

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 23 dicembre 2004 in Roma,

tra

la RAI – Radiotelevisione Italiana S.p.A., Rai Way S.p.A., Rai Sat S.p.A., Rai Cinema S.p.A., Rai Click S.p.A. e Rai Net S.p.A., assistite dall'Unione degli Industriali di Roma

e

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, assistite dalle rispettive strutture territoriali e dal coordinamento nazionale RAI

Si è stipulata la seguente ipotesi immodificabile di accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro dell'8 giugno 2000, la cui applicazione è subordinata all'approvazione dei competenti organi aziendali e dei lavoratori delle Società del gruppo.

## PROTOCOLLO DI INTESA

Nell'affrontare il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per Quadri, Impiegati e Operai del Gruppo Rai, le parti contraenti hanno preliminarmente convenuto sull'importanza e delicatezza della trattativa, con riferimento al suo intrinseco valore, ma, in particolare, al quadro di profondo mutamento nel quale esso si inquadra.

Il processo di riorganizzazione dell'Azienda avviato a partire dal 1° ottobre 2004 ha determinato una fase di cambiamento nella struttura e nei processi che regolano la vita dell'Azienda medesima, a partire dal quale le parti convergono in ordine alla prospettiva di definire, tramite lo strumento degli accordi da sottoscrivere, un nuovo sistema di regole.

Inoltre, e' da considerare, rispetto alle vicende del Gruppo, l'entrata in vigore della nuova legge di sistema che, oltre a regolare elementi di novità del sistema radiotelevisivo, come ad esempio il c.d. digitale terrestre, ha determinato i presupposti per un cambiamento anche dell'assetto societario, dando l'avvio all'ingresso di soggetti privati nel capitale.

Di fronte a tale quadro di riferimento, le parti hanno concordato sulla necessità di sostenere un confronto che abbia lo scopo di garantire l'equilibrio – sociale ed economico - per la parte di competenza del tavolo.

A questo proposito, le parti medesime si sono date atto, nella stipula del presente accordo, del comune impegno di individuare come obiettivo primario e condiviso quello della tutela dell'occupazione e della professionalità presente all'interno dell'Azienda. A tale riguardo, l'Azienda e' sin d'ora in grado di confermare i livelli occupazionali attuali con riferimento al 2005.

Pur nella esigenza di dover individuare fasi diverse e successive nelle quali definire i molteplici aspetti da regolare, dunque, le parti hanno inteso delineare un percorso negoziale – parte del quale di immediata attuazione e parte da proseguire e definire entro il 31 maggio 2005 – del quale la condivisione rappresenta valore fondante e volto complessivamente alla ricerca di equilibri e soluzioni finalizzate alla piena occupazione e valorizzazione delle risorse a tempo indeterminato e a tempo determinato presenti in Azienda.

## RELAZIONI AZIENDA SINDACATO

Le parti si danno atto dell'esigenza di adeguare il sistema di relazioni industriali in vigore, sottoscritto l'8 giugno 2000, da un lato al mutato assetto organizzativo dell'Azienda e, dall'altro, al mutato scenario nel quale l'Azienda e' chiamata ad operare, che richiede maggiore efficacia ed efficienza nell'espletamento delle attività afferenti le relazioni sindacali.

In particolare, appare necessario ricondurre nell'ambito di un unico contesto le attività attualmente di competenza di svariati e differenziati organismi di fatto non attivati o attivati in modo non rispondente alle attese e alle necessita effettive.

A tale proposito, viene istituita una Commissione Paritetica Azienda Sindacato che ricomprende tutte le funzioni demandate, in via ordinaria, alle parti.

In particolare, ci si riferisce alla trattazione di questioni di carattere generale di interesse sindacale, alle informative – espressamente previste dai protocolli o puntualmente richieste dalle OO.SS. –; all'interno di tali macro temi, dovranno essere comprese anche le tematiche attinenti la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le materie attualmente di competenza dell'Osservatorio Nazionale di cui al punto 2. del Sistema di Relazioni Industriali ex Accordo 8 giugno 2000. In relazione a quanto precede, sono da intendersi abrogate le disposizioni di cui ai punti 2. e 5.1. del citato Accordo 8 giugno 2000.

Resta espressamente esclusa dalla competenza della Commissione Paritetica la trattazione delle vertenze individuali, che verranno promosse dalle OO.SS. secondo le modalità tuttora in atto.

