

**Accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro 9 maggio 1990 per  
il personale dipendente della Societa' Rai-Radiotelevisione Italiana.**

•  
•  
Ojuz

Q

Addi' 6/4/95 in Roma

tra

l'associazione Sindacale Intersind, con la partecipazione della Rai  
Radiotelevisione Italiana,

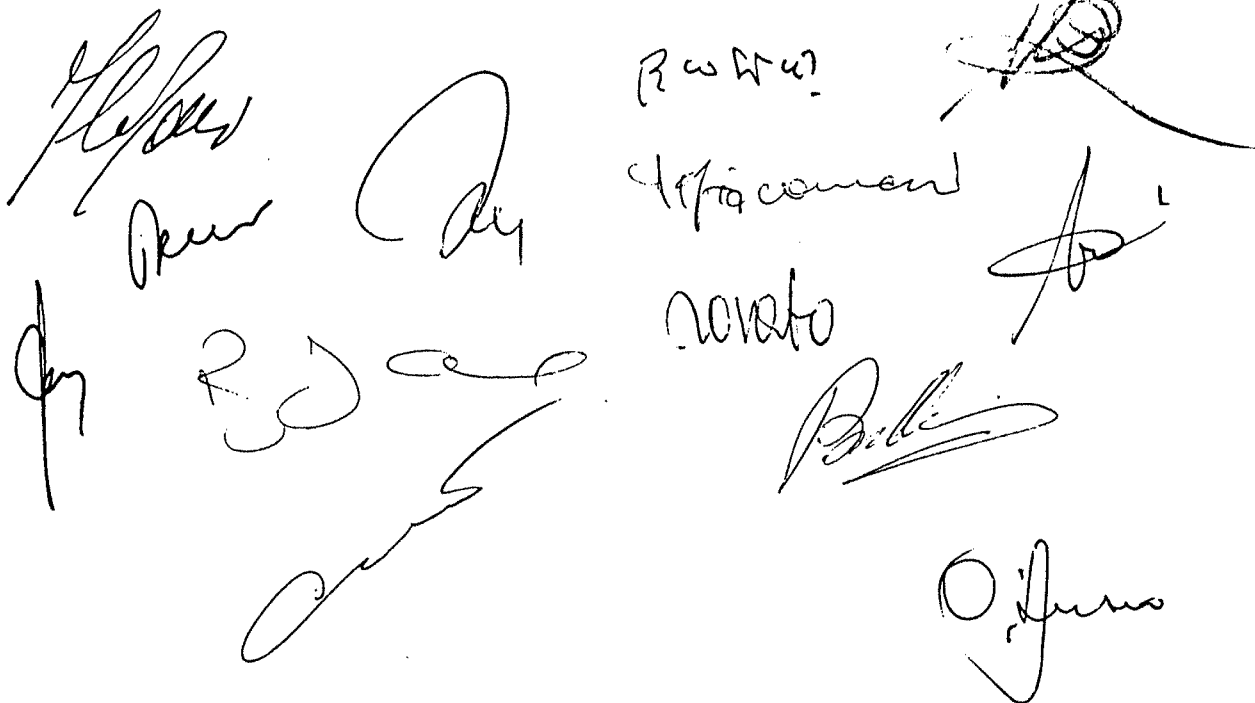
e

la Federazione Lavoratori dello Spettacolo FILIS-CGIL, FIS-CISL,  
UILSIC-UIL e SNATER

- in relazione all'evoluzione dello scenario del settore e del processo tecnologico, all'esigenza di realizzare criteri di economicita' gestionale e di ottimizzazione dei risultati nonche' margini di produttivita' e di competitivita' coerenti con gli obiettivi di risanamento e di sviluppo dell'Azienda;

- tenuto presente che l'indivisibile rapporto fra risanamento e sviluppo presuppone l'esecuzione in tempi rapidi degli obiettivi del Piano Industriale, concernenti la qualita' del servizio, l'operativita' di un sistema organizzativo efficiente e in linea con quanto posto in atto da i maggiori concorrenti sul mercato,

le parti hanno convenuto quanto segue:

The block contains several handwritten signatures and names. On the left side, there are several cursive signatures, including one that appears to be 'P. Rossi' and another that looks like 'A. ...'. In the center, the name 'Rai' is written in a large, stylized cursive font. To the right of 'Rai', the name 'Intersind' is written in a similar cursive style. Below these, the name 'SNATER' is written in a more legible, blocky cursive. At the bottom right, the name 'O. ...' is written in a cursive script. There are also some other smaller, less legible signatures and initials scattered around.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Vengono stabiliti i seguenti aumenti:

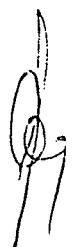
Minimi tabellari

| Classe | dal 1.1.1995 | dal 1.1.1996<br>ulteriori |
|--------|--------------|---------------------------|
| A      | 135.920      | 54.370                    |
| 1      | 125.240      | 50.100                    |
| 2      | 116.500      | 46.600                    |
| 3      | 107.770      | 43.110                    |
| 4      | 100.000      | 40.000                    |
| 5      | 91.260       | 36.510                    |
| 6      | 83.500       | 33.400                    |
| 7      | 77.670       | 31.070                    |
| 8      | 69.900       | 27.960                    |
| 9      | 62.140       | 24.860                    |
| 10     | 56.310       | 22.520                    |
| 11     | 48.540       | 19.420                    |

Elemento distinto dalla retribuzione

| Classe | dal 1.1.1996 |
|--------|--------------|
| A      | 67.960       |
| 1      | 62.620       |
| 2      | 58.250       |
| 3      | 53.880       |
| 4      | 50.000       |
| 5      | 45.630       |
| 6      | 41.750       |
| 7      | 38.840       |
| 8      | 34.950       |
| 9      | 31.070       |
| 10     | 28.160       |
| 11     | 24.270       |

L'Elemento Distinto dalla Retribuzione è utile esclusivamente ai fini del computo della 13° mensilità e del trattamento di fine rapporto e senza alcun altro riflesso di natura legale e/o contrattuale. Tale importo sarà assorbito, fino a concorrenza, dagli eventuali benefici retributivi derivanti dalla revisione e riclassificazione delle figure professionali, la cui validità decorrerà dal 1° ottobre 1996.



