

RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DALLA SOCIETÀ RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA

ROMA - 9 MAGGIO 1990

INDICE

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 1 - Applicazione del contratto	Pag.	10
Art. 2 - Assunzione del personale	Pag.	10
Art. 3 - Periodo di prova	Pag.	12
Art. 4 - Residenza	Pag.	13
Art. 5 - Anzianità convenzionale	Pag.	13

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 6 - Classi di retribuzione e mansioni	Pag.	13
Art. 7 - Assegnazione di classe dei laureati e diplomati	Pag.	14
Art. 8 - Area Quadri. Individuazione e classificazione dei quadri	Pag.	14
Art. 9 - Passaggio di classe e mutamento temporaneo di mansioni	Pag.	17
Art. 10 - Orario di lavoro	Pag.	18
Art. 11 - Part-time	Pag.	20
Art. 12 - Indennità mancata limitazione e variabilità orari di lavoro e indennità maggiori prestazioni	Pag.	21
Art. 13 - Indennità mensile forfettaria a premio di presenza	Pag.	25
Art. 14 - Variabilità turni	Pag.	27
Art. 15 - Riposo settimanale	Pag.	28
Art. 16 - Giorni festivi	Pag.	29
Art. 17 - Lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno e lavoro domenicale	Pag.	31
Art. 18 - Ferie	Pag.	34
Art. 19 - Doveri dei lavoratori	Pag.	36
Art. 20 - Provvedimenti disciplinari	Pag.	37
Art. 21 - Trasferimenti	Pag.	38
Art. 22 - Trasferte	Pag.	40
Art. 23 - Alloggio	Pag.	40
Art. 24 - Abiti da lavoro	Pag.	40

Stipendio - Retribuzione Indennità

Art. 25 - Definizione dello stipendio e della retribuzione	Pag.	41
Art. 26 - Minimi di stipendio	Pag.	42
Art. 27 - Aumenti periodici di anzianità	Pag.	43

Art. 28 - Indennità speciali	Pag.	44
Art. 29 - Indennità di reperibilità	Pag.	50
Art. 30 - Indennità di mensa	Pag.	51
Art. 31 - Tredicesima mensilità	Pag.	51
Art. 32 - Quattordicesima mensilità	Pag.	51
Art. 33 - Premio di produzione	Pag.	52
Art. 34 - Gratifica ispettori	Pag.	54
Art. 35 - Assegno di nuzialità	Pag.	55

Assenze dal servizio - Malattia e infortuni sul lavoro - Maternità

Art. 36 - Permessi	Pag.	55
Art. 37 - Malattia e infortuni sul lavoro	Pag.	56
Art. 38 - Gravidanza e puerperio	Pag.	58
Art. 39 - Assenze	Pag.	58
Art. 40 - Aspettativa	Pag.	58
Art. 41 - Servizio militare	Pag.	59
Art. 42 - Assicurazione per infortuni	Pag.	60

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 43 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	Pag.	60
Art. 44 - Cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti d'età	Pag.	61
Art. 45 - Previdenza aziendale	Pag.	62
Art. 46 - Trattamento di fine rapporto	Pag.	64
Art. 47 - Certificato di servizio	Pag.	64
Art. 48 - Trapasso e cessazione dell'Azienda	Pag.	64

Controversie, assemblee e sicurezza sul lavoro

Art. 49 - Controversie	Pag.	65
Art. 50 - Assemblee dei lavoratori	Pag.	65
Art. 51 - Comitato per la sicurezza sul lavoro	Pag.	65

Norme finali

Art. 52 - Decorrenza e durata del contratto	Pag.	67
Art. 53 - Condizioni più favorevoli - Clausola transitoria	Pag.	68

<i>Allegato A - Minimi di stipendio</i>	Pag. 69
<i>Allegato B - Figure professionali</i>	Pag. 70
<i>Figure professionali</i>	Pag. 76
<i>Allegato C</i>	Pag. 125
<i>Relazioni Azienda Sindacato</i>	Pag. 127
<i>Relazioni Azienda Sindacato</i>	Pag. 132
<i>Consiglio D'Azienda</i>	Pag. 137
<i>Politica attiva del lavoro</i>	Pag. 140
<i>Protocollo aggiuntivo</i>	Pag. 143
<i>Profili professionali</i>	Pag. 144

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DALLA SOCIETÁ
RAI - RADIOTELEVISIONE ITALIANA
(stipulato il 9 maggio 1990)

Il giorno 9 maggio 1990 in Roma

tra

l'Associazione Sindacale INTERSIND rappresentata dal Direttore Generale dr. Ettore Attolini assistito dal dr. Cesare Stumpo e dall'avv. Carlo Costantini,

con la partecipazione della Rai-Radiotelevisione Italiana rappresentata dal Direttore Generale dr. Gianni Pasquarelli, assistito dal prof. Francesco De Domenico, dal dr. Roberto Di Russo, dal dr. Aldo Monina, dal dr. Giancarlo Bellumori e dal rag. Alessandro Dauri.

e

la Federazione Lavoratori dello Spettacolo rappresentata da

— per la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale Guglielmo Epifani, dal Segretario Generale aggiunto Giuseppe Trulli, dal Segretario Nazionale Francesca Santoro e dai membri del Coordinamento nazionale della RAI, Sigg.: Barletta Girolamo, Belviso Giuseppe, Bernardini Stefano, Biolatti Giuseppe, Boiardi Fabrizia, Bonomo Rita, Calabria Giorgio, Caputo Annino, Cella Laila, Ciampi Mauro, Colantuono Giovanni, Conte Gianni, Cosenz Bruno, D'Alessandro Franchino, Davilla Panajota, Di Meglio Filippo, D'Orlando Mario, Ficco Giovanni, Fratalia Giovanni, Frisoli Giuseppe, Funicola Enrico, Gargiulo Adriana, Izzo Vincenzo, Macioce Bruno, Mancini Carlo, Marcianò Manlio, Mazzon Franco, Mazzoni Roberto, Miceli Mario, Motter Gianni, Orsini Carlo, Negri Walter, Paolucci Roberto, Papini Simonetta, Richichi Giovanni, Rinero Cornelio, Scavera Angela Maria, Soldati Claudio, Sorrentino Marino, Tofani Fabio, Tronconi Giancarlo, Unfer Libero.

— per la FEDERAZIONE INFORMAZIONE E SPETTACOLO dal Segretario Generale Fulvio Giacomassi, dal Segretario Nazionale

Daniele Mattaccini assistito da Roberto Mazzoni e dai membri del Coordinamento nazionale della Rai, Sigg.: Andreoni Valerio, Barile Rocco, Benedetti Vincenzo, Bertini Giovanni, Calabrò Antonio, Calamarà Gregorio, Cardente Franco, Cavallaro Gaetano, Cerutti Giovanni, Chiappini Nello, Citterio Vittorio, Coviello Antonio, D'Angelo Licia, D'Avack Walter, Di Matteo Giuseppe, Donato Pasquale, D'Orazio Luigi, Errico Dante, Fusco Bruno, Galvini Francesco, Gerbaudo Riccardo, Jannelli Giovanni, Lodi Rizzini Mauro, Maestroni Giovanni, Mayerà Franco, Marcelli Domenico, Mazzuto Luigi, Mignozzi Fabio, Mirti Gianfranco, Mistrulli Anna Maria, Motta Giuseppe, Nanni Arturo, Onza Giancarlo, Paggi Michele, Righetti Aldo, Rosati Damiana, Scataglini Maria Luisa, Simondi Giovanni, Tina Aniello, Tschantret Oscar, Trifirò Francesco, Valetti Clemente, Vianello Giancarlo, Vivori Ivano, Voltolina Franco.

— per l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI STAMPA SPETTACOLO SPORT INFORMAZIONE COMUNICAZIONE CULTURA CARTAI dal Segretario Generale Francesco Cisco, dal Segretario Generale aggiunto Natalino Palombo, dai Segretari Nazionali Paolo Raddusa, Patrizia Baratto, Bruno Di Cola, Antonio Moccia e Carlo Rubbiani, assistiti dalle Segreterie Territoriali della UILSIC-UIL e dal Cordinamento nazionale della Rai: Sigg.: Angeletti Benito, Arduini Leandro, Atzeri Alberto, Barbaraci Rosario, Bassetti Erminio, Bianchi Agostino Rossano, Campelli Giovanni, Carone Maria Angela, Chiappini Gino, Faranda Sebastiano, Fedele Sergio, Fiorentino Anna, Gisotti Francesco, Kaspar Joseph, Mariani Stefano, Mascolo Luciana, Melodia Vincenzo, Montalto Antonino, Pagano Giovanni, Pallotta Giuseppe, Paoletti Carlo, Passalacqua Cesare, Pastore Vincenzo, Ragone Piero, Sale Pasquale, Scetti Giordano, Scialacqua Gianfranco, Violante Giuseppe.

— Lo SNATER rappresentato dal Segretario Nazionale Antonio Lovato assistito dai membri della Segreteria Nazionale in persona dei Sigg.: Borghesi Settimio, Bulletti Ottavio, Cerioni Lucia, Gioia Vitullo Giampiero, Lucchetto Stefano, Picone Tullio, Pucci Giovanni, Rispoli Antonia e con la partecipazione della Delegazione Territoriale in persona dei Sigg.: Baldasseroni Claudio, Bertuzzi Oreste, Brienza Raffaele, Brusca Bernardo, Caldara Cataldo, Capitanio Renata,

Cappelozza Daniela, Carella Giorgio, Castori Massimo, Ciccarelli Aldo, Chabod Enrico, Dalsass Michele, D'Angelo Francesco, D'Atri Pasquale, Fiamozzi Giancarlo, Fringuelli Giorgio, Gagliardi Giacomo, Giulietti Rita, Grondona Giorgio, Longati Vittorio, Mandis Tito, Minotto Giovanni, Martino Michele, Monaco Salvatore, Olivazzo Renzo, Onorato Alfredo, Palla Maria, Parente Vincenzo, Pendenza Dante, Perticarà Dario, Pirani Walter, Piro Giovanni, Rastelli Luciano, Retica Masimo, Ricci Corrado, Rossetto Roberto, Sindici Bruno, Spedale Alberto, Torres Giorgio, Valenza Domenico.

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale dipendente dalla 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 con qualifica di quadro, impiegato e di operaio.
2. Le norme del presente contratto, ad eccezione di quelle di cui agli artt. 21,33,35,36(commo 1,2,3,4,6 e7) 40,42 punto b) e, limitatamente agli operai, quelle di cui all'art. 37, 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 della legge 23 maggio 1977 n. 266 e di quanto previsto al successivo art. 2.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *L'esclusione degli operai assunti a tempo determinato dall'applicazione dell'art. 37 del presente contratto non toglie il loro diritto alla conservazione del posto, nei limiti di cui al primo comma dello stesso art. 37 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. 18, 31, 32, 45 e 46 del presente contratto, può essere corrisposto maggiorando 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 il lavoratore viene assegnato ed il corrispondente trattamento economico;
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la sede di prima assegnazione.
 5. All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.
 6. Nel quadro delle vigenti disposizioni legislative in materia, per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro si rinvia alla regolamentazione di cui all'Accordo Interconfederale 5 gennaio 1990.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1. Nell'intento di facilitare l'inserimento di portatori di handicaps nell'attività lavorativa, l'Azienda procederà, nella misura consentita dalle condizioni oggettive, a rimuovere le barriere architettoniche esistenti ed a rendere compatibili i posti di lavoro individuali alle particolari esigenze degli interessati; verrà inoltre posta specifica attenzione nell'assegnare agli stessi mansioni che, rispettando le singole professionalità, siano compatibili con il loro handicap.*
- 2. L'Azienda, nel confermare per gli interessati pari condizioni di accesso, verificherà, inoltre, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolarne la migliore integrazione.*
- 3. 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 o malattia.*

Art. 3 - 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 A a 6 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 risoluzione 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. 4 - RESIDENZA

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

Art. 5 - 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.
3. 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. 6 - CLASSI DI RETRIBUZIONE E MANSIONI

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'assegnazione alle varie classi di retribuzione restano validi per quanto non previsto dal presente contratto gli inquadramenti stabiliti dal c.c.l. 10 luglio 1969 e dagli accordi stipulati a tutto il 9 maggio 1990.