A prescindere dei livelli di interlocuzione delle OO.SS. sulle materie di cui al punto 1.1 dell'Accordo 8 giugno 2000, capitolo Relazioni Industriali, le relative questioni potranno comunque essere affrontate anche in sede di Commissione Paritetica.

La Commissione si riunirà una volta ogni tre mesi, con un ordine del giorno che dovrà essere definito anche sulla base delle indicazioni e richieste al riguardo avanzate dalle OO.SS. e chiuso almeno 15 giorni prima della data dell'incontro.

Nel caso in cui i temi in discussione comprendano questioni di livello locale a rilevanza nazionale, la Commissione sarà all'occorrenza integrata da un componente della R.S.U. competente per ciascuna delle OO.SS. firmataria del presente accordo.

I permessi sindacali per la partecipazione alla Commissione Paritetica sono da intendersi rilasciati a titolo di permesso per incontri con la Direzione Aziendale.

Le richieste di incontro su temi specifici dovranno essere riportate all'interno dell'ordine del giorno della Commissione Paritetica, fatta eccezione per le procedure di conciliazione riferite alla proclamazione di scioperi (v. accordo 22 novembre 2001) e le questioni che, per loro natura, debbono essere trattate in periodi di tempo precisi e in alcun modo rinviabili.

Vengono confermati due livelli relazionali: il primo, nazionale, troverà la sua sede, appunto, nella Commissione Paritetica, con le limitate eccezioni sopra richiamate, e il secondo, locale, che continuerà a trattare le questioni che oggi già gli sono proprie.

In relazione a quanto precede, si confermano i contenuti del vigente sistema di relazioni industriali, limitatamente a quanto segue e tenuto conto delle modifiche automaticamente derivanti dall'istituzione della Commissione Paritetica, con particolare riferimento a modalità, tempistica e sede dei relativi incontri tra Azienda e Sindacato:

- A) materie di confronto a livello nazionale (punti 1.1 e 1.2 Accordo 8 giugno 2000, capitolo Relazioni Industriali), da integrare con la competenza in materia di interpretazione, integrazione e applicazione delle norme contrattuali e, in genere, degli accordi stipulati a livello nazionale;
- B) materie di confronto a livello locale (punto 1.3); a tale riguardo, in funzione delle modifiche organizzative intervenute a decorrere dal 1° ottobre 2004, l'interlocuzione delle OO.SS. nelle materie in esame avverrà con le strutture aziendali competenti, e in particolare:
- per la produzione televisiva, la funzione Personale della Direzione della Produzione;
  - per la produzione radiofonica con la funzione Risorse Radiofoniche della Direzione della Radiofonia;
  - per le Sedi Regionali con i Direttori di Sede ed, eventualmente, rappresentanti della Direzione Coordinamento Sedi;
  - per le attività amministrative e di staff con le competenti strutture della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
  - per le Società del Gruppo diverse da Rai spa con i rispettivi responsabili del Personale.
- C) procedure di conciliazione delle controversie individuali e plurime (Punto 3.). Quanto alle controversie plurime, l'eventuale esame della controversia in terza istanza avverrà in sede di Commissione Paritetica;
- D) Commissione Pari Opportunità (punto 5.2).

## Occupazione – Lavoratori a tempo determinato

In aggiunta a quanto contenuto nel documento di premessa del presente accordo, l'Azienda ha preso positivamente atto della richiesta avanzata dalle OO.SS. in merito all'attivazione di un percorso teso ad affrontare il tema dei lavoratori a tempo determinato.

A tale proposito, le parti hanno concordato di avviare un confronto entro la fine del mese di gennaio 2005.

In particolare, le OO.SS. hanno chiesto che tale confronto si articoli sulle materie di seguito indicate:

- definizione della durata dei contratti a tempo determinato da bacino;
- impegno pluriennale garantito;
- riconoscimento dei diritti sociali quali Assistenza sanitaria integrativa, CRAIPI, indennità di malattia, pagamento dei contributi utili ai fini dell'indennità di disoccupazione;
- estensione di istituti contrattuali quali il premio di risultato, il riconoscimento dell'anzianità di classe di inquadramento;
- verifica annuale dell'assorbimento nell'organico a tempo indeterminato secondo le priorità già previste dagli accordi di bacino.

A tale proposito, l'Azienda, preso atto delle richieste di cui sopra, si è impegnata a presentare alle OO.SS. un progetto complessivo di disciplina della materia.

Le parti si danno atto, peraltro, che l'impianto economico del presente accordo consente di dare ai lavoratori a tempo determinato un importante segnale di attenzione sotto il punto di vista retributivo.

