

IPOTESI DI ACCORDO

In data 8 giugno 2000 in Roma,

tra

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

e

SLC-CGIL, FISTEL CISL, UILSIC-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 del 6 aprile 1995 per quadri, impiegati ed operai dipendenti della Rai Radiotelevisione italiana S.p.A. e di Rai Cinema S.p.A., la cui applicazione è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della RAI e dei lavoratori delle Società di cui sopra.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società RAI - Radiotelevisione Italiana S.p.A., Rai Sat S.p.A., Rai Way S.p.A. e, a partire dal conferimento prossimo venturo, Rai Cinema S.p.A. ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dalle Società medesime con qualifica di quadro, impiegato e di operaio.
2. Le norme del presente contratto si applicano altresì, in quanto compatibili, ai lavoratori delle società di cui al precedente punto 1 assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con le esclusioni e con le previsioni specifiche di cui al successivo articolo "Rapporto di lavoro a tempo determinato".

RICONOSCIMENTO ANZIANITA' PREGRESSA

1. Nell'ambito della possibile mobilità intersocietaria dei lavoratori dipendenti da una delle Società del Gruppo RAI alle quali si applica il presente contratto, le ipotesi di passaggio saranno individuate in base a criteri organizzativi in ordine alle esigenze di volta in volta verificabili e saranno attuate mediante cessione del contratto individuale di lavoro dei dipendenti interessati, da perfezionarsi con il consenso dei medesimi, ai sensi dell'art. 1406 C.C. con conseguente riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso la Società di provenienza e mantenimento della previdenza ed assistenza integrative. Le quote di TFR verranno trasferite unitamente al dipendente nella nuova Società. Saranno, inoltre, mantenute le anzianità convenzionali individualmente riconosciute.
2. Per i lavoratori provenienti da Società controllate alle quali non si applica il presente contratto, nel computo dell'anzianità di servizio sarà, comunque, utilmente considerato il periodo trascorso alle dipendenze delle predette Società, ivi incluse le anzianità convenzionali eventualmente già riconosciute.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, nei confronti del personale in servizio, vengono fatti salvi i diritti maturati ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCL 6 aprile 1995.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

La nuova organizzazione della RAI - Radiotelevisione Italiana, articolata in Corporate, Direzioni di Servizio, Divisioni e la costituzione di Società separate alle quali viene applicato il presente CCL, pone l'esigenza di adeguare l'attuale sistema di informazione e confronto Azienda/Sindacato, al fine di realizzare uno strumento avanzato di moderne relazioni industriali in un quadro concertativo, articolato e sistematico di rapporti.

Pertanto, nella logica della partecipazione e del confronto - quali presupposti di base per definire i criteri operativi di gestione della nuova realtà indispensabili per garantire adeguati livelli di produttività e competitività nell'attuale sistema di mercato e per realizzare la tutela di livelli occupazionali atti a confermare il ruolo e la centralità del servizio pubblico assicurato nell'ambito del nuovo e più articolato assetto del sistema radiotelevisivo derivante dal cambiamento degli scenari esterni in cui la RAI deve operare e nell'interesse principale dell'utenza - le Parti esprimono il comune intendimento di procedere all'approfondimento ed alla definizione di un nuovo impianto normativo in grado di meglio servire gli obiettivi e le strategie aziendali.

Alla luce di questi orientamenti, dei quali le Parti si danno atto ed in considerazione anche delle eventuali ulteriori esigenze di adeguamento organizzativo correlate alle spinte del mercato considerevolmente concorrenziale del settore, nonché in linea con la necessaria attenzione alla qualità del servizio ed all'innalzamento dei livelli complessivi di efficienza, le Parti stipulanti ribadiscono la primaria esigenza di accrescere, con la necessaria trasparenza, la conoscenza e la consapevolezza delle problematiche qualitative del servizio erogato, con particolare riferimento a tutti quegli elementi che potranno formare oggetto di innovazioni strategiche ed organizzative.

Il sistema di relazioni industriali che ne scaturisce farà quindi riferimento ad aree di informazione e di confronto secondo l'articolazione di seguito descritta.

Restano ovviamente salve, dal presente sistema di informazione e confronto, le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e dalla riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

1. Materie di confronto

1.1 Livello di Corporate – Segreterie Nazionali

La Direzione Generale della Rai esporrà alle OO.SS nazionali stipulanti, con cadenza non inferiore al quadrimestre:

- a) le linee delle politiche di Gruppo definite nel Piano triennale in ordine all'assetto occupazionale, alla programmazione economica e finanziaria, agli investimenti e agli appalti;
- b) le linee di sviluppo tecnologico ed i relativi riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, nonché le ripercussioni che l'evoluzione della tecnologia, del mercato e dei servizi potrà avere sulle articolazioni professionali globali, anche ai fini dei processi di mobilità professionale;
- c) la dinamica dei modelli organizzativi, della produttività ed in generale dei principali indicatori che riguardano il fattore lavoro;
- d) i progetti in materia di formazione e di riqualificazione professionale;
- e) l'esame del quadro concernente l'applicazione delle politiche sulle pari opportunità, anche alla luce dei lavori dell'apposita Commissione Paritetica.

1.2 Livello di Divisione e di Società – Segreterie Nazionali

Questo livello di confronto si realizza tra le 00.SS. nazionali stipulanti assistite dal Coordinamento nazionale e le Divisioni e le Società cui si applica il presente CCL, assistite dalle competenti strutture della Corporate, al fine di garantire tutela e criteri omogenei nei confronti della generalità del personale; al riguardo, vengono previsti incontri semestrali per la trattazione delle seguenti materie:

- a) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura dei palinsesti radiofonici e televisivi ed i conseguenti piani annuali di produzione;
- b) gli indirizzi produttivi interni;
- c) gli indirizzi produttivi connessi agli acquisti, alle coproduzioni, agli appalti ed il ricorso al lavoro atipico;
- d) gli affinamenti del sistema organizzativo e dei modelli produttivi in corso di vigenza del contratto;
- e) i criteri che presiedono alla mobilità orizzontale e verticale ed alle politiche premianti e di valutazione del personale a livello divisionale, interdivisionale e societario.

Ed in via consuntiva:

- f) l'incidenza che hanno avuto sulla produzione gli eventuali appalti, precisandone la natura;
- g) i dati sui contratti a tempo determinato, di formazione/lavoro, di apprendistato, di lavoro

interinale suddivisi per profili professionali.

1.3 Livello di Unità Produttiva – R.S.U. e Strutture territoriali

Costituisce momento di informativa e confronto tra i Responsabili delle Unità Produttive e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, assistite eventualmente dalle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, l'esame dei sottoelencati argomenti:

- a) esposizione del piano produttivo locale;
- b) conseguenze delle innovazioni di carattere tecnologico, tecnico-organizzativo e professionale sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- c) articolazione degli orari di lavoro;
- d) modelli organizzativi di riferimento che comportino l'adozione di specifiche soluzioni anche a carattere sperimentale e che tengano conto di particolari caratteristiche locali;
- e) iniziative di formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, tenuto conto, in particolare, dei mutamenti e delle connotazioni evolutive connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali in atto;
- f) consistenza degli appalti di servizio e degli appalti di produzione ed incidenza di quest'ultimi sulla produzione;
- g) tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- h) previsione sul ricorso ai contratti a tempo determinato, di formazione/lavoro, di apprendistato, di lavoro temporaneo;
- i) i dati consuntivi del lavoro straordinario.