Art. 7 - ASSEGNAZIONE DI CLASSE DEI LAUREATI E DIPLOMATI

1. I laureati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 4^a e per i primi sei mesi di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 5^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 4^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.
2. I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati alla classe 5^a e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 6^a; dopo quattro anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 5^a agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione alla classe superiore sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

Art. 8 - AREA QUADRI. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI QUADRI

1. In attuazione dell'art. 2 della Legge n. 190/1985, la qualifica di quadro viene attribuita a quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con personale contributo di particolare originalità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizione di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri — anche di rappresentanza — ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo e/o ideativo-produttive nell'ambito di uffici, settori o unità organizzative essenziali dell'Azienda.
2. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole figure professionali, sono individuati due livelli di quadro.

Livello A

3. Appartengono a questo livello i lavoratori che nell'ambito della classe A sono preposti a strutture e posizioni di lavoro definite ed individuate a livello di Direttore Generale e i lavoratori che, nell'ambito dei programmi televisivi, concorrono con particolare personale contributo di originalità alla elaborazione, aggiornamento e promozione degli indirizzi culturali, artistiche ed editoriali nella programmazione, con ampia discrezionalità di poteri e nel rispetto delle linee organizzative, amministrative e budgetarie dell'Azienda.
4. In tale contesto, le parti definiscono quadri di livello A:
 - funzionario;
 - programmatista di 1° livello;
 - registi di 1° livello.

Livello B

5. Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito della prima classe di retribuzione, sono preposti a strutture e posizioni di lavoro caratterizzate da elevata autonomia di gestione delle risorse, nonché da ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi prefissati.
6. In tale contesto le parti definiscono quadri di livello B:
 - capo laboratorio di manutenzione dei centri di produzione e delle Sedi senza Centro;
 - capo nucleo ponti mobili;
 - capo ponti fissi;
 - capo reparto MIAF;
 - capo centro trasmettente;
 - direttore di produzione di 1° livello;
 - supervisore caporete;
 - Direttori della fotografia;
 - coordinatori Alta frequenza delle Sedi senza Centro;
 - analisti-programmatori ED di 1° livello;
 - coordinatori tecnici delle unità operative di ripresa esterna televisiva gestite a livello nazionale.
7. Sono altresì classificati quadri di livello B gli impiegati di 1° livello inquadrati nella seconda classe.

Informazione e Formazione dei Quadri

- 8 Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati:
- sul piano informativo, l'Azienda fornirà ai quadri gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti;
 - sul piano della formazione, nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Brevetti e responsabilità civile e/o penale

- 9 Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.
- 10 L'Azienda inoltre si impegna a garantire ai quadri che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

Indennità di funzione

- 11 A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di lire 120.000 lorde mensili per il livello A e di lire 75.000 lorde mensili per il livello B.
- 12 Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto della 13^a e della 14^a mensilità.

Norma transitoria

La misura dell'indennità di funzione trova applicazione a decorrere dal 1° maggio 1990.

Art. 9 - 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. 17, 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 A a 4 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. 27 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 com-

pletezza mansioni che si distinguono sostanzialmente col diverso grado di affidamento dei contenuti professionali.

Art. 10 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata del lavoro normale è fissata in 39 ore settimanali per il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria del presente articolo.
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 non potrà essere inferiore a due ore e trenta e l'intervallo tra i due semiturni non potrà essere inferiore a due ore né superiore a quattro. Tale ultimo limite non si applica nel caso in cui l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai debba essere uniformato agli orari di lavoro delle masse artistiche. Quando ciò avvenga, e per i giorni in cui avviene, l'orario normale di lavoro di tali impiegati ed operai supererà di un'ora quello delle masse artistiche stesse con un massimo, per i lavoratori con mansioni continue, di sette ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di sei ore, nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni.
4. Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano; in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiuto in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
5. Nella determinazione degli orari di lavoro del personale non a turno e dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale a turno si osserverà il disposto del n. 3 del secondo comma

dell'art. 3 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.

6. Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.
7. Nel lavoro a turno, ciascuna unità del turno cessante non può abbandonare il posto di lavoro e cessare di attendere alle proprie mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unità del turno successivo e comunque non oltre due ore dalla cessazione del turno stesso.
8. 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.
9. Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbano compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.
10. 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.
11. Il presente articolo non si applica ai lavoratori di cui al successivo art. 12.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

I centralinisti, che osservano l'orario settimanale di 36 ore, fruiranno di un ulteriore permesso giornaliero retribuito compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

NORMA TRANSITORIA

Stante l'attuale modello organizzativo che non consente una diversa

distribuzione dell'orario di lavoro, le parti convengono che i lavoratori che prestano la propria opera presso i Centri Trasmittenti, fermo restando l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali, godranno della riduzione dell'orario di lavoro tramite la fruizione di una giornata di permesso ogni otto settimane lavorative.

Art. 11 - 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; la prestazione di lavoro settimanale a tempo parziale può essere distribuita anche su un numero di giorni inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno (c.d. "part-time verticale").
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 250 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. 12 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.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le parti convengono che l'accoglimento delle domande - nell'ambito delle possibilità concesse dalla situazione organizzativo-produttiva avverrà sulla base delle seguenti priorità:*
 - 1) *lavoratori con figli inferiori a 3 anni.*
 - 2) *lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20.5.70 n.300*
 - 3) *altre motivazioni di carattere familiare.*
2. *L'Azienda al fine di agevolare l'attuazione dell'istituto, si impegna ad attuare ogni soluzione possibile di mobilità del personale, e ciò in particolare in quelle realtà, anche regionali, ove solo attraverso tali soluzioni è possibile di fatto l'applicazione dell'istituto.*

Art. 12 - 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 artt. 10, 14, 15 e 17 del presente contratto.
3. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art. 17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art. 17 nonché la maggiora-

zione 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. 16 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; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.

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 le maggiorazioni e i compensi previsti dagli articoli 10, 14, 15 e 17 del presente contratto.
8. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art. 17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art. 17 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. 16 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; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.

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

1. *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".*
2. *L'azienda, ferma restando la normativa specifica in tema di orario di lavoro riportata nel presente articolo - che prevede la mancata limitazione e la variabilità degli orari di lavoro - si impegna a fare in modo che l'attività giornaliera del restante personale (programmisti-registi, aiuto registi-assistenti alla regia e personale regolato dalla lettera b) sia contenuta, di norma, nei limiti dell'orario di lavoro ordinario stabilito al 1° comma dell'art. 10.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *L'indennità maggiori prestazioni di cui al punto b) del presente articolo si applica, oltre che ai lavoratori con qualifica di "quadro" di cui all'art.8 del presente contratto (con esclusione dei programmisti*

registi di 1° livello cui si applica l'indennità mancata limitazione e variabilità di lavoro), agli scenografi di 1° livello, agli ottimizzatori coordinatori TV, agli organizzatori-ispettori di produzione di 1° livello, agli arredatori di 1° livello, ai costumisti di 1° livello, al consulente musicale di 1° livello e al montatore di 1° livello.

- 2. Per il personale 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 10, 14, 15 e 17 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. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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.*

NOTA A VERBALE

Qualora la prestazione sia resa in orario notturno od in giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno corrisposte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata fermo restando, ovviamente, la normativa in atto relativa alle maggiorazioni per lavoro notturno (corresponsione del "notturno" per le intere 8 ore giornaliere solo in caso sia stata resa attività lavorativa di tale durata almeno fino alle ore 24).

Art. 13 - INDENNITA' MENSILE FORFETTARIA E PREMIO DI PRESENZA

a) indennità mensile forfettaria

1. Al personale di seguito indicato, operante stabilmente in équipes di ripresa televisiva (squadre esterne ed interne, troupes leggere e pesanti) :
 - organizzatori-ispettori di produzione;
 - tecnici di produzione (squadre di studio);
 - tecnici (squadre esterne);
 - spacializzati di studio;
 - spacializzati di ripresa ;
 - macchinisti cinematografici;
 - ausiliari di ripresa;
 - truccatore parrucchiere;
 - addetto ai costumi;nonché al personale di registrazione, di ripresa e messa in onda operante stabilmente nei settori RF dei Centri di Produzione (assistenti alla regia RF, tecnici di produzione) e ai tecnici addetti alla produzione ed agli specializzati di ripresa delle Sedi senza Centro viene riconosciuta una indennità mensile forfettaria del 33% dello stipendio individuale e contingenza a compenso di eventuali protrazioni di orario che la specifica attività può comportare.
2. La predetta indennità sarà corrisposta nella sua misura giornaliera, per ciascuna giornata di effettiva presenza con esclusione delle assenze di qualsiasi titolo e natura e sempreché il lavoratore, salva diversa, esplicita determinazione aziendale, abbia esaurito il suo orario ordinario di lavoro.
3. Le eventuali protrazioni di orario non potranno superare i limiti previsti per il lavoro straordinario dalle Note a verbale dell' art. 17.
4. La predetta indennità non è computabile agli effetti di alcun istituto contrattuale e legale, le cui incidenze sono state considerate nella percentuale indicata, ed assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli artt. 10, 15 e 17.
5. Ai predetti lavoratori competono, in ogni caso, le maggiorazioni previste dall'art. 17 del presente contratto per le prestazioni richieste ed effettuate in giornate domenicali, il compenso del 35% di cui al 15° comma del citato art. 17 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. 17 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; nel caso la prestazione sia stata resa nelle giornate festive del 1° gennaio, giorno di Pasqua, 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre il ventiseiesimo di cui sopra sarà maggiorato del 60% o, in alternativa, sarà corrisposta la sola maggiorazione qualora la giornata festiva venga recuperata fruendo di una giornata compensativa.

6. 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. In caso di "recupero" della "sesta giornata" lavorata, sarà corrisposta, per la sesta giornata stessa, la quota giornaliera dell'indennità mensile forfettaria.
7. L'indennità verrà altresì corrisposta a partire dal 5° giorno consecutivo di assenza per malattia e per l'intera durata della malattia stessa .

b) Premio di presenza

8. Al personale cui viene riconosciuta l'indennità di cui al precedente punto a) - per il quale permane l'obbligo della timbratura del cartellino orologio - viene corrisposto un "premio di presenza" nelle misure di seguito indicate qualora nell'arco di ogni quadrimestre abbia raggiunto o superato un monte ore di lavoro - ordinario e straordinario - di 750 ore (1° scaglione) o di 800 ore (2° scaglione):

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

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Qualora la prestazione sia resa in orario notturno od in giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno corrisposte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata fermo restando, ovviamente, la normativa in atto relativa alle maggiorazioni per lavoro notturno (corresponsione del "notturno" per le intere 8 ore giornaliere solo in caso sia stata resa attività lavorativa di tale durata almeno fino alle ore 24).*
2. *Ai fini del computo delle ore di presenza, le parti convengono che saranno considerate utili le giornate di ferie. Sarà considerata inoltre come intera giornata di presenza quella nella quale viene autorizzato l'anticipato termine dell'orario.*

NORMA TRANSITORIA

Quanto previsto al comma 7° e al punto 1 dei Chiarimenti a verbale trova applicazione dal 1° maggio 1990.