Spett.li      SLC – CGIL  
FISTEL – CISL  
UILSIC - UIL

Facciamo riferimento alle intese intercorse durante le trattative riferite al rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per gli impiegati ed operai della Rai, in ordine all'esigenza di garantire attenzione a tutti i comparti produttivi dell'Azienda e, in particolare, alla situazione dei Centri di Produzione di Torino e Napoli che, fisiologicamente, in funzione degli assetti della produzione radiofonica e televisiva italiani, presentano, in generale, alcuni aspetti di criticità in merito alla effettiva possibilità di ospitare produzioni in grado di saturarne pienamente le rispettive potenzialità, che, pure, negli ultimi anni, sono state sfruttate in maniera che si valuta assai proficua.

In relazione a quanto precede, Vi confermiamo di concordare sull'opportunità' che le questioni attinenti gli impegni produttivi dei citati Centri di Produzione di Torino e Napoli siano oggetto di incontri a livello nazionale che si tengano in sede locale e siano anche finalizzati ad inserire tali impegni in un quadro complessivo armonico e rispettoso delle proporzioni e delle capacità produttive di ciascun centro, ferma restando la salvaguardia dei complessivi interessi aziendali e delle opportunità di business dell'Azienda.

Con i migliori saluti.

## SEDI REGIONALI

Le parti - nel darsi atto della necessità di dare concretamente seguito alle dichiarazioni di principio piu' volte enunciate e condivise in ordine alla centralità del territorio nell'ambito del servizio pubblico radiotelevisivo - hanno concordato sull'opportunità di avviare, nell'ambito del processo di rivalutazione delle sedi regionali, la revisione dell'area delle riprese televisive.

Su tale terreno esse hanno individuato spazi di valorizzazione e arricchimento delle risorse professionali presenti in Azienda, nonché l'opportunità concreta di riportare all'interno dell'Azienda medesima alcune attività - o almeno parte significativa di esse - oggi svolte in appalto o, comunque, con il contributo di risorse esterne.

In particolare, si e' concordato quanto segue:

- previa verifica tra Direzione aziendale e R.S.U. sulla situazione dei carichi di lavoro presenti e compatibilmente con l'organico disponibile, all'interno di tutte le sedi regionali verrà effettuata una selezione del personale interno con qualifica di tecnico (esclusi i coordinatori) e di specializzato della produzione, al fine di individuare quattro lavoratori che, in aggiunta alle mansioni attualmente svolte, provvederanno, con camera in postazione fissa, ad effettuare riprese in studio e in esterno, queste ultime riferite esclusivamente a produzioni di rete o consistenti nella mera ripresa di eventi, collegamenti in diretta, stand up, sotto la guida di un regista, con esclusione delle riprese con modalita' ENG e che in ogni caso prevedano la confezione di immagini per servizi giornalistici destinate ai notiziari e alle rubriche giornalistiche, regionali e nazionali;

-il processo di selezione di cui al punto che precede verrà avviato entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e l'attribuzione delle relative mansioni aggiuntive partirà entro 30 giorni dalla conclusione di tale processo ed avrà valenza sperimentale fino al 30 giugno 2006, al fine di poter valutare le effettive conseguenze sul volume degli appalti, nonché la compatibilità con i preesistenti carichi di lavoro;

-le attività aggiuntive verranno retribuite con una indennità di 50 euro lordi mensili per 12 mensilità, comprensiva di ogni istituto legale e contrattuale;

-fermo restando che l'applicazione avverrà esclusivamente nell'ambito delle Sedi Regionali, al termine del periodo di sperimentazione verrà avviata una verifica a

livello locale; i risultati della verifica saranno poi trasferiti alla Commissione Paritetica Nazionale;

-le opportunita' di inquadramento del personale di produzione delle sedi regionali prenderanno a riferimento i criteri adottati per il personale dei CPTV.

## **RICLASSIFICAZIONE**

Le parti convengono che, a decorrere dal 1° febbraio 2005, la Commissione Paritetica inizierà ad esaminare i temi legati alla riclassificazione del personale, ivi compresi i quadri, per completare il processo iniziato con il CCL dell'8 giugno 2000. Le modifiche dei livelli di inquadramento del personale avranno decorrenza dal 1° gennaio 2006.

## **FORMAZIONE CONTINUA/FONDIMPRESA**

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 marzo 2005 per definire un piano propedeutico all'utilizzo delle risorse disponibili per i progetti di formazione continua.