Verrà fornita, inoltre, con cadenza annuale e, a richiesta delle parti, semestrale, specifica informativa, nel rispetto della normativa in materia di privacy, relativa ai dati di organico di ciascuna Unità Produttiva suddiviso per categorie professionali e settori di lavoro.

Saranno oggetto di confronto a livello di Unità Produttiva le vertenze presentate dalle R.S.U. le cui ricadute non determinino modifiche sull'assetto normativo e sull'organizzazione del lavoro definiti dal CCL e dagli accordi di livello nazionale.

Le Parti - fermi restando transitoriamente gli attuali ambiti di rappresentanza delle RSU della Rai, come definiti dagli accordi del 20 febbraio 1998, sino allo svolgimento delle prossime elezioni - convengono sulla necessità di ridefinire l'articolazione delle Unità Produttive e, conseguentemente, gli ambiti di rappresentanza delle RSU in maniera coerente con la nuova organizzazione adottata dall'Azienda.

Per quanto attiene la costituzione delle RSU nell'ambito delle altre Società cui si applica il

presente CCL, le Parti convengono di avviare uno specifico confronto in linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 che si intende integralmente richiamato in questa sede.

2. Osservatorio Nazionale

Viene costituito, nell'ambito del sistema avanzato di interlocuzione che le Parti intendono riaffermare, l'Osservatorio Nazionale quale strumento strategico di analisi e verifica dell'aderenza del Contratto Collettivo di Lavoro all'evoluzione degli scenari del comparto radiotelevisivo. Esso è costituito da Rappresentanti dei competenti organismi di Corporate, integrati eventualmente di volta in volta dai Rappresentanti delle Divisioni e delle Società per le materie di competenza, e da due Rappresentanti per ciascuna OO.SS. nazionale stipulante.

All'Osservatorio Nazionale, che si riunisce di norma con cadenza trimestrale, è demandato l'esame delle problematiche attinenti:

- a) l'andamento e le prospettive del mercato nazionale ed internazionale del settore della multimedialità;
- b) le nuove iniziative, le nuove tecnologie, i nuovi insediamenti, i nuovi modelli produttivi che comportino significativi riflessi sull'occupazione, sulla mobilità e sulle condizioni di lavoro e sulle professionalità;
- c) i criteri generali in ordine alle iniziative di reclutamento e di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- d) la situazione relativa all'attuazione delle politiche sulle pari opportunità e, con cadenza biennale, saranno forniti i dati previsti dall'art. 9, comma 1, della legge n. 125 del 10/4/91 e dai Decreti Ministeriali applicativi;
- e) l'andamento delle prospettive occupazionali, anche nell'ipotesi di sviluppare forme innovative relative alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa;
- f) il monitoraggio della fase di consolidamento del nuovo sistema di classificazione del personale e dei relativi profili professionali.

L'Osservatorio, potrà, in particolare, promuovere e curare la predisposizione di studi, pareri e proposte sulle materie oggetto di studio.

Non rientrano nelle competenze dell'Osservatorio:

- la materia dei licenziamenti individuali e collettivi e quella dei trasferimenti d'Azienda ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali vigenti;

- la materia relativa ai provvedimenti disciplinari come regolamentata dal CCL;
- le materie di competenza delle RSU individuate al precedente punto 1.3 “Materie di confronto - Livello di Unità Produttiva”.

3. Procedure di conciliazione delle controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono.

Le controversie attinenti l'applicazione delle normative contrattuali e di legge verranno di norma esaminate tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Unitarie ovvero, in mancanza, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti.

La discussione delle vertenze verrà affrontata entro trenta giorni dalla loro presentazione e si esaurirà con predisposizione di specifico verbale. Tale termine potrà essere prorogato ulteriormente su richiesta di una delle Parti nel caso in cui si rendano necessari ulteriori accertamenti.

Qualora non si raggiunga un accordo tra l'Azienda e la RSU la vertenza, a richiesta di una delle Parti, potrà essere sottoposta nei quindici giorni successivi ad un ulteriore esame con le Organizzazioni territoriali sindacali e datoriali. In caso di mancato accordo la vertenza potrà essere sottoposta, nei successivi quindici giorni, ad un ulteriore esame con le Organizzazioni nazionali sindacali e datoriali.

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

Le vertenze già discusse e definite non verranno riproposte dal Sindacato a meno che non siano intervenuti mutamenti nella situazione o nuovi elementi che possano incidere nella valutazione della vertenza stessa.

4. Procedura di conciliazione dei conflitti di lavoro

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

- le valutazioni da parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le Parti entro 5 giorni dal verificarsi della situazione di conflittualità o comunque entro il termine concordato per la ricerca di un accordo in sede aziendale;

- trascorso tale termine, in caso di mancato accordo in sede aziendale, le Parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, dovranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni successivi. Questa seconda fase si svolgerà presso l'Associazione degli Industriali territorialmente competente;
- le Parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le Parti non procederanno ad azioni dirette.

Nel caso la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo di ciascun settore aziendale, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione all'Azienda con un preavviso correlato alle caratteristiche del settore aziendale e comunque non inferiore a 12 ore.

5. Istituti di carattere sindacale

5.1 Comitato Nazionale per la Sicurezza

Le Parti, nel confermare l'impegno comune in ordine ad un sistema partecipato di diffusione delle conoscenze in materia di salute, sicurezza ed ambiente, confermano la vigenza del Comitato Nazionale per la Sicurezza sul lavoro con lo scopo di esaminare i problemi relativi alla formazione ed informazione dei lavoratori per armonizzare gli impegni contrattuali previsti dall'art. 51 del CCL con le disposizioni previste negli artt. 20, 21 e 22 del decreto legislativo n. 626/1994, nonché con quanto previsto in materia dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 e dall'accordo sottoscritto in sede Intersind tra l'Azienda e le OO.SS. il 12 dicembre 1995 (incluso il regolamento di funzionamento allegato).

5.2 Commissione Pari Opportunità

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'accordo del 20 febbraio '98 in materia di agibilità sindacale, convengono sull'opportunità di confermare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo/donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità al lavoro e nei lavoro, discriminando anche in via

indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

A questa Commissione, composta da otto membri dei quali quattro designati dalla Rai e quattro dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, sono assegnati i seguenti compiti:

- configurare condizioni che possano concorrere ad uno sviluppo dell'occupazione femminile nei vari settori aziendali, anche attraverso specifici processi formativi;
- promuovere azioni positive al fine di individuare e rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono le pari opportunità e la valorizzazione del lavoro delle donne;
- agevolare, anche attraverso il ricorso al part-time, la collocazione su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

A tal fine alla Commissione Nazionale Paritetica vengono forniti, compatibilmente con la normativa vigente, con cadenza semestrale, i dati base, scorporati, relativamente alla situazione del personale in Azienda.

Con l'obiettivo di migliorare la conoscenza delle realtà locali, la Commissione Nazionale potrà avvalersi dell'assistenza di referenti che, in ogni realtà locale, verranno indicati dalle rappresentanze sindacali localmente costituite e dai rappresentanti aziendali delle singole Unità Produttive.

