

Contratto Collettivo di Lavoro

per quadri, impiegati ed operai dipendenti da

**RAI-Radiotelevisione italiana S.p.a.,
RAI Cinema S.p.a., RAI Click S.p.a.,
RAI Net S.p.a., RAI Sat S.p.a.,
RAI Trade S.p.a., RAI Way S.p.a.**

Gennaio 2004 - Dicembre 2007

Il giorno 16 luglio 2007

la RAI-Radiotelevisione Italiana S.p.a.

e

le organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, SNATER-CISAL, UGL-INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL,

premesso che:

- sono stati sottoscritti dalle Parti diversi accordi di rinnovo contrattuale (l'ultimo nel 2004), nonché numerosi accordi integrativi su singoli istituti,
- le Parti hanno ravvisato la necessità di inserire nel testo del Contratto Collettivo di Lavoro tali nuovi accordi e di procedere alla stampa del C.C.L. in vigore,

hanno sottoscritto il nuovo testo del Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati ed operai dipendenti da RAI-Radiotelevisione Italiana S.p.a., RAI Cinema S.p.a., RAI Click S.p.a., RAI Net S.p.a., RAI Sat S.p.a., RAI Trade S.p.a., Rai Way S.p.a., in conformita' agli accordi sindacali fino ad oggi stipulati a livello nazionale.

I. PARTE GENERALE

Art. 1 – Sistema di relazioni industriali

Vengono definiti due livelli relazionali: il primo, nazionale, che potrà trovare la sua sede anche nella Commissione Paritetica, con le eccezioni di seguito specificate, e il secondo, locale, nell'ambito della unità produttiva.

A) Materie di confronto a livello nazionale (Direzione Risorse Umane e Organizzazione - Segreterie Nazionali OO.SS. /Commissione Paritetica):

Vengono trattate a livello nazionale le questioni di carattere generale di interesse sindacale e le informative su tematiche espressamente previste dal protocollo o puntualmente richieste dalle OO.SS.

Le materie oggetto del confronto a livello nazionale sono quelle di seguito indicate:

- 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;
- f) gli orientamenti aziendali in ordine alla struttura dei palinsesti radiofonici e televisivi ed i conseguenti piani annuali di produzione;
- g) gli indirizzi produttivi interni;
- h) gli indirizzi produttivi connessi agli acquisti, alle coproduzioni, agli appalti ed il ricorso al lavoro atipico;
- i) gli affinamenti del sistema organizzativo e dei modelli produttivi in corso di vigenza del contratto;

- j) i criteri che presiedono alla mobilità orizzontale e verticale ed alle politiche premianti e di valutazione del personale a livello direzionale, interdirezionale e societario;
- k) l'incidenza che hanno avuto sulla produzione gli eventuali appalti, precisandone la natura;
- l) i dati sui contratti a termine, di inserimento, di apprendistato suddivisi per profili professionali;
- m) l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione delle norme contrattuali e, in genere, degli accordi stipulati a livello nazionale;
- n) l'andamento e le prospettive del mercato nazionale ed internazionale del settore della multimedialità;
- o) le nuove iniziative, le nuove tecnologie, i nuovi insediamenti, i nuovi modelli produttivi che comportino significativi riflessi sull'occupazione, sulla mobilità, sulle condizioni di lavoro e sulle professionalità;
- p) i criteri generali in ordine alle iniziative di reclutamento e di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- q) la situazione relativa all'attuazione delle politiche sulle pari opportunità; 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;
- r) l'andamento delle prospettive occupazionali, anche nell'ipotesi di sviluppare forme innovative relative alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa;
- s) il monitoraggio della fase di consolidamento del nuovo sistema di classificazione del personale e dei relativi profili professionali;
- t) le tematiche attinenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- u) 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;
- v) la materia relativa ai provvedimenti disciplinari come regolamentata dal CCL;
- z) le materie di competenza delle R.S.U. individuate alla successiva lettera B) "Materie di confronto a livello locale".

Viene istituita una Commissione Paritetica Azienda-Sindacato che può ricomprendere tutte le funzioni demandate, in via ordinaria, alle parti, salvo quelle indicate alle lettere m), u), v), z).

Resta, altresì, espressamente esclusa dalla competenza della Commissione Paritetica la trattazione delle vertenze individuali, che verranno promosse direttamente dalle OO.SS. alla Società.

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

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

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

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

B) Materie di confronto a livello locale (Funzioni Personale Unità Produttive-R.S.U.):

- 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 questi ultimi sulla produzione;
- g) tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- h) previsione sul ricorso ai contratti a termine, di inserimento, di apprendistato;
- i) i dati consuntivi del lavoro straordinario.

Verrà fornita, inoltre, con cadenza annuale o, a richiesta delle Parti, semestrale, specifica informativa, nel rispetto della normativa in materia di privacy, relativa ai dati riguardanti la consistenza dell'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 sulla organizzazione del lavoro definiti dal CCL e dagli accordi di livello nazionale.

L'interlocuzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle materie in esame avverrà con le strutture aziendali competenti, e in particolare:

- per la produzione televisiva, la funzione Personale della Direzione Produzione TV;
- per la produzione radiofonica con la funzione Risorse Radiofoniche della Direzione Radio;
- per le Sedi Regionali con i Direttori di Sede ed, eventualmente, rappresentanti della Direzione Coordinamento Sedi Regionali;
- per le attività amministrative e di staff con le competenti strutture della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- per le Società del Gruppo diverse da Rai con i rispettivi responsabili del Personale.

C) 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 la Società 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 nei trenta giorni successivi con la 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 la Società e la R.S.U. 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.

Quanto alle controversie plurime, l'eventuale esame della controversia in terza istanza avverrà in sede di Commissione Paritetica.

D) Commissione Pari Opportunità

Le Parti, tenuto conto di quanto previsto dall'accordo del 20 febbraio 1998 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 per la promozione e attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità al lavoro e nel lavoro, discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

A questa Commissione, composta da dodici membri dei quali sei designati dalla Rai e sei 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 vengono forniti, compatibilmente con la normativa vigente, con cadenza semestrale, i dati base, scorporati, relativamente alla situazione del personale della Società.

Con l'obiettivo di migliorare la conoscenza delle realtà locali, la Commissione potrà avvalersi dell'assistenza di referenti che, in ogni realtà loca-

le, verranno indicati dalle rappresentanze sindacali localmente costituite e dai rappresentanti aziendali delle singole Unità Produttive.

Le competenze della Commissione Pari Opportunità, 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

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.

Art. 2 – Procedura di raffreddamento e conciliazione dei conflitti di lavoro

Per la regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero si rinvia all'Accordo Sindacale sottoscritto in data 22 novembre 2001, in attuazione di quanto disposto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 (*allegato*).

II. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 – Ambito di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina il rapporto di lavoro intercorrente tra le Società RAI - Radiotelevisione italiana S.p.a., Rai Cinema S.p.a., Rai Click S.p.a., Rai Net S.p.a., Rai Sat S.p.a., Rai Trade S.p.a., Rai Way S.p.a. - in seguito denominate “Società” - ed i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dalle Società medesime con qualifica di quadro, impiegato ed operaio.
2. Le norme del presente contratto si applicano altresì, in quanto compatibili, ai lavoratori delle Società di cui al precedente comma 1 assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con le esclusioni e con le previsioni specifiche di cui al successivo art.8.

Art. 4 – Assunzione del personale

1. L’assunzione avviene in base alle norme legislative che regolano l’avviamento al lavoro.
2. La Società può chiedere al lavoratore, prima dell’assunzione in servizio, i seguenti documenti:
 - a) copia della carta di identità in corso di validità o documento equipollente attestante data e luogo di nascita nonché cittadinanza;
 - b) certificato di residenza di data non anteriore a 6 mesi, qualora questa sia diversa da quella indicata nella carta di identità o nel documento equipollente;
 - c) stato di famiglia non anteriore a 6 mesi;
 - d) codice fiscale;
 - e) eventuale documento che certifichi la posizione militare;
 - f) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie qualora l’interessato debba esserne in possesso;
 - g) titoli di studio;
 - h) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;
 - i) ai sensi dell’art. 689 c.p.p. e nei limiti di cui all’art. 8 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro potrà chiedere al lavoratore, al quale si intendano affidare mansioni di particolare fiducia, il certificato penale, nel rispetto delle norme dettate dal Decreto Legislativo n.196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

3. Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica nel rispetto delle leggi vigenti.
4. L'assunzione deve risultare da atto scritto il quale, ai sensi del D.Lgs. n.152/1997, con riferimento al presente contratto, deve specificare:
 - a) la natura a tempo determinato o a tempo indeterminato del rapporto di lavoro;
 - b) la data di assunzione;
 - c) il livello retributivo, il profilo professionale di inquadramento, il corrispondente trattamento economico ed i relativi elementi costitutivi nonché la cadenza dei pagamenti;
 - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - e) la sede di prima assegnazione;
 - f) l'orario di lavoro;
 - g) la durata delle ferie;
 - h) i termini di preavviso.
5. Al lavoratore sarà altresì consegnata un'apposita dichiarazione contenente gli estremi dell'iscrizione al libro matricola; tale indicazione potrà essere anche inserita nella lettera di assunzione.
6. All'atto dell'assunzione la Società deve consegnare al lavoratore una copia del presente contratto.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *Nell'intento di facilitare l'inserimento di persone con handicap nell'attività lavorativa, la Società si impegna a rimuovere le eventuali barriere architettoniche esistenti ed a rendere compatibili i posti di lavoro individuali alle particolari esigenze degli interessati; verrà inoltre posta specifica attenzione nell'assegnare agli stessi mansioni che, rispettando le singole professionalità, siano compatibili con il loro handicap.*
2. *La Società, nel confermare per gli interessati pari condizioni di accesso, verificherà, inoltre, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza ai corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolarne la migliore integrazione.*
3. *Nelle assunzioni sarà tenuto particolarmente conto, a titolo preferenziale, delle domande presentate dal coniuge o dai figli dei dipendenti deceduti o che siano cessati dal servizio per vecchiaia, invalidità o malattia.*

Art. 5 – Riconoscimento anzianità 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 del diritto alla previdenza ed assistenza integrativa. Le quote di TFR verranno trasferite unitamente al dipendente nella nuova Società; peraltro, qualora il dipendente abbia già integralmente conferito il proprio TFR a previdenza complementare, saranno applicate le regole in materia di "portabilità" della posizione individuale previste dalla disciplina vigente. 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.

Art. 6 – Periodo di prova

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può avere una durata superiore a sei mesi per il personale con inquadramento nei livelli da A a 6 ed a tre mesi per il personale con inquadramento nei restanti livelli.
2. Durante il periodo di prova è facoltà di entrambe le parti risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza preavviso o indennità sostitutiva, salvo il diritto del lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di servizio prestato.
3. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di lavoro prestato. Qualora il licenziamento avvenga dopo il primo mese, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina. Saranno altresì corrisposti compensi per le quote di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e di premio di produzione in relazione al periodo di servizio prestato.

4. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità a tutti gli effetti dal giorno di inizio del periodo prova.

Art. 7 – Residenza e domicilio

Il lavoratore è tenuto a dichiarare la propria residenza e il domicilio, se diverso dalla residenza, e ha il dovere di segnalare tempestivamente per iscritto alla Società ogni successivo cambiamento.

Art. 8 – Rapporto di lavoro a termine

1. Il contratto di lavoro a termine è disciplinato dalle leggi vigenti in materia, nonché dalle norme del presente CCL, in quanto compatibili con la natura del rapporto.
2. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non si applicano comunque le seguenti norme del presente CCL:
 - Aspettativa (art.21);
 - Assicurazione per infortuni extra-professionali (art. 23);
 - Premio di Risultato (art.42);
 - Assegno di nuzialità (art.43);
 - Previdenza e assistenza aziendali (artt.47 e 44), salvo quanto previsto dagli accordi sindacali sottoscritti in materia di bacini di reperimento del personale a tempo determinato.
3. Al lavoratore assunto a tempo determinato saranno concessi i permessi retribuiti indicati all'art.17 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. Nella determinazione dei livelli d'inquadramento del personale assunto a termine si terrà conto dei periodi di servizio prestato nella stessa area professionale.

Art. 9 – 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, come modifi-

cato dall'art. 46 del Decreto Legislativo n.276 del 2003, si intende il rapporto di lavoro prestato con orario inferiore rispetto al normale orario di lavoro di cui all'art.13 comma 1.

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 previsto dal contratto collettivo;
 - b) verticale o ciclico: quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) misto: risultante dalla combinazione delle due tipologie contrattuali precedentemente descritte nei limiti temporali stabiliti dal successivo punto 3.
3. 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.
4. 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, nei termini e modi di legge, 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.
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 l'assegnazione al livello superiore, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.
7. In caso di part-time, la Società potrà richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari, retribuite con la maggiorazione del 10%, e straordinarie, retribuite con la maggiorazione del 50%; ove ne ricorrano i presupposti si applicheranno anche le maggiorazioni di cui all'art.33.

8. Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie è consentito anche nelle ipotesi di assunzione a termine previste dall'art.8 del presente contratto.

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. *La Società presterà la massima attenzione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in situazioni di particolare bisogno, quali ad esempio la necessità di accudire figli di età inferiore ai 3 anni o di assistere figli o coniuge in quanto affetti da grave malattia certificata o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti. Verranno valutate positivamente, compatibilmente con le esigenze produttive, le situazioni dei dipendenti che abbiano l'oggettiva necessità di assistere familiari o conviventi gravemente ammalati.*
2. *Le richieste di part-time potranno essere valutate anche in sede di Commissione Paritetica, che fornirà il proprio parere in occasione del successivo incontro.*
3. *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 articolato su tre giorni settimanali;*
- *3 se articolato su due giorni settimanali.*

Lo stesso principio dovrà essere applicato ai c.d. PR ed ai c.d. PF, di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 17, nonché agli altri permessi di cui all'art.17, 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.

- 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.*

Art. 10 – Apprendistato

Le Parti si danno atto dell'opportunità di considerare attivamente il ricorso all'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato quale regolato dal Capo I del Titolo VI del Decreto Legislativo n.276 del 2003 e successive disposizioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano a definire quanto prima il regime normativo contrattuale applicabile.

Art. 11 – Contratti di inserimento

La Società si riserva la facoltà di ricorrere alla tipologia dei contratti di inserimento nel rispetto delle norme di legge e dell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Art. 12 – Flessibilità del lavoro e appalti

1. 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 Società, caratterizzate da variazioni, non sempre programmabili, delle relative produzioni ed attività.
2. Pertanto, le Parti si danno atto della necessità che le potenzialità produttive interne alle Società 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 saturare preliminarmente le risorse interne.
3. Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le Società

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.