## **FORMAZIONE-DIRITTO ALLO STUDIO**

Le parti si impegnano a definire entro il 30 giugno 2005 una disciplina organica della materia anche in relazione a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

## **ASSEMBLEE INDETTE DALLE RSU**

Con riferimento agli accordi sulle c.d. agibilità sindacali sottoscritti nel 1998 le parti interpretando in via autentica quanto definito alla lettera g) chiariscono che le sei ore annue di assemblea relative alle RSU possono essere indette da tale organismo esclusivamente a maggioranza dei componenti.

Si ribadisce per tanto che eventuali assemblee richieste da singoli rappresentanti dovranno essere autorizzate dalle segreterie nazionali/territoriali ed imputate al loro monte ore.

## **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Nel confermare che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e' un obiettivo di primario interesse aziendale sul quale continuerà ad essere prestata la massima attenzione, si evidenzia che la materia e' disciplinata dalla legge e non può essere oggetto di negoziazione tra le parti.

Eventuali verifiche e proposte sul tema potranno essere comunque portate all'attenzione della Commissione Paritetica.



Le parti convengono che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza possano indire assemblee sui temi attinenti al loro incarico, in aggiunta a quelle riconosciute alle R.S.U., nei limiti di due ore annue.

### **PERMESSI**

Le parti convengono che i PR e il PG potranno essere fruiti in maniera frazionata mediante permessi della durata di due ore che, peraltro, non potranno essere legati ad altre causali di assenza.

I permessi per handicap di cui all'art. 33, L.104/92, e successive modifiche ed integrazioni, nonché i riposi orari per allattamento, non comportano una riduzione della spettanza di ferie annue.

### **DETERMINAZIONE CONFINE TRA LAVORO GIORNALISTICO E NON**

Le parti si impegnano a definire, entro il 30 giugno 2005, più precisi confini tra le attività di natura giornalistica e quelle di natura non giornalistica al fine di una coerente individuazione delle mansioni del personale disciplinato dal C.C.L. quadri impiegati e operai.

### **RAI – TRADE**

Nell'obiettivo di completare il processo di estensione del C.C.L. a tutte le Società del gruppo le parti confermano la volontà di applicare tale contratto anche a Rai - Trade e a tal fine si incontreranno entro il 28 febbraio 2005 per analizzare i termini e le modalità di estensione nei limiti di compatibilità.

In ogni caso ai dipendenti di Rai – Trade verranno applicati i medesimi benefici economici derivanti dal presente accordo e con le stesse decorrenze, seppur adattati alla diversa realtà organizzativa.

## INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO

In applicazione di quanto convenuto con gli accordi sottoscritti in data 16/04/2003 e 27/05/2003 ed al fine di armonizzare i trattamenti economici e normativi del personale che svolge attività analoghe in contesti simili, viene riconosciuta con decorrenza 01/01/2005 l'indennità mancata limitazione orario di lavoro alle seguenti categorie di dipendenti.

- a) Al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione delle riprese interne e delle riprese esterne di Milano, Napoli e Torino qualora l'orario di lavoro sia programmato in turni di lavoro 7 giorni su 7.
- b) Al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione dedicato alle testate giornalistiche televisive nazionali - in considerazione della peculiarità dell'attività svolta e delle analogie con gli uffici di produzione dei Centri di Produzione - qualora l'orario di lavoro sia programmato in turni di lavoro 7 giorni su 7.
- c) Agli specializzati tecnologici elettricisti e termofrigoristi e ai tecnici delle centrali elettriche, telefoniche e condizionamento che operano a supporto delle aree produttive (p.e. Saxa Rubra, Teulada, ecc.), qualora l'orario di lavoro sia programmato in turni di lavoro 7 giorni su 7.

\*\*\*\*\*

Al personale di RAI WAY cui è stata riconosciuta la somma di 95,00 euro l.m. in applicazione di quanto convenuto con gli accordi di aprile e maggio 2003, tale somma verrà sostituita dalla indennità mancata limitazione orario di lavoro, con decorrenza 1/01/2005.

\*\*\*\*\*

Al personale inserito nell'ambito dell' "allestimento studi" (scenografia, costumi e trucco) dei Centri di Produzione che alla data di sottoscrizione del presente accordo non beneficia dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro, in considerazione della peculiarità del lavoro svolto a diretto contatto con la produzione, in analogia con il personale direttamente impegnato nella produzione televisiva operante nella medesima struttura, viene riconosciuta la

predetta indennita' con decorrenza 1/01/2005, ad eccezione del personale impiegatizio.