* * *

Le competenze della Commissione Pari Opportunità e della Commissione Nazionale per la Sicurezza che si caratterizzano come espressione di rapporto partecipativo, presentano finalità di studio, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, che potranno realizzarsi, anche nella predisposizione di studi, pareri e proposte.

* * *

Con la presente intesa le Parti si danno atto di aver costituito consensualmente un nuovo regime di relazioni industriali, adeguando ed integrando, in tal modo, quanto previsto nel precedente Protocollo del 2 marzo 1994.

Chiarimento a verbale

In relazione alle previsioni della Legge 12.6.1990 n. 146 art. 2, comma 2 come modificato dalla Legge 11.4.2000 n. 83, le Parti si incontreranno entro il 15 giugno 2000 al fine di definirne la operatività nelle Aziende del Gruppo.

Le Parti si incontreranno entro la medesima data per definire il regolamento attuativo inerente il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale.

FLESSIBILITÀ' DEL LAVORO E APPALTI

Le Parti stipulanti, coerentemente con i mutamenti intervenuti a livello legislativo, concordano sulla necessità dell'introduzione nel presente contratto di strumenti di flessibilità in entrata e nel corso del rapporto, idonei a soddisfare le particolari esigenze delle Aziende, caratterizzate da variazioni, non sempre programmabili, delle relative produzioni ed attività.

Pertanto, le Parti si danno atto della necessità che le potenzialità produttive interne alle Aziende vengano utilizzate in modo da ottenerne la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione e che il ricorso a forme di appalto venga effettuato considerando, comunque, l'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle risorse interne.

Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Aziende confermano che già attuano, a partire dalla stesura delle clausole del capitolato, tutti i meccanismi necessari affinché le ditte appaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, con riferimento sia a quelle relative alla tutela del lavoro che a quelle in materia di sicurezza e salute, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.

Le Aziende prevederanno, altresì, clausole per una verifica in corso d'opera di dette condizioni, anche su specifica segnalazione delle OO.SS..

Le Aziende confermano, inoltre, l'impegno assunto al punto 1.2 del sistema di relazioni industriali.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dalle leggi vigenti in materia, dall'accordo Interconfederale del 18 dicembre 1988 (e successive proroghe), nonché dalle norme del presente CCL, in quanto compatibili con la natura del rapporto.
2. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non si applicano le seguenti norme del presente CCL:
 - Premio di Risultato;
 - Assegno di nuzialità;
 - Aspettativa;
 - Assicurazione per infortuni extra-professionali;
 - Previdenza e assistenza aziendali.
3. Al lavoratore assunto a tempo determinato saranno concessi i permessi retribuiti indicati all'articolo "Permessi" in misura proporzionale - da calcolarsi su anno solare - rispetto alla durata del contratto a termine, con l'eccezione di quanto previsto al comma 5 del predetto articolo, per il quale si fa rinvio alle norme di legge.
4. In applicazione dell'art.23 della L.28 febbraio 1987 n.56 e dell'Accordo Interconfederale, è consentita l'apposizione di un termine nelle seguenti ipotesi:
 - a) per un programma od una pluralità di specifici programmi;
 - b) quando si verificano incrementi di attività per punte di lavoro connesse ad eventi di rilievo nell'ambito radiotelevisivo dei programmi e dell'informazione e/o correlati ad impegni con organismi a carattere internazionale;
 - c) per nuove attività di tipo sperimentale;
 - d) quando si verificano incrementi di attività in dipendenza di commesse conferite da terzi che non sia possibile eseguire utilizzando il normale organico ed in base ai normali programmi di lavoro;
 - e) quando sia necessario sostituire dipendenti a tempo indeterminato:
 - in regime di distacco presso altre strutture aziendali o presso altre Società del Gruppo per un periodo non superiore ad un anno.
 - partecipanti a corsi di formazione e/o di aggiornamento e/o addestramento professionale, anche per periodi non consecutivi e in sostituzione di uno o più dipendenti;
 - sospesi dal servizio o sottoposti a restrizione della libertà personale;
 - dichiarati temporaneamente inidonei da una struttura sanitaria pubblica a

svolgere le mansioni assegnate ai sensi della legge n. 626 del 1994.

5. Le assunzioni a termine nelle ipotesi delle lettere b), c) e d) potranno avvenire con anticipo rispetto alle attività previste, purché ad esse preordinate ed anche in sostituzione di lavoratori a tempo indeterminato distolti dalle ordinarie incombenze ed adibiti all'esecuzione di attività connesse alle previsioni di cui alle predette lettere.
6. Le assunzioni a termine nelle ipotesi di cui alla lettera e) ed in tutte le ipotesi di sostituzione previste dalle norme vigenti, potranno avvenire con anticipo, non superiore a 15 giorni, sull'inizio previsto della assenza.
7. Le parti stabiliscono di fissare, nella misura del 15%, il numero percentuale - da calcolarsi in unità/anno equivalenti - dei lavoratori che, in base alle ipotesi di cui al presente punto 4, lettere a), b), c), d), e), possono essere assunti dalle Società cui si applica il presente contratto collettivo con contratti di lavoro a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Il predetto limite del 15% di unità anno equivalenti si intende riferito a tutto il personale a tempo indeterminato risultante dalla somma degli organici delle Società di cui sopra.
8. Nella determinazione dei livelli d'inquadramento del personale assunto a termine si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa area professionale.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1) per "programma" nonché per specifici programmi nell'ambito del punto 4 a) del presente articolo deve intendersi: una o più trasmissioni, spettacoli o produzioni (anche nell'ambito dell'home video, di internet e della programmazione satellitare e/o di progetti multimediali), anche a carattere continuativo, ciclico o di contenitore, purché individuati ed indicati nel contratto a termine.
- 2) per "eventi di rilievo nell'ambito radiotelevisivo dei programmi e dell'informazione e/o correlati ad impegni con organismi a carattere internazionale" (punto b) del presente articolo) si intendono: tutti quegli eventi che, pur se prevedibili, per la loro modalità, durata o portata, nonché per la loro concomitanza e/o rilevanza informativa determinino un incremento dell'attività cui non si possa far fronte ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali.

NOTA A VERBALE

1. Nell'ambito dell'istituendo gruppo di lavoro di cui all'art. "Previdenza Integrativa", verrà esaminata la possibilità di estendere il trattamento di previdenza integrativa ai lavoratori a tempo determinato.
2. Le Parti concordano la modifica delle norme in atto al fine di estendere l'assistenza sanitaria integrativa, in analogia con le norme vigenti per i pensionati, ai lavoratori disciplinati dal presente articolo.
3. Le Parti definiranno entro il 30 giugno 2000, a livello di ogni singola Azienda, il numero massimo di unità anno da assumere a tempo determinato.