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

III. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 – Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro, per tutto il personale cui si applica la limitazione dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria del presente articolo, è fissata in 39 ore settimanali, con ripartizione di norma su cinque giorni.
2. La durata normale dell'orario di lavoro giornaliero non può eccedere le otto ore.
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 venti 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 11 ore dalla cessazione del turno precedente. Tale interruzione può tuttavia essere ridotta fino a 7 ore qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano: in tal caso al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 30 per cento sulla retribuzione per le ore di lavoro compiuto in anticipo sull'ora di inizio normale del suo turno. L'intervallo minimo di cui innanzi (7 ore) deve intercorrere tra la fine della prestazione di lavoro effettivamente compiuta e l'effettivo inizio della prestazione successiva. L'intervallo tra un turno di servizio e l'altro, qualora intercorra il giorno di riposo settimanale, non può essere inferiore a 35 ore.

6. La determinazione preventiva dei criteri di massima per la fissazione degli orari di lavoro del personale verrà comunicata alla R.S.U. di ciascuna unità produttiva per la ricerca di soluzioni condivise; tale fase deve esaurirsi entro cinque giorni lavorativi dalla data di comunicazione. Trascorso tale termine la Società può comunque adottare i provvedimenti deliberati, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e fatta salva la sfera delle rispettive prerogative e ruoli.
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;
 - 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 eccedenti il normale orario di lavoro, 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 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. 35 e di cui al comma 1 della norma transitoria dell'art.34.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione alle difficoltà fatte presenti dalla Società 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 convergono di demandare al confronto in sede locale con le R.S.U. l'esame del problema con l'obiettivo di pervenire ad una confacente soluzione.

NOTE A VERBALE

- 1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n.66 dell'8 aprile 2003, in funzione della peculiarità dell'attività lavorativa della Rai e delle altre Società del Gruppo, si conviene che per il periodo di vigenza contrattuale il periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale di 48 ore dell'orario di lavoro dei lavoratori dipendenti viene fissato dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.*
- 2. In relazione a quanto previsto ai commi 6 e 7 del presente articolo, le Parti convengono che, fermi restando i limiti giornalieri e settimanali stabiliti al comma 1 dell'art. 33, per le esigenze relative alla fiction ed alle produzioni seriali in genere nonché per le realizzazioni connesse ad avvenimenti di grande rilievo nazionale ed internazionale di durata complessiva almeno settimanale, previo confronto con le R.S.U., nella comunicazione settimanale degli orari di lavoro, la Società potrà indicare in tabella anche l'arco orario di previsione del lavoro complessivo giornaliero. Per le produzioni di durata superiore a quattro mesi consecutivi, la Società concorderà con le R.S.U. le modalità e le figure professionali interessate alla rotazione.*
- 3. 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.*
- 4. Nei settori aziendali in cui l'attività lavorativa non è organizzata su turni di lavoro successivi e semprechè le esigenze produttive lo consentano è concesso al lavoratore di usufruire dell'orario flessibile con possibilità di inizio della prestazione fino ad un massimo di un'ora oltre l'orario prefissato, con compensazione giornaliera. Tale flessibilità viene applicata ai lavoratori che osservino gli orari di lavoro con inizio alle ore 8.25 o alle 8.55; nei settori che non osservano tali orari sarà possibile fruire dell'orario flessibile semprechè le esigenze di servizio lo consentano.*

NORMA TRANSITORIA

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

Art. 14 – Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo settimanale che deve cadere normalmente di domenica.
2. Il riposo sarà di 24 ore consecutive e di norma decorrerà dalla mezzanotte; per il lavoro in turni, il cui termine superi di non oltre un'ora la mezzanotte, il riposo settimanale decorrerà dall'ora di cessazione del turno, fermo restando quanto previsto dal comma 5 dell'art.13.
3. Per il personale adibito a servizi di carattere continuativo, il turno di riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato giorno festivo il giorno di riposo.
4. Tale giorno può essere spostato per inderogabili necessità di servizio con preavviso di 48 ore; quando lo spostamento venga effettuato con preavviso minore al lavoratore spetta la maggiorazione di retribuzione prevista per il lavoro festivo con il diritto ad un giorno di riposo compensativo.
5. In nessun caso, a norma di legge, si può rinunciare al giorno di riposo.
6. Il giorno di riposo può essere fissato anche dopo più di 6 giornate lavorative quando, per motivi indipendenti dalla volontà della Società si verifichi tale necessità in relazione ad attività particolari tipiche della Società. In tal caso verrà corrisposta la maggiorazione di cui al comma quarto del presente articolo.
7. In ogni caso i giorni di riposo consecutivi, fissati oltre la sesta giornata, non possono essere più di due e vanno fruiti congiuntamente al termine della produzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Società si adopererà perché, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'osservanza delle vigenti disposizioni di legge, i lavoratori a turno possano usufruire del maggior numero possibile di riposi settimanali nelle domeniche.

Art. 15 – Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile - Anniversario della Liberazione; 1 maggio - Festa dei lavoratori; 2 giu-

gno – Festa della Repubblica) e le altre che eventualmente in aggiunta venissero in seguito stabilite da disposizioni di legge o da accordi sindacali;

b) le seguenti solennità:

1 gennaio - Capodanno;
6 gennaio - Epifania;
15 agosto - Assunzione;
1 novembre - Ognissanti;
8 dicembre - Immacolata Concezione;
25 dicembre - Natale;
26 dicembre - Santo Stefano;
Domenica di Pasqua;
Lunedì di Pasqua;
Festa del Patrono locale.

2. L'orario di lavoro viene dimezzato, senza recupero, nei seguenti giorni, di seguito denominati semilavorativi, considerandosi straordinario feriale il lavoro eventualmente prestato oltre l'orario dimezzato:

24 dicembre;
31 dicembre;
Venerdì Santo;
Commemorazione dei Defunti.

3. Per le festività nazionali si applicano le particolari disposizioni legislative e gli accordi sindacali di carattere generale al riguardo.

4. Il lavoratore che fruisce del riposo non domenicale, qualora il giorno di riposo settimanale venga a cadere in giorno festivo, ha diritto, pur godendo del giorno festivo, ad un altro giorno di riposo, compensativo di quello settimanale, che sarà fissato entro i dieci giorni successivi. Tale norma viene applicata anche nel caso in cui il lavoratore di cui sopra abbia in quella settimana il riposo fissato alla domenica. Qualora il lavoratore presti la sua opera in un giorno di riposo settimanale coincidente con una festività infrasettimanale, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo che deve essere di regola fruito entro 10 giorni successivi alla festività, salvo accordo fra le parti.

5. Si ammette il mezzo riposo compensativo per le giornate semilavorative di cui sopra ove coincidano con il giorno di riposo infrasettimanale.

6. Il lavoratore che deve recarsi in missione non può essere chiamato ad iniziare il viaggio in giorno festivo se la durata del viaggio stesso non è pari o superiore al suo orario normale giornaliero di lavoro. In tale ipotesi verrà

concesso un giorno compensativo della festività non goduta, in sostituzione del pagamento delle ore di viaggio. Le ore di viaggio eccedenti l'orario normale giornaliero saranno compensate con la retribuzione ordinaria, ai sensi del comma 10 dell'art.13.

NOTA A VERBALE

La "Festa del Patrono locale" rimane convenzionalmente fissata per la città di Venezia, il giorno 21 novembre e per la città di Roma, a norma del DPR 28/12/85 n. 792, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Art. 16 – Ferie

1. Il lavoratore per ogni anno di servizio ha diritto ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione nelle seguenti misure:
 - 24 giorni lavorativi fino a 1 anno di anzianità;
 - 25 giorni lavorativi oltre 1 anno di anzianità e fino a 10 anni di anzianità;
 - 30 giorni lavorativi oltre i 10 anni di anzianità.
2. La Società può, quando lo ritenga necessario, sostituire la corrispondente retribuzione normale alle festività intermedie del periodo di ferie spettante al lavoratore, in modo che le ferie non si prolunghino oltre 24, 25 e 30 giorni complessivi.
3. Al lavoratore che, all'epoca del normale godimento delle ferie, non abbia raggiunto i 12 mesi di servizio, viene attribuito un periodo di ferie pari a un dodicesimo di 24 giorni per ogni mese di servizio prestato.
4. Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno quattro giorni, la malattia interrompe le ferie purché il lavoratore dia immediata comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.
5. Qualora durante il godimento delle ferie, il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare, la licenza lutto può interrompere le ferie.
6. Le ferie devono essere normalmente fruito durante il periodo da maggio ad ottobre salvo che, a domanda del lavoratore o per inderogabili esigenze di servizio, debbano essere effettuate in altri periodi dell'anno.
7. Qualora non sia possibile fruire per intero delle ferie spettanti nei termini di cui al comma precedente il lavoratore ha diritto di fruire delle ferie in epoca da lui scelta entro il 30 giugno dell'anno successivo.

8. È ammesso il frazionamento delle ferie, tanto per esigenze di servizio, quanto per necessità del lavoratore, in non più di due periodi, salvo casi eccezionali.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.
10. Non è consentita la rinuncia alle ferie nè la sostituzione di esse con la relativa indennità.
11. Le ferie non debbono essere computate nel periodo di preavviso.
12. La Società può richiamare il personale in ferie prima del termine del periodo di riposo quando inderogabili necessità di servizio lo richiedano, rimborsando le spese eventualmente incontrate per il fatto dell'anticipato ritorno.
13. Le giornate con orario dimezzato, di cui al secondo comma dell'art.15, agli effetti delle ferie contano come giorni lavorativi.
14. Ai lavoratori che nel periodo intercorrente dal 1° maggio di ciascun anno al 30 aprile dell'anno successivo fruiscano di un numero di giorni di ferie pari a quello previsto dal contratto in base all'anzianità di servizio, viene attribuito uno 0,50 di permesso giornaliero retribuito, che dovrà essere goduto nel successivo periodo 1° maggio / 31 dicembre.
15. Il periodo di ferie spettante al lavoratore in Sardegna proveniente dal Continente è aumentato di due giorni.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Agli effetti delle ferie il computo dell'anzianità viene fatto per anno solare. Per l'esatta determinazione dei giorni di ferie spettanti al lavoratore che osservi un orario di lavoro settimanale ripartito su 5 giorni i periodi ferie previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2. I residui frazionari inferiori o pari allo 0,50 danno diritto ad una mezza giornata di ferie. I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di ferie.*
2. *Il permesso di cui al comma 14 potrà essere goduto unitamente a qualsiasi altra giornata di assenza, fermo restando l'impossibilità di concederlo nelle giornate semilavorative, o per collegare tra loro tipologie di assenza che la normativa aziendale non permette di unire.*
3. *Per quanto previsto all'ultimo comma sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore.*

Art. 17 – Permessi

1. In caso di matrimonio saranno concessi al lavoratore 20 giorni lavorativi consecutivi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione. La Società richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.
2. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo di licenza di 10 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione. La Società potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie per l'esercizio di tale diritto.
3. Ai lavoratori che si dovessero assentare dal servizio per visita di leva seguita dalla ripresa del servizio, viene conservata la retribuzione per il periodo dell'assenza fino ad un massimo di 10 giorni.
4. Al lavoratore che in occasione della nascita dei figli chieda di essere lasciato libero dal servizio sarà accordato un permesso retribuito di due giorni. Ai fini della corresponsione della retribuzione il lavoratore dovrà esibire il certificato di nascita.
5. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti. Ai fini della fruizione dei permessi e della corresponsione della retribuzione, il lavoratore dovrà esibire la relativa certificazione.
6. Salvo quanto innanzi previsto, al lavoratore che ne faccia richiesta la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, 3 giorni di permessi retribuiti, per ciascun anno, per motivi personali, che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale nè ai permessi di cui al successivo comma 7 e - compatibilmente con le esigenze aziendali - potranno essere fruiti anche per periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell'orario normale giornaliero. Tale possibilità non è consentita nelle giornate semilavorative di cui al 2° comma dell'art.15. Le giornate di permesso di cui al presente comma devono essere fruito entro il 31 dicembre di ciascun anno. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.
7. Nel corso di ciascun anno il lavoratore potrà fruire a richiesta, in sostituzione delle festività religiose soppresse, di cui all'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54, di 4 giorni di permessi retribuiti che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio. Fermo restando che tali giornate di permesso devono essere fruito entro il 31 dicembre di ciascun anno, qualora non sia

stato possibile dar corso alla richiesta dal lavoratore entro tale data, le eventuali giornate di permesso non fruite potranno essere godute, in via eccezionale, entro il 31 maggio dell'anno successivo.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tali giornate verranno computate per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio prestati.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Per l'esatta determinazione dei giorni di permesso, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, spettanti al lavoratore che osservi un orario di lavoro settimanale ripartito su 5 giorni, i giorni di permesso previsti dal presente articolo dovranno essere divisi per 1,2.*
2. *I residui frazionari superiori allo 0,50 danno diritto ad una intera giornata di permesso.*

NOTA A VERBALE

Ai lavoratori in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e/o a tempo parziale i permessi retribuiti vengono disciplinati secondo quanto previsto dai rispettivi articoli.

Art. 18 – Malattia ed infortuni sul lavoro

1. Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per un periodo di 24 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e metà della retribuzione per i successivi 8 mesi. Il trattamento come sopra previsto è frazionabile cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti nel corso dei 24 mesi.
2. Scaduto il periodo di conservazione del posto la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Qualora la Società non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, il rapporto stesso rimane sospeso.
4. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente a infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera dal primo giorno di assenza fino alla guarigione clinica.

5. Il lavoratore assente per malattia deve notificare la sua assenza secondo quanto previsto dall'art. 20.
6. La Società ha diritto di far constatare, secondo le norme di legge, la malattia del lavoratore tanto al principio che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il dipendente non perfettamente guarito riprenda eventualmente il servizio. Il lavoratore non può rifiutare di sottoporsi agli accertamenti predetti a pena di decadenza dei benefici del trattamento.
7. Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al comma 2 dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione alla Società, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.
8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto sin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero durante le diverse fasce stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali. Il lavoratore che, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7, non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.
9. Nei casi di invalidità permanente parziale a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, la Società esaminerà la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore adibendolo a mansioni confacenti alla sua ridotta capacità lavorativa.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che in caso di malattia del lavoratore in missione in Paesi extra UE non convenzionati per il rischio specifico, la Società provvederà, dietro presentazione di idonea certificazione, al rimborso delle spese mediche sostenute.

Art. 19 – Gravidanza e puerperio

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le vigenti disposizioni di legge, fatti salvi i trattamenti di miglior favore di cui ai commi successivi.