*[Handwritten signatures and initials]*

R. Rossi

B. D. ...

O. ...

F. ...  
donato

UNA TANTUM

Tenuto conto dell'intesa intervenuta in data odierna per il rinnovo del C.c.n.l., scaduto il 30 aprile 1993 ai lavoratori a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula del presente contratto, per il periodo di servizio 1° maggio 1993 - 31 dicembre 1994 verrà corrisposta, come da tabella sottoindicata, una erogazione forfettaria di L. 1.100.000. lorde medie pro capite, suddivisibili in quote mensili, in proporzione del periodo di servizio prestato.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

*[Handwritten signatures and names]*

Basso  
Faccioni  
Dovato  
Pelle  
D'Amico  
D'Amico  
D'Amico  
D'Amico

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In materia di contrattazione aziendale, le parti fanno propri i principi e le previsioni fissate al punto 3 del capitolo 2, Assetti contrattuali, del protocollo 23 luglio 1993, confermando in particolare:

- la contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto collettivo di lavoro, secondo le modalità, le condizioni e gli ambiti definiti dal presente Contratto collettivo di lavoro;
- la contrattazione aziendale deve essere indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione e deve svolgersi in coerenza con la politica dei redditi e tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, della sua redditività e produttività;
- puntuali criteri per l'effettuazione della contrattazione aziendale che decorrerà dal 1° gennaio 1997 e dovrà avere durata quadriennale, saranno definiti dalle parti in occasione del rinnovo dei minimi retributivi al termine del primo biennio di validità, del presente contratto. Le parti si avvarranno del contributo di analisi e proposta che verrà fornito da un apposito gruppo di studio paritetico, che avvierà i propri lavori nel secondo semestre del 1996.

Sin d'ora le parti si danno atto che le erogazioni di carattere economico dovranno essere strettamente connesse ad incrementi di produttività, qualità e redditività ed altri eventuali elementi da definire aziendalmente, comunque rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati conseguiti con la realizzazione dei programmi aziendali e a quelli legati all'andamento economico dell'impresa.

Tali criteri indirizzeranno la revisione dell'istituto previsto dall'art. 33 del CCL.

*Stefano B...* *Fraschetti*  
*Donato*  
*...* *...*  
*...* *...*  
*...* *...*

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 relazione ad esigenze produttive predeterminabili in quanto connesse a specifiche produzioni previste dai piani di produzione, l'orario di lavoro può essere distribuito su sei giorni, previa comunicazione alle OO.SS. - nei termini del Protocollo delle Relazioni Industriali - nella misura massima di 20 settimane nel corso dell'anno solare.**
4. 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.
5. Il lavoratore non può essere chiamato al lavoro se non siano trascorse 9 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano; in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiute in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 33 ore.
6. 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

*[Handwritten signatures and notes]*  
Russo  
D. T. P. P. P.  
D. J. J. 6

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

7. Gli orari di lavoro del personale a turno sono fissati settimanalmente e comunicati al personale interessato, con apposite tabelle con 48 ore di anticipo.
8. Nel lavoro a turno, ciascuna unità del turno cessante non può abbandonare il posto di lavoro e cessare di attendere alle proprie mansioni se non quando sia stata sostituita dalla corrispondente unità del turno successivo e comunque non oltre due ore dalla cessazione del turno stesso.
9. Si computa nell'orario di lavoro il tempo trascorso dal lavoratore, non in trasferta, sui mezzi di trasporto dalla sede al luogo di lavoro e viceversa:
  - quando, in caso di servizi in esterno, il lavoratore sia tenuto a partire dalla sede o a ritornare in sede;
  - quando, per il personale addetto ai trasmettitori, il lavoratore sia tenuto, all'inizio o al termine del viaggio, a presentarsi in sede.
10. Le ore di viaggio per i soli lavoratori che professionalmente non debbano compiere viaggi, vengono retribuite a paga normale.
11. 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.
12. 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*

*[Handwritten signatures and initials]*

7

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.

Introduzione degli orari su settimana lunga costituirà oggetto di verifica con le OO.SS. stipulanti non oltre il 31.12.95.

NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto stabilito al co. 6 e al co. 7 del presente articolo, nella predeterminazione degli orari di lavoro connessi ad esigenze di produzione, gli orari stessi dovranno essere contenuti nei limiti giornalieri e settimanali stabiliti al comma 1 dell'art. 17.

*[Handwritten signatures and notes]*

Top left: *[Signature]*

Top center: *[Signature]*

Top right: *[Signature]*

Middle left: *[Signature]*

Middle center: *[Signature]*

Middle right: *[Signature]*

Bottom left: *[Signature]*

Bottom center: *[Signature]*

Bottom right: *[Signature]*



Art. 12 - INDENNITÀ MANCATA LIMITAZIONE E VARIABILITÀ  
ORARI DI LAVORO E INDENNITÀ MAGGIORI PRESTAZIONI

1. 2) 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.

Le prestazioni rese in orario notturno saranno retribuite con la relativa maggiorazione riferita ad 1/26 della retribuzione individuale mensile semprechè sia stata resa attività lavorativa in tale orario almeno fino alle ore 24.

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.

**Il recupero potrà essere concesso a richiesta del lavoratore, semprechè le esigenze di servizio lo consentano.**

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. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività in settimana lunga, gli verrà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 14, comma 1, lett. d).

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

7. 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.

8. 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.

9. 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

Le prestazioni rese in orario notturno saranno retribuite con la relativa maggiorazione riferita ad 1/26 della retribuzione individuale mensile semprechè sia stata resa attività lavorativa in tale orario almeno fino alle ore 24.

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.

10. 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.

Il recupero potrà essere concesso a richiesta del lavoratore, semprechè le esigenze di servizio lo consentano.

11. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività in settimana lunga, gli verrà corrisposta la maggiorazione di cui all'art. 14, comma 1, lett. d).

12. 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"

*Dijus*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 giornata domenicale, le relative maggiorazioni saranno corrisposte per 8 ore giornaliere e sempre che la prestazione resa sia effettivamente di tale durata.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Art. 13 - INDENNITA' MENSILE FORFETTARIA

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 ..... 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 **si sia verificato il completamento dell'orario ordinario di lavoro.**

3. Le ..... 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. Al dipendente che nel corso del quadrimestre effettui lavoro straordinario il cui compenso ecceda l'importo dell'indennità di cui al presente articolo e l'importo delle seste giornate liquidate con i criteri di cui al successivo 7° comma, sarà liquidata la corrispondente somma a conguaglio con riferimento allo stesso quadrimestre.**

6. 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 i compensi previsti per il lavoro festivo e le maggiorazioni per le ore rese in orario notturno.**

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 corrispondenza 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.

Il "recupero" potrà altresì essere concesso a richiesta del lavoratore, semprechè le esigenze di servizio lo consentano.

7. L'indennità verrà altresì corrisposta a partire dal 5° giorno consecutivo di assenza per malattia e per l'intera durata della malattia stessa.

NOTA A VERBALE

Nell'ipotesi di ripartizione dell'orario settimanale su sei giorni, l'indennità verrà corrisposta anche nel caso in cui, in conseguenza di specifica e formale determinazione aziendale, l'orario di lavoro ordinario non venga completato.

*Y. G. ...*  
*P. ...*  
*Donato*  
*R. ...*  
*R. ...*  
*O. ...*

# ART. 14 - VARIABILITÀ 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 identici nel corso di ogni settimana, ma differenziati nell'ambito delle settimane: 4% di un ventiseiesimo di stipendio individuale e indennità di contingenza per ciascun giorno dei turni settimanali variati, considerandosi tali quelli diversi dal turno settimanale prevalente;

b) nell'arco della settimana almeno due 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 dell'orario di lavoro sulla base di quanto previsto al terzo comma dell'articolo 10: <sup>13%</sup> per cento di un ventiseiesimo di stipendio individuale ed indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana.

e) 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;

f) orario spezzato di cui al comma 4 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) e' cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b). Le maggiorazioni di cui ai punti d) e f) sono cumulabili con tutte le altre, mentre la maggiorazione di cui al punto e) e' cumulabile solo con quella di cui al punto d).

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. Ciò 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.

Chiarimento a verbale

La fattispecie della variabilità prevista ai punti a), b), e) e' applicabile nel caso che i turni previsti ed effettuati si differenzino di almeno ~~due~~ <sup>una</sup> ora.

14

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

B. C. 14

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            | 70 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, 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

*O. J...*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *donato* *[Signature]* *B...*

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*

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*

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*

60 per cento

15. Quando un turno di lavoro ha inizio tra le ore 5.00 e le ore 6.30 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 di lavoro inizia in orario diurno e termina non prima delle ore 0.30 del giorno successivo, 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 30% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e della indennità di contingenza.

16 bis. Quando il lavoro ordinario viene effettuato per il 75% in orario notturno, sarà liquidata la maggiorazione prevista per il lavoro notturno per l'intero turno di lavoro.



17. Ai lavoratori cui venga fissato continuamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corriposta, 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:

|                   |         |
|-------------------|---------|
| 1° settembre 1987 | 138 ore |
| 1° dicembre 1987  | 132 ore |
| 1° marzo 1988     | 126 ore |
| 1° giugno 1988    | 120 ore |

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.

*[Handwritten signatures and notes]*  
 M. Pavesi, An, Doueto, R. ...  
 17

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.

*Handwritten signatures and names:*  
B. Rossi  
M. Rossi  
Donato  
P. Rossi  
F. Rossi  
A. Rossi  
S. Rossi  
C. Rossi  
D. Rossi  
E. Rossi  
F. Rossi  
G. Rossi  
H. Rossi  
I. Rossi  
L. Rossi  
M. Rossi  
N. Rossi  
O. Rossi  
P. Rossi  
Q. Rossi  
R. Rossi  
S. Rossi  
T. Rossi  
U. Rossi  
V. Rossi  
W. Rossi  
X. Rossi  
Y. Rossi  
Z. Rossi

**ART. 27 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

1. I lavoratori assunti dal ..... allo scadere di ogni biennio limitatamente a 5 bienni hanno diritto ad un aumento, nella misura di seguito indicata, con riferimento alla sua classe di appartenenza:

CLASSI

- A
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

2. I predetti aumenti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità

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.

**NORME TRANSITORIE**

1) 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.

2) Per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto restano in vigore le norme previste dal CCL 9/5/90 relativamente alla maturazione dell'aumento supplementare in occasione del compimento del 25 anno di servizio e al limite degli aumenti biennali di cui al 4° comma dell'art. 27 del citato CCL 9/5/90.

3) 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.

**4. A coloro i quali risultino, alla data di sottoscrizione del CCL, titolari di un rapporto di formazione e lavoro ai sensi della l. n. 863/1984 e vengano, successivamente alla scadenza dei rispettivi contratti, assunti a tempo indeterminato, sarà applicata la disciplina di cui al punto 2) che precede.**

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per rendere coerenti con il sistema contrattuale, come definito dal Protocollo del 23 luglio 1980, le norme del presente articolo con particolare riferimento a...

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*

## 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,
3. 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.
4. 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.
5. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, dei lavoratori a part-time sarà commisurata proporzionalmente alla ridotta durata della prestazione.
6. 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.
7. È fatto divieto di prolungamento dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo parziale.
8. 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

*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.*

Russo

Novato

ORARIO FLESSIBILE

Nei settori aziendali in cui l'attivita' lavorativa non e' organizzata su turni di lavoro successivi e sempreche' le esigenze produttive lo consentano e, in ogni caso, laddove esso e' gia' applicato, e' consentito al lavoratore di usufruire dell'orario flessibile con possibilita' di inizio della prestazione fino ad un massimo di un'ora oltre l'orario prefissato, con compensazione giornaliera.