LAVORO TEMPORANEO

L'Azienda si riserva la facoltà di ricorrere alla tipologia dei contratti di lavoro temporaneo nel rispetto delle norme di legge e di accordo interconfederale vigenti.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per lavoro a tempo parziale (part-time), in applicazione di quanto previsto dall'art. 1 del decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000, si intende il rapporto di lavoro prestato con orario inferiore rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
2. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
 - a) orizzontale: quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) verticale e ciclico: quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi anche secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b) del precedente punto 2), nei limiti temporali stabiliti dal successivo punto 4.
4. La durata della prestazione ridotta deve essere ricompresa nelle seguenti fasce:
 - Da 16 a 32 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario settimanale;
 - Da 69 a 138 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario mensile;
 - Da 832 a 1664 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario annuale.
5. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi :
 - volontarietà di entrambe le parti;
 - reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, trascorsi almeno 12 mesi e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni e per la stessa unità produttiva.
6. La retribuzione diretta ed indiretta, attuale e differita, dei lavoratori a part-time sarà commisurata proporzionalmente alla ridotta durata della prestazione.
7. Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.
8. Nel caso di part-time verticale, le Aziende potranno richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, nel rispetto di quanto previsto all'art. Lavoro Straordinario, Festivo, Domenicale, Notturmo, in relazione alle giornate di attività

lavorativa.

9. Nel caso di part-time di tipo orizzontale – che in ragione delle esigenze aziendali non si applica al personale direttivo – le Aziende potranno richiedere, previo consenso al lavoratore, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quelle concordate, in occasione di punte di più intensa attività, di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di lavoratori con diritto alla conservazione del posto ovvero per specifiche esigenze. In tal caso il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura di 2 ore giornaliere ovvero di 260 ore annue. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro i suddetti limiti sono retribuite con la maggiorazione del 10%; le ore di lavoro supplementare, svolte in misura eccedente le 2 ore giornaliere, ovvero le 260 ore annue, sono retribuite con la maggiorazione del 50%.
10. Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentito anche nelle ipotesi di assunzione a termine previste dall'art: Rapporto di Lavoro a Tempo Determinato del presente contratto.
11. In relazione alla possibilità, connessa alla variabilità delle esigenze organizzative, di modificare – previo consenso espresso del lavoratore – la collocazione temporale della prestazione lavorativa concordata, il lavoratore che vi acconsente ha comunque diritto alla maggiorazione stabilita alla lettera a) dell'art. Variabilità Turni, ferme restando le più elevate maggiorazioni previste dal citato articolo ove ne ricorrano i presupposti.

Nota a verbale

Le parti convengono sul fatto che il ricorso al part-time non determini situazioni di discriminazione sul versante professionale.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. Le parti convengono che le domande di trasformazione a tempo parziale - nell'ambito delle possibilità concesse dalla situazione organizzativo-produttiva – saranno positivamente valutate dall'Azienda sulla base delle seguenti priorità:
 - lavoratori che debbano accudire figli fino al compimento di 3 anni;
 - lavoratori che debbano assistere genitori, coniuge o convivente, figli ed altri familiari conviventi senza altra possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti.

In caso di valutazione negativa da parte dell'Azienda, in relazione alla infungibilità, sarà

svolto un confronto con la RSU per individuare una idonea soluzione.

2. Nel caso di part-time verticale settimanale le giornate di ferie dovranno essere opportunamente riproporzionate nell'ambito della settimana.

Pertanto le giornate di ferie spettanti andranno divise per:

1,5 nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali;

2 se articolare su tre giorni settimanali;

3 se articolato su due giorni settimanali.

Eventuali residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 daranno diritto ad una mezza giornata di ferie. Quelli superiori allo 0,50 daranno diritto ad un'intera giornata di ferie.

Lo stesso principio dovrà essere ai PR ed ai PF, se spettanti.

Nel caso di part-time verticale mensile o annuale le giornate di ferie, i PR e PF dovranno essere opportunamente proporzionati in relazione all'effettiva prestazione lavorativa.

Gli eventuali residui frazionari di ferie, PR e PF dovranno essere arrotondati per eccesso o per difetto se superiori o inferiori allo 0,50.

3. Nel caso di part-time verticali, il numero dei permessi di cui all'articolo "Permessi" del presente contratto è determinato utilizzando i criteri di cui al precedente punto 8.
4. I lavoratori impegnati con part-time orizzontale possono fruire della mensa aziendale purché la prestazione lavorativa ridotta sia di almeno 4 ore giornaliere e l'orario di lavoro concordato termini dopo le ore 14,00 (o dopo le ore 20,00) fatte salve eventuali diverse pattuizioni individuali.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

1. In considerazione della opportunità di favorire l'inserimento e la formazione professionale dei giovani l'Azienda fa ricorso ai contratti di formazione e lavoro secondo le vigenti norme di legge in materia (L. 863/84; L. 407/90; L. 451/94; L. 196/97), l'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 (e successive proroghe), l'intesa Confindustria/Sindacati del 31 gennaio 1995 e la nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 febbraio 2000.
2. Ai contratti di formazione e lavoro presenti in Azienda si applicano le norme del presente CCL con le eccezioni indicate all'articolo relativo ai contratti a tempo determinato.

Nota a verbale

Le parti fanno salva, per quanto di ragione, l'efficacia dell'accordo Intersind/OO.SS. del 5 gennaio 1990 e successive proroghe.

APPRENDISTATO

Le Parti, valutata l'opportunità di considerare attivamente il ricorso all'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato quale regolato dall'art. 16 della L. 24 giugno 1997, n. 196 e successive disposizioni si impegnano a definire il regime normativo contrattuale applicabile alternativo, condizionato alla cessazione dell'istituto del Contratto di Formazione e Lavoro.

INDENNITA MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono che le peculiari caratteristiche della produzione radiotelevisiva, connotata dalla imprevedibilità degli eventi, rendono necessaria l'adozione di istituti di flessibilità che consentano di adibire il personale alle affettive esigenze di produzione che di volta in volta si presentano.

Premesso quanto sopra e tenuto conto della mancata limitazione degli orari di lavoro, è facoltà dell'Azienda programmare gli orari di lavoro settimanali del personale operante stabilmente in produzione (successivamente indicato ai successivi punti 3 e 4) nei limiti e nelle previsioni di cui all'articolo "Lavoro Straordinario, Festivo, Domenicale e Notturmo".

Pertanto:

1. Le Parti convengono di unificare le indennità del 33% e 25% lettera a) attraverso l'individuazione di una nuova indennità pari all'8% di stipendio individuale e della indennità di contingenza, fermi restando i compensi previsti dall'articolo "Lavoro straordinario, festivo, domenicale e notturno" in rapporto alle ore effettivamente prestate, quelli previsti dall'articolo "Variabilità turni" e le maggiorazioni di cui agli articoli "Orario di lavoro" e "Riposo settimanale".
2. L'indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del TFR, ferie, permessi retribuiti, tredicesima e quattordicesima mensilità ed assorbe l'indennità di laboratorio.
3. Detta indennità si applica a: programmista-regista - assistente alla regia - operatore di ripresa - organizzatore-ispettore di produzione - tecnico della produzione (tecnici e tecnici di produzione dei Centri di produzione TV e RF e delle sedi regionali) - specializzato della produzione (specializzato di ripresa, specializzato di studio e ausiliari che confluiranno nel profilo) - macchinista - truccatore-parrucchiere - addetto ai costumi - montatore - grafico, operatore animatore - addetto post produzione consulente musicale - compositore video - elettricista di manutenzione (limitatamente agli elettricisti di manutenzione attualmente inquadrati nei laboratori BF dei Centri di Produzione TV ed RF e delle Sedi regionali).
4. Le Parti convengono che l'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente punto 1, considerate le particolari condizioni operative, si applica anche al personale impiegatizio (impiegati di redazione, assistente ai programmi, documentatori) che, inseriti nell'ambito delle testate giornalistiche televisive o radiofoniche nazionali, operano nelle redazioni tematiche, di fascia e di coordinamento, nonché agli impiegati inseriti negli uffici produzione dei Centri di produzione.