2. La Società corrisponderà alla lavoratrice, per tutta la durata del congedo di maternità, un'indennità pari al 90% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.
3. Al termine del congedo di maternità, la Società accorderà, alla lavoratrice che ne faccia richiesta, per un ulteriore mese di congedo fruito senza soluzione di continuità, un'indennità pari al 90% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.
4. La Società concederà altresì, ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi non retribuiti per malattia di ciascun figlio di età compresa tra i 3 e i 6 anni, dietro presentazione di certificato medico.

CHIARIMENTO A VERBALE

I permessi fruiti ai sensi del quarto comma del presente articolo non sono coperti da alcuna contribuzione, fatte salve diverse disposizioni di legge.

Art. 20 – Assenze

Salvo giustificati motivi di impedimento tutte le assenze devono essere comunicate e motivate possibilmente prima dell'inizio del turno di lavoro del giorno di assenza e, comunque, entro la prima ora del turno stesso; le relative giustificazioni devono pervenire alla Direzione entro il mattino successivo al primo giorno di assenza.

Art. 21 – Aspettativa

1. Al lavoratore può essere concesso, per giustificati motivi privati, un periodo di aspettativa fino ad un anno, restando esclusa da tale periodo la corresponsione della retribuzione, ferma restando la decorrenza dell'anzianità.
2. Inoltre, i lavoratori che abbiano più di 5 anni di anzianità aziendale potranno richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedo per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della legge 53/2000.
3. A richiesta della Società il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Nella concessione dell'aspettativa saranno esaminate con particolare favore le richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente e quelle motivate da comprovate, temporanee difficoltà familiari non altrimenti superabili.*
2. *La Società concederà, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapia riabilitativa, assicurando ogni possibile riservatezza. Le condizioni di tossicodipendenza e la necessità di terapie riabilitative dovranno essere accertate da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico. Le terapie riabilitative potranno essere eseguite presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso Strutture Specializzate riconosciute dalle Istituzioni. L'aspettativa di cui sopra potrà superare - nell'ambito delle previsioni di legge in materia - i limiti di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia stabiliti dall'art. 18 del contratto collettivo di lavoro fino a un massimo di 12 mesi.*
3. *Durante il periodo di aspettativa al dipendente permane l'obbligo di non svolgere attività in contrasto con gli interessi morali e materiali della Società.*

Art. 22 – Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere agli eventuali obblighi di leva sospende - a termini di legge - il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
2. Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.
3. Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.
4. In caso di richiamo alle armi al lavoratore compete il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore all'atto di tale richiamo.
5. Peraltro, per quei richiami che siano stati contenuti entro un massimo di tre mesi, la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione per il periodo di assenza fino al massimo anzidetto provvedendo al conguaglio con le competenze militari spettantigli.

6. Il presente articolo si applica nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa in materia, anche in caso di:
- servizio sostitutivo civile;
 - arruolamento sostitutivo del servizio militare in armi o corpi speciali;
 - servizio di volontariato civile e di cooperazione con Paesi in via di sviluppo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il lavoratore che rientra dal servizio militare e viene assegnato a Sede diversa da quella di provenienza deve considerarsi trasferito.

Art. 23 – Assicurazione per infortuni

La Società, in aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, assicurerà i lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra professionale, in modo che sia garantito:

- a) per il rischio professionale, un indennizzo di euro 25.822,84 per il caso di morte e di euro 30.987,41 per il caso di invalidità permanente totale;
- b) per il rischio extra professionale, un indennizzo pari ad euro 2.582,28 per il caso morte e ad euro 3.098,74 per il caso di invalidità permanente totale;

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

NOTA A VERBALE

Nella sola ipotesi in cui il dipendente, per motivi di servizio, sia chiamato a svolgere la propria attività in zone in cui sia in atto una guerra, i massimali previsti dalla lettera a) vengono elevati ad euro 515.000,00 in caso di morte e ad euro 540.000,00 in caso di invalidità permanente superiore al 10%.

Art. 24 – Trasferimenti

- 1. La Società ha facoltà di trasferire il lavoratore in altra Sede diversa da quella in cui presta la sua opera.
- 2. Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno un mese.

3. Il lavoratore che non accetti il trasferimento e per il quale si proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, mantiene il diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso.
4. I trasferimenti di residenza danno luogo al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:
 - a) rimborso delle spese effettive di viaggio percorrendo la via più breve e con i mezzi di trasporto ammessi per il trattamento di missione. Il rimborso delle spese di viaggio compete anche per i congiunti o conviventi a carico;
 - b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e dei bagagli, preventivamente concordata con la Società;
 - c) rimborso dell'eventuale perdita dei canoni di locazione, quando non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo ad una sublocazione, con una misura massima di sei mesi;
 - d) diaria nella misura minima di 20 giorni. Ai capifamiglia sarà inoltre corrisposta, per uguale periodo, la diaria intera per il coniuge e per ogni altro congiunto o convivente a carico.
5. Quando il trasferimento avvenga a domanda del lavoratore la Società è tenuta a corrispondere solamente l'importo delle spese di viaggio per il lavoratore e per i congiunti o conviventi a carico ai sensi del comma 4 lettera a) ed il rimborso delle spese di bagaglio preventivamente concordate con la Società.
6. In caso di licenziamento o di dimissioni entro 10 anni dal trasferimento, il lavoratore trasferito avrà diritto al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i congiunti o conviventi a carico per il ritorno nella precedente località di residenza ed al rimborso delle spese per il trasporto del mobilio, preventivamente concordate.
7. Lo stesso trattamento sarà applicato ai congiunti o conviventi a carico in caso di morte del lavoratore.
8. Tuttavia, in caso di dimissioni oltre i dieci anni o di licenziamento in tronco, il rimborso delle spese di trasporto dei mobili potrà essere limitato soltanto ad un concorso alle spese graduato a seconda della gravità della causa che ha dato luogo alle dimissioni o al licenziamento in tronco.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a questa, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.*

2. *La Società, inoltre, fatte salve le esigenze di servizio, considererà, ai fini del loro accoglimento, le richieste dei tecnici e degli operai specializzati addetti da almeno quattro anni al trasmettitore indicato alla lettera b) dell'art.37 o al nucleo distaccato di manutenzione costituito a seguito della automatizzazione del relativo centro trasmittente di rientrare nella sede di assunzione o di residenza precedente all'assunzione, o in sede vicina. Le richieste fatte dai tecnici e dagli operai specializzati addetti ai trasmettitori più disagiati e dai capifamiglia avranno la precedenza.*
3. *Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società e la R.S.U.*

Art. 25 – Trasferte

1. Al personale inviato in missione temporanea compete l'indennità di trasferta nella misura fissata nei relativi accordi integrativi. Qualora si tratti di missione a lunga durata con residenza ininterrotta presso una stessa località al lavoratore compete per i primi 45 giorni di missione l'indennità di trasferta prevista per i viaggi occasionali e per i successivi l'indennità stessa nella misura prevista per coloro che compiono professionalmente viaggi.
2. Gli importi stabiliti dai predetti accordi integrativi non sono comunque computabili agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stabiliscono di costituire un tavolo a composizione paritaria per procedere ad una razionalizzazione e semplificazione della normativa sulle trasferte attualmente applicata.

Art. 26 – Alloggio

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

Art. 27 – Abiti da lavoro

1. Al lavoratore cui sia prescritta o per il quale la natura del lavoro imponga l'uso di particolari capi di vestiario, la Società fornirà gratuitamente l'abito da lavoro.

2. Agli operatori di ripresa è corrisposto, per le spese di vestiario , un rimborso forfetario mensile di euro 9,81 perché provvedano in proprio al vestiario che si renda necessario per la esplicazione dei propri compiti, salvo per quello, del tutto speciale, necessario per eccezionali condizioni ambientali alla cui fornitura provvederà direttamente la Società.
3. Il predetto rimborso è utile esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

IV. NORME DISCIPLINARI

Art. 28 – Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve eseguire le disposizioni che gli vengono impartite dai superiori nell'esercizio delle sue funzioni, rispettare la dipendenza gerarchica stabilita dalla Direzione ed inoltre deve:
 - a) mantenere nei rapporti interpersonali una condotta uniformata ai principi di correttezza;
 - b) tenere in servizio una condotta irreprensibile;
 - c) osservare l'orario stabilito per il lavoro al quale è adibito e adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
 - d) eseguire con diligenza il compito a lui affidato, assumendosi la personale responsabilità ed attenendosi alle istruzioni ricevute, curando con zelo gli interessi della Società nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;
 - e) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto a danno della Società da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi della Società medesima;
 - f) dedicare le sue mansioni anche al servizio temporaneo di altre aziende in cui la Società sia interessata e gli siano indicate dalla Società stessa, ferma restando l'applicazione del presente contratto collettivo nei confronti della Società e del lavoratore.
2. Al lavoratore è particolarmente vietato:
 - a) trarre comunque partito a proprio vantaggio da quanto forma oggetto di disimpegno delle sue mansioni;
 - b) occuparsi durante le ore di lavoro di cose estranee alle proprie incombenze;
 - c) allontanarsi dall'ufficio per ragioni estranee al servizio senza il permesso del superiore diretto;
 - d) compiere qualunque atto od operazione che comunque possa nuocere agli interessi della Società ed esercitare la propria attività professionale in concorrenza con la Società;
 - e) introdurre persone estranee nei locali della Società non per motivi di ufficio, salvo autorizzazione;

- f) fumare o accendere fuochi nei locali della Società nei quali ciò sia espressamente vietato.
3. Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione di dipendente della Società per svolgere a fini di lucro atti che siano comunque in contrasto con gli interessi della Società.

Art. 29 – Provvedimenti disciplinari

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

5. Esaurita tale fase, ove la Società intenda adottare uno dei provvedimenti di cui ai punti 4) e 5), ne darà preavviso al lavoratore il quale, entro 5 giorni, eventualmente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, potrà produrre nuovi elementi.
6. Esperita tale procedura, ove la Società ritenga sussisterne i presupposti, si procederà all'adozione del provvedimento.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che dalla contestazione non può derivare un aggravamento della mancanza contestata.

V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30 – Definizione dello stipendio e della retribuzione

1. A tutti gli effetti per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:
 - minimo del livello cui il lavoratore è assegnato;
 - aumenti di anzianità di cui all'art. 32;
 - aumenti di merito.
2. Gli aumenti di merito restano, fino a concorrenza, assorbiti, in caso di assegnazione al livello superiore, dal minimo del nuovo livello; non sono invece assorbiti in caso di aumento dei minimi.
3. Per retribuzione mensile si intende l'importo complessivo dello stipendio come sopra specificato e di tutti i compensi, premi e provvigioni che abbiano carattere continuativo, compresa la indennità di contingenza fissata al 1 novembre 1991.
4. Per quanto riguarda le indennità, valgono le norme fissate nei singoli articoli che le istituiscono.
5. L'indennità di contingenza resta regolata dalle disposizioni legislative e dalle norme stabilite per questo istituto tra le Confederazioni competenti.
6. I compensi per qualsiasi tipo di lavoro straordinario, supplementare, di lavoro festivo e le maggiorazioni per lavoro ordinario nonché i compensi corrisposti per il lavoro prestato nella c.d. "sesta giornata" non sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a), delle ferie e di ogni altro istituto legale e/o contrattuale, salvo quanto previsto ai successivi punti a) e b).
 - a) Per i soli lavoratori che prestino lavoro straordinario per almeno 190 ore annue su 9 mesi, con non meno di 20 ore mensili, i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.
 - b) Per i lavoratori che, sulla base di quanto previsto dai punti 4 e 5 delle note a verbale dell'art.33, percepiscano compensi per il lavoro prestato nelle c.d. "seste giornate" in misura non inferiore a 19 giornate annue su 9 mesi, con almeno 2 giornate al mese, i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

NOTE A VERBALE

- 1. In relazione a quanto previsto al 3° e 4° comma le indennità mensili e i compensi continuativi per i quali non sia stata espressamente prevista o esclusa la incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, si intendono utili ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.*
- 2. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 6 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese, saranno considerate neutre.*

Art. 31 – Minimi di stipendio

I minimi mensili riferiti ai singoli livelli sono quelli di seguito indicati, con le specificazioni risultanti nel capitolo VIII. CLASSIFICAZIONE del presente contratto collettivo di lavoro.

Livello	Parametro	dal 01/09/06	dal 01/01/07
A	220	1.276,41	1.317,40
1	202	1.175,14	1.212,78
2	188	1.093,29	1.128,32
3	174	1.011,38	1.043,80
4	161	937,93	967,93
5	149	858,71	886,47
6	135	783,90	809,06
7	125	728,40	751,69
8	113	656,28	677,34
9	100	582,71	601,34

Art. 32 – Aumenti periodici di anzianità

1. I lavoratori, allo scadere di ogni biennio e limitatamente a 5 bienni, hanno diritto ad un aumento, nella misura fissa di seguito indicata, con riferimento al loro livello di appartenenza:

Livello	dal 01/09/06	dal 01/01/07
A	67,53	69,58
1	62,71	64,59
2	58,81	60,56
3	54,90	56,52
4	51,41	52,91
5	47,61	49,00
6	44,06	45,32
7	41,42	42,59
8	37,98	39,03
9	34,48	35,41

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 del 06/04/1995 restano in vigore le norme previste dal CCL 09/05/1990, relativamente alla maturazione dell'aumento supplementare in occasione del compimento del 25° anno di servizio ed al limite degli aumenti biennali di cui al 4° comma dell'art.27 del citato CCL 09/05/1990.*
3. *Gli aumenti periodici di anzianità maturati antecedentemente al 01/02/1980 sono determinati sulla base di quanto previsto in calce all'allegato a) del Contratto Collettivo di Lavoro 06/10/1980.*

4. *Per coloro che, alla data del 06/04/1995, risultavano titolari di un rapporto di formazione e lavoro ai sensi della L.863/1984 e che sono stati, successivamente alla scadenza dei rispettivi contratti, assunti a tempo indeterminato, trova applicazione la disciplina di cui al punto 2 che precede.*

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento ai futuri incrementi dei minimi, le Parti sin d'ora si impegnano ad armonizzare la norma contrattuale in tema di aumenti periodici di anzianità con il nuovo orientamento emerso con l'accordo del 23 dicembre 2004 (relativamente al 2° anno del biennio) e, conseguentemente, a modificare l'art.32 in occasione del rinnovo del contratto collettivo di lavoro, la cui scadenza è prevista il 31 dicembre 2007.