Tale flessibilita' sara' applicata ai lavoratori che osservino gli orari di lavoro standard con inizio alle ore 8.25 o alle ore 8.55.

Nei settori che non osservano tali orari, sarà possibile fruire dell'orario flessibile sempreché le esigenze di servizio lo consentano.

*[Handwritten signatures and notes]*

*R. L. Per*  
*F. P. Per*  
*Donato*  
*Per*  
*R. L. Per*  
*O. J. Per*

MODELLI ORGANIZZATIVI-PRODUTTIVI

L'esigenza di ottimizzare le risorse presenti in Azienda postula la rivisitazione degli attuali modelli organizzativi-produttivi e dei contenuti delle figure professionali nell'ottica della valorizzazione della professionalità dei lavoratori nell'ambito del processo di revisione tendente a risultati di competitività sul piano dei costi, tramite l'introduzione di criteri di flessibilità nell'utilizzo del personale ed il pieno impiego delle risorse disponibili.

Tale processo è parte integrante ed imprescindibile della rinnovazione contrattuale e, in quanto tale, deve procedere con rapidità e senza soluzione di continuità.

Definita la normativa in tema di orari di lavoro si rende indispensabile mettere a punto le altre flessibilità che, attraverso la ridefinizione dei modelli produttivi, consentono il pieno raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa.

A tali effetti, nel ribadire la necessità di un confronto che pervenga a risultati in tempi rapidi, si delinea il seguente percorso:

- entro il 30 aprile p.v.: definizione dei modelli produttivi relativi al personale che opera negli Studi e nelle Riprese Esterne (Sedi e Centri di Produzione); contestualmente, verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;

- entro il 30 giugno p.v.: definizione dei modelli organizzativi relativi al personale la cui attività è direttamente connessa al processo produttivo, al personale c.d. di Alta Frequenza, di manutenzione, dell'area "quadri", amministrativa, informatica, tecnica e del personale tutto; contestualmente verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;

Definito ciascun modello produttivo-organizzativo e le conseguenti modalità di esercizio delle attività, verranno avviati, laddove necessario, i relativi percorsi formativi e la sperimentazione dei nuovi modelli per verificarne la validità ai fini della produttività aziendale e della professionalità dei lavoratori.

Al termine della sperimentazione, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati ottenuti e per procedere alla riclassificazione del personale, la cui validità avrà effetto dal primo ottobre 1996.

Durante gli incontri saranno anche affrontati e definiti i problemi relativi alla omogeneizzazione dei trattamenti, semprechè funzionali ai nuovi modelli.

Roma, 5 aprile 1995

*[Handwritten signatures and notes]*  
B. Colui  
P. Colui  
D. Donato  
P. Colui  
O. J. 23

LETTERA ALLE OO.SS.

Il premio di produzione - parte fissa e le indennità mensili in cifra fissa saranno rivalutate del 7% a decorrere dal 1° gennaio 1995 e del 5% dal 1° gennaio 1996.

*B. Rossi*  
*Francesco*  
*Donato*  
*Gianni*  
*Paolo*  
*Giuseppe*

*Enrico*

*Accesi*

DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Il presente contratto collettivo decorre dal 1° gennaio 1995 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1998; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 1996.

*Gen. Subcomitato*      *3 copias*  
*Man. Tull.*      *[Signature]*  
*[Signature]*



Addi', 28 luglio 1995

tra

l'Associazione Sindacale Intersind, con la partecipazione della Rai-Radiotelevisione

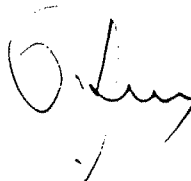



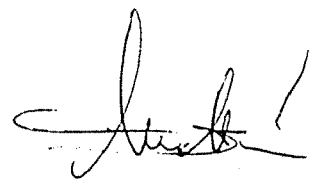


e

la FILIS-CGIL, FIS-CISL, UILSIC -UIL e SNATER

- in relazione alle intese raggiunte il 6 aprile 1995 di rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente dalla Societa' Rai-Radiotelevisione Italiana;

- in riferimento al capitolo concernente i modelli organizzativi-produttivi;

le parti hanno convenuto quanto segue




 B u s s a n i  





## Modelli organizzativi/produttivi e figure professionali

La Rai ha avviato un ampio programma di innovazione dell'intero processo di ideazione e realizzazione del proprio prodotto, modificando contestualmente la modalita' di identificazione dei propri fabbisogni e le possibilita' di spesa. Con il cambiamento di tali rapporti, l'attenzione si focalizza sul rapporto tra costo e valore del prodotto/servizio.

I mercati piu' consolidati, all'interno dei quali interagiscono le attivita' principali dell'Azienda, sono resi piu' incerti e fluttuanti dalla rapida evoluzione del contesto economico e istituzionale, aprendo varchi ed altri concorrenti capaci di elaborare condotte molto competitive ed esponendo segmenti di mercato tradizionalmente considerati sicuri ad una crescente turbolenza.

La RAI intende mantenere e consolidare, nell'unitarieta' aziendale, la posizione conquistata in questi anni, realizzando, oltre ad un processo di organizzazione per aree verticali/orizzontali di mercato, un adeguamento del sistema professionale piu' aderente alle esigenze fondamentali del mutato contesto competitivo del settore.

Cio' richiede:

- un forte orientamento al mercato e alla domanda dell'utenza garantendo il mantenimento dell'elevato livello qualitativo del prodotto;
- un robusto sviluppo dei servizi integrati ad alto valore per l'utenza;
- una flessibilizzazione convinta di ciascun ruolo e un processo di delega e decentramento di responsabilita' verso nuove figure di professionalita', con riferimento in particolare alle risorse di piu' ampia qualificazione, capaci di presidiare specifici segmenti di mercato e servizi;
- un potenziamento della capacita' generale e delle risorse interne.