5. Tale indennità non si applica al personale disciplinato dall'articolo "indennità maggiori prestazioni".
6. A coloro che attualmente percepiscono il trattamento di cui agli artt. 12 lett. a) e 13 del CCL 6/4/1995 viene riconosciuto mensilmente, a titolo di forfait straordinari (che assorbe fino a concorrenza il lavoro straordinario reso ad eccezione del lavoro effettuato nella c.d. "sesta giornata"), l'importo teorico alla data di sottoscrizione del presente CCL, derivante dalla differenza tra l'ammontare individuale delle indennità precedentemente previste e quello dell'indennità dell'8%.
7. Nei confronti del personale anzidetto continuano ad applicarsi gli altri trattamenti vigenti.
8. Ai tecnici della produzione e agli elettricisti di manutenzione citati al precedente punto 3, che attualmente non fruiscono delle indennità ex art. 12 lett. a) e 13, verrà attribuito su base convenzionale il trattamento previsto al punto 1.

INDENNITÀ MAGGIORI PRESTAZIONI

1. Ai lavoratori inquadrati a livello apicale dei profili menzionati nella successiva nota a verbale, 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.
2. La predetta indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del trattamento di fine rapporto, delle ferie e dei permessi retribuiti, della 13a e della 14a mensilità ed assorbe i compensi per lavoro straordinario e le maggiorazioni previste dagli articoli Orario di Lavoro e Riposo settimanale.
3. Ai lavoratori di cui al presente articolo continuano ad applicarsi gli altri trattamenti vigenti.

Nota a verbale

1. L'indennità maggiori prestazioni si applica ai lavoratori con qualifica di "quadro", al restante personale inquadrato nel livello 1 ed al personale inserito a livello apicale dei profili di Grafico-Operatore Animatore, Geometra, Consulente musicale, Documentatore, Assistente ai programmi, Arredatore, Costumista, Organizzatore – Ispettore di produzione.
2. Per il personale a part time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo articolo "Rapporto di lavoro a tempo parziale".
3. Al personale impiegatizio che maturerà, successivamente al 1 luglio 2000, l'inquadramento in livello 3, verrà corrisposta – in ragione della esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 1 dell'articolo "Indennità mancata limitazione orario di lavoro".

Norma transitoria

Al personale diversamente inquadrato rispetto a quello indicato al punto 1 della Nota a Verbale che, alla data di sottoscrizione del presente CCL, fruiva dell'indennità maggiori prestazioni, il relativo importo verrà mantenuto a titolo di forfait per lavoro straordinario e determinato con le modalità in vigore precedentemente alla sottoscrizione del presente CCL. Detto forfait assorbe le maggiorazioni ed i compensi previsti dagli articoli (ex 10, 14, 15 e 17) del presente contratto.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, DOMENICALE, NOTTURNO

1. È nella facoltà dell'Azienda di richiedere ai lavoratori di compiere lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi 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 52 ore settimanali.
2. Si considera lavoro straordinario, per il lavoratore cui si applica la disciplina legale sull'orario di lavoro, quello compiuto oltre le 39 ore settimanali.
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.
4. Si considera lavoro notturno, ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo, la prestazione lavorativa svolta le ore 20.00 e le ore 06.00, mentre ad ogni altro fine si fa riferimento a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532.
5. Le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata nelle seguenti misure:

straordinario feriale diurno	30%
straordinario feriale notturno	70%
straordinario domenicale diurno	50%
straordinario domenicale notturno	75%
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 abbandonato la sede di lavoro e che venga chiamato a

prestare lavoro straordinario non in continuità con i turni di servizio della giornata deve essere garantita la retribuzione corrispondente ad almeno due ore di lavoro straordinario con le prescritte maggiorazioni. La presente disposizione non si applica al personale che abbia l'abitazione sul luogo di lavoro.

10. La liquidazione del lavoro straordinario viene effettuata mese per mese.

11. Le ore di lavoro festivo, diurno e notturno, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e di contingenza, maggiorata nelle seguenti misure:

lavoro festivo diurno	60%
lavoro festivo notturno	85%

12. Le ore di lavoro festivo prestato nelle giornate di 1 gennaio, 15 agosto, 25 dicembre, Pasqua, 1 maggio, vengono retribuite con una maggiorazione del 150% della quota oraria di stipendio e contingenza. Detta maggiorazione viene elevata al 165% per le prestazioni rese in lavoro notturno sino alle 24 ed al 175% per le prestazioni rese dalle 24 alle 6.

13. 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.

14. 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. "Indennità speciali", computate ai sensi dell'articolo medesimo ai fini del compenso del lavoro straordinario nella misura del 50%.

15. Le ore di lavoro ordinario compiute in giornata domenicale saranno retribuite con la sola maggiorazione calcolata sullo stipendio individuale normale e sull'indennità di contingenza, nelle seguenti misure:

lavoro domenicale diurno	40%
lavoro domenicale notturno	60%

16. Quando il turno di lavoro ordinario ha inizio tra le ore 05.00 e le 06.30 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 dell'indennità di contingenza.

17. Quando il turno di lavoro ordinario ha inizio 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 dell'indennità di contingenza.

18. Quando il turno ordinario viene effettuato per il 75% in orario notturno, sarà liquidata la maggiorazione prevista per il lavoro notturno per l'intero turno di lavoro.
19. Ai lavoratori cui venga fissato continuativamente un orario a turni avvicendati nelle 24 ore verrà corrisposta, in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, un'indennità pari al 21% della retribuzione presa a base per il calcolo del lavoro straordinario.
20. Quando il lavoro termina oltre il normale orario di lavoro del servizio pubblico di trasporto 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.
21. 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 previsto dall'art. Indennità Speciali per il lavoratore che effettua l'orario di 39 ore settimanali e per 156 per i centralinisti cui si applica l'orario di 35 ore settimanali.
22. Le percentuali previste dal presente articolo non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

Nota a verbale

Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dall'Azienda a norma del primo comma del presente articolo, non potranno eccedere il massimale di 90 ore medie a trimestre.

il predetta massimale - che l'Azienda potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare - non potrà eccedere le 360 ore di lavoro straordinario annue, il cui ricorso resta correlato alle specifiche connotazioni dell'attività produttiva aziendale.

Il lavoratore, il quale abbia raggiunto nel corso del trimestre il tetto massimo di 90 ore medie di lavoro straordinario, non sarà tenuto ad effettuare prestazioni in c.d. "sesta giornata" comportanti il superamento del predetto tetto.

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.

LIVELLI RETRIBUTIVI E MANSIONI

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su dieci livelli in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra "quadri", "impiegati" e "operai" viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

Le declaratorie determinano, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per i profili non espressamente individuati, o aventi contenuti diversi rispetto a quelli rappresentati, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore, viene chiarito che l'organizzazione del lavoro presuppone il ricorso all'intercambiabilità delle mansioni nell'ambito di profili professionali compatibili. Il lavoratore, quindi, in relazione alle esigenze aziendali, di natura organizzativa, tecnica, produttiva e di mercato, può essere adibito - compatibilmente con le competenze possedute - anche a mansioni affini individuate nel livello di inquadramento.

LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori che sono preposti ad Unità organizzative o ad Aree di attività definite o individuate dall'Azienda e specificatamente menzionate in formali comunicazioni organizzative, ovvero con spiccate capacità ideative, creative e/o innovative, preposti ad attività specialistiche che richiedano il possesso di conoscenze e metodologie professionali complesse, caratterizzate da procedure prevalentemente non standard in contesti organizzativi articolati e complessi parimenti definiti ed individuati dall'Azienda.

Profili esemplificativi:

- Funzionario
- Programmista-regista

LIVELLO 1

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, ai quali viene assegnata la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di unità organizzative, ovvero i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello, per ampiezza e natura.

Profili esemplificativi:

- Programmista-regista
- Addetto post-produzione (Coordinatore)
- Tecnico ICT
- Annunciatore
- Direttore di Produzione
- Montatore
- Operatore di ripresa (Direttore fotografia)
- Ottimizzatore-Coordiatore TV
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico della Produzione
- Impiegato

LIVELLO 2

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale.

Profili esemplificativi:

- Programmista-regista
- Aiuto regista
- Addetto post-produzione
- Direttore di Produzione
- Operatore di ripresa
- Tecnico
- Geometra
- Grafico operatore-animatore

- Tecnico della produzione
- Tecnico ICT
- Scenografo
- Annunciatore

LIVELLO 3

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, con elevata autonomia operativa, decisionale e di iniziativa, svolgono mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità professionali acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore.

Profili esemplificativi:

- Programmista-regista
- Operatore di ripresa
- Tecnico
- Tecnico ICT
- Annunciatore
- Montatore
- Ottimizzatore-Coordiatore TV
- Scenografo
- Arredatore
- Assistente ai programmi
- Assistente alla regia
- Consulente musicale
- Addetto post-produzione
- Costumista
- Documentatore
- Impiegato
- Organizzatore-Ispettore di produzione

LIVELLO 4

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con autonomia ed iniziativa svolgono, su indicazioni di massima e sulla base di programmi definiti, compiti che richiedono la conoscenza completa di tecniche e procedure specifiche, con esperienza e capacità

professionali che comportano la programmazione e l'espletamento di autonome attività specifiche e/o il coordinamento dell'attività di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:

- Programmista-regista
- Addetto post-produzione
- Tecnico ICT
- Assistente alla regia
- Assistente ai programmi
- Consulente musicale
- Documentatore
- Geometra
- Grafico-Operatore animatore
- Impiegato
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Tecnico della produzione
- Disegnatore
- Infermiere
- Ottimizzatore RF
- Capo Operaio
- Tecnico

LIVELLO 5

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, con sufficiente autonomia, rilevanti e complesse mansioni di natura tecnica, organizzativa ed amministrativa, con facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati.

Profili esemplificativi:

- Addetto post-produzione
- Operatore di ripresa
- Tecnico

- Assistente alla regia
- Annunciatore
- Assistente ai programmi
- Consulente musicale
- Documentatore
- Geometra
- Grafico-operatore animatore
- Impiegato
- Montatore
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Scenografo
- Tecnico della produzione
- Arredatore
- Costumista
- Disegnatore
- Infermiere
- Ottimizzatore RF
- Assistente edile
- Operaio altamente specializzato:
 - attrezzista
 - elettricista di manutenzione
 - meccanico
 - modellatore
 - modellinista
 - realinatore-decoratore
 - truccatore-parrucchiere
 - specializzato della produzione

LIVELLO 6

Appartengono a questo livello:

- I lavoratori che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività operative di natura tecnica o amministrativa che richiedono preparazione e pratica d'ufficio o altra idonea esperienza di lavoro.

Profili esemplificativi:

- Impiegato
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Arredatore
- Costumista
- Disegnatore
- Infermiere
- Assistente edile
- Operaio altamente specializzato:
 - attrezzista
 - elettricista di manutenzione
 - meccanico
 - modellista
- Operaio specializzato
 - modellatore
 - realizzatore-decoratore
 - truccatore-parrucchiere
 - costruttore
 - sarto tagliatore
 - specializzato tecnologico
 - tappezziere
 - tipografo-titolista specializzato stampatore
 - specializzato della produzione

LIVELLO 7

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una preparazione specifica acquisita attraverso una sufficiente esperienza di lavoro ed idonee conoscenze professionali.

Profili esemplificativi:

- Assistente edile
- Operaio altamente specializzato:
 - attrezzista
 - elettricista di manutenzione
 - meccanico
 - modellinista
- Operaio specializzato
 - modellatore
 - realizzatore-decoratore
 - truccatore-parrucchiere
 - primo addetto ai costumi
 - costruttore
 - sarto tagliatore
 - specializzato della produzione
 - specializzato tecnologico
 - tappezziere
 - tipografo-titolista specializzato stampatore
 - autista

LIVELLO 8

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività operative per abilitarsi alle quali occorrono le conoscenze professionali di base.

Profili esemplificativi:

- Impiegato (cfr. norma transitoria del profilo dell'impiegato)
- Commesso
- Operaio specializzato
 - modellatore
 - realizzatore-decoratore
 - truccatore-parrucchiere
 - costruttore
 - sarto tagliatore
 - specializzato della produzione

- specializzato tecnologico
- tappezziere
- tipografo-titolista specializzato stampatore
- autista
- addetto ai costumi
- Ausiliario

LIVELLO 9

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività operative semplici per abilitarsi alle quali non occorrono specifiche conoscenze professionali.

Profili esemplificativi:

- Commesso
- Addetto ai costumi
- Manovale

Nota a Verbale

1. L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione nella livello 7. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio nella livello 6 e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato nella livello 5.
2. L'operaio specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione nella livello 8. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio nella livello 7 e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato nella livello 6.
3. Il Capo operaio specializzato della produzione che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e complessi per produzioni di notevole rilievo è inquadrato a livello 3 dopo almeno 3 anni di permanenza a livello 4.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che, fatta eccezione per nuovi profili professionali aggiornati nel presente accordo, i profili indicati a titolo esemplificativo si intendono riferiti alle declaratorie generali normalizzate di ciascuna figura professionale riportati nell'appendice del CCL 9 maggio 1990.

CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

1. Le conoscenze e le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività dell'Azienda.

Pertanto la stessa si impegna a valorizzare e sviluppare le conoscenze e le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive, tenendo anche conto dell'evoluzione tecnologica che caratterizza in maniera incisiva l'intero comparto di riferimento.

Pertanto, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle conoscenze professionali;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle trasformazioni connesse all'evoluzione delle competenze professionali;
- concorre allo sviluppo professionale;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

A tali fini l'Azienda si impegna, in particolare, nella fase dello sviluppo professionale in cui è richiesta l'intercambiabilità in mansioni omogenee allo stesso processo produttivo, ad avviare sistematiche iniziative di formazione; mentre, nella fase dello sviluppo professionale caratterizzata dall'acquisizione di competenze specialistiche o gestionali, la formazione verrà erogata in modo mirato.

