

Realizza con materiali vari sculture di ogni tipo.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Il modellatore è assunto al terzo livello dell'operaio specializzato e, dopo aver effettuato l'iter di carriera previsto per quest'ultimo, potrà accedere al livello dell'operaio altamente specializzato (cl. 6^a) nel caso svolga le mansioni di scultore.

f) modellinista

Esegue plastici, modellini e riproduzioni di elementi ed oggetti scenografici in miniatura; ricostruisce in scala, su progettazione e relativa documentazione, ambientazioni esterne ed interne di edifici e ambienti vari.

g) 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. Pone in opera decorazioni, rifiniture con qualsiasi materiale (gesso, materiale plastico, parati in carta e carta stoffa, gigantografie, ecc.).

Realizza e/o pone in opera pavimenti decorati e serigrafati.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Il realizzatore-decoratore è assunto al terzo livello dell'operaio specializzato e dopo aver effettuato l'iter di carriera previsto per quest'ultimo potrà accedere al livello dell'operaio altamente specializzato (cl. 6^a) nel caso svolga con pienezza le mansioni di realizzatore.

h) 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 le pettinature di ogni epoca e stile nonché la preparazione e l'applicazione di parrucche, posticci, chignons, ecc.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il truccatore-parrucchiere è assunto al terzo livello dell'operaio specializzato e, dopo aver effettuato l'iter di carriera previsto per quest'ultimo potrà accedere al livello dell'operaio altamente specializzato (cl. 6^a) nel caso svolga le mansioni di 1° truccatore.

OPERAIO SPECIALIZZATO

1° livello

Operaio specializzato che con almeno quattro anni di effettivo svolgimento delle mansioni al 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.

2° livello

Operaio specializzato dopo 30 mesi di effettivo svolgimento delle mansioni proprie del 3° livello.

3° 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 regolamentazione 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 o su supporto magnetico operazioni preliminari e collaterali connesse a lavorazioni di edizione, procedimenti di sviluppo e stampa, alla messa in onda di programmi filmati o elettronici, alla ricerca e conservazione di materiale filmato o registrato su supporto magnetico.

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;
- preparare il bando luci in base alle indicazioni del datore luci;
- 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;
- effettuare operazioni di riversamento di programmi su videocassette.

c) 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.

d) costruttore

Realizza costruzioni scenografiche per produzioni in studio ed in esterno utilizzando vari materiali (legno, plexiglass, polistorilo espanso, alluminio, plastica, ecc.). Installa pavimenti non decorati, cortina, cornici, capitelli, colonne, basi, usando materiale plastico e realizza elementi di arredamento (poltrone, scrivanie, scaffali, ecc.) ricoperti sia in formica che in plastica. 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.

e) 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 non-

ché le attività ad esse connesse (conservazione specialità medicinali, registrazione nominativi pazienti, ecc.).

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

f) primo addetto ai costumi

Lavoratore che, oltre a svolgere i compiti tipici dell'addetto ai costumi, nelle produzioni più impegnative (sceneggiati, telefilms, riviste ecc.) è responsabile della custodia e del movimento dei costumi provvedendo anche alla segnalazione degli eventuali danneggiamenti o smarrimenti e coordina l'attività degli addetti ai costumi.

g) sarto-tagliatore

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

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

h) specializzato di ripresa

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che compete allo specializzato di ripresa anche l'esercizio di apparecchiature di registrazione audio portatili per riprese semplici.

i) 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.

l) 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.

m) 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 dati, di telescriventi, ecc.;
- impianti di riscaldamento, condizionamento e ventilazione.

È incaricato della:

- installazione e manutenzione di elementi modulari, pareti mobili, mobiletti per condizionatore, armadi, toilette, 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.

n) tappezziere

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, nonché il recupero del materiale riutilizzabile e la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili.

o) tipografo titolista-specializzato stampatore

Realizza su rullo o su cartelli, titoli e scritte destinate alle produzioni televisive, sia in bianco e nero sia a colori, utilizzando le apposite apparec-

chiatre (letraset, caratteri di piombo per la stampa a caldo, macchine fotocompositrici, ecc.).