Art. 14 - VARIABILITA' TURNI

1. I lavoratori inseriti in settori "a turni" con attività lavorativa di settore di almeno 13 ore hanno diritto alla corresponsione delle maggiorazioni di seguito indicate, in relazione alle diverse ipotesi di variabilità dei turni e della reale effettuazione degli stessi:
 - a) nell'arco del mese turni settimanali differenziati, ma identici nell'ambito di ciascuna settimana: 4% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno dei turni settimanali variati, considerandosi tali quelli diversi dai turni prevalenti;
 - b) nell'arco della settimana almeno tre turni giornalieri differenziati: 7% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana;
 - c) variazioni agli orari settimanali con preavviso di almeno 12 ore: 50% della paga oraria per ciascuna ora di spostamento del turno prefissato;
 - d) determinazione giorno per giorno dell'orario di lavoro per tutto il personale operante in esterno in trasferta: 15% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascuna

giornata di variazione oraria, significativa rispetto agli orari giornalieri prefissati;

- e) orario spezzato di cui al comma 3 art. 10: corresponsione, per ciascuna ora di intervallo tra i due semiturni, di una maggiorazione del 60% della paga oraria.
2. La maggiorazione di cui al punto c) é cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b). La maggiorazione di cui al punto e) é cumulabile con tutte le altre.
3. Tutte le predette maggiorazioni non sono valide ad alcun effetto legale o contrattuale.
4. L'Azienda si impegna ad utilizzare le variazioni di turni previste ai vari punti sopra elencati solo in relazione ad effettive esigenze di servizio e/o funzionali previste o sopravvenute . Cio in particolare per quanto concerne le ipotesi di cui ai punti c), d) ed e) alle quali si farà ricorso solo per esigenze di servizio non diversamente soddisfacibili.

NORMA TRANSITORIA

In relazione alla applicazione dell'istituto e alle problematiche di natura organizzativa al riguardo riscontrate, l'Azienda dichiara la propria disponibilità a procedere ad una verifica congiunta della normativa relativa all'indennità variabilità turni, da effettuarsi sulla base di dati completi per una corretta ed ampia analisi del fenomeno. Tale verifica sarà specificatamente finalizzata alla semplificazione delle procedure in atto per la corresponsione dell'indennità.

Art. 15 - 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. 10.
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 rinunciato.
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. 16 - 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) 6 gennaio — Epifania
 - 3) 15 agosto — Assunzione
 - 4) 1° novembre — Ognissanti
 - 5) 8 dicembre — Immacolata Concezione
 - 6) 25 dicembre — Natale
 - 7) 26 dicembre — S. Stefano
 - 8) Giorno di Pasqua

- 9) Lunedì di Pasqua
 - 10) 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 di viaggio. Le ore viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate ai sensi del nono comma dell'art. 10 (paga normale).

NOTA A VERBALE

La "festa del Patrono locale" rimane convenzionalmente fissata per la città di Venezia, il giorno 21 novembre e per la città di Roma, a norma del DPR 28.12.85 n. 792, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

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

Art. 17 - LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO 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. 10.
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, domenicale 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 straordinario domenicale diurno	50 per cento
lavoro straordinario domenicale notturno	75 per cento
6. Il lavoro straordinario effettuato in prosecuzione di un turno notturno, considerando tale anche quello specificato al comma 16, verrà retribuito come lavoro straordinario notturno.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

10. La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.
11. Le ore di lavoro festivo, diurno e notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

lavoro festivo diurno	60 per cento
lavoro festivo notturno fino alle 24	75 per cento
lavoro festivo notturno oltre le 24	85 per cento
12. 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.
13. 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. 28, computabili ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso per il lavoro straordinario, nelle seguenti misure:

lavoro feriale notturno fino alle 24	30 per cento
lavoro feriale notturno oltre le 24	50 per cento
14. 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 nelle seguenti misure:

lavoro domenicale diurno	40 per cento
lavoro domenicale notturno fino alle 24	50 per cento
lavoro domenicale notturno oltre le 24	60 per cento
15. 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 35% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.
16. Quando un turno ordinario di lavoro viene effettuato per almeno il 50% della sua durata in orario notturno, verrà corrisposta la relativa maggiorazione anche per le ore di lavoro prestate in orario diurno;

nel caso la prestazione ordinaria termini non prima dell'ore 00,30, sarà corrisposta per l'intero turno ordinario di maggiorazione prevista per lavoro notturno oltre le ore 24. A tali ipotesi non si applica la previsione di cui al comma precedente.

17. 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 21 per cento della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
18. 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.
19. Lo stipendio orario si determina dividendo per 173 lo stipendio e la contingenza mensile maggiorati di 1/12 della 13a mensilità e delle indennità per le quali il computo è espressamente previsto dall'art. 28 per il lavoratore che effettua l'orario di 39 ore settimanali e per 156 per il lavoratore di cui al comma 10 dell'art. 10.
20. Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

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.

NOTE A VERBALE

1. *Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società a norma del primo comma del presente articolo non potranno eccedere, al netto delle "seste giornate", i massimali trimestrali sottoindicati:*

<i>1° settembre 1987</i>	<i>138 ore</i>
<i>1° dicembre 1987</i>	<i>132 ore</i>
<i>1° marzo 1988</i>	<i>126 ore</i>
<i>1° giugno 1988</i>	<i>120 ore</i>

2. *Il predetto massimale — che l'Azienda potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare — non potrà eccedere, al netto delle "seste giornate", le 480 ore di lavoro straordinario annue, il cui ricorso resta correlato alle specifiche connotazioni dell'attività produttiva aziendale.*
3. *Il lavoro straordinario afferente le prestazioni rese nella c.d. "sesta giornata" non potrà superare 240 ore medie annue per un totale di 24 "seste giornate" lavorate.*
4. *Il lavoratore il quale abbia raggiunto nel corso del trimestre, il tetto massimo di 120 ore di lavoro straordinario non sarà tenuto ad effettuare prestazioni in c.d. "sesta giornata" comportanti il superamento del predetto tetto.*
5. *Ai Consigli di Azienda e/o alle rappresentanze sindacali aziendali locali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti verranno comunicati trimestralmente i dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura o funzione.*

Art. 18 - FERIE

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

zio 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. 16, 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. 19 - 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 nei rapporti interpersonali condotta uniformata a principi di correttezza;
 - 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. 20 - 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 sussistere 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. 21 - 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 o 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 o convivente 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 o conviventi 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 o conviventi 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 o conviventi a carico 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 del loro accoglimento, le richieste dei tecnici e degli operai specializzati addetti da almeno quattro anni ad uno dei trasmettitori indicati nella lettera c) dell'art. 28 di rientrare nella sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici e dagli operai specializzati addetti ai trasmettitori più disagiati e dai capifamiglia avranno la precedenza.*
3. *Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società ed i competenti organismi rappresentativi del personale.*

NORME TRANSITORIE

- 1. Per i lavoratori trasferiti d'ufficio fino alla data di entrata in vigore della legge 27 luglio 1978 n. 392 (c.d. "equo canone") restano salve le condizioni previste dal 1° comma dell'art. 24 del ccl 20 maggio 1978 con la precisazione che il calcolo di cui al punto 1) delle note a verbale del medesimo articolo verrà effettuato detraendo dallo stipendio anche i 34 punti di contingenza conglobati nello stesso con l'accordo 18 aprile 1980.*
- 2. 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. 22 - TRASFERTE

1. 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.
2. Gli importi stabiliti dai predetti accordi integrativi non sono comunque coimputabili agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

Art. 23 - ALLOGGIO

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

Art. 24 - 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.
3. Il predetto rimborso spese è utile esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 25 - 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. 27;
 - 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.
6. I compensi per qualsiasi tipo di lavoro straordinario, di lavoro festivo e le maggiorazioni per lavoro ordinario nonché i compensi corrisposti per il lavoro prestato nella c. d. "sesta giornata" non sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a), delle ferie e di ogni altro istituto legale e/o contrattuale, salvo quanto previsto ai successivi punti a) e b).
 - a) Per i soli lavoratori che prestino lavoro straordinario per almeno 190 ore annue su 9 mesi, con non meno di 20 ore mensili, i relativi

compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

- b) Per i lavoratori che, sulla base di quanto previsto dagli articoli 12 e 13 percepiscano compensi per il lavoro prestato nelle "seste giornate" in misura non inferiore a 19 giornate annue su 9 mesi, con almeno 2 giornate al mese, i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

NOTA A VERBALE

1. *L'ex aumento per anzianità di classe di cui alla norma transitoria dell'art. 27 è, a tutti gli effetti, elemento costitutivo dello stipendio.*
2. *In relazione a quanto previsto al 3° e 4° comma, le indennità mensili e i compensi continuativi per i quali non sia stata espressamente prevista o esclusa la incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, si intendono utili ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.*
3. *Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 6 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese, saranno considerate neutre.*

Art. 26 - 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. 27 - 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:

<u>CLASSI</u>	<u>dal 1.5.1990</u>	<u>dal 1.5.1991</u>	<u>dal 1.5.1992</u>
A	75.559	81.327	87.095
1	70.700	75.987	81.274
2	66.903	71.710	76.510
3	63.106	67.427	71.747
4	59.513	63.514	67.513
5	55.715	59.232	62.750
6	52.122	55.319	58.516
7	49.591	52.466	55.340
8	45.997	48.552	51.106
9	42.404	44.638	46.872
10	39.872	41.785	43.697
11	36.279	37.871	39.463

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% del minimo della classe di appartenenza oltre che dell'indennità di contingenza maturata alla data del 31.01.1980, secondo le modalità previste dall'accordo aziendale 16.12.1980 e fermo restando 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. Per i lavoratori che godono dell'importo di cui al 5° comma delle norme transitorie dell'art. 10 del CCL 16.11.1983, l'importo stesso sarà rivalutato del 6% degli incrementi dei minimi e con la decorrenza prevista per gli incrementi stessi.*

Art. 28 - 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 del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché, per i cassieri principali della Direzione Generale, delle Sedi e delle agenzie postali e per i commessi di cassa, agli effetti dei compensi per lavoro straordinario.

4. *b) Indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati*
 Ai tecnici-operatori ED, agli acquisitori-certificatori INPUT, ai proceduristi ED e agli analisti-programmatori ED i quali siano continuamente addetti a macchine di elaborazione e registrazione dei dati, in quanto ne derivi lavoro gravoso, viene corrisposta una indennità graduabile dall'8,2 per cento al 13,4 per cento del minimo di stipendio della classe di appartenenza a seconda della gravosità del lavoro.
5. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, del trattamento di fine rapporto, 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 - valida ai soli fini del trattamento di fine rapporto - nelle seguenti misure mensili:
- | | |
|---|------------|
| 1) Trasmettitori di: Portofino, Monte Conero,
Monte Peglia, Monte Venda, Monte Argentario | L. 39.000 |
| 2) Trasmettitori di: Monte Lauro, Monte Caccia, Monte
Gambarie, Monte Serra, Monte Penice, Monte Faito | L. 55.000 |
| 3) Trasmettitori di: Monte Sambuco, Monte Beigua | L. 75.000 |
| 4) Trasmettitori di: Punta Badde Urbara, Monte Scuro | L. 91.000 |
| 5) Trasmettitori di: Monte Cammarata, Monte Nerone,
Monte Limbara, Monte Serpeddi | L. 110.000 |
8. Nell'indennità suddetta non sono compresi 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 tra-

smettitore 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, cinque 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 3^a, e facenti funzioni che compiano viaggi con automezzi o altri mezzi di trasporto, in sostituzione di quanto previsto al nono comma dell'art. 10, viene corrisposta un'indennità di L. 5 per ogni chilometro di percorso extraurbano; l'indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.
15. *e) Concorso spese abbigliamento annunciatori*
Gli annunciatori TV avranno un rimborso forfettario spese di vestiario nella misura di:
— per gli uomini L. 120.000 per trimestre
— per le donne L. 270.000 per trimestre
salvo vestiario speciale richiesto dall'Azienda; l'indennità trimestrale è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.
16. 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.
17. 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. 100.000, L. 180.000 e L. 270.000 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.