Art. 33 – Lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno

1. È nella facoltà della Società 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 tra 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” – fatto salvo quanto indicato ai punti 4 e 5 delle note a verbale del presente articolo - 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’abitudine 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%
straordinario 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.37, 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 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 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 avviandati 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 la Società 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 13^a mensilità e delle indennità per le quali il computo è previsto dall'articolo 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.

NOTE A VERBALE

1. *Le prestazioni di lavoro straordinario richieste dalla Società a norma del primo comma del presente articolo, non potranno eccedere il massimale di 90 ore medie a trimestre. Il predetto massimale – che la Società potrà richiedere ed il lavoratore sarà tenuto a rispettare – non potrà eccedere le 360 ore medie 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.*
2. *Ai fruitori dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro (art.34) nonché al personale turnista fruitore dell'indennità maggiori prestazioni (art.35) che effettuano lavoro in orario notturno, in prosecuzione rispetto al turno ordinario previsto, in qualsiasi giornata ferialle, non lavorativa, di riposo o domenicale, verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro notturno, per il lavoro effettivamente reso.*
3. *Al personale cui si applica contestualmente la indennità mancata limitazione orario di lavoro (art.34) e la indennità turni avvicendati, prevista al comma 19 del presente articolo e corrisposta in sostituzione delle maggiorazioni per lavoro notturno, con decorrenza 01/01/2005, viene applicato il trattamento di seguito specificato:*
 - a) *le ore di lavoro straordinario effettuato in orario notturno, in qualsiasi giornata ferialle, non lavorativa, di riposo o domenicale, vengono retribuite con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata nella misura del 30%;*
 - b) *le ore di lavoro festivo notturno vengono retribuite ai sensi delle disposizioni previste dai commi 11 e 12 del presente articolo;*
 - c) *le ore di lavoro (diurne e notturne) prestate in giornata domenicale vengono retribuite con la sola maggiorazione del 40%, calcolata sullo stipendio individuale e sulla indennità di contingenza.*
4. *Con riferimento ai lavoratori turnisti, fruitori dell'indennità maggiori prestazioni di cui all'art.35 ovvero disciplinati dalla norma transitoria di cui al successivo art.34, e per quelli con qualifica di quadro, che abbiano una ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali, qualora la Società richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella c.d. “sesta giornata” è facoltà della Società concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, se le esigenze di servizio non lo consentono, il riscatto economico, tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della*

retribuzione individuale mensile. Nel caso in cui eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio di tali lavoratori 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.

5. *Per tutto il personale a cui viene applicata l'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui all'art.34 la rilevazione dell'orario ordinario e delle eventuali eccedenze viene effettuata su base settimanale. Qualora la Società richieda espressamente di prestare attività lavorativa nella c.d. "sesta giornata" è facoltà della Società concedere al lavoratore un giorno di recupero compensativo o, se le esigenze di servizio non lo consentono, il riscatto economico, tramite la corresponsione di un ventiseiesimo della retribuzione individuale mensile, ferma restando la maggiorazione del 30% per lavoro straordinario che verrà rilevata su base settimanale. Nel caso in cui eccezionali esigenze impongano il richiamo in servizio di tali lavoratori 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.*
6. *Al personale della produzione che fruisce dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro e del forfait di cui alla norma transitoria del presente articolo, nonché al personale della produzione che percepisce l'indennità maggiori prestazioni di cui al successivo art.35, ad eccezione di coloro cui è attribuita la qualifica di quadro A, viene corrisposta la retribuzione per lavoro straordinario eccedente il forfait ovvero eccedente l'indennità maggiori prestazioni (c.d." SMAP").Per quanto riguarda il lavoro in sesta giornata,che viene remunerato ai sensi del precedente punto 4 delle presenti note a verbale, le ore eccedenti l'orario normale di lavoro (che rientrano nel c.d. SMAP) vengono compensate con la quota oraria di stipendio e contingenza maggiorata del 30%.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *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.*
2. *I compensi previsti dai commi 16 e 17 sono riconosciuti anche nei casi di c.d. "mancato NL", c.d. "mancato riposo" e lavoro in giornata festiva (compreso il c.d. "supfestivo"), mentre non vengono percepiti rispettivamente in caso di ingresso in servizio prima del turno previsto – salvo il caso di modifica del turno - ed in caso di protrazione lavorativa in straordinario.*

3. *In caso di applicazione del comma 18 del presente articolo, non viene riconosciuto il compenso di cui al comma 17.*

NORME TRANSITORIE

1. *In relazione all'omologazione del regime delle maggiorazioni operata con l'accordo del 18/07/2002, al personale che precedentemente al 01/01/2003 fruiva delle maggiorazioni in ragione di ½ giornata o di 1 giornata viene riconosciuta una somma compensativa – da erogarsi con cadenza mensile – delle eventuali differenze retributive tra precedente ed attuale sistema di remunerazione delle maggiorazioni, limitatamente alla vigenza contrattuale in corso.*
2. *Nell'ambito dell'avvenuto processo di unificazione dei regimi normativi ed economici del personale operante in produzione, al personale precedentemente regolato dall'art. 12 lettera a) del CCL 06/04/1995 viene mantenuto, nella base di calcolo delle maggiorazioni, il 25% di stipendio e contingenza, secondo i criteri ed i limiti in precedenza vigenti.*
3. *Sempre nell'ottica di pervenire ad una migliore omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi tra categorie di dipendenti operanti in medesimi contesti produttivi, a decorrere dal 01/01/2005, per il personale precedentemente regolato dall'art. 13 del CCL. 06/04/1995 e per quello ad esso equiparato viene inserito il forfait (derivante dalla differenza tra le indennità del 33% e del 25% del CCL 06/04/1995 e la indennità dell'8% che, a norma del CCL 08/06/2000, le sostituisce) nella base di calcolo delle maggiorazioni, con i medesimi criteri ed entro i limiti previsti per il personale in precedenza regolato dall'art. 12 lettera a) del CCL 06/04/1995.*

Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro

1. Le Parti convengono che le peculiari caratteristiche della produzione radio-televisiva, connotata dalla imprevedibilità degli eventi, rendono necessaria l'adozione di istituti di flessibilità che consentano di adibire il personale alle effettive esigenze di produzione che di volta in volta si presentano.
2. Premesso quanto sopra e tenuto conto della mancata limitazione degli orari di lavoro, è facoltà della Società programmare gli orari di lavoro settimanali del personale operante stabilmente in produzione nonchè del personale che svolge attività analoghe in contesti similari, nei limiti e nelle previsioni di cui all'art. 33.

3. A tale personale, espressamente indicato al successivo comma 4 del presente articolo, viene corrisposta una indennità mensile pari all'8% dello stipendio individuale e della indennità di contingenza, fermi restando i compensi previsti dall'art. 33 in rapporto alle ore effettivamente prestate, quelli previsti dall'art. 36 e le maggiorazioni di cui agli artt. 13 e 14, ferma restando la precisazione di cui al comma 12 dell'art.13.
4. A) L'indennità di cui al presente articolo si applica a:
programmista-regista – assistente alla regia – operatore di ripresa – organizzatore-ispettore di produzione – tecnico della produzione – specializzato della produzione – 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).
- B) Le Parti convengono che l'indennità mancata limitazione orario di lavoro, considerate le particolari condizioni operative si applica anche al personale impiegatizio (impiegati di redazione, assistente ai programmi, documentatori) che, inserito nell'ambito delle testate giornalistiche televisive o radiofoniche nazionali e regionali, opera nelle redazioni tematiche, di fascia e di coordinamento, nonché agli impiegati inseriti negli uffici produzione dei centri di produzione.
- C) In relazione all'esigenza di armonizzare i trattamenti economici e normativi del personale che svolge attività analoghe in contesti similari, l'indennità di cui al presente articolo viene riconosciuta, qualora l'orario di lavoro del settore sia programmato in turni di lavoro 7 giorni su 7, anche alle seguenti categorie di dipendenti.

Con decorrenza 01/01/2005:

- al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione delle riprese interne e delle riprese esterne di Milano, Napoli e Torino;
- al personale impiegatizio inserito nell'ambito degli uffici di gestione del personale di produzione dedicato alle testate giornalistiche televisive nazionali;
- agli specializzati tecnologici elettricisti e termofrigoristi e ai tecnici delle centrali elettriche, telefoniche e condizionamento che operano a supporto delle aree produttive (p.e. Saxa Rubra, Teulada, ecc.);
- al personale inserito nell'ambito dell' "allestimento studi" (scenografia, costumi e trucco) dei Centri di produzione che alla data del

23/12/2004 non ne beneficiava, in considerazione della peculiarità del lavoro svolto a diretto contatto con la produzione, in analogia con il personale direttamente impegnato nella produzione televisiva operante nella medesima struttura, ad eccezione del personale impiegatizio;

- al personale impiegatizio inserito nel settore Gestione Impianti di Illuminazione e Produzione – Gestione Materiali, nell’ambito delle Riprese Esterne Pesanti di Roma;
- al personale impiegatizio inserito nell’ufficio accettazione e gestione palinsesti della Messa in Onda-Controllo Centrale, nell’ambito del Centro di produzione di Roma;
- al personale impiegatizio (impiegati e documentatori) inserito nelle Teche dei Centri di produzione di Roma, Milano, Napoli e Torino;
- al personale di RAI WAY con inquadramento inferiore al livello 1, operante sul territorio nei reparti Miaf e CQ, a fronte delle flessibilità individuate con gli accordi sindacali del 16 aprile e 27 maggio 2003;
- al personale impiegatizio della Direzione Radio inserito nell’ambito della “Pianificazione e programmazione risorse e mezzi - Coordinamento eurovisione, attività internazionali, trasmissioni sportive e rapporti con le Sedi”.

Con decorrenza 01/01/2006:

- al personale di RAI WAY inquadrato nell’ambito degli Uffici Tecnici delle Zone AF operante sul territorio con modalità analoghe a quelle del personale che già fruisce della predetta indennità.

Con decorrenza 01/04/2006:

- agli specializzati tecnologici elettricisti e termofrigoristi e ai tecnici delle centrali elettriche, telefoniche e condizionamento che operano presso la sede di Palermo a supporto delle aree produttive, in considerazione delle peculiarità produttive di tale sede.

5. L’indennità è computabile nella retribuzione agli effetti del TFR, delle ferie, dei permessi retribuiti, della tredicesima e quattordicesima mensilità.
6. Tale indennità non si applica al personale inquadrato al livello apicale disciplinato dall’art. 35.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le Parti confermano che l’assegnazione dell’indennità al personale elencato al comma 4 lettera C) costituisce una eccezione al principio della attri-*

buzione della indennità mancata limitazione orario di lavoro al solo personale operante direttamente in produzione, in settori che abbiano una pianificazione di turni di lavoro 7 giorni su 7, e non potrà essere estesa in via analogica ad altre realtà.

- 2. L'attribuzione dell'indennità ad altre categorie di dipendenti, rispetto a quelle previste espressamente dal presente articolo, potrà essere riconosciuta esclusivamente a seguito di un accordo tra Società ed OO.SS.*

NORMA TRANSITORIA

- 1. Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/07/2001 (data di applicazione del CCL sottoscritto il 08/06/2000) e che fruiva del trattamento di cui agli artt.12 lett.a) e 13 del CCL 06/04/1995 viene riconosciuto mensilmente, a titolo di forfait straordinari, l'importo teorico maturato alla data di sottoscrizione del citato CCL, derivante dalla differenza tra l'ammontare individuale delle indennità precedentemente previste e quello dell'indennità dell'8%.*

Tale "forfait straordinari" assorbe, fino a concorrenza, il compenso per lavoro straordinario (con le precisazioni di cui al punto 6 delle NOTE A VERBALE dell'art.33) ad eccezione del lavoro effettuato nella c.d. "sesta giornata".

- 2. Al personale a tempo indeterminato alla data sopra citata, inquadrato in produzione in qualità di "tecnico di produzione", "tecnico", "elettricista di manutenzione" (limitatamente al personale operante nei laboratori di manutenzione BF dei Centri di Produzione TV ed RF e delle Sedi regionali) e che in precedenza non fruiva della indennità ex art.13 del CCL 06/04/95, la determinazione del forfait summenzionato viene effettuata convenzionalmente e l'indennità mancata limitazione orario di lavoro assorbe l'indennità laboratorio.*

Art. 35 – 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 13^a e della*

14^a mensilità ed assorbe i compensi per lavoro straordinario e le maggiorazioni previste dagli art. 13, 14 e 33 fatta eccezione per il personale turnista al quale vengono applicati l'art.14 e le maggiorazioni per lavoro notturno, domenicale e festivo nonché i compensi di cui ai commi 16 e 17 dell'art.33.

NOTE 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 Annunciatore, 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 art.9.*
- 3. Al personale impiegatizio che maturi, successivamente al 1 luglio 2001, l'inquadramento in livello 3, viene corrisposto – in ragione della esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell'art.34; il medesimo compenso viene assegnato a decorrere dal 01/01/2005 ai capi operai assegnati al livello 3.*
Tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art.34.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai lavoratori inquadrati con qualifica di quadro A non spetta il pagamento delle maggiorazioni per lo svolgimento di lavoro in orario notturno o in giornata domenicale e festiva, salvi i casi eccezionali in cui siano loro assegnati specifici turni di lavoro in equipe con il personale di produzione, per oggettive esigenze produttive.

NORMA TRANSITORIA

Al personale diversamente inquadrato rispetto a quello indicato al punto 1 della nota a verbale che, alla data di applicazione del CCL sottoscritto l'08/06/2000, 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 13,

14 e 33 del presente contratto, fatto salvo il personale turnista al quale vengono applicati l'art.14 e le maggiorazioni per lavoro notturno, domenicale e festivo nonchè i compensi di cui ai commi 16 e 17 dell'art.33.

Art. 36 – 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’art.13: 13% 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 dell’art.13: corresponsione, per ciascuna ora di intervallo tra i due semiturni, di una maggiorazione del 60% della paga oraria.
2. La maggiorazione di cui al punto c) é cumulabile con quelle di cui ai punti a) e b). Le maggiorazioni di cui ai punti d) e f) sono cumulabili con tutte le altre, mentre la maggiorazione di cui al punto e) é cumulabile solo con quella di cui al punto d).
3. Tutte le predette maggiorazioni non sono valide ad alcun effetto legale o contrattuale.
4. La Società si impegna ad utilizzare le variazioni di turni previsti ai vari punti sopra elencati solo in relazione ad effettive esigenze di servizio e/o funzio-

nali 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 soddisfacenti.

CHIARIMENTO A VERBALE

La fattispecie della variabilità prevista ai punti a), b), e) è applicabile nel caso che i turni previsti ed effettuati si differenzino di almeno un'ora.