Opera per tutte le esigenze aziendali alle apparecchiature che concorrono alla realizzazione del prodotto di stampa (letraset, rotoprint, multilith, fascicolatrici, taglierini, 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.

AUSILIARIO (OPERAIO QUALIFICATO)

1° livello

Ausiliario che con almeno 4 anni di permanenza al 2° livello compie lavori ed operazioni per l'esecuzione dei quali occorre il possesso di capacità tecnico-pratiche acquisite mediante proficuo tirocinio quali ad esempio l'esercizio del carrello comune, l'attività di custode autista, ecc.

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 comune 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, statura, ecc.).

1° livello

Addetto ai costumi dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello.

2° livello

Addetto ai costumi.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1 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.
- 2 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.).
- 3 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 capacità, 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 3° al 2° livello: 30 mesi

dal 2° al 1° livello: 4 anni

- 4 Per quanto riguarda i chiarimenti e specificazioni relativi ad alcune mansioni si fa rinvio alla posizione Aziendale evidenziata al punto c) del documento conclusivo della Commissione Paritetica di cui all'accordo 16 novembre 1983.
- 5 Ai fini del computo dei comportamenti non si terrà conto dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio e dei periodi di malattia che, singolarmente considerati, superino i quattro giorni.

NORMA TRANSITORIA

- 1 Per il personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto i comportamenti e i sottominimi previsti dalla relativa figura professionale del Contratto Collettivo di lavoro 6 ottobre 1980 vengono dimezzati.
- 2 Detta riduzione sarà operante anche per le maturazioni che interverranno nei successivi passaggi di classe previsti per lo sviluppo di carriera nell'ambito della stessa figura professionale in cui il lavoratore era inquadrato alla data del 16 novembre 1983.

PROTOCOLLO D'ACCORDO

- 1 In adempimento di quanto previsto dai chiarimenti a verbale della figura professionale dell'impiegato, la Commissione Paritetica ha provveduto alla individuazione delle posizioni di lavoro degli impiegati di 1° livello cui assegnare la 3^a classe retributiva.
- 2 Nella individuazione tra gli impiegati di 1° livello delle predette posizioni di lavoro, che vengono elencate in allegato, la Commissione si è attenuta a criteri che hanno tenuto conto:
 - dei raffronti con analoghe posizioni, di altri Centri o Sedi, classificate a livello funzionale da delibere del Consiglio di Amministrazione;
 - della preposizione degli interessati ad unità organizzative strutturalmente costituite di notevole importanza, sufficientemente caratterizzate e specificatamente individuate nell'ambito delle strutture aziendali;
 - dell'attività di gestione di persone e mezzi richiedente preparazione specialistica con approfondite conoscenze di normative aziendali e legislative e di complesse procedure e comportanti autonome responsabilità decisionali.
- 3 Una verifica dell'effettiva rispondenza delle posizioni localmente individuate ai criteri presi a riferimento avrà luogo tra le Direzioni locali delle Sedi e le Rappresentanze Sindacali locali.
- 4 Ai fini della necessaria mobilità si conviene che il superiore livello retributivo riconosciuto alle posizioni di lavoro interessate non comporta alcun ostacolo al possibile inserimento del personale di cui si tratta in altre posizioni impiegate di primo livello, ferma restando la preventiva comunicazione alle rappresentanze sindacali locali di cui all'ultimo punto del protocollo d'intesa sottoscritto in sede di rinnovo contrattuale.
- 5 Si conviene altresì che in caso di mutamento di situazioni organizzative presso ogni realtà aziendale, le parti si incontreranno per esaminare la situazione determinatasi e le conseguenti modificazioni delle posizioni di lavoro interessate, ai fini dell'eventuale ridefinizione delle posizioni cui riconoscere il livello retributivo della cl. 3^a.
- 6 Ai lavoratori interessati si applica la lettera b) dell'art. 13 del c.c.l., che si applica inoltre alle seguenti figure professionali:
 - funzionario, direttore di produzione, scenografo di 1° livello, otti-

mizzatore coordinatore TV, organizzatore-ispettore di produzione di 1° livello, arredatore di 1° livello, costumista di 1° livello, consulente musicale di 1° livello, montatore di 1° livello.