2. Lo sviluppo professionale, in connessione con la valutazione professionale, concorre alla progressione di carriera del personale e si realizza tramite:

- una formazione adeguata;
- l'esperienza pratica del lavoro;
- la mobilità su diverse posizioni di lavoro;
- l'acquisizione di competenze di tipo specialistico al più alto livello del profilo professionale;
- lo svolgimento dei ruoli di tipo combinatorio, ovvero di mansioni eterogenee ed aggiuntive rispetto all'inquadramento professionale di appartenenza.

3. Vengono individuati, a titolo esemplificativo, idonei elementi di valutazione professionale del personale:

- competenza professionale;
- precedenti professionali;
- padronanza del ruolo;
- attitudini e potenzialità professionali;
- livello delle prestazioni.

I contenuti vengono individuati a livello di Divisione/Società in relazione alle specifiche aree professionali, alla organizzazione del lavoro, agli obiettivi strategici da perseguire.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le OO.SS. stipulanti riceveranno a livello di Divisione/Società comunicazione circa gli indirizzi, i principi ed i criteri adottati per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

Il lavoratore viene informato periodicamente nel merito della valutazione professionale, formulata dall'Azienda nei suoi confronti, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione.

ASSEGNAZIONE DI LIVELLO DEI LAUREATI E DIPLOMATI

1. I laureati, se assunti come tali, sono assegnati al livello 3.
2. I diplomati, se assunti come tali, sono assegnati al livello 5 e per il primo anno di effettivo servizio il loro minimo di stipendio è quello previsto per il livello 6; dopo due anni dall'assegnazione del minimo stipendiale del livello 5 gli stessi conseguono l'inquadramento al livello 4 e dopo ulteriori due anni al livello 3, sempreché abbiano ottenuto valutazione favorevole sulle loro capacità professionali.

AREA QUADRI. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI QUADRI

1. In attuazione dell'art. 2 della Legge n. 190/1985, la qualifica di quadro viene attribuita a quei lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con personale contributo di particolare originalità, con un grado elevato di capacità gestionale e organizzativa, in posizione di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri - anche di rappresentanza - ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni specialistiche e/o ideativo/produttive, e/o di guida e/o di coordinamento e/o di controllo di risorse umane e tecnico produttive nell'ambito di unità organizzative, aree di attività, specifici progetti produttivi essenziali dell'Azienda che siano di elevata complessità, importanza e di significativo impatto gestionale a livello aziendale nonché di particolare rilevanza nei rapporti istituzionali e/o economici e/o commerciali e/o produttivi, tenuti anche con enti esterni all'Azienda.

2. QUADRO A

Appartengono di norma a questo livello i lavoratori inquadrati nell'ambito del livello retributivo A. Le Parti, inoltre, si danno atto che nell'ambito di tale livello, la qualifica di Quadro F1 o F Super viene attribuita in funzione dell'apporto individuale nonché della professionalità acquisita.

3. QUADRO B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito del livello 1, sono preposti a strutture e posizioni di lavoro caratterizzate da elevata autonomia di gestione delle risorse, nonché da ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione degli obiettivi prefissati.

In tale contesto le parti definiscono quadri B:

- capo laboratorio di manutenzione dei Centri di Produzione;
- capo nucleo ponti mobili;
- capo nucleo ponti fissi;
- capo reparto MIAF;
- capo centro trasmittente;
- direttore di produzione;

- supervisore caporete;
- direttore della fotografia;
- progettista sistemi ICT;
- coordinatore tecnico delle unità operative di ripresa esterna televisiva gestite a livello nazionale;
- coordinatore tecnico studi tv;
- capo reparto controllo qualità;
- responsabile tecnologico dei Centri di Produzione e delle strutture di Corporate e Servizi di Roma e Torino.

4. Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la livello degli impiegati:

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

5. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

6. L'Azienda, inoltre, si impegna a garantire ai quadri che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

7. A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di L. 136.000 lorde mensili per il livello A e di L. 85.000 lorde mensili per il livello B.
Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto della 13^a e della 14^a mensilità.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

In relazione alla condivisa esigenza di procedere ad una riforma della previdenza integrativa che tenga conto del processo di trasformazione organizzativa e delle nuove disposizioni in materia fiscale, le Parti definiscono la costituzione di un gruppo di studio paritetico che dovrà concludere i propri lavori entro e non oltre il 30 ottobre 2000.

Fino a tale data resta in vigore l'attuale disciplina dei trattamenti di pensione integrativa. Successivamente le Parti daranno attuazione alle soluzioni prospettate dal Gruppo di studio.

MINIMI DI STIPENDIO

LIVELLO	AUMENTO dal 1 luglio 2000	AUMENTO Dal 1 luglio 2001
F/super	78.200	65.200
A	78.200	65.200
1	71.800	59.800
2	66.800	55.700
3	61.800	51.500
4	57.200	47.700
5	53.000	44.100
6	48.000	40.000
7	44.400	37.000
8	40.200	33.500
9	35.500	29.600

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di corrispondere l'importo del premio di risultato relativamente agli anni 2001, 2002, 2003, 2004, con le modalità previste in precedenza nelle seguenti misure:

LIVELLO	ANNO 2001	ANNO 2002	ANNO 2003	ANNO 2004
F/Super	3.461.700	3.591.900	3.917.800	4.178.500
A	3.461.700	3.591.900	3.917.800	4.178.500
1	3.178.500	3.298.100	3.597.200	3.836.600
2	2.958.200	3.069.500	3.347.900	3.570.700
3	2.737.900	2.840.900	3.098.600	3.304.800
4	2.533.300	2.628.600	2.867.100	3.057.900
5	2.344.500	2.432.700	2.653.400	2.830.000
6	2.124.200	2.204.100	2.404.100	2.564.100
7	1.966.900	2.040.900	2.226.000	2.374.100
8	1.778.100	1.845.000	2.012.300	2.146.200
9	1.573.500	1.632.700	1.780.800	1.899.300

UNA TANTUM

Tenuto conto dell'intesa intervenuta in data odierna, anche in assorbimento e sostituzione di quanto previsto dal Protocollo 23.07.1993 in tema di carenza contrattuale, ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula della presente intesa, proporzionalmente ai periodi di servizio effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra la scadenza del precedente contratto e la data odierna, verrà corrisposto un importo "una tantum", erogato con le competenze del mese di luglio 2000, articolato nella maniera che segue:

LIVELLO	UNA TANTUM
F/Super	782.000
A	782.000
1	718.000
2	668.200
3	618.500
4	572.300
5	529.600
6	479.900
7	444.300
8	401.700
9	355.500

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dell'incidenza ove dovuta, sugli istituti a liquidazione indiretta e differita ed esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto.

DECORRENZA E DURATA

Le clausole di cui al presente accordo decorrono, salvo diversa esplicita indicazione, dalla data di stipula.

L'odierno Contratto Collettivo di Lavoro scadrà il 31 dicembre 2001 per la parte retributiva ed il 31 dicembre 2003 per la parte normativa.