Art. 37 – Indennità speciali

1. a) Indennità maneggio denaro

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

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

2. Ai commessi di cassa, al personale titolare di piccole casse e a coloro che, svolgendo altre mansioni, sono normalmente, a causa delle mansioni stesse, incaricati di compiere anche operazioni di incasso per contanti per conto della Società, viene corrisposta una indennità mensile nella misura del 3,3% del minimo di stipendio del livello di appartenenza.

3. L'indennità di maneggio denaro va considerata come facente parte della retribuzione individuale agli effetti del trattamento di fine rapporto, del trattamento di malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché, per i cassieri principali della Direzione Generale, delle Sedi e delle agenzie postali e per i commessi di cassa, agli effetti dei compensi per lavoro straordinario.

4. b) Indennità di disagiata residenza

Al personale addetto al trasmettitore di Monte Venda viene corrisposta una indennità di disagiata residenza – valida ai soli fini del trattamento di fine rapporto – nella misura di euro 24, 14 mensili.

5. Nell'indennità suddetta non sono compresi rimborsi per spese di trasporto.

6. Per il responsabile del servizio, invitato dalla Società a risiedere con la famiglia nella località del trasmettitore, nell'abitazione assegnata dalla Società, l'indennità suddetta viene maggiorata del 25%.

blico, e viene corrisposto ai singoli in una delle misure anzidette, a giudizio della Società, alla fine di ogni anno.

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

Ai tecnici ed agli operai dei ponti mobili, del controllo qualità e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, è corrisposta una indennità nella misura, ragguagliata a mese, di euro 30,47; la predetta indennità è utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

15. *e) Indennità guida automezzi sociali*

I lavoratori nell'esercizio della propria attività sono tenuti alla guida degli automezzi sociali semprechè la guida stessa risulti accessoria allo svolgimento dell'attività medesima.

16. Ai predetti lavoratori, esclusi gli autisti e i fattorini motorizzati, in caso di guida di automezzi siano essi di proprietà aziendale o presi a noleggio, verrà corrisposta una indennità nelle seguenti misure:

- a) euro 2,58 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- b) euro 5,37 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida urbana giornaliera superiori a 10;
- c) euro 8,26 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 3 e fino a 10;
- d) euro 14,46 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida extraurbana giornaliera superiori a 10.

17. Per il personale che effettui nel mese almeno una prestazione di guida extraurbana di automezzi per la cui conduzione sia necessaria almeno la patente di guida di tipo "C" sarà corrisposta una indennità di euro 13,42 mensili; qualora nel corso del mese dette prestazioni siano superiori a 4 e fino a 8 l'indennità viene elevata a euro 33,57 mensili; qualora dette prestazioni siano superiori a 8 l'indennità viene elevata a euro 53,71 mensili.

18. La guida di automezzi speciali sarà richiesta a quei lavoratori cui all'atto dell'assunzione o dell'immissione nella mansione sia stata richiesta una patente del grado previsto per la guida degli automezzi stessi.

19. Ai lavoratori cui venga richiesta la guida di mezzi speciali (gatto delle nevi, motoslitta, ecc.), in quanto strumentale ed accessoria allo svolgimento dell'attività principale, sarà corrisposta una indennità, commisura-

ta al numero delle guide giornaliere con tali mezzi effettuate, nelle seguenti misure:

- a) euro 4,13 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a 3 e fino a 10;
 - b) euro 6,20 mensili per il personale che effettui nel mese prestazioni di guida giornaliere superiori a 10.
20. Le indennità corrisposte per le prestazioni di cui ai commi 17 e/o 19 si cumulano con quelle di cui al comma 16.
21. Salvo nel caso vengano richieste prestazioni di guida saltuarie, la Società rimborserà le spese sostenute dai lavoratori per il bollo della patente.
22. In caso di sinistro stradale, la Società porrà gratuitamente a disposizione del dipendente i propri legali di fiducia per la difesa nell'eventuale giudizio penale.
23. L'indennità guida automezzi sociali non è utile ad alcun effetto legale e/o contrattuale.
24. Per i soli lavoratori aventi diritto alla liquidazione dell'indennità guida automezzi sociali per almeno dieci mesi nell'anno i relativi compensi saranno considerati utili esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

NOTE A VERBALE

1. *In relazione a quanto previsto al comma 22 la Società adotterà idonei provvedimenti per mettere il lavoratore in condizione di assolvere agli adempimenti connessi all'eventuale procedimento penale.*
2. *Il calcolo delle percentuali, riferite al minimo stipendiale del livello di appartenenza, della indennità di cui alla lettera a) del presente articolo sarà effettuato detraendo dal minimo stesso l'importo corrispondente a 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.*
3. *Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 24 del presente articolo le assenze per i singoli periodi di malattia o di infortunio di durata superiore al mese saranno considerate neutre.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le Parti, con riferimento a quanto previsto alla lettera e) del presente articolo, confermano che a prescindere dalla espressa previsione nelle singole*

figure professionali, l'obbligo della guida degli automezzi sociali compete a tutti i lavoratori in quanto strumentale ed accessorio allo svolgimento delle attività principali.

2. *La Società conferma pertanto che non saranno richieste ai lavoratori prestazioni di guida non direttamente legate all'espletamento dei propri compiti.*

NORMA TRANSITORIA

A coloro ai quali è stata attribuita l'indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati ai sensi dell'art. 28 comma 4 del CCL 09/05/1990, il relativo importo viene mantenuto "ad personam".

Art. 38 – Indennità di reperibilità

1. In relazione alla esigenza di garantire il presidio degli impianti, l'esercizio delle trasmissioni ed i relativi impianti di produzione e servizio nonché l'intervento nei settori organizzati per le "emergenze", i lavoratori potranno essere chiamati a rendersi comunque reperibili fuori il normale orario di lavoro e nelle giornate non lavorate, festive e domenicali.
2. Pertanto, ai fini dell'eventuale svolgimento delle prestazioni sopra indicate, i lavoratori dovranno fornire alla Società le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera laddove questa necessità.
3. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità saranno compensate con una indennità pari al 20% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza. Nei casi in cui al lavoratore venga richiesto di rendersi reperibile nei giorni domenicali e nei giorni festivi, indicati all'art.15 lettera b), l'indennità di reperibilità sarà pari, rispettivamente, al 22% e 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza.
4. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 4 ore.
5. Ai lavoratori che accettino di pernottare nei locali aziendali al fine di garantire un immediato intervento in caso di necessità viene corrisposta l'indennità di reperibilità pari al 25% della quota oraria dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza per il periodo di intervallo tra i due turni di lavoro, periodo che viene ridotto a sette ore.

6. L'indennità di reperibilità non si cumula con la corresponsione del compenso per lavoro straordinario nel caso si renda necessario il richiamo in servizio del lavoratore. In tal caso si applica comunque quanto previsto dal comma 9 dell'art. 33.

NOTE A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'istituto della reperibilità non può essere utilizzato per sopperire ad eventuali carenze di risorse in organico.

Art. 39 – Indennità di mensa

1. L'indennità di mensa viene corrisposta nella misura di euro 0,09 giornalieri.
2. Premesso che l'indennità di mensa è regolata dall'Accordo interconfederale 10 aprile 1956 recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né dagli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 40 – Tredicesima mensilità

1. Con le competenze del mese di dicembre di ciascun anno la Società corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 41 – Quattordicesima mensilità

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 42 – Premio di produzione e premio di risultato

1. Al personale in servizio a tempo indeterminato verrà erogato con le competenze del mese di ottobre un “premio di produzione” annuo, in misura fissa, come di seguito indicato:

LIVELLO	Importo
A	605,25
1	576,30
2	553,31
3	530,26
4	508,95
5	485,90
6	464,54
7	449,25
8	427,95
9	406,65

2. Al personale in servizio a tempo indeterminato verrà altresì erogato, con le competenze del mese di aprile, un “premio di risultato”, quale strumento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori ai processi di sviluppo ed ai risultati della Società, premessa per il miglioramento della sua posizione di competitività sul mercato, nella misura di seguito indicata:

LIVELLO	Importo
A	2.158,02
1	1.981,44
2	1.844,11
3	1.706,79
4	1.579,27
5	1.461,57
6	1.324,25
7	1.226,12
8	1.108,42
9	980,91

3. Il premio di risultato sarà corrisposto in ciascun anno sulla base dell’andamento complessivo, sia produttivo che economico, della Società. Avrà pertanto le seguenti caratteristiche:
- sarà determinabile dopo la consuntivazione dei risultati;
 - la relativa quantificazione avverrà con la predeterminazione concordata di un importo che rappresenta il riconoscimento del contributo professionale fornito dai lavoratori;
 - sarà calcolato solo con riferimento ai risultati relativi ai parametri più avanti indicati ed al miglioramento conseguito.
4. La logica generale prevede che il premio di risultato sia derivante dall’andamento e sia legato al miglioramento dei risultati conseguiti ed al mantenimento e miglioramento del trend di sviluppo della Società.
5. Le Parti individuano congiuntamente il Margine Operativo Lordo (Mol) quale parametro aziendale di riferimento certo ed indicatore maggiormente significativo per misurare la redditività della gestione tipica della Società.
6. Il Premio di risultato - che ha valenza quadriennale - verrà erogato sulla base di parametri oggettivi, riferiti all’esercizio finanziario dell’anno precedente a quello di erogazione del Premio. Tali parametri tengono conto del raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di MOL, così come individuato nel Piano Industriale salvo gli effetti derivanti da impatti normativi esterni.

7. In caso di raggiungimento dell'obiettivo previsto, al lavoratore che non abbia effettuato, nel corso dell'anno solare di riferimento, assenze complessive in numero non superiore a 16 giorni lavorativi sarà corrisposto l'intero importo di cui al precedente comma 2. Qualora le assenze siano superiori a detto limite, la misura individuale del premio di risultato sarà determinata valutando mensilmente le assenze effettuate nell'anno solare di riferimento secondo il seguente criterio:
 - assenze di 2 giorni: riduzione del 25% di 1/12 del premio annuo;
 - assenze di 3 giorni: riduzione del 50% di 1/12;
 - assenze superiori a 3 giorni: riduzione del premio di 1/12.
8. Non sono computate come assenze i giorni di ferie, i giorni di permesso retribuito, le giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresses, i giorni festivi e il periodo di assenza obbligatoria per maternità, i permessi connessi alla normativa relativa ai portatori di handicap, le giornate di assenza per donazione sangue, le giornate di permesso sindacale per riunioni con la Direzione aziendale e, a decorrere dal 01/01/2007, i periodi di licenza per lutto.
9. Il premio di risultato non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.
10. Avrà diritto al premio il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno finanziario cui si riferisce il premio stesso.
11. Per quanto sopra, i contenuti economici rientreranno nel regime contributivo che, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, verrà definito in sede legislativa.
12. Gli importi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Agli effetti del premio di produzione il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° maggio al 30 aprile, mentre agli effetti del premio di risultato è dal 1° gennaio al 31 dicembre.*
2. *Per giorni di permesso retribuito e giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresses, di cui al comma 8, si intendono i permessi indicati rispettivamente ai commi 6 e 7 dell'art.17.*

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di incontrarsi nel corso del 2007 al fine di modificare la norma contrattuale con riferimento ai criteri di erogazione ed all'importo, per gli esercizi 2008-2009 (erogazione 2009-2010).

Art. 43 – Assegno di nuzialità

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno una anzianità di servizio superiore a 5 anni.
2. In caso di matrimonio tra due lavoratori, anche inquadrati presso differenti società del Gruppo Rai, l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà dell'assegno all'altro coniuge.

NOTA A VERBALE

Il calcolo dell'80 e del 160 per cento dello stipendio individuale previsto dal presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'accordo interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.

Art. 44 – Assistenza sanitaria

1. Al fine di prefissare uno strumento di intervento a carattere collettivo, finalizzato ad una forma di tutela assistenziale, la Società concorrerà con euro 346,03 erogabili entro il 31 gennaio di ciascun anno per ciascun lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio a tale data, che abbia aderito al Fondo Assistenza Sanitaria Interna per i dipendenti RAI (FASI-RAI) istituito con l'accordo del 20 febbraio 1991.
2. Il contributo di cui sopra non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi incluso il TFR.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato, il maggior costo della polizza triennale relativa agli esercizi 2005-2006-2007 – nella misura di euro 140,00 annui per ciascun dipendente associato – verrà sostenuto dalla Società.

VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 45 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

1. Salvo il caso di licenziamento di cui all'art. 29 del presente contratto, il rapporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni;
 - mesi 2 per i lavoratori con anzianità da 2 a 4 anni;
 - mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 4 a 7 anni;
 - mesi 4 per i lavoratori con anzianità da 7 a 10 anni;
 - mesi 5 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni.
2. Per i lavoratori con oltre 20 anni di servizio e con 50 anni di età, o comunque con oltre 25 anni di servizio, il preavviso è di 7 mesi.
3. I termini di preavviso dovuti dal lavoratore in caso di dimissioni sono ridotti della metà.
4. I termini del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
6. La Società ha diritto di ritenere su quanto sia da lei dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
7. È in facoltà del lavoratore che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
8. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è utile agli effetti dell'anzianità.
9. Durante la decorrenza del periodo di preavviso, la Società deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi saranno stabiliti d'accordo con la Società in rapporto alle esigenze di servizio.
10. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.

11. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso spetta al lavoratore anche la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 46 – Cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età

1. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 65° anno di età.
2. Il rapporto di lavoro cessa automaticamente il giorno del compimento del 60° anno di età per le donne che intendono avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 47 – Previdenza aziendale

1. Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori - in funzione di integrazione del trattamento del sistema pubblico - confermano l'iscrivibilità degli stessi al Fondo di Previdenza complementare delle aziende del Gruppo RAI, denominato C.RAIP.I, quale prevista dai separati accordi in materia.
2. La disciplina della C.RAIP.I., ivi incluso l'ambito dei destinatari, le modalità di adesione e di finanziamento, nonché le prestazioni erogate, viene assicurata dallo Statuto del Fondo e dalle relative disposizioni regolamentari, quali approvate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP).
3. All'atto dell'assunzione l'Azienda aderente al Fondo si impegna a consegnare a ciascun lavoratore iscrivibile al medesimo la scheda informativa sintetica ed il modulo di iscrizione, affinché il dipendente possa valutare consapevolmente l'opportunità di adesione.
4. In favore dei lavoratori a tempo indeterminato, nonché dei lavoratori a termine inseriti nei bacini di reperimento del personale a tempo determinato - laddove gli accordi costitutivi lo prevedano - il trattamento di previdenza integrativo è finanziato mediante i seguenti versamenti mensili, calcolati sugli elementi retributivi utili ai fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto (con esclusione di quanto previsto al 6° comma dell'art. 30):

il 2% a carico dell'Azienda

l'1% a carico del lavoratore.