ALLEGATO AL PROTOCOLLO D'ACCORDO

SEDI REGIONALI SENZA CENTRO DI PRODUZIONE

Preposti al Personale e all'Amministrazione.

Preposti al Commerciale nelle Sedi di Ancona, Cagliari, Cosenza, Pescara, Trieste, Aosta, Bolzano, Campobasso, Perugia, Potenza, Trento.

Preposti all'Organizzazione attività esterne e promozionale e all'Acquisizione abbonamenti e produttori delle Sedi di Bari, Bologna, Firenze, Genova, Palermo, Venezia.

SEDE REGIONALE MILANO

Preposti a: Contabilità e budget, Intendenza di palazzo, Produzione nella Redazione Giornalistica, Cineteca, Segreteria e Servizi Comuni, Personale, Organizzazione attività esterne e promozionali, Acquisizione abbonamenti e produttori, Approvvigionamenti.

SEDE REGIONALE NAPOLI

Preposti a: Contabilità e budget, Intendenza di palazzo, Programmazione e controllo risorse, Segreteria e Servizi comuni, Coordinamento organizzativo redazione giornalistica, Personale, Addestramento e contenzioso, Organizzazione attività esterne e promozionali, Acquisizione abbonamenti e produttori, Approvvigionamenti.

SEDE REGIONALE ROMA

Preposti a: Contabilità, Segreteria (Affari Diversi), Scritture, Addestramento e contenzioso, Organizzazione attività esterne e promozionali, Acquisizione abbonamenti e produttori.

SEDE REGIONALE TORINO

Preposti a: Contabilità e budget, Intendenza di palazzo, Segreteria e Servizi comuni, Produzione - Edizione della Redazione Giornalistica, Programmazione e controllo risorse, Personale, Addestramento e contenzioso, Organizzazione attività esterne e promozionali, Acquisizione abbonamenti e produttori, Approvvigionamenti.

CENTRO DI PRODUZIONE DI MILANO

Preposti a: Scritture, Progettazione scenografica, Realizzazione scenografica, Costumi, Edizioni audio, Commerciale, Produzione RF, Personale.

CENTRO DI PRODUZIONE DI NAPOLI

Preposti a: Scritture, Progettazione scenografica, Realizzazione scenografica, Costumi, Commerciale, Amministrazione Edile.

CENTRO DI PRODUZIONE DI ROMA TV

Preposti a: Progettazione scenografica, Realizzazione scenografica, Edizioni (Coordinamento e Ottimizzazione), Approvvigionamenti e provveditorato, Segreteria di produzione riprese interne, Affari generali e Segreteria, Organizzazione e amministrazione musica leggera, Ufficio produzione mezzi leggeri, Produzioni cicliche, Personale, Scritture, Approvvigionamenti di produzione, Approvvigionamenti tecnici, Coordinamento e servizi comuni della scenografia.

CENTRO DI PRODUZIONE DI ROMA RF

Preposti a: Intendenza di palazzo, Personale, Scritture, Approvvigionamenti.

CENTRO DI PRODUZIONE DI TORINO

Preposti a: Scritture, Progettazione scenografica, Realizzazione scenografica, Costumi, Commerciale, Amministrazione, Personale in organico e fuori organico.