18. *f) Indennità temporanea addetti ai ponti mobili, al controllo qualità ed alle squadre MIAF.*

Ai tecnici ed agli operai dei ponti mobili, del controllo qualità e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, è corrisposta una indennità nella misura, ragguagliata a mese, di L. 52.000; la predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

19. *g) Indennità di laboratorio*

Ai tecnici ed agli operai altamente specializzati organicamente inquadrati presso i laboratori di manutenzione dei Centri di produzione e delle Sedi viene corrisposta un'indennità di:

- per i tecnici di 1° livello	L. 100.000
- per i tecnici di 2° livello	L. 80.000
- per i tecnici degli altri livelli e gli operai	L. 60.000

La predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

20. *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.

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. 5.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- b) L. 10.400 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori 10;
- c) L. 16.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- d) L. 28.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.

22. Per il personale che effettui nel mese almeno una prestazione di gui-

da extraurbana di automezzi per la cui conduzione sia necessaria almeno la patente di guida di tipo "C" sarà corrisposta un'indennità di L. 26.000 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a L. 65.000 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 viene elevata a L. 104.000 mensili.

23. 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.
24. Ai lavoratori cui venga richiesta la guida di mezzi speciali (gatto delle nevi, motoslitta, ecc), in quanto strumentale ed accessoria allo svolgimento dell'attività principale, sarà corrisposta un'indennità, commisurata al numero delle guide giornaliere con tali mezzi effettuate, nelle seguenti misure:
 - a) L. 8.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a tre e fino a dieci;
 - b) L. 12.000 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a dieci.
25. Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui al comma 22 e/o 24 si cumulano con quelle di cui al comma 21.
26. Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, l'Azienda rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.
27. 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.
28. L'indennità guida automezzi sociali non è utile ad alcun effetto legale e/o contrattuale.
29. Per i soli lavoratori aventi diritto alla liquidazione dell'indennità guida automezzi sociali per almeno dieci mesi nell'anno i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

NOTE A VERBALE

1. *In relazione a quanto previsto al comma 27 l'Azienda adotterà idonei provvedimenti per mettere il lavoratore in condizione di assolvere agli adempimenti connessi all'eventuale procedimento penale.*

2. *Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale della classe di appartenenza, delle indennità di cui alle lettere a) e b) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.*
3. *A fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 29 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese saranno considerate neutre.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le parti, con riferimento a quanto previsto dalla lettera h) 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

1. *I lavoratori che tuttora fruiscono 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 tuttora fruiscono dell'indennità fattorini motorizzati di cui alla lettera i) 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. I lavoratori che alla data di sottoscrizione del CCL 6 ottobre 1980 fruivano dell'indennità per macchine elettro contabili pur non rientrando nella previsione della lettera b) dell'art. 11 del predetto contratto collettivo conservano in cifra la suddetta indennità fino a quando svolgeranno l'attività per la quale l'indennità stessa è stata loro concessa.*
2. *Le misure delle indennità di cui alle lettere c), e), f) , g) ed h) trovano applicazione dal 1° maggio 1990.*

Art. 29 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. In relazione alla esigenza di garantire il presidio degli impianti, l'esercizio delle trasmissioni ed i relativi impianti di produzione e servizio nonché l'intervento nei settori organizzati per le "emergenze", i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi comunque reperibili fuori il normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.
2. Pertanto, ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire all'Azienda le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa necessiti.
3. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità saranno compensate con una indennità pari al 20% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza. La predetta indennità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso in cui si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore.
4. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 4 ore.
5. Ai lavoratori che accettino 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.
6. 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 9 dell'art. 17.

NOTA A VERBALE

1. *Nelle richieste di reperibilità sarà osservato per quanto possibile un criterio di rotazione tra i lavoratori interessati.*
2. *In relazione a quanto previsto dal 5° comma, resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare con congruo anticipo l'eventuale indisponibilità al pernottamento nei locali aziendali secondo le modalità che saranno concordate tra le parti.*

Art. 30 - 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. 31 - 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. 32 - 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. 33 - PREMIO DI PRODUZIONE

1. Con le competenze del mese di aprile verrà corrisposto al personale in servizio a tempo indeterminato un "premio di produzione" annuo, articolato in una parte fissa ed una parte variabile, nelle misure di seguito indicate:

a) parte fissa

<u>CLASSI</u>	<u>APRILE 1991</u>	<u>APRILE 1992</u>
A	901.200	1.037.100
1	862.200	987.500
2	831.600	948.100
3	800.800	908.600
4	772.100	872.100
5	741.400	832.600
6	712.500	796.000
7	692.100	769.800
8	663.400	733.300
9	634.600	696.800
10	614.100	670.400
11	585.300	633.900

b) parte variabile

<u>CLASSI</u>	<u>APRILE 1991</u>
A	861.600
1	793.900
2	738.500
3	683.100
4	633.900
5	578.500
6	529.300
7	492.400
8	443.100
9	393.900
10	357.000
11	307.700

2. La parte variabile del premio di produzione è determinata sulla base di parametri oggettivi che tengano conto:
 - della presenza;
 - del conseguimento dei risultati di produttività del lavoro rispetto ai quali dovranno risultare neutrali i fattori non correlabili all'attività del lavoratore;
 - dell'efficienza organizzativa.
3. La corresponsione della parte variabile del premio di produzione è legata al conseguimento di un incremento annuo di produttività aziendale dell' 1,50% rispetto all'anno solare precedente.
4. Nel caso si registri detto incremento, sarà corrisposto l'intero importo di cui al precedente punto b) al lavoratore che non abbia effettuato nel corso dell'anno solare di riferimento, assenze complessive in numero non superiore a 16 giorni lavorativi. Qualora dette assenze siano superiori a detto limite, la misura individuale della parte variabile del premio di produzione sarà determinata valutando mensilmente le assenze effettuate nell'anno solare di riferimento secondo il seguente criterio:
 - assenze di 2 giorni: riduzione del 22% di un dodicesimo del premio annuo;
 - assenze di 3 giorni: riduzione del 50% di un dodicesimo;
 - assenze superiori ai 3 giorni: riduzione del premio di un dodicesimo.
5. Non sono computate come assenze i giorni di ferie, i giorni di permesso retribuito, le giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresse, i giorni festivi e il periodo di assenza obbligatorio per maternità.
6. La parte variabile del premio non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.
7. Gli importi di cui ai precedenti punti a) e b) saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti del premio di produzione l'anno va dal 1° maggio al 30 aprile.

NORME TRANSITORIE

- 1. Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di gennaio 1991 per determinare la misura della parte variabile del premio di produzione da valere per il 1991 e 1992.*
- 2. Costituirà il punto di riferimento per la determinazione della predetta misura l'aumento della parte fissa del premio di produzione già concordato per gli anni 1990, 1991 e 1992.*

Art. 34 - GRATIFICA ISPETTORI

1. Agli ispettori commerciali e facenti funzioni — cui nei giorni di viaggio e di permanenza in zona non si applica l'art. 11 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. La predetta gratifica é valida esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.
3. 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. 3ª 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 detrando 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. 35 - 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. 36 - 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 4 giorni di permesso individuali retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso debbono essere fruite entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia stato possibile dar corso alla richiesta del lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruite potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

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. 16.

Art. 37 - MALATTIA E INFORTUNI SUL LAVORO

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. 39.
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. 38 - 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 al 90 per cento della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

Art. 39 - 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. 40 - 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.

* * *

L'azienda concederà, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapia riabilitativa, assicurando ogni possibile riservatezza.

Le condizioni di tossicodipendenza e la necessità di terapie riabilitative dovranno essere accertate da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Le terapie riabilitative potranno essere eseguite presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso Strutture Specializzate riconosciute dalle Istituzioni.

L'aspettativa di cui sopra potrà superare - nell'ambito delle previsioni di legge in materia - i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilito dall'art. 37 del contratto collettivo di lavoro fino ad un massimo di 12 mesi.

Art. 41 - 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. 42 - 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. 43 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 20 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;
mesi 2 « « « « da 2 a 4 anni;
mesi 3 « « « « da 4 a 7 anni;
mesi 4 « « « « da 7 a 10 anni;
mesi 5 « « « « oltre i 10 anni.
2. Per i lavoratori con oltre 20 anni di servizio e con 50 anni di età, o co-

- munque 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 di 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. 44 - 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.
2. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 55° anno di età per le donne che intendono avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.
3. Si applicano altresì le norme di cui all'art. 6 della legge 26.2.1982 n. 54.

NOTA A VERBALE

In relazione alle esigenze tecnico-organizzative, la facoltà, di risolvere il rapporto di lavoro va esercitata almeno due mesi prima del compimento del 55° anno di età, fatto salvo quanto previsto dalla legge.

Art. 45 - 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. 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 competeva 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.

NOTE A VERBALE

- a) Il calcolo del 6,70 (accrediti) e del 2,60 (versamenti) per cento previsti ai punti 1 e 2 del primo comma del presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio individuale mensile l'importo

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

L'accreditamento del 6,70% di cui al primo comma non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

b) In applicazione dell'accordo 18 dicembre 1989 di cui all'allegato C), che è parte integrante del presente contratto, l'Azienda verserà mensilmente alla Cassa di Previdenza Integrativa dei Dipendenti della Rai-Radiotelevisione Italiana (CRAIPI) i contributi di cui al primo comma del presente articolo.

c) Al fine di prefissare uno strumento di intervento a carattere collettivo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale; per l'anno 1991 l'Azienda concorrerà con lire 350.000 erogabili entro il 1° settembre 1991 per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio a tale data. Per il periodo precedente verrà corrisposta una ulteriore cifra di lire 350.000 procapite.

A partire dal 1° settembre 1992 la quota sarà aumentata a lire 500.000 procapite erogabili il 1° settembre di ciascun anno.

In relazione a tale finalità, premesso che in ogni caso il predetto stanziamento non potrà considerarsi ad alcun titolo ed effetto retribuzione, né essere preso in considerazione ai fini del conto nominativo individuale di previdenza, resta inteso dalle parti che per lo stanziamento verrà utilizzato l'apposito conto a bilancio intestato alla previdenza aziendale di cui al presente articolo.

Fermo restando il diritto del lavoratore a percepire all'atto della risoluzione del rapporto l'ammontare del conto individuale di previdenza accantonato in suo favore, l'importo sopra richiamato verrà prelevato dal conto di previdenza e devoluto alla copertura assistenziale secondo gli obiettivi e le modalità che verranno stabiliti da una apposita Commissione paritetica entro il 1° settembre 1988.

Con riferimento alla forma di intervento prescelta, al cui finanziamento i lavoratori concorreranno nella misura che verrà determinata d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la Commissione studierà gli opportuni strumenti di controllo da parte dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo di lavoro.

Art. 46 - 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.

Alle indennità di fine rapporto liquidate dopo 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero, in caso di decesso del lavoratore, dalla data di presentazione da parte degli aventi diritti della idonea documentazione, verranno riconosciuti gli interessi legali a partire dal primo giorno di decorrenza dei termini sopraindicati.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 47 - 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. 48 - 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. 49 - CONTROVERSIE

1. Le eventuali controversie che dovessero insorgere sulla interpretazione delle norme del presente contratto sono rimesse per la loro definizione 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 553/1973.