CLAUSOLA FINALE

Le norme contenute nella presente ipotesi di accordo, successivamente all'approvazione, verranno riprodotte nel testo definitivo del contratto collettivo di lavoro, fatti salvi i necessari raccordi ed un opportuno coordinamento complessivo delle disposizioni che non risultano sostituite o modificate dalle norme predette e le eventuali disposizioni di legge eventualmente intervenute nel frattempo, anche allo scopo di realizzare un testo contrattuale che corrisponda ai condivisi obiettivi di semplificazione e razionalizzazione.

Nel medesimo testo, con riferimento alle modifiche valutarie apportate in Europa contestualmente all'introduzione della nuova moneta di conto EURO, le Parti convertiranno gli importi in lire indicati nel CCL in valuta europea.

Rai

ALLEGATO

Profili professionali

IMPIEGATO

L'impiegato, in possesso di diploma a livello universitario o di idoneo titolo di studio, dotato di appropriate e specifiche conoscenze ed in grado di acquisire la conoscenza delle procedure e delle prassi aziendali, è incaricato dell'espletamento delle diverse tipologie di attività amministrative.

In relazione al livello di competenza può essere preposto ad una area specialistica di attività (a titolo esemplificativo: personale, controllo, legale, fiscale) e/o al coordinamento di altri impiegati.

Nell'espletamento dei propri compiti si relaziona con i referenti delle varie strutture aziendali nonché, ove necessario, con collaboratori esterni svolgendo anche tutte le attività strumentali che si rendano necessarie.

Norma transitoria

Le Parti si danno atto che nel triennio 2001/2003 si procederà al graduale riassorbimento del personale assunto o inquadrato nell'attuale livello 8, tenendo conto dell'anzianità aziendale dello stesso, fino alla totale assegnazione di questo personale al livello 6.

Chiarimento a verbale

Il periodo di cui al comma 7 del Chiarimento a verbale alla figura dell'impiegato di cui all'allegato B del CCL 9.5.1990 viene ridotto a 4 anni e sei mesi.

Trascorso tale periodo il personale interessato verrà sottoposto a valutazione funzionale anche rispetto ai criteri di sviluppo professionale.

TECNICO

Il tecnico, In possesso di idoneo titolo di studio di livello universitario in discipline tecniche e/o di scuola media superiore con specializzazioni idonee allo svolgimento delle attività previste, è incaricato della pianificazione, sviluppo e gestione dell'attività di progettazione, nonché della installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparecchiature anche tecnologicamente innovativi; inoltre, provvede direttamente o collabora alla introduzione in Azienda delle nuove tecnologie ed alla identificazione e/o proposta di nuove opportunità di business derivanti dall'utilizzo delle medesime.

Nell'espletamento dei propri compiti si relaziona con i referenti delle varie strutture aziendali nonché, ove necessario, con enti e/o collaboratori esterni svolgendo anche tutte le attività strumentali che si rendano necessarie.

TECNICO ICT

Il tecnico ICT, in possesso di idoneo titolo di studio di livello universitario o di scuola media superiore possiede, compatibilmente con il livello di competenza, adeguata conoscenza delle information e communication Technologies (ad es.: software, hardware centrali e periferici, reti di trasporto).

E coinvolto, a seconda del livello di competenza o esperienza, nel ciclo di produzione del servizio ICT per il cliente: ideazione, progettazione, realizzazione, collaudo, formazione all'utilizzo del servizio, esercizio ed evoluzione del servizio. Utilizza, a tal fine, gli impianti e le apparecchiature informatiche e di telecomunicazione in possesso dell'Azienda.

Per le fasi di ideazione e progettazione del servizio per il cliente e per un efficace gestione del servizio rilasciato, è indispensabile una conoscenza dei processi aziendali e delle entità trattate al fine di massimizzare il rapporto con il cliente.

Per lo svolgimento della sua attività, può tenere rapporti con enti nazionali ed internazionali, pubblici e privati, con altre società del Gruppo, con fornitori esterni, collabora con i clienti e con i settori aziendali interessati per lo studio, avvio e a realizzazione dei servizi richiesti.

TECNICO DELLA PRODUZIONE

Il tecnico della produzione, in possesso di idoneo titolo di studio di scuola media superiore, è incaricato della realizzazione, installazione e manutenzione di tutti gli impianti e le apparecchiature, anche tecnologicamente innovativi (apparati di registrazione, ripresa e trasmissione in standard digitale, sistemi di governo informatizzati apparati telematici di collegamento a reti e sistemi di reti, ecc.) nella disponibilità dell'Azienda, della regolazione e dell'esercizio di apparati ed apparecchiature tecniche e del montaggio di prodotti, operando direttamente alla realizzazione di produzioni radiotelevisive e ad ogni altro contributo telematico originale/derivato (es. internet) e, collaborando, in fase di impostazione dei programmi, oltrech  sulla scelta e sull'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici delle produzioni stesse: provvede, inoltre, all'esercizio tecnico della trasmissione, come responsabile della qualit  tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza svolgendo anche tutte le attivit  strumentali che si rendano necessarie sia in interno che in esterno.

Provvede a tutte le operazioni relative alla realizzazione e messa in onda di produzioni televisive non complesse e/o di produzioni radiofoniche e/o di ogni altro contributo telematico originale/derivato (es. Internet) ed effettua la messa a punto delle telecamere ed il loro posizionamento.

SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

Lo specializzato della produzione, in possesso di idoneo titolo di studio della scuola dell'obbligo e di attestato di qualificazione professionale, effettua, in relazione al livello di competenza, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici, anche tecnologicamente avanzati ed innovativi, per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonché degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione sonora. Installa, inoltre, opere fisse e/o mobili durante le prove e le riprese.

Nell'espletamento dei propri compiti opera su tutti gli impianti e le apparecchiature in possesso dell'Azienda; svolge anche tutte le attività strumentali all'esercizio della propria mansione che si rendano necessarie sia in interno che in esterno e conduce gli automezzi aziendali adibiti alla produzione.

Lettera alle OO.SS.

All'atto della firma del contratto l'Azienda, a richiesta delle OO.SS. prevede che, nell'ambito di vigenza del presente contratto, verificandosi condizioni che lo consentano, quale ad esempio l'inquadramento previdenziale o la compatibilità della soluzione prospettata, anche con norme di legge, verrà conservato ai dipendenti cui si applica la presente disciplina il contratto vigente nei casi di scorporo aziendale con passaggio a società appositamente costituite e controllate ai sensi dell'ad. 2359 CC..

Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A.

Roma, 12/04/2000

LETTERA ALLE OO.SS.

Roma, 15 maggio 2000

Con riferimento ai rapporti intercorsi, confermiamo la disponibilità ad esaminare l'applicazione a RAI TRADE del CCL in corso di negoziato per le aziende del gruppo RAI.

L'armonizzazione delle diverse normative esistenti avverrà tenendo conto della specificità dell'attività di RAI TRADE e dell'impatto che ne potrà derivare sui costi.

Distinti saluti.

Lettera alle OO.SS.

SLC-CGIL
FISTEL-CISL
UILSIC-UIL

In considerazione della fase di transizione verso il nuovo sistema di classificazione basato sulle declaratorie di livello e sui profili esemplificativi, le Parti assumono l'impegno a confrontarsi in merito all'evoluzione delle nuove tecnologie per valutare le ricadute sul sistema stesso.

Incontri in tal senso saranno effettuati al fine di esaminare problematiche nelle diverse Divisioni.

Roma, 8.6.2000