Cio' consentira' di rendere visibile e riconoscibile sul mercato il sistema di valori e competenze poste a fondamento del prodotto, evolvendo verso un sistema di professionalita' notevolmente differenziate e verso una cultura orientata all'idea del servizio e ad una diversa articolazione della professionalita' a copertura di tutta la gamma del prodotto.

*[Handwritten signatures and initials]*

Scaronato

Bosca

Amato

Decca

Il nuovo modello organizzativo si basa quindi su aree di attivita' collegate ad esigenze organizzative e tecnico-produttive in funzione delle richieste del mercato e su capacita' e competenze realmente necessarie ed espresse dai lavoratori, nell'ambito e in coerenza con il sistema di inquadramento.

In relazione agli impegni assunti, in sede di accordo di rinnovo del CCL il 6 aprile scorso, sulla definizione di nuovi modelli produttivi e delle relative figure professionali, le parti, nel confermare gli intendimenti espressi di affrontare la materia piu' generale in un quadro di rivisitazione degli assetti organizzativi del lavoro, dandosi reciprocamente atto che il raggiungimento di risultati di competitivita' e' correlato prioritariamente alla piena e ottimale utilizzazione delle risorse umane, concordano sulla necessita' di procedere rapidamente all'esame congiunto degli obiettivi che si intendono perseguire, della nuova struttura organizzativa, della ridefinizione di ruoli professionali e dei processi lavorativi a questi assegnati.

In tale contesto, rilevato, che l'introduzione di nuovi modelli organizzativi/produttivi comporta una fase di sperimentazione (all. 1), peraltro prevista nel predetto accordo di rinnovo, le parti convengono di avviare una analisi congiunta tendente alla "messa a punto" delle varie fasi di lavorazione, intendendosi per fasi l'insieme delle operazioni che concorrono alla realizzazione del segmento della produzione e del servizio reso all'organizzazione del lavoro.

Le parti concordano altresì di individuare, all'interno di ciascuna fase, forme di piu' esteso intervento operativo e di piu' elevata professionalita' nonche' criteri di valutazione, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, e di posizionamento all'interno della classificazione delle nuove figure professionali.

In relazione a tali linee modificative degli attuali assetti produttivi e organizzativi, le parti convengono anche sull'esigenza che i lavoratori inseriti nel processo di cambiamento dovranno mantenere o potranno acquisire l'attitudine ad assolvere anche i compiti o le funzioni che sono propri dei livelli di provenienza.

I profili professionali ed i relativi livelli retributivi saranno definiti in base alle nuove mansioni.

Il passaggio alla nuova organizzazione del lavoro ed ai relativi livelli di inquadramento verra' sostenuto da programmi di formazione per il potenziamento delle competenze richieste per l'espletamento delle attivita' da svolgere. La formazione professionale sara' un elemento

*[Handwritten signatures and notes]*  
D. Donato  
R. ...  
2

fondamentale, strutturale e quindi permanente per favorire i processi di mobilita' interna e garantire ai lavoratori il conseguimento e la valorizzazione della professionalita'.

In questa logica l'Azienda conferma il proprio orientamento a supportare lo sviluppo delle mansioni d'ordine in quelle di concetto e delle mansioni con minori requisiti professionali in mansioni maggiormente qualificate, fermo restando, agli effetti delle norme contrattuali esistenti, la distinzione tra operai, impiegati e quadri che prevede un trattamento differenziato o che comunque fa riferimento a tali qualifiche.

Le previsioni di una revisione della scala parametrica vedranno il personale inquadrato in una classificazione unica che, ove possibile, sara' articolata su un numero di livelli piu' contenuto.

Nell'ambito di ciascun livello troveranno collocazione i gruppi professionali con le loro articolazioni di percorso da realizzarsi in un'ottica di specializzazione e di sviluppo coerente con le esigenze di funzionamento ottimale del processo produttivo e di valorizzazione delle professionalita' dei lavoratori. Per quanto riguarda in particolare i livelli di responsabilita' direttiva, le parti convengono di unificare i livelli apicali di carriera degli impiegati amministrativi a quello dei tecnici.

Le parti si danno altresì atto che laddove il processo di ottimizzazione del modello produttivo, sia esso tecnico o amministrativo, produrra', per effetto di assegnazione di mansioni piu' ampie e di compiti "accessori", risultati sul piano del contenimento degli organici, del mantenimento e miglioramento degli standard qualitativi e dell'attuale utilizzazione delle risorse, tali risultati saranno oggetto di valutazione congiunta agli effetti di commisurate incentivazioni economiche.

Nello scenario di crescente competitivita' del mercato, che ha indotto la Rai a delineare, fra le articolate risposte strategiche al cambiamento, il modello organizzativo ed il sistema professionale sopra descritto rendono necessaria l'integrazione delle progressioni di carriera, oggi correlate alla mera anzianita' di servizio, con criteri congiuntamente individuati.

In tale logica, pertanto, per professionalita' si intende l'insieme delle conoscenze e delle capacita' derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico-professionale, dal grado di responsabilita' assegnata e dall'esperienza di lavoro progressivamente maturata nello svolgimento di una data attivita'.

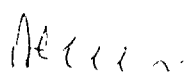
Roma, 28 luglio 1995

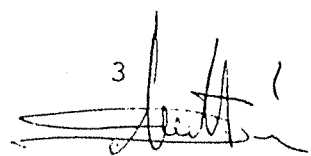


S. Donato



R. - con?



3  


Allegato n.1

## SPERIMENTAZIONE

Le parti concordano di avviare una sperimentazione a decorrere dal 15 ottobre 1995. Tale sperimentazione sara' avviata con gradualita', avra' la durata di due mesi e sara' riferita alla tipologia di produzione maggiormente rappresentativa.

Dal mese di settembre verra' effettuata la formazione necessaria per realizzare la sperimentazione.

Il piano di formazione per tale sperimentazione sara' illustrato nella prima decade di settembre 1995. Gli indirizzi generali di formazione necessari per dare pratica attuazione alle nuove figure professionali verranno determinati entro il mese di settembre, nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo Azienda/Sindacati sottoscritto il 9 marzo 1994.