Art. 50 - 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. 51 - COMITATO PER LA SICUREZZA DEL LAVORO

1. Alla tutela della qualità dell'ambiente, della sicurezza, della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, l'Azienda provvede avvalendosi di una propria struttura organizzativa cui sono assegnati specifici compiti di studio, ricerca, normazione e controllo nel campo della prevenzione dei rischi comunque connessi con lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Ciò premesso, viene istituito il comitato per la sicurezza sul lavoro, che a livello nazionale svolge i seguenti compiti:
 - esprimere pareri in ordine ai dati informativi forniti preventivamente dalla Società in occasione dell'introduzione a livello nazionale di :
 - a) nuovi impianti ed apparecchiature le cui caratteristiche di impiego determinino fenomeni di natura biologica, fisica e chimica e/o alterazioni delle condizioni ambientali (quali ad es. : rumore, microclima, illuminazione, polvere, fumi, gas e vapori) che allo stato delle conoscenze scientifiche tecnico-mediche esistenti, siano suscettibili di incidere sulla salute dei lavoratori;
 - b) nuovi materiali e sostanze (quali ad es. : resine, collanti, vernici, solventi, ecc.) la cui composizione e livello di concentrazione, correlati alle modalità d'uso, possano risultare, allo stato delle

- conoscenze scientifiche tecnico-mediche esistenti, nocivi alla salute dei lavoratori;
- c) nuove attrezzature e strumenti che, per la loro complessità correlata alle modalità d'uso, possano presentare, allo stato delle conoscenze scientifiche esistenti, particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;
- suggerire iniziative finalizzate alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - esprimere pareri in ordine all'introduzione di normative e standard attinenti la sicurezza dei lavoratori;
 - controllare la rispondenza delle norme emanate dall'Azienda in materia di sicurezza sul lavoro con le disposizioni di legge proponendo, se del caso, i necessari adeguamenti;
 - promuovere indagini conoscitive e ricerche tecnico-specialistiche finalizzate alla soluzione di particolari problemi di sicurezza sul lavoro;
 - procedere all'esame di problematiche di carattere generale o specifico; emerse nei comitati locali, formulando alla Direzione Generale motivate proposte per la loro soluzione;
 - esaminare, alla luce dei dati statistici aziendali, l'evoluzione del fenomeno infortunistico proponendo, se del caso, alla Direzione Generale l'adozione di idonee iniziative volte al suo contenimento;
 - esaminare ed orientare l'attività dei comitati locali.
3. Analoghi comitati vengono istituiti a livello locale, con i compiti di:
- procedere, ove necessario, alla verifica dello stato di applicazione della vigente normativa di legge ed aziendale in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, proponendo alla Direzione l'adeguamento delle anomalie eventualmente riscontrate;
 - seguire l'evoluzione del fenomeno infortunistico, avvalendosi dei dati statistici forniti dall'azienda, proponendo eventualmente alla Direzione specifici interventi volti al suo contenimento, ed effettuare, ove e nei modi ritenuti più opportuni dal Comitato stesso, verifiche ed indagini;
 - raccogliere, ai fini della sicurezza sul lavoro, le segnalazioni di anomalie degli impianti delle attrezzature e dei mezzi protettivi trasmesse dai lavoratori e verificare l'adozione di adeguati interventi da parte dell'Azienda;
 - sottoporre al Comitato in sede nazionale con accompagnamento

di pareri e di proposte, l'esame dei problemi di sicurezza sul lavoro di interesse generale o che, per i loro particolari aspetti, non possano trovare adeguata soluzione in ambito locale;

- esprimere pareri in ordine a nuovi materiali, attrezzature e mezzi protettivi di esclusivo impiego o approvvigionamento locale, che possano presentare, in relazione alle conoscenze specifiche tecnico-mediche esistenti risvolti di particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza e dell'igiene del lavoro;

- esaminare i riflessi sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, derivanti dall'impiego, anche in via sperimentale, di nuove apparecchiature, attrezzature e materiali introdotti su scala nazionale, riferendo nel merito al Comitato in sede nazionale;

- raccogliere le segnalazioni intese a migliorare l'esistente normativa aziendale in tema di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'impiego di materiali ed attrezzature, all'uso dei mezzi individuali di protezione, nonché all'installazione di postazioni di lavoro di videoterminali, formulando eventualmente al Comitato in sede nazionale richieste di chiarimento e proposte di adeguamento.

4. Il Comitato per la sicurezza sul lavoro a livello nazionale è composto da 8 membri, di cui 4 designati dall'Azienda e 4 dalle OO. SS. stipulanti.
5. I comitati di sicurezza locali nelle sedi senza Centro di Produzione saranno composti di 2 membri di cui uno di designazione aziendale e l'altro designato di comune intesa tra le OO. SS. stipulanti. Presso le sedi con Centro di Produzione, i comitati avranno composizione numerica analoga al Comitato in sede nazionale.
6. Tutti i membri dei Comitati dovranno essere dipendenti dell'Azienda e quelli locali reperiti nell'ambito della Sede o Centro.

Art. 52 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 1990 e scadrà il 30 aprile 1993.
2. Esso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdetto dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

Art. 53 - 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».

CLAUSOLA TRANSITORIA

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

Allegato A**MINIMI MENSILI DI STIPENDIO**

CLASSI	DAL 1.5.1990	DAL 1.5.1991	DAL 1.5.1992	PARAMETRI
A	1.251.170	1.366.540	1.481.900	280
1	1.153.990	1.259.740	1.365.470	258
2	1.078.050	1.174.130	1.270.200	240
3	1.002.110	1.088.530	1.174.940	222
4	930.250	1.010.260	1.090.260	206
5	854.300	924.650	994.990	188
6	782.430	846.380	910.310	172
7	731.810	789.310	846.800	160
8	659.930	711.030	762.120	144
9	588.070	632.760	677.440	128
10	537.440	575.690	613.930	116
11	465.570	497.410	529.250	100

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.

Allegato B

CLASSI	FIGURE PROFESSIONALI
A	Funzionario Programmista-regista 1° livello
1	Programmista-regista 2° livello Addetto post-produzione 1° livello (Coordinatore) 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
2	Addetto post-produzione 2° livello Direttore di produzione 2° livello Operatore di ripresa 2° livello Tecnico 2° livello Aiuto regista-assistente alla regia 1° livello Geometra 1° livello Grafico operatore-animatore 1° livello Tecnico di produzione 1° livello
3	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 ai programmi 1° livello Assistente alla regia RF 1° livello Chimico sensitometrista 1° livello Consulente musicale 1° livello

Costumista 1° livello
Documentatore 1° livello
Impiegato 1° livello
Operatore Televideo 1° Livello
Organizzatore-ispettore di produzione 1° livello
Procedurista ED 1° livello
Tecnico operatore ED 1° livello

4

Programmista-regista 4° livello
Addetto post-produzione 3° livello
Analista-programmatore ED 3° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 2° livello
Assistente ai programmi 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
Operatore Televideo 2° Livello
Organizzatore-ispettore di produzione 2° livello
Procedurista ED 2° livello
Tecnico di produzione 2° livello
Tecnico operatore ED 2° livello
Acquisitore certificatore INPUT 1° livello
Datore luci 1° livello
Disegnatore 1° livello
Infermiere 1° livello
Operatore truka 1° livello
Ottimizzatore RF 1° livello
Sonorizzatore TV 1° livello
Capo operaio

5

Addetto post-produzione 4° livello
Analista-programmatore ED 4° livello
Operatore di ripresa 4° livello
Tecnico 4° livello
Aiuto regista-assistente alla regia 3° livello

Annunciatore 3° livello
Assistente ai programmi 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
Operatore Televideo 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
Acquisitore certificatore INPUT 2° livello
Arredatore 2° livello
Chimico sensitometrista 2° livello
Costumista 2° livello
Datore luci 2° livello
Disegnatore 2° livello
Infermiere 2° Livello
Operatore truka 2° livello
Ottimizzatore RF 2° livello
Sonorizzatore TV 2° livello
Addetto al taglio negativi 1° livello
Assistente edile 1° livello
Fotografo 1° livello
Operaio altamente specializzato 1° livello
— Attrezzista 1° livello
— Elettricista di manutenzione 1° livello
— Idraulico di sviluppo e stampa 1° livello
— Meccanico 1° livello
— Modellatore 1° livello (scultore)
— Modellista 1° livello
— Realizzatore-decoratore 1° livello (realizzatore)
— Truccatore-parrucchiere 1° livello (1° truccatore)
— Capo squadra

- 6**
- Impiegato 4° livello
 - Organizzatore-ispettore di produzione 4° livello
 - Acquisitore certificatore INPUT 3° livello
 - Arredatore 3° livello
 - Costumista 3° livello
 - Disegnatore 3° livello
 - Infermiere 3° livello
 - Addetto taglio negativi 2° livello
 - Assistente edile 2° livello
 - Fotografo 2° livello
 - Operaio altamente specializzato 2° livello
 - Attrezzista 2° livello
 - Elettricista di manutenzione 2° livello
 - Idraulico di sviluppo e stampa 2° livello
 - Meccanico 2° livello
 - Modellista 2° livello
 - Operaio specializzato 1° livello
 - Modellatore 2° livello
 - Realizzatore-decoratore 2° livello
 - Truccatore-parrucchiere 2° livello
 - Aiuto-operatore 1° livello
 - Assistente al montaggio-passafilm 1° livello
 - Costruttore 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
- 7**
- 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
 - 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

8

- Impiegato 5° 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
 - 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

- Commesso 1° livello
- 9** Ausiliario (operaio qualificato) 2° livello
— Addetto ai costumi 2° livello
Commesso 2° livello
- 10** Ausiliario 3° livello
- 11** Manovale (ausiliario 4° livello)

FIGURE PROFESSIONALI

IMPIEGATI

ACQUISITORE CERTIFICATORE INPUT

1° livello (cl. 4)

Acquisitore certificatore input, con almeno 6 anni di effettivo svolgimento della mansione al 2° livello, in possesso di approfondite conoscenze tecniche e di notevole esperienza pratica, oltre a svolgere i compiti descritti al 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;
- effettua il controllo formale e di merito dei dati registrati impostando e realizzando il software necessario per l'uso delle idonee apparecchiature;
- cura l'installazione di hardware e di software presso gli utenti che necessitano di applicazioni informatiche d'ufficio;
- cura l'esercizio, la gestione e l'assistenza all'utente, presso le stazioni di lavoro intelligenti.

2° livello (cl. 5)

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

- sulla base dei criteri e delle modalità stabilite per i singoli lavori prepara il materiale di input alle varie procedure provvedendo a selezionare per gruppi omogenei i documenti da registrare eseguendo le eventuali codifiche previste;
- provvede alla rilevazione dei documenti o alla consegna, secondo le disposizioni, al settore interno di registrazione o alle ditte di registrazione;
- esegue, utilizzando le apparecchiature dell'ufficio 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 peri-

feriche provvedendo alle eventuali correzioni o integrazioni;
— cura la restituzione dei documenti ai settori interessati.

3° livello (cl.6)

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.

ADDETTO ALLA POST-PRODUZIONE

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

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

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

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

1° livello (Coordinatore) (cl.1)

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

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

E' addetto al coordinamento e pianificazione delle risorse tecniche.

2° livello (cl.2)

In produzione di rilievo artistico, culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente, é responsabile, per

specifica competenza professionale, della qualità tecnica di sequenze audiovisive che elabora, progetta e realizza utilizzando ogni idonea apparecchiatura di ripresa, elaborazione, registrazione e montaggio.

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

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

3 livello (cl.4)

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

4 livello (cl.5)

Addetto alla post-produzione.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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 "truca", 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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

Addetto al taglio negativi.

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 (cl. 2)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5.)

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 assistenza alla regia nelle produzioni complesse.

ANALISTA-PROGRAMMATORE ED

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

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

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

1° livello (cl. 1)

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 (cl. 3)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 forniti 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 (cl. 1)

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

Annunciatore-traduttore che, con almeno 4 anni di permanenza nella classe retributiva propria del secondo livello, abbia svolto con continuità e nella sua interezza la specifica mansione senza essere incorso in rilievi tecnico-professionali e/o disciplinari - formalmente contestati - che possano incidere sulla favorevole valutazione della sua capacità.

2° livello (cl. 3)

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 (cl. 5)

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 6^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 6^a.*

NOTA A VERBALE

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

ARREDATORE

1° livello (cl. 3)

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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio dell'arredatore di 1° livello è quello della classe 6^a.