Le parti confermano che l'assegnazione dell'indennita' al personale sopra citato costituisce una eccezione al principio della attribuzione della indennita' mancata limitazione orario di lavoro al solo personale operante direttamente in produzione, con una pianificazione di turni di lavoro 7 giorni su 7, e non potra' essere estesa in via analogica ad altre realta'.

#### **NOTA A VERBALE**

*Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio al fine di valutare l'eventuale attribuzione della indennita' mancata limitazione orario di lavoro al personale impiegatizio operante nell'ambito di uffici di gestione del personale di produzione della Direzione Radiofonia, nonche' agli impiegati addetti alla "gestione impianti di illuminazione e produzione/gestione materiale" (c.d. parco lampade) nell'ambito della Direzione Produzione TV, qualora operino con modalita' analoghe al personale indicato alla lettera a).*

#### **INDENNITA' 8%**

Ai capi operai assegnati al livello 3 viene riconosciuta l'indennita' di cui al comma 3 della nota a verbale inserita all'art. INDENNITA' MAGGIORI PRESTAZIONI del CCL 8/06/2000.

#### **NOTA A VERBALE**

*Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio al fine di valutare l'eventuale attribuzione della indennita' 8% ai tecnici di livello 3 e 2 dei settori di manutenzione della Direzione Acquisti e Servizi.*

## **OMOLOGAZIONE REGIME MAGGIORAZIONI**

Sempre nell'ottica di pervenire ad una migliore omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi tra categorie di dipendenti operanti in medesimi contesti produttivi, anche a seguito di quanto già definito con l'accordo del 18/07/2002, si conviene di inserire a decorrere dal 1/01/2005 - per il personale precedentemente regolato dall'art.13 del CCL 6/4/1995 e per quello ed esso equiparato - il forfait (derivante dalla differenza tra le indennità del 33% e del 25% del CCL 6/4/1995 e la indennità dell'8% che, a norma del CCL 8/6/2000, le sostituisce) nella base di calcolo delle maggiorazioni, con i medesimi criteri ed entro i limiti previsti per il personale precedentemente regolato dall'art.12 lett.a) del CCL 6/04/1995.

## **GARANZIA MAGGIORAZIONI EX ACC. 18/7/02**

Le parti convengono di riconoscere anche per la prossima vigenza contrattuale la somma compensativa delle eventuali differenze retributive tra precedente ed attuale sistema di remunerazione delle maggiorazioni ai sensi di quanto disposto al comma 4 del paragrafo "omologazione del regime delle maggiorazioni" dell'accordo 18/07/02.

## UNA TANTUM

In assorbimento ed in sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23/7/1993 in tema di carenza contrattuale, ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, proporzionalmente ai periodi di servizio effettivamente prestati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2004, verra' corrisposto un importo "una tantum" - riferito al parametro del livello 4 - pari a euro 400,00 l. che verra' erogato con le competenze del mese di febbraio 2005.

## PRIMO BIENNIO ECONOMICO

Si conviene di procedere ad un aumento dei minimi tabellari nei seguenti termini, riferiti al parametro del livello 4:

- incremento di euro 44,00 l.m. con decorrenza 01/10/2004.  
Per tale incremento non troverà applicazione la rivalutazione degli aumenti periodici di anzianità di cui al punto 3 dell'art. 27 del c.c.l.
- ulteriore incremento di euro 44, 00 l.m. con decorrenza 01/01/2005.  
Per tale incremento la rivalutazione degli aumenti di anzianità di cui all'articolo sopra indicato avverrà esclusivamente con riferimento ai primi cinque aumenti maturati dalla data di assunzione e pertanto non verrà applicata per gli aumenti biennali maturati e maturandi che eccedano il quinto in vigenza contrattuale.

Lettera alle OO.SS.

Vi confermiamo che, per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, il maggior costo della polizza triennale FASI relativo al 2005 – nella misura di euro 140,00 annui per ciascun dipendente associato – verra' sostenuto dall'Azienda.

Con riferimento al maggior costo della polizza relativo al restante biennio 2006-2007, Vi comunichiamo che l'argomento sara' oggetto di definizione in occasione del confronto tra le parti che affrontera' il biennio economico 2006-2007.

## DECORRENZA E DURATA

L'odierno contratto collettivo di lavoro scadrà il 31 dicembre 2005 per la parte retributiva e il 31 dicembre 2007 per la parte normativa.