INDICE PER MATERIA

| | Pag. | Art. |
|---|------|------|
| Abiti da lavoro | 35 | 27 |
| Alloggio | 34 | 26 |
| Anzianità convenzionale | 40 | 38 |
| Applicazione del contratto | 6 | 1 |
| Aspettativa | 30 | 20 |
| Assegnazione di classe dei laureati e diplomati | 8 | 6 |
| Assegno di nuzialità | 37 | 34 |
| Assemblea dei lavoratori | 44 | 47 |
| Assenze | 31 | 21 |
| Assicurazioni per infortuni | 38 | 35 |
| Assunzione del personale | 6 | 2 |
| Aumenti periodici di anzianità | 11 | 10 |
| Certificato di servizio | 43 | 43 |
| Cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età | 42 | 40 |
| Classi di retribuzione e mansioni | 8 | 5 |
| Comitato per la sicurezza sul lavoro | 44 | 46 |
| Condizioni più favorevoli | 44 | 45 |
| Controversie | 44 | 48 |
| Decorrenza e durata del contratto | 46 | 50 |
| Definizione dello stipendio e della retribuzione | 10 | 8 |
| Doveri del lavoratore | 38 | 36 |
| Ferie | 29 | 19 |
| Giorni festivi | 23 | 15 |
| Gratifica Ispettori | 36 | 33 |
| Gravidanza e puerperio | 32 | 23 |
| Indennità di mensa | 35 | 29 |
| Indennità di reperibilità | 35 | 28 |
| Indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro e indennità maggiori prestazioni | 20 | 13 |
| Indennità speciali | 13 | 11 |
| Lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo e lavoro domenicale | 25 | 16 |
| Malattia | 31 | 22 |
| Minimi di stipendio | 11 | 9 |
| Orario di lavoro | 17 | 12 |
| Part-time | 45 | 49 |
| Passaggio di classe e mutamento temporaneo di mansioni | 9 | 7 |

| | Pag. | Art. |
|--|------|------|
| Periodo di prova | 7 | 4 |
| Permessi | 27 | 17 |
| Preavviso di licenziamento e dimissioni | 41 | 39 |
| Premio di produzione | 36 | 32 |
| Previdenza aziendale | 42 | 42 |
| Provvedimenti disciplinari | 39 | 37 |
| Quattordicesima mensilità (Premio chiusura campagna abbonamenti) | 36 | 31 |
| Residenza | 7 | 3 |
| Riposo settimanale | 22 | 14 |
| Servizio militare | 28 | 18 |
| Trapasso e cessione dell'azienda | 44 | 44 |
| Trasferimenti | 33 | 24 |
| Trasferte | 34 | 25 |
| Trattamento di fine rapporto | 42 | 41 |
| Tredicesima mensilità | 35 | 30 |
| Clausola transitoria | 46 | — |
| Allegato A) - minimi mensili di stipendio | 47 | — |
| Allegato B) - figure professionali | 48 | — |
| Allegato C) - protocollo d'accordo | 91 | — |
| Consiglio d'Azienda | 98 | — |
| Sistema di informazione | 101 | — |
| Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) | 106 | — |

CONSIGLIO D'AZIENDA

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

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

Quanto sopra premesso, si concorda che:

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

Dette ore sono inclusive di quelle previste dall'art. 23 della Legge n. 300/1970 e di quelle già concesse per il funzionamento delle Commissioni Interne; non sono comprese quelle consumate per trattative con la Direzione;

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

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

SISTEMA DI INFORMAZIONE

Lo sviluppo dell'attività produttiva, la tutela dell'occupazione e la valorizzazione della professionalità dei lavoratori della RAI nell'affermazione del ruolo centrale del servizio pubblico sono gli obiettivi cui deve tendere il confronto preventivo sui problemi più importanti delle politiche generali della RAI ed in particolare sulle linee programmatiche ed attuative dell'Azienda in materia di razionalizzazione produttiva, finanziaria e organizzativa.