5. Il versamento a carico dell'Azienda non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi incluso il TFR.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 27 aprile 1993 restano in vigore le norme previste dall'art. 45 del CCL 9 maggio 1990.

NOTA A VERBALE

Si rinvia, per la compiuta regolamentazione della materia, agli accordi sindacali sottoscritti tra le Parti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori a termine non inseriti nei bacini di reperimento di cui al comma 4 del presente articolo, le Parti si riservano di disciplinare la materia, anche in relazione alle nuove disposizioni di legge, attraverso la sottoscrizione di apposito accordo sindacale.

Art. 48 – Trattamento di fine rapporto

Alla risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto di percepire il trattamento di fine rapporto di cui alla legge 29/05/1982, n. 297.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori in forza all'Azienda alla data di stipulazione del contratto 06/10/1980 il trattamento di fine rapporto sarà costituito da quanto di loro competenza sulla base delle norme previste dal presente articolo e dall'importo eventualmente già corrisposto a titolo di anticipazione ai sensi dell'accordo 6 ottobre 1980.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 49 – Certificato di servizio

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio, per qualsiasi causa, la Società è tenuta a rilasciare al lavoratore, all'atto della cessazione dal servizio e nonostante qualsiasi contestazione relativa alla liquidazione dei reciproci rapporti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale questi è stato occupato presso la Società stessa, della natura delle attribuzioni disimpegnate e della qualifica di appartenenza.

Art. 50 – Trapasso e cessione dell'azienda

Il trapasso, la cessione e la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi modo non risolvono di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa adibito conserva i suoi diritti (in via meramente esemplificativa: anzianità di servizio, categoria, mansioni, etc.) nei confronti dei nuovi titolari.

VII - NORME FINALI

Art. 51 – Controversie

1. Le eventuali controversie che dovessero insorgere sulla interpretazione delle norme del presente contratto sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.
2. Ai fini della conciliazione delle controversie si richiamano le previsioni contenute negli artt. 410 e 411, 4° comma c.p.c. e nell'art. 2113 c.c., come modificato dall'art. 6 della Legge 553/1973.

Art. 52 – Assemblea dei lavoratori

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

Art. 53 – Decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo di lavoro ha validità, fatte salve le diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti, dalla data del 1° gennaio 2004.
2. La scadenza è fissata al 31 dicembre 2007, sia per la parte retributiva che per la parte normativa.
3. Il contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non verrà disdettato dalle parti, con lettera raccomandata, almeno 6 mesi prima della scadenza.
4. Copia del presente contratto deve essere consegnata ad ogni lavoratore.

Art. 54 – Condizioni più favorevoli

1. Il presente contratto uniforma, assorbe e sostituisce tutti i precedenti contratti collettivi vigenti in materia.
2. Nei confronti dei singoli lavoratori rimangono in vigore le eventuali condizioni più favorevoli in atto.

3. Al personale saranno altresì applicate le eventuali norme di legge e di accordi sindacali per la generalità dell'industria determinanti condizioni più favorevoli, salvo quanto previsto dalla successiva "Clausola Transitoria".

CLAUSOLA TRANSITORIA

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

ALLEGATI

VIII. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 55 – 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 della Società. 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 la Società 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 Direzione-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 Direzione/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 dalla Società nei suoi confronti, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione.

Art. 56 – Assegnazione al livello superiore e mutamento temporaneo di mansioni

1. La Società può, in ogni tempo, per esigenze di servizio, passare temporaneamente il lavoratore da una mansione ad un'altra dello stesso livello o di livello superiore, fatte salve eventuali eccezioni e deroghe di legge.
2. Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al proprio deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi dei due livelli. Qualora le prestazioni rientranti nel livello superiore vengano rese in regime di lavoro straordinario, al lavoratore verrà corrisposta in aggiunta ai compensi previsti dall'art.33, una somma pari alla quota oraria di detta indennità per ciascuna ora di prestazione resa oltre l'orario ordinario di lavoro.
3. Dopo tre mesi di ininterrotto disimpegno di mansioni superiori l'assegnazione al livello superiore diventa definitiva ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Il passaggio al livello superiore compete a quei lavoratori che nel corso di diciotto mesi siano stati destinati a compiere mansioni dei livelli da A a 4 in periodi, anche intervallati, di nove mesi oppure mansioni degli altri livelli per periodi, anche intervallati, di cinque mesi.
5. In caso di definitiva assegnazione al livello superiore, il lavoratore ha diritto al minimo del nuovo livello più gli aumenti di anzianità già conseguiti e calcolati ai sensi dell'art.32 sui minimi dei precedenti livelli in cui sono maturati.
6. Qualora il lavoratore percepisca, esclusi gli scatti di cui al comma precedente, uno stipendio di fatto maggiore, manterrà la differenza quale merito nel nuovo livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che l'inquadramento in piu' livelli di alcune mansioni ed i tempi di permanenza nei relativi livelli inferiori sono stati concordati tenuto conto delle caratteristiche tecnico-professionali delle mansioni stesse e quindi della necessaria pratica ed esperienza che consentono di svolgere con minore o maggiore autonomia e completezza mansioni che si distinguono sostanzialmente con il diverso grado di affidamento dei contenuti professionali.

Art. 57 – Assegnazione di livello dei laureati e dei 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.

NOTA A VERBALE

Viene applicato l'iter del diplomato a tutti i profili professionali la cui declaratoria prevede, come requisito, il possesso del diploma di scuola media superiore. In ogni caso l'automatismo al livello 3 non viene attuato laddove tale livello rappresenti quello apicale per il profilo professionale.

Art. 58 – Area quadri, individuazione e classificazione

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 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 categoria degli impiegati:
 - sul piano informativo, la Società 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. La Società, 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 euro 70,24 lordi mensili per il livello A e di euro 43,90 lordi 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.

Art. 59 – Livelli 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.

a) LIVELLI

LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori che sono preposti ad unità organizzative o ad aree di attività definite o individuate dalla Società e specificamente 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 dalla Società.

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 decisio-

ne, 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:

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

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:

- Addetto post-produzione
- Aiuto regista
- Annunciatore
- Direttore di Produzione
- Geometra
- Grafico operatore-animatore
- Montatore
- Operatore di ripresa
- Scenografo
- Tecnico
- Tecnico della produzione
- Tecnico ICT

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:

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

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:

- Addetto post-produzione
- Assistente ai programmi
- Assistente alla regia
- Capo operaio
- Consulente musicale
- Disegnatore
- Documentatore
- Geometra
- Grafico-Operatore animatore
- Impiegato
- Infermiere
- Organizzatore-Ispettore di produzione
- Ottimizzatore RF

- Programmista-regista
- Tecnico
- Tecnico della produzione
- Tecnico ICT

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

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:

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

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
- modellista
- Operaio specializzato:
 - autista
 - costruttore
 - modellatore
 - primo addetto ai costumi
 - realizzatore-decoratore
 - sarto tagliatore
 - specializzato della produzione
 - specializzato tecnologico
 - tappeziere
 - tipografo-titolista specializzato stampatore
 - truccatore-parrucchiere

LIVELLO 8

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

Profili esemplificativi:

- Commesso
- Operaio specializzato:
 - addetto ai costumi
 - autista
 - costruttore
 - modellatore
 - realizzatore-decoratore
 - sarto tagliatore
 - specializzato della produzione
 - specializzato tecnologico
 - tappeziere
 - tipografo-titolista specializzato stampatore
 - truccatore-parrucchiere
- 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:

- addetto ai costumi
- commesso
- manovale

b) MANSIONI

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.

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 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, oltretutto 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 qualità tecnica del prodotto per la fase del processo produttivo di competenza svolgendo anche tutte le attività 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.

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).

È 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, l'avvio e la realizzazione dei servizi richiesti.

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.

NOTE A VERBALE

- 1. L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione al livello 7. Dopo trenta mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al livello 6 e dopo ulteriori quattro anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato al livello 5.*

2. *L'operaio specializzato e' inquadrato all'atto dell'assunzione al livello 8. Dopo trenta mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio al livello 7 e dopo ulteriori quattro anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato al livello 6.*
3. *Il capo operaio che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e complessi è inquadrato al livello 3 dopo almeno tre anni di permanenza al livello 4.*

CHIARIMENTI A VERBALE

1. *Le Parti convengono che per tutti i profili professionali l'assegnazione ai vari livelli non esime i lavoratori dallo svolgimento dei compiti dei livelli inferiori di inquadramento.*
2. *Durante l'esercizio della propria attivita' il lavoratore è tenuto, nell'adempimento della propria mansione, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente rispetto alla mansione stessa. Per "compiti accessori e strumentali" si intendono quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione stessa (ad esempio: trasporto e custodia di materiali ed apparecchiature in dotazione, utilizzo delle apparecchiature di supporto alla propria attività, ecc.).*
3. *Ai fini del computo dei comportamenti non si terra' conto dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio e dei periodi di malattia.*
4. *Le Parti convengono che l'assegnazione al livello superiore derivante dall'applicazione dei "comporti contrattuali" avverrà – sempre che sussistano i requisiti contrattuali richiesti – con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione dei comportamenti stessi.*
5. *Le Parti convengono che l'assegnazione al livello superiore sarà subordinata all'assenza di provvedimenti disciplinari, formalmente contestati agli interessati, di cui ai punti 4) e 5) dell'art.29. In presenza dei suddetti provvedimenti le posizioni dei lavoratori saranno riesaminate trascorsi rispettivamente 6 e 12 mesi dalla scadenza dei comportamenti.*

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. *Le Parti confermano il comune intento di completare il percorso intrapreso con il rinnovo contrattuale del 08/06/2000 sui temi della riclassificazione del personale e rinnovano l'esigenza di porre in essere interventi mirati a razionalizzare ed armonizzare i profili professionali anche in rapporto ai relativi livelli, tenuto conto del sistema di inquadramento unico introdotto dal citato CCL, con lo scopo di valorizzare le risorse interne in un'ottica di modernizzazione, anche in relazione all'evoluzione delle tecnologie e dei conseguenti impatti sui modelli produttivi e sui mutamenti delle mansioni.*

2. *Le Parti, pertanto, con l'intento di giungere alla definizione di un progetto di riclassificazione del personale interessato, convengono di incontrarsi con cadenza quindicinale ai fini dell'esame dei profili professionali maggiormente coinvolti dai citati mutamenti, sostanzialmente riconducibili alle aree di seguito specificate: area editoriale, area ripresa, area grafica, scenografia-costumi e trucco, testate giornalistiche/produzione, sedi regionali, area impiegatizia, area quadri.*
3. *Le Parti si danno altresì atto che, fatta eccezione per i nuovi profili professionali aggiornati con l'accordo del 08/06/2000, e sopra riportati, fino a quando non sarà concluso il processo di riclassificazione del personale attualmente in corso, i profili indicati a titolo esemplificativo si intendono riferiti alle declaratorie generali normalizzate di ciascuna figura professionale presenti nell'appendice del CCL 9 maggio 1990, così come modificate ed integrate con le c.d. "code contrattuali" sottoscritte il 18 dicembre 1991.*

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 – Libertà di opinione.

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

Art. 2 – Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

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

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 – Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 – Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5 – Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. – Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 – Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stes-

se, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto gli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8 – Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 – Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie pro-

fessionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 – Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 – Attività culturali, ricreative e assistenziali.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 – Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 – Mansioni del lavoratore.

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.”

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 – Diritto di associazione e di attività sindacale.

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

Art. 15 – Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

Art. 16 – Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. - Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 – Reintegrazione nel posto di lavoro.

(*) I primi 5 commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art.1 – Legge n. 108/1990

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro,

imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza,

quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 – Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva.

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

Art. 20 – Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 – Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra

i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriore modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 – Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dell'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 – Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 – Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 – Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 – Contributi sindacali.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27 – Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 – Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla scadenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Art. 29 – Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentata nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30 – Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 – Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

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

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

Art. 32 – Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

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

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

TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – Collocamento.

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

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

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del presidente.

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

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

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

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro.

Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni.

Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la

sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro.

Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'art. 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge.

Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 – Richieste nominative di manodopera.

A decorrere dal novantesimo giorno all'entrata in vigore della presente legge, le richieste, nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 – Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'art. 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti.

Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36 – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazione finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37 – Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica.

Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 – Disposizioni penali.

Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15 primo comma, lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Art. 39 – Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 – Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 – Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo

1. POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato e alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno - Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione.

Sessione di settembre - Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei com-

portamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti - A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi e i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difforni dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie a una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difforni.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione - Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori e aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 125/91:

- a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;
- b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

- c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;
- d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. ASSETTI CONTRATTUALI

- 1. Gli assetti contrattuali prevedono:
 - un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
 - un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.
- 2. Il Ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune. Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.
- 3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del Ccnl. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche e il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai Ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative e i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il Ccnl di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei Ccnl saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale - Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del Ccnl, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali - Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

- a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra Cgil-Cisl-Uil sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1 marzo 1991. Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
- b) il passaggio dalla disciplina delle Rsa a quello delle Rsu deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;
- c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le Rsu ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;
- d) le imprese, secondo modalità previste nei Ccnl, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;
- e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie e alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo Ccnl, secondo le modalità determinate dal Ccnl;
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, a una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna a emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

[Nota: Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il Dl 29/1993].

[Nota: Cgil-Cisl-Uil e Cna Casa e Clai dichiarano che per quanto riguarda la struttura contrattuale retributiva l'Accordo interconfederale 3 agosto/dicembre 1992 tra le Organizzazioni dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane per il comparto dell'artigianato è compatibile con il presente protocollo, fatta salva la clausola di armonizzazione prevista dall'Accordo inter-confederale stesso nella norma transitoria].

3. POLITICHE DEL LAVORO

Il Governo predisporrà un organico disegno di legge per modificare il quadro normativo in materia di gestione del mercato del lavoro e delle crisi occupazionali, al fine di renderlo più adeguato alle esigenze di un governo attivo e consensuale e di valorizzare le opportunità occupazionali che il mercato del lavoro può offrire se dotato di una più ricca strumentazione che lo avvicini agli assetti in atto negli altri Paesi europei.

Il disegno di legge verrà redatto, attraverso un costruttivo confronto con le parti sociali, sulla base delle linee guida di seguito indicate.

Il Governo si impegna, inoltre, a completare la disciplina del mercato del lavoro operata con la legge n. 223/91, integrandola con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio per gli invalidi già in discussione in Parlamento.