ASSISTENTE AI PROGRAMMI

In possesso di diploma di scuola media superiore e con buona conoscenza di almeno una lingua straniera, collabora con il responsabile

del programma (capo struttura, programmista-regista, giornalista, ecc.) per tutte le necessita' organizzativo-amministrative dei programmi (giornalistici, spettacolari, culturali) radiotelevisivi.

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

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

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

Su indicazione dettagliata del responsabile del programma:

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

1° livello (cl. 3)

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

2° livello (cl. 4)

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

3° livello (cl. 5)

Assistente ai programmi.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

ASSISTENTE ALLA REGIA RF

In possesso di diploma di scuola media superiore collabora con il programmatista, 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 (cl. 3)

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 le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alla quale partecipano complessi di attori professionisti.

2° livello (cl. 4)

Assistente alla regia RF. 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 impor-

tanti ed impegnative o, comunque, in quelle trasmissioni che comportano un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario.

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

3° livello (cl. 5)

Assistente alla regia RF.

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 (cl. 5)

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

2° livello (cl. 6)

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 (cl. 7)

Assistente edile.

CHIMICO SENSITOMETRISTA

Impiegato cui, all'atto dell'assunzione, viene richiesto il diploma di perito chimico. Svolge mansioni relative alla installazione, progettazio-

ne, messa a punto, manutenzione di impianti di sviluppo e stampa ed antinquinamento. 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 (cl. 3)

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 (cl. 5)

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 6^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 musicali per i programmi televisivi e radiofonici cui ha comunque partecipato o dei quali gli viene richiesto l'ascolto.

1° livello (cl. 3)

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 (cl. 4)

Consulente musicale che dopo 2 anni di effettivo svolgimento 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 (cl. 5)

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 6^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 (cl. 8)

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 com-

messi di 2° livello.

2° livello (cl. 9)

Commesso.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per i primi 6 mesi di svolgimento della mansione il minimo di stipendio del commesso di 2° livello è quello della classe 10^a.

COSTUMISTA

1° livello (cl. 3)

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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del costumista di 1° livello è quello della classe 6^a.

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 6^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 del piano di produzione.

A tal fine, in fase di progettazione, partecipa alla riunione 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 produzio-

ne, 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 mandopera 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 dal 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 (cl. 1)

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 (cl. 2)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

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.

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

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

1° livello (cl. 3)

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

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

2° livello (cl. 4)

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

3° livello (cl. 5)

Documentatore.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

FOTOGRAFO

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

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

1° livello (cl. 5)

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

2° livello (cl. 6)

Fotografo.

FUNZIONARIO

È qualificato tale colui che, svolgendo con discrezionalità di poteri funzioni tecniche e/o amministrative, è predisposto a strutture o posizioni di lavoro definite ed individuate a livello di Direttore Generale.

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 (cl. 2)

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 (cl. 4)

Geometra che dopo almeno 4 anni di effettivo esercizio della man-

sione 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 (cl. 5)

Geometra.

GRAFICO-OPERATORE ANIMATORE

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

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

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

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

1° livello (cl. 2)

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

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

2° livello (cl. 4)

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

3° livello (cl. 5)

Grafico-operatore animatore.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

IMPIEGATO

1° livello — Impiegato direttivo (cl. 3)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

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 (cl. 8)

Lavoratore che svolge compiti amministrativi e/o tecnico-manuali consistenti nell'applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni

anche variabili richiedenti appropriate e specifiche conoscenze.

NOTA A VERBALE

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

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1. È inquadrato nella 2^a classe retributiva l'impiegato di primo livello preposto ad una unità organizzativa strutturalmente costituita e di notevole importanza, sufficientemente caratterizzata e specificatamente individuata nell'ambito delle strutture aziendali,; la preposizione alla predetta unità organizzativa comporta lo svolgimento di attività di gestione di persone e mezzi richiedente preparazione specialistica con approfondite conoscenze di normative aziendali, tecniche e legislative e comportante autonome responsabilità decisionali.*
- 2. Le posizioni di lavoro di impiegati di 1° livello inquadrati in cl. 2^a sono quelle di cui all'allegato C) del 16 novembre 1983.*
- 3. L'Ispettore Commerciale viene assunto in cl. 5^a e per il primo anno di servizio gli sarà attribuito il minimo della classe 6^a. Dopo un ulteriore anno di permanenza nella classe 5^a sarà assegnato alla classe 4^a. Conseguirà il passaggio in classe 3^a dopo 3 anni di effettivo svolgimento della mansione in classe 4^a sempre che non sia incorso in rilievi tecnico-disciplinari che possano incidere sulla favorevole valutazione del suo rendimento.*
- 4. 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.*
- 5. 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 di ufficio e sempre che non siano incorsi in rilievi professionali loro formalmente contestati.*
- 6. 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.*

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

INFERMIERIE

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

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

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

1° livello (cl. 4)

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

2° livello (cl. 5)

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

3° livello (cl. 6)

Infermiere

MONTATORE

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

Nello svolgimento della sua mansione utilizza specifiche apparecchiature audio e video per registrazioni, mixaggi anche con specifiche apparecchiature per effetti speciali digitali, visioni, riversamenti e provvede inoltre, durante il suo turno di lavoro, alla messa in onda dei pro-

grammi che ha montato direttamente o comunque prodotti dallo specifico settore di appartenenza (ad es. telegiornale, programmi, ecc.).

1° livello (cl. 1)

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 (cl. 3)

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 (cl. 5)

Montatore.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1. Per il primo anno di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio del montatore di 3° livello è quello della classe 6^a.*
- 2. Ai montatori, cinematografici ed elettronici, in relazione alla molteplicità dei compiti loro affidati, sarà corrisposta una indennità di lire 100.000 mensili. Tale indennità è computabile nella retribuzione ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie, nonché della tredicesima e della quattordicesima mensilità. Per quei montatori che già fruiscono di una indennità di L. 75.000 mensili, l'indennità stessa viene elevata a L. 100.000*

OPERATORE DI RIPRESA

1° livello - Direttore della fotografia (cl. 1)

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 (cl. 2)

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 (cl. 3)

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 (cl. 5)

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; predispone le luci nelle riprese che effettua.

NOTE A VERBALE

- 1. Nell'impiego di mezzi di ripresa con registrazione audio incorporato, all'operatore compete, per riprese audio semplici, l'esercizio degli stessi. Fermo restando che per "riprese audio semplici" si intendono anche quelle effettuabili con l'uso del microfono esterno predisposto dall'operatore di ripresa - escludendosi, pertanto, quelle riprese audio che comportino il missaggio di più fonti sonore - compete altresì all'operatore, nell'utilizzo delle apparecchiature di ripresa tipo "Betacam" e quando non sia prevista la presenza dello specializzato di ripresa, lo svolgimento di operazioni quali riversamenti, visioni ed assemblaggi del materiale registrato e l'invio del materiale stesso su collegamenti predisposti.*
- 2. Nel caso venga richiesto all'operatore di ripresa di svolgere con continuità i compiti di cui sopra, allo stesso andrà corrisposta un'indennità di L. 50.000.*
- 3. Tale indennità è computabile nella retribuzione ai soli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie, nonché della tredicesima e della quattordicesima mensilità.*

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 collabora-

zione, all'occorrenza, con il grafico-operatore animatore.

Effettua la prima manutenzione di esercizio delle apparecchiature di competenza.

1° livello (cl. 4)

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

2° livello (cl. 5)

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 6^a.

OPERATORE TELEVIDEO

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

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

1° livello (cl. 3)

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

- collabora con il responsabile alla definizione del palinsesto dei

- servizi Televideo, fornendo il proprio apporto ideativo;
- collabora al reperimento degli Information Providers;
 - provvede alla impostazione grafica delle pagine dei servizi di Televideo;
- oppure
- collabora con il responsabile, oltre che nella sperimentazione dei nuovi tipi di sottotitoli, alla scelta di programmi da sottotitolare, intrattenendo a tal fine gli opportuni rapporti con Reti e Testate;
 - cura i rapporti connessi alla sottotitolazione programmi, al fine di fornire indicazioni per il miglior andamento del lavoro;
 - adegua dialoghi e testi alle esigenze di sottotitolazione dei programmi.

2° livello (cl. 4)

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

3° livello (cl. 5)

Operatore Televideo.

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 (cl. 3)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 (cl. 6)

Ispettore di produzione addetto alle produzioni televisive.

OTTIMIZZATORE-COORDINATORE TV

Imposta il piano di produzione per ciascuna commessa assegnatagli, nel quadro delle indicazioni budgettarie ed artistico-produttive fornite dalla Struttura di programmazione committente. Ciò d'intesa con i responsabili dei settori operativi interessati e con il programmista-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 (cl. 1)

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 (cl. 3)

Ottimizzatore.

OTTIMIZZATORE RF

Sulla base delle direttive ricevute, ha la responsabilità dell'impegno ottimale delle risorse nel quadro delle disponibilità organizzativo-produttivo 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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

Ottimizzatore RF.

PROCEDURISTA ED

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

1° livello (cl. 3)

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

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

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

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

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

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

2° livello (cl. 4)

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

rimozione direttamente o collaborando con i settori competenti.

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

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

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

Svolge analisi di dati sulla gestione delle procedure.

3° livello (cl. 5)

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

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

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

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

Collabora alla stesura delle norme operative di controllo.

NOTA A VERBALE

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

PROGRAMMISTA-REGISTA

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

1° livello (cl. A)

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 rilievo culturale e artistico-produttivo.

Regista al quale è affidata la regia delle produzioni televisive più importanti ed impegnative alla cui realizzazione concorrono le professionalità più rilevanti del ciclo produttivo ed alle quali partecipano complessi di attori professionisti (ad es. sceneggiati e films), o comunque quelle trasmissioni televisive che comportano un notevole impegno organizzativo ed economico-finanziario (ad es. originali televisivi, telefilms, spettacoli di rivista e varietà, inchieste documentaristiche di grande rilievo culturale e/o spettacolare) fornendo diretti apporti di particolare livello culturale e artistico-produttivo, o la regia di programmi radiofonici con complessi di attori professionisti.

2° livello (cl. 1)

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 (cl. 3)

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

4° livello (cl. 4)

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 5^a.

SCENOGRARO

1° livello (cl. 1)

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

2° livello (cl. 3)

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 (cl. 5)

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per i primi 6 mesi di effettivo svolgimento della mansione il minimo di stipendio dello scenografo di 1° livello è quello della classe 5^a.

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.

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

1° livello (cl. 4)

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 (cl. 5)

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 6^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 (cl. 1)

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 Trasmittente 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 (cl. 2)

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

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

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

3° livello (cl. 3)

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 (cl. 5)

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 6^a.*
- 2. I tecnici cui all'atto dell'assunzione venga richiesto il diploma di laurea in discipline tecniche sono assegnati alla classe 2^a e per i primi sei mesi di effettivo svolgimento della mansione il loro minimo di stipendio è quello previsto per la classe 3^a; dopo tre anni dall'assegnazione del minimo stipendiale della classe 2^a, agli stessi saranno affidate mansioni che comportino l'assegnazione della classe 1^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 sufficiente-

mente 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 di installazione di impianti e della installazione, regolazione ed esercizio di apparecchiature di ripresa e/o registrazione audio e video (registrazioni, mixaggi, attività di mixer video anche da banchi di regia dotati di apparecchiature per la produzione di effetti speciali digitali, proiezioni e visioni, montaggi, riversamenti, messa in onda, correzione colore, ecc.) operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e collaborando in fase di 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 (cl. 2)

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 spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente e che gli richiedono la progettazione e la realizzazione di impianti di complessa installazione o di programmi complessi dal punto di vista tecnico-artistico; collabora per tali produzioni, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici.