Le OO.SS. si impegnano a comunicare all'Azienda, entro il 5 settembre, i nominativi dei propri rappresentanti nelle Commissioni di cui al sopracitato protocollo.

Per tutte le esigenze connesse alla sperimentazione di cui sopra nonche' per quelle formative, l'Azienda stanziara' un miliardo di lire.

L'esigenza di una verifica quanto piu' articolata, presuppone che la sperimentazione venga effettuata in tutte le realta' aziendali e, in questo senso, verranno interessati:

- studi di ripresa televisiva nei Centri di Produzione;
- squadre di ripresa esterna e collegamenti mobili;
- Sedi senza Centro;

I modelli produttivi che verranno sperimentati saranno avviati con l'introduzione dei seguenti nuovi profili professionali:

- Tecnico della Produzione (all.2) ;
- Specializzato della Produzione (all.3) .

I piani particolareggiati della sperimentazione verranno comunicati nel mese di settembre 1995 in relazione al palinsesto ed ai piani di produzione che saranno definiti alla ripresa dell'attivita' produttiva.

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature: S. Donato*

*Handwritten signature: P. Per*

*Handwritten signature: R. Rossi?*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Per le lavoratrici ed i lavoratori interessati resta inteso che verra' corrisposto un compenso economico al termine della sperimentazione, ①

Le parti concordano che tale sperimentazione sara' sottoposta ad una prima verifica, con le OO.SS locali, assistite dalle Segreterie Nazionali, a meta' percorso.

Le figure professionali interessate alla sperimentazione saranno definitivamente introdotte dopo la verifica finale con le OO.SS. a livello nazionale.

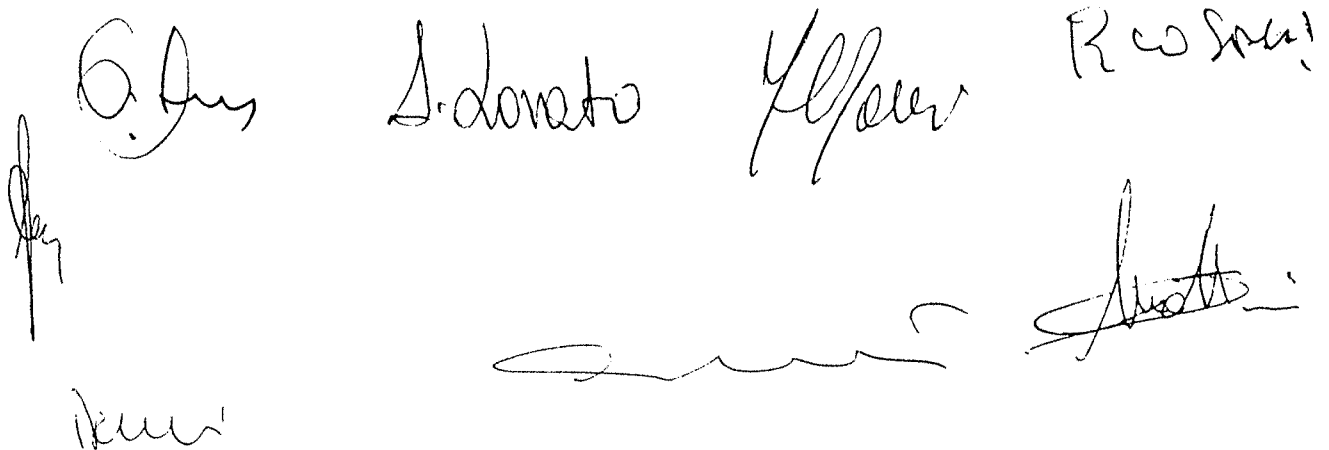
I primi di settembre verra', inoltre, comunicata la nuova organizzazione del lavoro per il settore Alta Frequenza che dal 15 ottobre, dopo i corsi di formazione e aggiornamento per gli specifici profili professionali, verra' attuata. Tale nuova organizzazione sara' soggetta ad un periodo di verifica di due mesi nel corso della quale non saranno messe in atto situazioni economiche peggiorative.

Contestualmente le parti proseguiranno gli incontri per definire il quadro complessivo dei settori aziendali interessati a modifiche organizzative e l'esame delle figure professionali che vi operano.

Pertanto il calendario degli incontri di settembre seguira' il seguente ordine:

- 1) Controllo Centrale, Messa in Onda, Vidigrafo e Sincronizzazione;
- 2) Area dei settori direttamente collegati alla produzione;
- 3) Area Amministrativa, tecnica-amministrativa ed Informatica;
- 4) Quadri;
- 5) Radiofonia.

① Il cui importo, in forma di una-tantum, viene determinato in quello corrispondente al premio di produzione parte variabile. Tale compenso viene riconosciuto al personale che abbia partecipato con continuita' e fattiva partecipazione alla sperimentazione stessa. Lo stesso importo non sara' alcun effetto legale e contrattuale -  
Roma, 28 luglio 1995



TECNICO DELLA PRODUZIONE

Il profilo professionale e' articolato su quattro livelli.

Il tecnico della produzione e' incaricato della realizzazione e installazione di impianti, della regolazione ed esercizio di apparecchiature di ripresa e/o registrazione audio e video, del montaggio elettronico, operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e, collaborando in fase di impostazione dei programmi oltreche' sulla scelta e sull'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, nonche' all'esercizio tecnico della trasmissione, come responsabile della qualita' tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza.

Nell'espletamento dei propri compiti opera su tutti gli impianti e le apparecchiature che l'Azienda utilizza, anche successivamente introdotte per innovazioni tecnologiche.

Effettua la manutenzione di primo intervento su impianti ed apparecchiature. In relazione agli assetti organizzativi esistenti, effettua la manutenzione ordinaria delle apparecchiature e degli impianti.

Provvede a tutte le operazioni relative alla messa in onda di notiziari non complessi.

Nelle Sedi senza Centro effettua la messa a punto delle telecamere ed il loro posizionamento in condizioni di illuminazione ed inquadratura predeterminate dall'operatore.