Gestione delle crisi occupazionali

- a) revisione della normativa della Cassa Integrazione per crisi aziendale onde renderla più funzionale al governo delle eccedenze di personale e delle connesse vertenze. Si dovrà mirare, in particolare, alla semplificazione ed accelerazione delle procedure di concessione dell'intervento, prevedendo un termine massimo di 40 giorni. Nell'ambito dei limiti finanziari annuali stabiliti dal Cipi, il Ministro del Lavoro gestisce l'intervento con l'ausilio degli organi collegiali, periferici e centrali, di governo del mercato del lavoro. L'intervento della Cigs per crisi può essere richiesto dall'impresa anche durante le procedure iniziate ai sensi dell'art. 24 della legge 223/91 quando sia intervenuto accordo sindacale in vista dell'obiettivo di ricercare soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti con la collaborazione degli organismi periferici del Ministero del Lavoro, ed in particolare delle Agenzie per l'impiego della Regione, delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o degli enti bilaterali da esse costituiti;
- b) previsione delle modalità per la valorizzazione del contributo che le Regioni e gli enti locali possono offrire alla composizione delle controversie in materia di eccedenze del personale attraverso l'utilizzazione delle competenze in materia di formazione professionale e di tutte le altre risorse di cui essi dispongono;

c) con la gradualità richiesta dalle condizioni della finanza pubblica, elevazione del trattamento ordinario di disoccupazione, sino al 40%, per consentire un suo più efficiente impiego sia da un punto di vista generale, per soddisfare in maniera adeguata le esigenze di protezione del reddito e le esigenze di razionale governo del mercato del lavoro, sia, in particolare, con riferimento ai settori che non ricadono nel campo di applicazione della Cigs nonché alle forme di lavoro discontinuo e stagionale;

d) adozione di misure legislative che fino al 31 dicembre 1995 consentano alle imprese che occupano fino a 50 dipendenti e rientrano nel campo di applicazione della Cigo, di usufruire di quest'ultimo trattamento in termini più ampi degli attuali.

Modificazione della disciplina della Cigo, prevedendo che nel computo della durata del predetto trattamento il periodo settimanale venga determinato con riferimento ad un monte ore correlato al numero di dipendenti occupati nell'impresa;

e) al fine di conseguire il mantenimento e la crescita occupazionale nel settore dei servizi, si ritiene ormai matura una riconsiderazione del sistema degli sgravi contributivi concessi in alcune aree del Paese, del sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali, nonché degli ammortizzatori sociali, al fine dell'approntamento di una disciplina di agevolazione e di gestione delle crisi che tenga conto delle peculiarità operative del settore terziario. Si prevede pertanto la istituzione di un tavolo specifico, coordinato dal ministero del Lavoro, con le parti sociali del settore, e delle diverse categorie in esso incluse, per la predisposizione dei necessari provvedimenti di legge, in armonia con la politica della concorrenza a livello comunitario, e nel quadro delle compatibilità finanziarie del bilancio dello Stato.

Occupazione giovanile e formazione

a) il *contratto di apprendistato* va mantenuto nella funzione tradizionale di accesso teorico-pratico a qualifiche specifiche di tipo tecnico. Ne va comunque valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità, anche mediante l'intervento degli enti bilaterali e delle Regioni, e la certificazione dei risultati. I programmi di insegnamento complementare potranno essere presentati alle Regioni per il successivo inoltro al Fondo sociale europeo. In relazione all'ampliamento dell'obbligo scolastico sarà consentito, attraverso la contrattazione collettiva, uno spostamento della soglia di età;

b) la disciplina del *contratto di formazione-lavoro* va ridefinita prevedendo una generalizzazione del limite di età a 32 anni, ed individuando due diverse tipologie contrattuali, che consentano di modularne l'intervento formativo e la durata in funzione delle diverse esigenze.

Ferme rimanendo le attuali disposizioni in materia di durata massima del contratto, per le professionalità medio-alte sarà previsto un potenziamento ed una migliore programmazione degli impegni formativi.

Per le professionalità medio-basse ovvero per quelle più elevate che richiedano solamente un'integrazione formativa, il contratto di formazione-lavoro per il primo anno di durata sarà caratterizzato da formazione minima di base (informazione sul rapporto di lavoro, sulla specifica organizzazione del lavoro e sulla prevenzione ambientale ed anti-infortunistica) e da un'acquisizione formativa derivante dalla esperienza lavorativa e dall'affiancamento. I contratti collettivi potranno inquadrare i giovani assunti con questa tipologia di contratto a livelli inferiori rispetto a quelli cui esso è finalizzato.

Non potranno aver luogo assunzioni con il contratto di formazione-lavoro presso imprese nelle quali non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di formazione-lavoro stipulati precedentemente.

Va inoltre prevista una verifica dei risultati formativi raggiunti, da compiere, con la partecipazione degli enti bilaterali, secondo la classificazione Cee delle qualifiche, e che potrà consistere, per le qualifiche medio-alte, in un'apposita certificazione.

Le Regioni dovranno disciplinare, secondo criteri uniformi, le modalità di accesso dei progetti formativi ai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'armonizzazione con il sistema formativo avverrà nella riforma della legge 845/ 1978.

Riattivazione del mercato del lavoro

- a) nell'ambito delle iniziative previste nella sezione "politica dei redditi e dell'occupazione", oltre ai programmi di interesse collettivo a favore dei giovani disoccupati del Mezzogiorno ivi previsti, per agevolare l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli, di cui alla legge 488/92, le parti sociali potranno contrattare appositi pacchetti di misure di politica attiva, di flessibilità e di formazione professionale, con la collaborazione delle Agenzie per l'impiego e delle Regioni. Tali pacchetti potranno prevedere una qualifica di base e la corresponsione di un salario corrispondente alle ore di lavoro prestate, escluse le ore devolute alla formazione;
- b) saranno definite le azioni positive per le pari opportunità uomo-donna che considerino l'occupazione femminile come una priorità nei progetti e negli interventi, attraverso la piena applicazione delle leggi n. 125 e n. 215, un ampliamento del loro finanziamento, una loro integrazione con gli altri strumenti legislativi e contrattuali, con particolare riferimento alla politica attiva del lavoro;
- c) ferme restando le misure già approntate sui contratti di solidarietà, si procederà a una modernizzazione della normativa vigente in materia di regimi di orario, valorizzando pienamente le acquisizioni contrattuali del nostro Paese e sostenendone l'ulteriore sviluppo, nella tutela dei diritti fondamentali alla sicurezza, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese;

- d) per rendere più efficiente il mercato del lavoro va disciplinato anche nel nostro Paese il lavoro interinale. La disciplina deve offrire garanzie idonee a evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

In particolare, il ricorso al lavoro interinale sarà consentito alle aziende del settore industriale e terziario, con esclusione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale. Il ricorso al lavoro interinale sarà ammesso nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi dell'azienda, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti nonché nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali applicati dall'azienda utilizzatrice.

La disciplina deve prevedere: che l'impresa fornitrice sia munita di apposita autorizzazione pubblica; che i trattamenti economici e normativi del rapporto di lavoro alle dipendenze delle dette imprese siano disciplinati da contratti collettivi; che si agevoli la continuità del rapporto con l'impresa fornitrice; che quest'ultima si impegni a garantire un trattamento minimo mensile; che il lavoratore abbia diritto, per i periodi lavorati presso l'impresa utilizzatrice, a un trattamento non inferiore a quello previsto per i lavoratori dipendenti da quest'ultima.

Trascorsi sei mesi senza che sia intervenuta la stipula del contratto collettivo, la disciplina che sarebbe stata di competenza dello stesso, sarà emanata con regolamento del ministro del Lavoro, sentite le parti sociali. Dopo due anni di applicazione, va prevista una verifica tra le parti, promossa dal Governo, mirante a valutare la possibilità di un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto;

- e) forme particolari di lavoro a tempo determinato, gestite da organismi promossi o autorizzati dalle Agenzie per l'impiego, possono essere previste in funzione della promozione della ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori in mobilità o titolari di trattamenti speciali di disoccupazione.

Il Ministro del Lavoro si impegna ad approfondire la possibilità di una riforma delle Agenzie per l'impiego mirata a consentire a esse di operare nel predetto campo, escludendo comunque l'ipotesi dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con le stesse;

- f) il Ministro del Lavoro si impegna a predisporre attraverso il confronto con le parti sociali, una riforma degli strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, mirata a favorire l'occupazione e un uso più efficiente e razionale delle risorse pubbliche;

- g) il Ministro del Lavoro si impegna a ridefinire l'assetto organizzativo degli Uffici periferici del Ministero del Lavoro perché questi possano adempiere ai necessari compiti di politica attiva del lavoro e di esprimere il massimo di sinergie con la Regione e le parti sociali. Si impegna inoltre perché ne risulti un rafforzamento della funzione ispettiva.

4. SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

1. *Ricerca ed innovazione tecnologica* - Nella nuova divisione internazionale del lavoro e delle produzioni tra le economie dei Paesi più evoluti e le nuove vaste economie caratterizzate da bassi costi del lavoro, un più intenso e diffuso progresso tecnologico è condizione essenziale per la competitività dei sistemi economico-industriali dell'Italia e dell'Europa. Negli anni '90 scienza e tecnologia dovranno assumere, più che nel passato, un ruolo primario. Una più intensa ricerca scientifica, una più estesa innovazione tecnologica ed una più efficace sperimentazione dei nuovi processi e prodotti saranno in grado di assicurare il mantenimento nel tempo della capacità competitiva dinamica dell'industria italiana. Alle strutture produttive di ricerca scientifica e tecnologica, il Paese deve guardare come ad uno dei principali destinatari di investimenti per il proprio futuro.

Ma non basta incrementare le risorse, occorre avviare quell'effettivo progresso scientifico/tecnologico per l'industria che nasce prevalentemente dal lavoro organizzato di strutture adeguatamente dotate di uomini e mezzi, impegnati permanentemente in singoli campi o settori. È in particolare nell'organizzazione strutturata dell'attività di ricerca che si alimentano le reciproche sollecitazioni a lavorare nei diversi campi di indagine, che si favorisce lo scambio di conoscenze, che si moltiplicano e si accelerano gli effetti indotti dell'indagine e della sperimentazione.

Pari urgenza e importanza riveste per il Paese l'obiettivo dell'innovazione tecnologica nelle attività di servizio, commerciali ed agricole.

L'efficienza e l'evoluzione tecnologica dei servizi (da quello bancario a quello del trasporto a quello dei servizi di telecomunicazione e di informatica) sono condizione essenziale per la concorrenzialità delle imprese in ogni settore di attività.

E d'altra parte, la modernizzazione dell'agricoltura, oltre a preservare importanti quote del reddito nazionale e contenere il deficit della bilancia commerciale, costituisce, se raccordata alla ricerca scientifica, il mezzo privilegiato di una effettiva politica di difesa del territorio e di tutela dell'equilibrio ambientale fondata sulla continuità della presenza e dell'attività delle comunità rurali.

L'attuale sistema della ricerca e dell'innovazione è inadeguato a questi fini. Occorre una nuova politica per dotare il Paese di risorse, strumenti e "capitale umano" di entità e qualità appropriata ad un sistema innovativo, moderno finalizzato e orientato dal mercato. Interventi miranti a dare al Paese una adeguata infrastruttura di ricerca scientifica e tecnologica industriale, si dovranno ispirare al consolidamento, adeguamento ed armonizzazione delle strutture esistenti, alla realizzazione di nuove strutture di adeguata dimensione nonché ad una sempre maggiore interconnessione tra pubblico e privato.

Tutto ciò nelle tre direzioni:

- a) del riordino, valorizzazione e rafforzamento delle strutture di ricerca pubbliche quali l'Università, il Cnr, l'Enea, anche in direzione di una migliore finalizzazione delle loro attività;
- b) della valorizzazione delle strutture organizzate interne alle imprese;
- c) della creazione di strutture di ricerca esterne sia ai complessi aziendali che alle strutture pubbliche, alla cui promozione, sostegno ed amministrazione siano chiamati soggetti privati e pubblici in forme costitutive diverse.

Tra gli obiettivi della politica dei redditi va annoverato quello della creazione di adeguati margini nei conti economici delle imprese per le risorse finalizzate a sostenere i costi della ricerca. Per supportare un'infrastruttura scientifica e tecnologica che sostenga un sistema di ricerca ed innovazione si richiede:

- a) la presentazione al parlamento entro tre mesi del piano triennale della ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 168 del 1989, al fine di definire le scelte programmatiche, le modalità per il coordinamento delle risorse, dei programmi e dei soggetti, nonché le forme attuative di raccordo tra politica nazionale e comunitaria. La presentazione di tale piano sarà preceduta da una consultazione con le parti sociali;
- b) un aumento ed una razionalizzazione delle risorse destinate all'attività di ricerca e all'innovazione, concentrando gli interventi nelle aree e nei settori prioritari del sistema produttivo italiano privilegiando le intese e le sinergie realizzate in sede europea, anche rafforzando l'azione sul sistema delle piccole e medie imprese e sui loro consorzi.
A tali fini saranno adottate misure di rifinanziamento, riorientamento e, ove necessario, di riforma della legislazione esistente. In particolare, il rifinanziamento è necessario per le leggi 46/81 e 346/88 per la ricerca applicata, per le nuove finalità dell'intervento ordinario nelle aree depresse del Paese, per la legge 317/91;
- c) l'introduzione, attraverso la presentazione di un apposito provvedimento legislativo, di nuove misure automatiche di carattere fiscale e contributivo, in particolare mediante la defiscalizzazione delle spese finalizzate all'attività di ricerca delle imprese nonché la deducibilità delle erogazioni liberali a favore di specifici soggetti operanti nel campo della ricerca;
- d) la revisione e semplificazione del regime esistente di sostegno alle imprese, con l'obiettivo di accelerare i meccanismi di valutazione dei progetti e di erogazione dei fondi;
- e) l'attivazione ed il potenziamento di "luoghi" di insediamento organico di iniziative di ricerca, quali i parchi scientifici e tecnologici, con la finalità, tra l'altro, di promuovere la nascita di istituti dedicati alla ricerca settoriale interessante le problematiche specifiche dell'economia del

territorio funzionali alla crescita ed alla nascita di iniziative imprenditoriali private. Si potranno collocare in tale ambito e nelle forme di collaborazione che esso comporta tra università, enti pubblici e imprese, i progetti rivolti alla innovazione tecnologica nei settori di interesse prioritario delle amministrazioni locali quali, in primo luogo, la tutela dell'ambiente le reti locali ed i sistemi di mobilità. Per il reperimento delle risorse necessarie potrà essere utilizzato lo strumento degli accordi di programma previsto dall'art. 3 comma 3 della legge 168/89 con specifici finanziamenti. Al finanziamento di tali iniziative dovranno concorrere capitali privati;

- f) il ricorso al mercato finanziario e creditizio, ad oggi praticamente inoperante, attraverso la creazione di appositi canali e l'utilizzo, di specifici strumenti capaci di attrarre capitale di rischio su iniziative e progetti nel settore della ricerca e dell'innovazione. Interessanti prospettive possono discendere dalla recente introduzione di nuovi intermediari finanziari rivolti al capitale di rischio (fondi chiusi, fondi d'investimento, venture capital, previdenza complementare);
- g) lo sviluppo di progetti di ricerca promossi dalle imprese sui quali far convergere la collaborazione delle università. Un più stretto rapporto tra mondo dell'impresa e mondo dell'università potrà inoltre rilanciare, anche attraverso maggiori disponibilità finanziarie, una politica di qualificazione e formazione delle "risorse umane", in grado di creare nuclei di ricercatori che, strettamente connessi con le esigenze delle attività produttive, possano generare una fertilizzazione tra innovazione e prodotti, ponendo una particolare attenzione anche ai processi di sviluppo delle piccole e medie imprese;
- h) l'attivazione di programmi di diffusione e trasferimento delle tecnologie a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro consorzi, che costituiscono obiettivo rilevante dei parchi tecnologici e scientifici, per i quali sono già previsti appositi stanziamenti di risorse, anche attraverso la rivitalizzazione delle stazioni sperimentali;
- i) la valorizzazione, nel processo di privatizzazione e riordino dell'apparato industriale pubblico, del patrimonio di ricerca ed innovazione presente al suo interno;
- l) l'attivazione di una politica della domanda pubblica maggiormente standardizzata e qualificata, attenta ai requisiti tecnologici dei prodotti nonché volta alla realizzazione di un sistema di reti tecnologicamente avanzate. A tali fini acquisisce particolare importanza il collegamento sistematico con l'attività delle strutture di coordinamento settoriale, immediatamente attivabile con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, ed estendibile ai settori della sanità e del trasporto locale.