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

2° livello (cl. 4)

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

3° livello (cl. 5)

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 6ª.

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 (cl. 3)

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 (cl. 4)

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 (cl. 5)

Provvede, sulla base delle indicazioni ricevute e utilizzando anche la console 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 (cl. 4)

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.

CAPO SQUADRA (cl. 5)

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

NOTA A VERBALE

Il minimo di stipendio dei capi quadra viene aumentato - decorsi 6 anni dall'attribuzione della qualifica e dell'inquadramento in cl. 5ª - di lire 40.930 dal 1. 5. 1990, di lire 45.610 dal 1.5.1991; a decorrere dal 1.5.1992 tale importo viene determinato in lire 50.280.

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 rile-

vanti 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.

NOTE A VERBALE

- 1. L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione direttamente al 2° livello dell'operaio specializzato. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al 1° livello dell'operaio specializzato e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato in classe 5a.*
- 2. Dopo 6 anni di effettivo svolgimento della mansione in cl. 5, all'operaio altamente specializzato viene assegnato un superminimo di lire 40.930 dal 1.5.1990, di lire 45.610 a decorrere dal 1.5.1991; tale importo sarà quindi determinato, a decorrere dal 1.5.1992, in lire 50.280.*

a) attrezzista

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

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

Aziona in corso di ripresa gli impianti descritti.

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

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

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

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 sostit-

tuzioni anche a livello modulare, degli apparati elettronici e dei ponti radio con successivo controllo, tramite appositi strumenti, della tensione, della corrente, della potenza e della qualità della modulazione e/o delle immagini.

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

Esegue il montaggio di circuiti per apparecchiature elettroniche.

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

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

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, paraboloidi, cavalletti, ecc.).

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

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

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 prevista per quest'ultimo, potrà accedere al livello dell'operaio altamente specializzato (cl. 5^a) nel caso svolga la mansione 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. 5^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. 5^a) nel caso svolga le mansioni di 1° truccatore.

OPERAIO SPECIALIZZATO

1° livello (cl. 6)

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 complesse, 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 (cl. 7)

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

3° livello (cl. 8)

Copie 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 locali; 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 (vidiografo);
- 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, polistirolo 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) 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.

f) 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 di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

g) specializzato di ripresa

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

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

In relazione all'effettuazione dei suoi compiti, 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.

h) 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.

NOTA A VERBALE

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

— *sistemazione e spostamento microfoni durante prove e riprese in interno ed in esterno, in coerenza con le esigenze di illuminazione delle scene ed operando, in corso di ripresa, in modo che la sorgente sonora sia sempre a fuoco (secondo le indicazioni della regia o del tecnico audio);*

— *esecuzione dei collegamenti dei microfoni con controllo audio; è inquadrato nella classe 5 dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 1° livello.*

i) 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.

D) 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.

NOTA A VERBALE

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

m) 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.

n) 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 apparecchiature (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, control-

lando 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 (cl. 8)

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 (cl. 9)

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

3° livello (cl. 10)

Manovale dopo 6 mesi di effettivo servizio.

4° livello (cl. 11)

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, stiratura, ecc.).

1° livello

Addetto ai costumi dopo 4 anni di effettivo svolgimento della man-

sione al 2° livello.

2° livello

Addetto ai costumi.

CHIARIMENTI A VERBALE ALLE FIGURE PROFESSIONALI

- 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. Il passaggio da un livello ad un altro nella linea di progressione di carriera degli operai è subordinato, per consentire l'affinamento dei contenuti professionali delle singole mansioni, a un periodo di effettivo esercizio della mansione ai vari livelli che viene così definito:*
Ausiliari
6 mesi per il passaggio dal 4° al 3° livello;
6 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. 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.*
- 5. Le parti convengono che i passaggi di classe derivanti dall'applicazione dei "comporti contrattuali" avverranno — sempre che sussistano i requisiti contrattuali richiesti — con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei "comporti" stessi.*
- 6. Le parti convengono che i passaggi di classe saranno subordinati all'assenza di provvedimenti disciplinari formalmente contestati agli*

interessati di cui ai punti 4 e 5 dell'art. 20.

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

NOTE A VERBALE ALLE FIGURE PROFESSIONALI

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

In particolare le parti rilevano che quanto sopra si è verificato per:

- centralinisti;*
- addetti alle informazioni;*
- operatori telex;*
- addetti alle ricezioni e spedizioni,*

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

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

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

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

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

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

ra professionale dell'impiegato.

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

I comportamenti previsti per i passaggi di classe convenuti con gli accordi 19 dicembre 1987 e 26 aprile 1988 sono ridotti di 18 mesi per il personale a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula degli accordi stessi.

ALLEGATO C

Il giorno 18 dicembre 1989, presso la Direzione Generale,

— *la RAI-Radiotelevisione Italiana*

e

— *la FILIS-CGIL, FIS-CISL, UIL SIC, SNATER*

premessò

— che l'art. 42 del CCL 8 giugno 1987 prevede l'istituzione di conti individuali di previdenza per ciascun singolo lavoratore alimentati da accreditamenti a carico della Società e versamenti a carico del lavoratore nella misura rispettivamente del 6,70% e 2,60% dello stipendio individuale mensile;

— che i predetti conti sono fruttiferi a norma del citato articolo 42 di un interesse composto a capitalizzazione mensile del 6% annuo;

considerato

— che il 2° comma dell'art. 48 del Testo Unico sulle imposte dirette dispone che non concorrono a formare reddito del lavoratore a Enti esterni o Casse aventi esclusivamente fini previdenziali o assistenziali, e che pertanto ove permanesse l'attuale situazione l'Azienda — in ossequio alle disposizioni legislative — dovrebbe necessariamente sottoporre ad imposizione fiscale — in occasione del conguaglio di fine anno — gli importi accantonati per l'anno 1989 e quelli che saranno accantonati per gli anni successivi;

convengono

di istituire entro il mese di dicembre 1989 una Cassa di previdenza cui affidare a decorrere dal corrente anno la gestione di quanto previsto dalle intese contrattuali e sindacali in materia.

Resta inteso che la RAI è obbligata a conservare la interezza dei conti

individuali preesistenti. A tal fine di impegna ad integrare annualmente i conti stessi nella misura forfettariamente stabilita del 6%.

Le parti convengono inoltre che la materia formerà oggetto di trattativa in sede di rinnovo contrattuale anche con riferimento agli oneri aggiuntivi che all'Azienda potrebbero derivare dalla costituzione della Cassa, fermo restando che fino alla definizione di diverse intese non vi sarà modifica alcuna alle garanzie attualmente in essere a favore dei dipendenti — la cui copertura economico-finanziaria fa capo all'Azienda — relative all'applicazione dell'art. 42 del CCL 8 giugno 1987 nonché della normativa vigente riguardante il regolamento sulle pensioni integrative.

Resta inteso che le parti regolamenteranno con specifiche intese le situazioni transitorie che si determineranno in relazione alla istituzione della Cassa.

Le parti confermano altresì l'impegno ad incontrarsi nella sede opportuna per dare attuazione alla previsione contrattuale relativa alla formulazione di proposte di modificazione del Regolamento delle Pensioni Integrative RAI; in tale sede sarà anche esaminata l'eventualità di far confluire nella costituenda Cassa anche gli importi contrattualmente destinati alla assistenza sanitaria integrativa.

Il presente accordo troverà applicazione anche nei confronti dei Professori d'Orchestra e degli Artisti del Coro.

RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

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

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

Ciò premesso il sistema di relazioni azienda-sindacato risulta così articolato:

1) *livello nazionale*

Annualmente l'Azienda, in linea di massima entro il primo quadrimestre, esporrà in via preventiva, per un esame, alle OO.SS. stipulanti:

a) le linee della programmazione aziendale in ordine agli investimenti;

b) le linee di sviluppo tecnologico dell'Azienda e i loro riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, nonché le ripercussioni che l'evoluzione della tecnologia e dei servizi potrà avere sulle articolazioni professionali globali anche ai fini dei processi di mobilità professionale;

c) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura del palinsesto (sia radiofonico che televisivo) ed ai conseguenti piani annuali di produzione;

d) gli indirizzi produttivi, avuto riguardo al rapporto tra produzione interna ed esterna (acquisti, coproduzioni, appalti);

e) le innovazioni tecnologiche o tecnico-organizzative significative, le nuove iniziative, i nuovi insediamenti e i nuovi modelli produttivi che comportino riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;

L'informativa avrà luogo indipendentemente dalla prevista cadenza annuale, ogni qual volta si avranno sostanziali modifiche alle linee previsionali esposte.

2) livello locale

Per gli aspetti di specifico interesse saranno esposti alle OO.SS. locali, con le medesime scadenze, gli argomenti di cui al punto 1) ed inoltre costituirà oggetto di momento di confronto l'esame di:

- a) riflessi delle innovazioni di carattere tecnologico o tecnico-organizzative sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- b) le articolazioni degli orari di lavoro;
- c) su possibili varianti ai modelli organizzativi di riferimento anche attraverso l'adozione di specifiche soluzioni a carattere sperimentale che tengano conto di particolari caratteristiche locali;
- d) le iniziative in ordine alla riqualificazione ed aggiornamento.

Specifiche informative saranno fornite con cadenza trimestrale relativamente:

- a) alla consistenza del personale suddiviso per categorie professionali e settori di lavoro, con indicazione delle varianti intervenute durante l'anno;
- b) ai dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura.

La Direzione Aziendale invierà alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, a livello nazionale, entro 60 giorni dalla fine di ogni semestre solare i dati relativi:

- consistenza numerica del personale diviso per struttura e Sedi con l'indicazione delle classi e figura professionale;
- i dati disaggregati per settore delle ore di lavoro straordinario effettuate.

II — In coerenza con il sistema relazioni Azienda-Sindacato, nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere nelle varie realtà aziendali nonché allo

scopo di salvaguardare l'interesse della utenza, le parti — con riferimento a quanto previsto al punto I — concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

a) *Procedura preventiva*

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

b) *Procedura di conciliazione*

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

- Le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;

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

c) *Controversie individuali e plurime*

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

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

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

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

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

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la

procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti organismi rappresentativi dei lavoratori.

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

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

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che le norme previste dal presente sistema di relazioni — che assorbono ogni altra intesa esistente in materia — potranno essere invocate e applicate solo quando non siano operanti, per le stesse materie, il Protocollo IRI-CGIL/CISL/UIIL del 16 luglio 1986 e successive eventuali modifiche, fermo restando che in caso di controversia, le procedure da applicare saranno individuate secondo le norme di garanzia contenute nello stesso Protocollo.

RELAZIONI AZIENDA-SINDACATO

I. — La RAI - Radiotelevisione Italiana e lo SNATER, condividendo la necessità di un sempre maggiore sviluppo di corrette relazioni industriali, convengono sulla opportunità di avviare un più incisivo tipo di rapporto, mediante una diversa partecipazione del Sindacato alle fasi di progettazione esecutiva realizzazione e verifica delle linee di politica di sviluppo complessivo dell'azienda e di utilizzazione del personale nonchè alla definizione del piano editoriale aziendale

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

Ciò premesso il sistema di relazioni azienda-sindacato risulta così articolato:

1) Livello nazionale

Annualmente l'azienda, in linea di massima entro il primo quadrimestre, esporrà in via preventiva, per un esame, allo SNATER:

- a) le linee della programmazione aziendale in ordine agli investimenti;
- b) le linee di sviluppo tecnologico dell'azienda e i loro riflessi sull'occupazione, e sulla qualificazione del personale, nonchè le ripercussioni che l'evoluzione della tecnologia e dei servizi potrà avere sulle articolazioni professionali globali anche ai fini dei processi di mobilità professionale;
- c) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura del palinsesto (sia radiofonico che televisivo) ed i conseguenti piani annuali di produzione;
- d) gli indirizzi produttivi, avuto riguardo al rapporto tra produzione interna ed esterna (acquisti, coproduzioni, appalti);
- e) le innovazioni tecnologiche o tecnico-organizzative significative, le nuove iniziative, i nuovi insediamenti e i nuovi modelli produttivi che comportino riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

L'informativa avrà luogo, indipendentemente dalla prevista cadenza annuale, ogni qual volta si avranno sostanziali modifiche alle linee previsionali esposte.