In relazione all'espletamento dell'attivita' professionale e' tenuto allo svolgimento delle relative mansioni, sia in interno che in esterno, nonche' alla guida degli automezzi sociali.

Viene confermato quanto previsto ai punti 1 e 2 dei chiarimenti a verbale delle figure professionali di pag.122 del CCL.

Roma, 28 luglio 1995

*G. J...*

*fy*

*S. Donato Pelicci*

*Basso*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Itu...*

SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

Il profilo professionale e` articolato su quattro livelli.

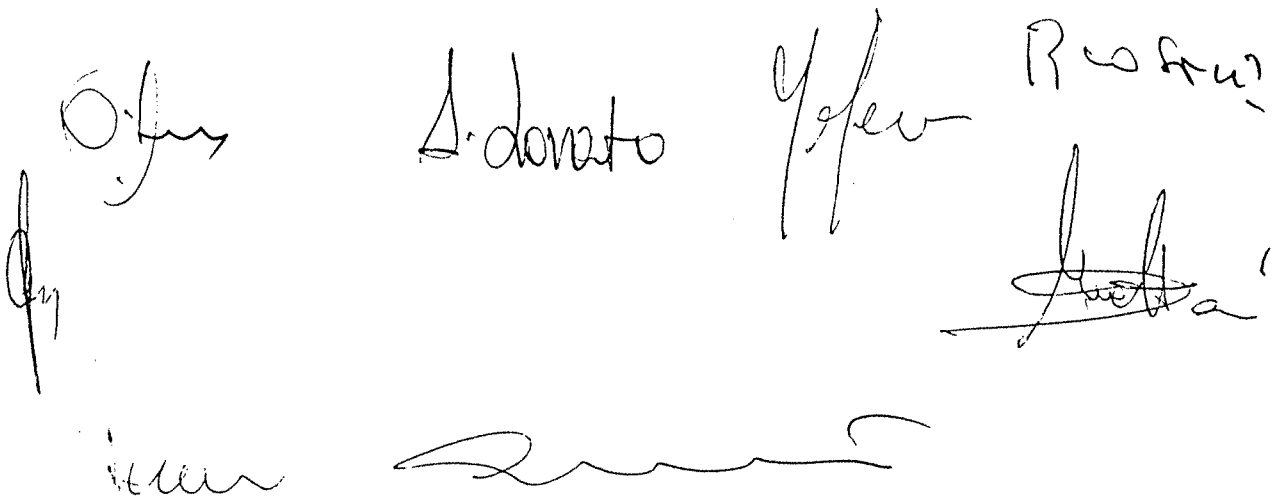
Lo specializzato della produzione effettua l'installazione, l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonche` degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione sonora. Installa opere fisse e/o mobili durante le prove e le riprese.

In relazione agli assetti organizzativi esistenti nelle Sedi regionali senza Centro, effettua la manutenzione delle apparecchiature e degli impianti nonche' l'esercizio e la manutenzione di tutti gli impianti ed apparati tecnologici necessari alla funzionalita` dei cespiti aziendali, anche in collegamento con ditte esterne.

Nell'espletamento dei propri compiti opera su tutti gli impianti e le apparecchiature che l'Azienda utilizza, anche successivamente introdotte per innovazioni tecnologiche.

In relazione all'espletamento dell'attivita' professionale di competenza, e' tenuto allo svolgimento delle relative mansioni sia in interno che in esterno, alla guida degli automezzi sociali per il trasporto di materiale e di altro personale legato all'attivita' nonche' all'esecuzione di tutte le operazioni ausiliarie e di quanto previsto ai punti 1 e 2 dei chiarimenti a verbale delle figure professionali di pag. 122 del CCL.

Roma, 28 luglio 1995

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a vertical signature, a signature that appears to be 'O. J...', a signature that appears to be 'S. donato', a signature that appears to be 'Y. J...', and a signature that appears to be 'R. S. ...'. Below these, there are two more horizontal signatures.



Relativamente agli obiettivi del Piano Industriale ed al processo di mobilità che si instaurerà con i nuovi modelli produttivi e con l'intento di favorire tale processo per il reperimento del personale per il quale sia previsto il ricorso a selezioni si procederà prioritariamente alle selezioni interne fra il personale che abbia i requisiti richiesti.

In tali casi gli idonei risultanti dalle prime fasi di selezione, saranno avviati a corsi di addestramento professionale e saranno successivamente ammessi alla prova pratica.

I dipendenti che risulteranno non idonei alla selezione non potranno partecipare a nuove selezioni, per la stessa figura professionale, prima di due anni.

Gli idonei della selezione, in possesso della necessaria idoneità fisica, saranno chiamati a ricoprire posti d'organico risultanti vacanti e sarà loro attribuita la nuova mansione entro un termine di tre mesi dal giorno di "chiusura" della selezione o entro lo stesso termine da quando il posto vacante, come tale riconosciuto, risulterà scoperto.

Tali norme andranno in vigore dalla data del presente accordo.

*In via transitoria potranno essere ammessi a selezioni anche coloro che abbiano partecipato a recenti selezioni -*

Roma, 28 luglio 1995

*O. G. S. Donato Felner B. Rossi*

*[Signature]*

*[Signature]*

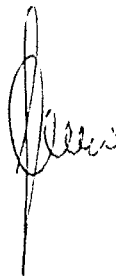
*[Signature]*

*[Signature]*

Lettera a FILIS CGIL  
FIS CISL  
UILSIC UIL  
SNATER

Relativamente a quanto previsto dal profilo professionale del tecnico della produzione in merito a "tutte le operazioni di messa in onda dei notiziari semplici", l'Azienda conferma che, in occasione della sperimentazione, tali operazioni verranno richieste per la messa in onda dei telegiornali regionali.

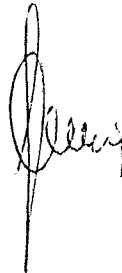
Qualora si rendesse necessario effettuare riprese, anche semplici, che prevedono la movimentazione delle telecamere, sarà in ogni caso prevista nel modello produttivo la presenza di un addetto all'area regia.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly "G. Rossi", written vertically.