La RAI esporrà annualmente, di norma nel primo quadrimestre, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo, nel corso di un apposito incontro:

- a) le prospettive produttive dei programmi di investimento, nonché le prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, con particolare riferimento ai processi di riconversione e di riqualificazione nonché alle esigenze di mobilità del personale ai fini di un suo migliore utilizzo;
- b) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura del palinsesto (sia radiofonico che televisivo) ed ai conseguenti piani annuali di produzione;
- c) gli indirizzi produttivi, avuto riguardo al rapporto tra produzione interna ed esterna (acquisti, coproduzioni, appalti);
- d) gli orientamenti aziendali sulle "modalità di produzione" (cinematografica, elettronica);
- e) le innovazioni tecnologiche o tecnico-organizzative, le nuove iniziative produttive, i nuovi insediamenti produttivi, che comportino sostanziali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- f) le iniziative annuali di addestramento e formazione - con i relativi piani - che l'Azienda intende realizzare al fine di aggiornare, qualificare e specializzare il personale, in particolare per quanto riguarda le iniziative conseguenti ai processi di riconversione;
- g) i dati consuntivi dei contratti a tempo determinato suddivisi per figure professionali.

Analoga esposizione verrà effettuata, anche a richiesta delle predette Organizzazioni sindacali dei lavoratori, qualora si verificassero nel corso

dell'anno aggiornamenti significativi di tali programmi.

Nelle ipotesi di cui al precedente punto e), l'Azienda ne darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, cui potrà far seguito un incontro per un esame dei predetti riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Per gli aspetti di specifico interesse formeranno oggetto di informativa alle strutture sindacali aziendali locali delle predette Organizzazioni eventualmente assistite dai sindacati territoriali delle medesime Organizzazioni, successivamente all'esposizione a livello nazionale:

- 1) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura del palinsesto regionale (sia radiofonico che televisivo) ed ai conseguenti piani annuali di produzione;
- 2) gli orientamenti aziendali sulla "modalità di produzione" di cui al punto d), nonché in materia di appalti;
- 3) i programmi di formazione professionale, nonché le esigenze di mobilità del personale;
- 4) i riflessi delle innovazioni di carattere tecnologico o tecnico-organizzative sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro di cui al punto a).

Le parti inoltre, nel confermare che ai Consigli d'Azienda e/o alle rappresentanze sindacali aziendali locali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo compete l'esercizio dei compiti così come concordati, convengono che i Consigli d'Azienda e/o le rappresentanze sindacali stesse, eventualmente assistite dalle rappresentanze sindacali territoriali hanno una competenza specifica nei rapporti con la Direzione Aziendale per quanto attiene al controllo dell'applicazione del contratto collettivo di lavoro e alle implicazioni connesse all'organizzazione del lavoro.

Ai Consigli d'Azienda e/o alle rappresentanze sindacali aziendali di cui sopra verranno comunicati trimestralmente i dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura, o funzione, nonché dei contratti a tempo determinato suddivisi per figure professionali; verranno inoltre comunicati i posti disponibili e i criteri e le procedure che l'Azienda intende adottare per la loro copertura.

STATUTO DEI LAVORATORI

(Legge 20 maggio 1970, n. 300)

TITOLO I.

DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1. - LIBERTÀ DI OPINIONE.

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

Art. 2. - GUARDIE GIURATE.

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

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

È 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 nei 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.

È 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 salva-

guardate 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 esistono.

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 restano 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 restano 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 rivolto 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.

È 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'INTEGRITÀ 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, secondarie e di qualificazione professionale, statali, paritarie 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. - ATTIVITÀ 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 un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II.

DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14. - DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE.

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

Art. 15. - ATTI DISCRIMINATORI.

È 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 reargli 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.

È 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.

È 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 l'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'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19. - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI.

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

- a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

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

Art. 20. - ASSEMBLEA.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nelle unità produttive 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 dai 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 denunciato, 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 recovata 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 Assemblée 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'assicu-

razione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

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

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

Art. 32. - PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

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

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

TITOLO V.

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33. - COLLOCAMENTO.

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

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

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza

dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

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

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

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

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare il 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 pre-

sente 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'art. 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 professio-

nalmente 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 agevolazioni 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 protranno 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. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.