1) Livello locale

Per gli aspetti di specifico interesse saranno esposti alle r.s.a. locali, con le medesime cadenze, gli argomenti di cui al punto 1) ed inoltre costituirà oggetto di momento di confronto l'esame di:

- a) riflessi delle innovazioni di carattere tecnologico o tecnico-organizzative sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- b) le articolazioni degli orari di lavoro;
- c) su possibili varianti ai modelli organizzativi di riferimento anche attraverso l'adozione di specifiche soluzioni a carattere sperimentale che tengano conto di particolari caratteristiche locali;
- d) le iniziative in ordine alla riqualificazione ed aggiornamento.

Specifiche informative saranno fornite con cadenza trimestrale relativamente:

- a) alla consistenza del personale suddiviso per categorie professionali e settori di lavoro, con indicazione delle varianti intervenute durante l'anno;
- b) ai dati consuntivi disaggregati del lavoro straordinario effettuato da ogni singola struttura.

La Direzione Aziendale invierà allo SNATER, a livello nazionale, entro 60 giorni dalla fine di ogni semestre solare i dati relativi a:

- consistenza numerica del personale diviso per struttura e Sedi con l'indicazione delle classi e figura professionale;
- i dati disaggregati per settore delle ore di lavoro straordinario effettuate.

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

a) *Procedura preventiva*

— L'Azienda fornirà ai Consigli d'Azienda o alle r.s.a. locali l'informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizza-

zione del lavoro. I Consigli d'Azienda o le r.s.a. locali presenteranno all'Azienda le richieste dei lavoratori in tema di innovazione tecnologica e/o tecnico-organizzativa.

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

b) *Procedura di conciliazione*

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

- Le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi; questa seconda fase potrà essere svolta presso la delegazione Intersind territorialmente competente;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;

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

c) *Controversie individuali e plurime*

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

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui all'art. 20 del ccl (provvedimenti disciplinari).

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

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

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

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

chiesta di cui sopra.

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

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

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

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

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

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

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

CONSIGLIO D'AZIENDA

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

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

Quanto sopra premesso, si concorda che:

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

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

TABELLA ALLEGATA

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

POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Pari opportunità

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

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno una Commissione Nazionale paritetica composta da otto membri.

Tale Commissione alla quale saranno forniti i necessari dati di base relativamente alla situazione del personale in Azienda, formulerà proposte al fine di:

- configurare condizioni che possono concorrere ad uno sviluppo dell'occupazione femminile nei vari settori aziendali anche attraverso specifici processi formativi;

- promuovere azioni positive al fine di individuare e rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono le pari opportunità e la valorizzazione del lavoro delle donne;

- agevolare la collocazione su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

Le parti concorderanno in tempi stretti un regolamento per il concreto funzionamento della Commissione.

Appalti

L'Azienda nel concordare sull'esigenza di un nuovo e più incisivo impegno alla migliore utilizzazione delle risorse interne che porti al decremento degli appalti, conferma che il ricorso agli appalti stessi sarà effettuato dopo aver verificato il completo impiego delle capacità produttive interne e in particolare delle professionalità più elevate.

1) In consonanza con le linee di comportamento sopra indicate, l'Azienda comunicherà annualmente alle OO.SS. stipulanti la prevista incidenza in via presuntiva degli appalti di opere compresi nel ciclo produttivo dell'Azienda nell'attività complessiva, e in rapporto al programma di produzione svolto l'incidenza che hanno avuto sulla produzione stessa gli appalti, precisandone la natura e le ditte appaltatrici.

2) L'Azienda, inoltre, esporrà semestralmente alle OO.SS. stipulanti i previsti piani di produzione ed il relativo utilizzo delle risorse tecniche e professionali presenti in Azienda; in materia il Sindacato potrà formulare proposte.

Analoga informativa, con verifica, sarà fornita anche a livello locale per quanto di specifico interesse.

4) L'Azienda avrà cura che i prodotti degli appalti, nonché gli acquisti, siano di qualità tecnica adeguata agli standards aziendali e non necessitino, di norma, di interventi correttivi.

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

6) L'Azienda subordinerà l'esecuzione da parte sua del contratto di appalto alla presentazione del certificato di cui all'art. 10 della legge 29.11.1952 n. 2388.

7) In caso di comprovate violazioni da parte della ditta appaltatrice delle norme di legge e di contratto, l'Azienda, in relazione alla gravità della violazione, disporrà per la sospensione temporanea o per la cancellazione della ditta stessa dall'albo dei fornitori.

Formazione professionale

L'Azienda, nel convenire sulla necessità di una attenta pianificazione della attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale anche in rapporto con il mondo della ricerca, dell'università e della scuola, esporrà con apposita preventiva informativa annuale, le iniziative in ordine alla formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, con specifiche indicazioni sui corsi, loro tipo, durata e personale interessato, nonché sui criteri generali dei programmi; analoga informativa — per quanto di specifico interesse — sarà fornita alle OO.SS. locali.

In conformità alle previsioni contrattuali specifiche, l'Azienda, allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale corre-

lato al ruolo svolto dai Quadri, in considerazione della natura dei compiti agli stessi affidati prevederà un sistema di formazione volto a realizzare più compiutamente la professionalità delle risorse interessate attraverso interventi programmati sulla base sia di rilevazioni periodiche delle esigenze sia di richieste da parte di tali risorse. Detto impegno si realizzerà attraverso la partecipazione a specifici corsi, seminari ed altre attività formative anche a carattere di formazione manageriale. Un ulteriore momento formativo potrà realizzarsi, a fronte di esigenze aziendali, anche attraverso temporanee esperienze di mobilità territoriale e professionale che, in funzione dell'acquisizione di capacità e conoscenze più ampie, potrà concorrere alla valutazione anche ai fini dello sviluppo professionale.

Per un più ampio coinvolgimento e responsabilizzazione del personale Quadro, particolare attenzione sarà riservata ai temi della comunicazione interna onde favorire la più estesa conoscenza e partecipazione agli obiettivi aziendali.

PROCOLLO AGGIUNTIVO

I genitori dei figli portatori di handicap non autosufficienti potranno chiedere turni di lavoro più adeguati alla loro necessità, che saranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio; allo scopo di favorire tali soluzioni, l'Azienda esaminerà le problematiche che potranno emergere in relazione alle predette richieste, ricercando soluzioni anche attraverso interventi di mobilità del personale.

* * * * *

L'Azienda, allo scopo di ampliare la base di conoscenza dei fenomeni che caratterizzano il processo produttivo nelle varie articolazioni, fornirà trimestralmente alle OO.SS. stipulanti — per una congiunta ricognizione — dati consuntivi sui contratti a tempo determinato, suddivisi per figure professionali e struttura.

Analoga informativa sarà fornita in sede locale, con le stesse modalità, finalità e cadenza.

Per quanto concerne i criteri per le assunzioni a tempo indeterminato, l'Azienda conferma il ricorso alle selezioni quale strumento prioritario per le assunzioni.

L'Azienda informerà altresì preventivamente le OO.SS. nazionali dei programmi di formazione lavoro, fornendo indicazioni sui singoli progetti.

Nel quadro del sistema informativo vigente, l'Azienda inoltre esporrà alle OO.SS. nazionali stipulanti, nel corso di un incontro specifico, eventuali piani di incentivazione per la risoluzione consensuale anticipata del rapporto di lavoro illustrandone criteri di gestione ed obiettivi. Analogamente saranno forniti i criteri di massima stabiliti dall'Azienda per l'individuazione delle posizioni di lavoro interessate ad eventuali incentivazioni.

PROFILI PROFESSIONALI

ADDETTO ALLA CONTABILITÀ DEL PERSONALE

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

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

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

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

NOTA

È inquadrato al 1° livello della figura professionale dell'impiegato l'addetto alla contabilità del personale che, in possesso di complete conoscenze tecnico-specialistiche e di esperienza e capacità professionale: — è responsabile di un'area di attività specifica di notevole rilevanza e complessità, coordinando — ove necessario — l'attività di altri addetti alla Contabilità e garantendo l'esecuzione dei lavori nei tempi previsti; interviene direttamente nell'esecuzione dei lavori più complessi anche al fine di rimuovere eventuali inconvenienti verificatisi nel corso della lavorazione;

oppure

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

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

ADDETTO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

In possesso di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nonché di specifiche conoscenze tecniche e delle relative norme di

legge in materia di sicurezza sul lavoro, sulla base delle disposizioni impartite dall'Azienda, informa assiste e riferisce al Direttore di Sede di appartenenza — ed eventualmente su sue precise istruzioni ai responsabili delle unità operative e, ove presente, al medico del lavoro — in merito:

- a) alla applicazione delle disposizioni di legge, dei regolamenti e delle norme interne; uso dei dispositivi e degli indumenti protettivi; attuazione di procedimenti per la sicurezza sul lavoro;
- b) alle situazioni che possono dar luogo a rischio e/o nocività per gli eventuali interventi di istituto;
- c) alla valutazione delle condizioni del lavoro e delle azioni che hanno determinato o contribuito a determinare gli infortuni al fine di accertare le cause e suggerire le adeguate misure protettive.

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

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

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

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

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

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

NOTA

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

ADDETTO ALLE RELAZIONI ESTERNE

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

- mantenere i contatti tra gli organismi radiotelevisivi esteri e le reti, le testate radiotelevisive aziendali al fine di gestire la cessione e/o l'acquisizione di programmi radiotelevisivi;
- coordinare le trasmissioni in unilaterale e/o multilaterale tra la RAI, l'UER ed altri organismi radiotelevisivi esteri.
In particolare presta assistenza ai giornalisti delle testate televisive nazionali per lo scambio di servizi di attualità tra gli organismi radiotelevisivi membri dell'UER;
- fornire assistenza di vario genere ai corrispondenti o inviati di organismi radiotelevisivi esteri operanti in Italia.

NOTA

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

ADDETTO AL PERSONALE

In possesso di diploma di scuola media superiore e di esperienza specifica maturata nell'area Personale, svolge i compiti connessi alle assunzioni, cessazioni, trasferimenti e valutazioni, reclutamento, stipula di contratti di lavoro autonomo e scritture, gestione amministrativo-contabile e adempimenti vari nelle attività di assistenza e relazione col personale.

NOTA

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

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

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

AUDITOR

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

In particolare:

- verifica la correttezza e l'attendibilità delle scritture contabili, nonché l'osservanza delle procedure e delle norme di legge;
- accerta la validità delle procedure, delle metodologie applicate e, in particolare, dell'efficacia dei sistemi di controllo interno, identificando eventuali carenze e fornendo agli organismi competenti eventuali suggerimenti e proposte correttive, migliorative ed innovative;
- provvede ad effettuare controlli, indagini, verifiche finalizzati alla certificazione del bilancio aziendale e di quello consolidato del gruppo.

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

NOTA

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

BUDGETTISTA

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

Fornisce la propria collaborazione per elaborare le procedure gestionali assistendo i settori aziendali in fase di loro applicazione e per interpretare i dati storici.

NOTA

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

CONTABILE

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

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

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

NOTA

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

TRADUTTORE

In possesso di diploma di scuola media superiore, e con ottima cono-

scenza di almeno due lingue straniere effettua traduzioni in piena autonomia e responsabilità di qualsiasi tipo registrandole, ove necessario, su qualsiasi tipo di supporto.

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

NOTA

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

CHIARIMENTI A VERBALE AI PROFILI PROFESSIONALI

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