Lettera a FILIS CGIL  
FIS CISL  
UILSIC UIL  
SNATER

Relativamente a quanto previsto dal profilo professionale del tecnico della produzione in merito a "tutte le operazioni di messa in onda dei notiziari semplici", l'Azienda conferma che, in occasione della sperimentazione, tali operazioni verranno richieste per la messa in onda dei telegiornali regionali.

Qualora si rendesse necessario effettuare riprese, anche semplici, che prevedono la movimentazione delle telecamere, sarà in ogni caso prevista nel modello produttivo la presenza di un addetto all'area regia.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'G' followed by a cursive name.

Alla Direzione Personale, Formazione  
e Organizzazione

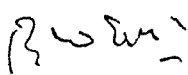
SEDE

Con riferimento alla lettera con la quale l'Azienda conferma l'esigenza di prevedere ulteriori crescite nell'ambito di linee professionali previste per i quadri "A" inseriti nel vigente C.C.L., le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto prendono atto di tale volontà aziendale, ne condividono lo spirito e finalità, che assumono particolare significato in questa fase di riorganizzazione aziendale, quale necessario anello di congiunzione con l'area dei dirigenti. Si riservano nella prevista trattativa di settembre di approfondire ulteriormente la tematica dell'area quadri nello spirito succitato.

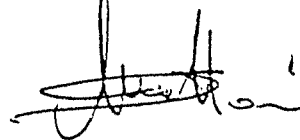
Le OO.SS. precisano inoltre che tale esigenza dovrà essere resa trasparente e riferirsi rigorosamente ad una effettiva maggiore responsabilizzazione di alcune posizioni di quadro e alla valorizzazione di spiccati apporti specialistici e organizzativi anche svincolati da linee gerarchiche.

Le scriventi OO.SS. richiedono inoltre che punto di riferimento per l'individuazione delle nuove posizioni richieste sia l'attuale configurazione dell'area quadri.

FILIS-CGIL



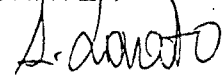
FIS-CISL



UILSIC-UIL



SNATER



Roma 2 /8 /95

VERBALE

Il giorno 19/12/1995, a conclusione di una serie di incontri sui temi dell'Alta frequenza, delle RSU e della Sperimentazione, si sono incontrati, presso la Direzione Generale, i rappresentanti della Direzione del Personale, Direzione Produzione, Direzione Risorse Testate e Coordinamento Sedi con le Segreterie nazionali e le delegazioni locali delle OO.SS. FILIS-CGIL, FIS-CISL, UILSIC-UIL E SNATER.

In via preliminare l'Azienda conferma ulteriormente che e' sospesa ogni decisione aziendale sulla creazione di una societa' esterna per gli impianti di diffusione delle trasmissioni e che, comunque, ogni eventuale iniziativa operativa di ristrutturazione o inerente nuove strategie aziendali sull'area della diffusione trasmissioni, verra' subordinata ad un preventivo ed approfondito confronto ed all'assenso delle Organizzazioni Sindacali.

Con riferimento all'attuazione degli accordi interconfederali relativi all'istituzione delle RSU, le parti concordano che a decorrere dal 18/1/1996 verra' avviato un approfondito confronto per pervenire alla predetta attuazione.

Per quanto attiene l'attuazione degli accordi del 28/7/1995 l'Azienda conferma che la Sperimentazione, oggetto dei predetti accordi, verra' avviata, per la figura dello specializzato della produzione, presso i Centri di produzione, le Riprese esterne ed i Collegamenti mobili e, per le figure del tecnico della produzione e specializzato della produzione, nelle seguenti sedi senza centro : Ancona - Pescara - Bari - Trieste - Bologna - Trento.

La Sperimentazione, la cui durata non sara' superiore ai tre mesi, avra' inizio entro la fine di gennaio 1996. Entro il mese di marzo 1996 l'Azienda incontrera' le rappresentanze locali, assistite dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti l'accordo del 28/7 u.s. al fine di avviare una prima fase di verifica. Entro il mese di aprile 1996, le parti si impegnano a definire l'intero assetto classificatorio riferito a tutte le figure professionali.

Il giorno 11/1/1996, in attuazione del Protocollo delle relazioni industriali del marzo 1994, e' convocata, alla presenza delle Segreterie Nazionali, una riunione per avviare i lavori del Comitato per la formazione che dovra' seguire, per quanto di competenza, la Sperimentazione.

*[Handwritten signatures: Filis, Idovato, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]]*

In ottemperanza agli accordi di luglio, entro il 10 gennaio p.v. e' convocata una riunione per definire, i termini della sperimentazione della nuova figura del tecnico della produzione nei settori Controllo Centrale, Vidigrafo, Messa in onda, Sincronizzazione e Collegamenti mobili ed il giorno 16 gennaio viene convocata una riunione inerente gli impegni assunti in merito all'Alta Frequenza.

Antoniodonato

Blossini

M. Pavesi

~~Antonino~~

Pavesi

## DICHIARAZIONE D'INTENTI

In relazione al rinnovo biennale della parte economica del contratto collettivo di lavoro aprile 95 le parti concordano altresì di affrontare le seguenti tematiche:

- 1) più puntuale definizione della normativa che disciplina l'utilizzazione del personale oltre l'orario normale di lavoro
- 2) in relazione al previsto slittamento della classificazione al 98 applicazione parziale delle figure professionali dello specializzato e del tecnico della produzione, e verifica a conclusione del presente accordo delle altre figure professionali eventualmente interessate a ridefinizione e riclassificazione
- 3) ampliamento criteri applicativi dei contratti a tempo determinato.

In relazione al positivo esito del negoziato, che prevede anche la definizione della parte economica, le parti, in apposito confronto determineranno in linea con le intese contrattuali e del prot. 93, le modalità tecniche di erogazione del premio di produzione.