Per consentire la realizzazione degli obiettivi fin qui indicati è necessario che la spesa complessiva per il sistema della ricerca e dello sviluppo nazionale, pari a 1,4% del Pil, cresca verso i livelli su cui si attestano i Paesi più industrializzati, 2,5-2,9% del Pil. Il tendenziale recupero di tale differenza è condizione essenziale perché la ricerca e l'innovazione tecnologica svolgano un ruolo primario per rafforzare la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro appare necessario perseguire nel prossimo triennio l'obiettivo di una spesa complessiva pari al 2% del Pil. Tale obiettivo non può essere realizzato con le sole risorse pubbliche. Queste dovranno essere accompagnate da un'accresciuta capacità di autofinanziamento delle imprese, da una maggiore raccolta di risparmio dedicato, da una maggiore propensione di investimento nel capitale di rischio delle strutture di ricerca e delle imprese ad alto contenuto innovativo. Dovrà necessariamente registrarsi l'avvio di un crescente impegno delle autonomie regionali e locali nell'ambito delle risorse proprie.

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà periodicamente svolto un confronto tra i soggetti istituzionali competenti e le parti sociali per una verifica dell'evoluzione delle politiche e delle azioni sopra descritte nonché dell'efficacia degli strumenti a tali fini predisposti.

2. *Istruzione e formazione professionale* - Le parti condividono l'obiettivo di una modernizzazione e riqualificazione dell'istruzione e dei sistemi formativi, finalizzati all'arricchimento delle competenze di base e professionali e al miglioramento della competitività del sistema produttivo e della qualità dei servizi. Tale processo comporta, da un lato decisi interventi di miglioramento e sviluppo delle diverse tipologie di offerte formative, dall'altro una evoluzione delle relazioni industriali e delle politiche aziendali per la realizzazione della formazione per l'inserimento, della riqualificazione professionale, della formazione continua. Risorse pubbliche e private dovranno contribuire a questo scopo.

Su queste premesse, il Governo e le parti sociali ritengono che occorra:

- a) un raccordo sistematico tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro, anche tramite la partecipazione delle parti sociali negli organismi istituzionali dello Stato e delle Regioni dove vengono definiti gli orientamenti ed i programmi e le modalità di valutazione e controllo del sistema formativo;
- b) realizzare un sistematico coordinamento interistituzionale tra i soggetti protagonisti del processo formativo (Ministero del Lavoro, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica, Regioni) al fine di garantire una effettiva gestione integrata del sistema;
- c) istituire il Consiglio Nazionale della Formazione Professionale, presso il Ministero del Lavoro con i rappresentanti dei Ministeri suindicati, del Ministero dell'Industria, delle Regioni e delle parti sociali;

- d) prontamente realizzare l'adeguamento del sistema di formazione professionale con la revisione della Legge quadro 845/78, secondo le linee già prefigurate, tenuto conto dell'apporto che può essere fornito dal sistema scolastico:
- rilievo dell'orientamento professionale come fattore essenziale;
 - definizione di standards formativi unici nazionali coerenti con l'armonizzazione in atto in sede comunitaria;
 - ridefinizione delle responsabilità istituzionali tra il Ministero del Lavoro (potere di indirizzo e ruolo di garanzia sulla qualità della formazione e sulla validazione dei suoi risultati) e Regioni (ruolo di progettazione della offerta formativa coerentemente con le priorità individuate nel territorio). In questo ambito, alla Conferenza Stato-Regioni dovrà essere affidato il compito di ricondurre ad un processo unitario di programmazione e valutazione le politiche formative;
 - ruolo decisivo degli osservatori della domanda di professionalità istituiti bilateralmente dalle parti sociali;
 - specifica considerazione degli interventi per i soggetti deboli del mercato;
 - sistema gestionale pluralistico e flessibile;
 - avvio della formazione continua;
- e) elevare l'età dell'obbligo scolastico a 16 anni, mediante iniziativa legislativa che, fra l'altro, valorizzi gli apporti che al sistema scolastico possono essere offerti da interventi di formazione professionale; per assicurare la maggiore efficacia sociale a tale obiettivo, esso dovrà essere accompagnato dalla messa a punto di strumenti idonei alla prevenzione e al recupero della dispersione scolastica, individuando tra l'altro in tale attività uno dei possibili campi di applicazione dei programmi di interesse collettivo;
- f) portare a termine la riforma della scuola secondaria superiore, nell'ottica della costruzione di un sistema per il 2000, integrato e flessibile tra sistema scolastico nazionale e formazione professionale ed esperienze formative sul lavoro sino a 18 anni di età;
- g) valorizzare l'autonomia degli istituti scolastici e universitari e delle sedi qualificate di formazione professionale, per allargare e migliorare l'offerta formativa post-qualifica, post-diploma e post-laurea, con particolare riferimento alla preparazione di quadri specializzati nelle nuove tecnologie, garantendo il necessario sostegno legislativo a tali percorsi formativi;
- h) finalizzare le risorse finanziarie derivanti dal prelievo dello 0,30% a carico delle imprese (legge 845/78) alla formazione continua, al di là di quanto previsto nel Dl n. 57/93, privilegiando tale asse di intervento nella futura riforma a livello comunitario del Fondo sociale europeo;

- i) prevedere un piano straordinario triennale di riqualificazione e aggiornamento del personale, ivi compresi i docenti della scuola e della formazione professionale, per accompagnare il decollo delle linee di riforma suindicate.
3. *Finanza per le imprese e internazionalizzazione* - Per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano e quello europeo e per l'effettiva integrazione dei mercati finanziari italiani in quelli comunitari, occorre affrontare in tutta la sua portata il problema del trattamento fiscale delle attività economiche e delle attività finanziarie. Si tratta di un vasto campo di riforme da svolgere in armonia con gli obiettivi di controllo e di risanamento del bilancio pubblico per superare le numerose distorsioni del sistema attuale e rendere più equilibrate le condizioni operate dai mercati nel finanziamento delle imprese.

L'esigenza di reperire le risorse utili alla crescita richiede un mercato finanziario più moderno ed efficace, in grado di assicurare un maggior raccordo diretto e diffuso tra risparmio privato e imprese, anche ampliando la capacità delle imprese di ricorrere a nuovi strumenti di provvista.

Va affrontato il problema del ritardo dei pagamenti del settore statale al sistema produttivo al fine di eliminare un ulteriore vincolo alla finanza d'impresa, attraverso la predisposizione di procedure, anche con eventuali possibili forme di compensazione, che impediscano il ripetersi dei ritardi.

A tal fine vanno introdotti nel nostro ordinamento con rapidità i fondi chiusi e i fondi immobiliari, va sviluppata la previdenza complementare, va dato impulso alla costituzione dei mercati mobiliari locali, vanno favorite forme di azionariato diffuso anche se in gestione fiduciaria, va infine sviluppata una politica delle garanzie, che tenga conto anche delle iniziative comunitarie.

Si favorirà altresì la costituzione e lo sviluppo di consorzi di garanzia rischi, di consorzi produttivi tra imprese e di imprese di *venture capital* anche attraverso l'uso della 317/91.

Quanto al sistema degli intermediari finanziari e alle possibilità concesse agli stessi dal recepimento della II direttiva sulle banche, va facilitata l'operatività nel campo dei finanziamenti a medio termine e di quelli miranti a rafforzare il capitale di rischio delle imprese, in primo luogo accelerando i processi di concentrazione e privatizzazione del sistema bancario e di una sua apertura alla concorrenza internazionale, in secondo luogo rimuovendo contestualmente gli ostacoli che ritardano l'attuazione concreta della suddetta direttiva.

Per aumentare la penetrazione delle imprese italiane nei mercati internazionali occorre definire strumenti più efficaci e moderni per la politica di promozione e per il sistema di assicurazione dei crediti all'export. Dovrà essere sviluppata la capacità di promozione e gestione di strumenti operativi che riducano il rischio finanziario quali il *project financing* ed il *counter trade*,

anche promuovendo una più incisiva capacità di trading gestito da operatori nazionali.

È necessario razionalizzare e rendere più trasparente l'intervento pubblico a sostegno della presenza delle imprese italiane sui mercati internazionali, considerando anche le esigenze delle piccole e medie imprese, facilitando l'accesso di tutti gli operatori alle informazioni ed aumentando le capacità istruttorie al fine di rendere più produttivo l'uso delle risorse pubbliche e di orientare queste su obiettivi economici strategici e di politica estera definiti a livello di governo e in confronto con le imprese. Appare inoltre importante garantire un coerente coordinamento dei soggetti preposti al rafforzamento della penetrazione all'estero del sistema produttivo per offrire una più vasta e coordinata gamma di strumenti operativi. In questo quadro va riformata la Sace, aumentandone la capacità di valutazione dei progetti e del rischio Paese. L'attività di copertura dei rischi di natura commerciale va nettamente separata da quella connessa ai rischi politici e svolta in più stretta collaborazione con le società assicurative private.

4. *Riequilibrio territoriale, infrastrutture e domanda pubblica* - La situazione di crisi e le tensioni sociali che si registrano in Italia si presentano differenziate a livello territoriale. In queste condizioni, un processo di ripresa economica, in assenza di una politica di riequilibrio territoriale, rischia di produrre un aumento del divario tra aree in ritardo di sviluppo, aree di declino industriale, aree di squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

La tradizionale politica sulle aree deboli, incentrata soltanto sull'intervento straordinario nel Mezzogiorno, appare superata dai recenti provvedimenti governativi. Questi disegnano una nuova strategia di intervento, orientata su di una politica regionale "ordinaria" più ampia, mirata a sostenere e creare le premesse per lo sviluppo economico di tutte le aree deboli del Paese.

Tale politica deve essere, inoltre, coordinata con i nuovi strumenti comunitari che divengono parte integrante dell'azione per il sostegno allo sviluppo e, allo stesso tempo, criterio guida per la definizione delle modalità e dell'intensità degli interventi. Occorre, pertanto, giungere ad un'ottimizzazione delle risorse finanziarie provenienti dai Fondi strutturali della Cee, assicurandone il pieno utilizzo, soprattutto in vista del programma 1994-1999.

Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica diviene la sede centrale di indirizzo, coordinamento, programmazione e vigilanza per ottimizzare l'azione di governo e per massimizzare l'efficacia delle risorse pubbliche ordinarie a vario titolo disponibili. In questo modo sarà possibile dare maggiore trasparenza alle risorse destinate agli investimenti ed assicurarne una più rapida erogazione alle imprese. La creazione di un organo indipendente presso lo stesso Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, quale l'Osservatorio delle politiche regionali, per verificare l'andamento e l'efficacia degli interventi nelle aree deboli

rappresenta un'ulteriore iniziativa per garantire l'effettivo dispiegarsi della politica regionale.

La politica regionale, oltre a flussi finanziari diretti allo sviluppo, dovrà prevedere una forte e mirata azione di sostegno alla riduzione delle diseconomie esterne, individuate nei diversi livelli di infrastrutturazione, nello sviluppo dei servizi a rete, nel funzionamento della Pubblica amministrazione. Per conseguire tale obiettivo va rilanciata l'azione di programmazione degli investimenti infrastrutturali, riqualificando la domanda pubblica come strumento di sostegno alle attività produttive. In particolare, devono essere sostenuti gli investimenti nelle infrastrutture metropolitane, viarie ed idriche, nei settori dei trasporti, energia e telecomunicazioni, nell'ambiente e nella riorganizzazione del settore della difesa. A tal fine, la Presidenza del Consiglio dovrà assumere compiti e responsabilità di coordinamento della domanda e della spesa pubblica di investimenti, istituendo specifiche strutture di coordinamento, quale quella introdotta per la spesa di informatica nella pubblica amministrazione, a partire dai settori di maggiore interesse per lo sviluppo produttivo e sociale.

Questa politica regionale dovrà, infine, consentire l'avvio di azioni di politica industriale volte alla reindustrializzazione delle aree in declino industriale ed alla promozione di nuove attività produttive. Il Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica ed il Comitato per il coordinamento delle iniziative per l'occupazione, istituito presso la Presidenza del Consiglio, svolgeranno un ruolo di indirizzo e di coordinamento delle iniziative in tali aree, che dovranno essere gestite con maggiore efficacia e finalizzazione e che saranno affidate alle agenzie ed ai comitati oggi esistenti, anche mediante accordi di programma.

La politica regionale dovrà, altresì, promuovere la realizzazione delle condizioni ambientali che consentano un recupero di competitività delle imprese agricole e turistiche, considerata la loro importanza sia sotto l'aspetto produttivo, sia sotto quello della generazione di attività agro-industriali e di servizio ad esse collegate. Gli investimenti pubblici, anche in presenza di forti ristrettezze di bilancio, devono essere rilanciati attraverso una più efficace e piena utilizzazione delle risorse disponibili, riducendo la generazione di residui passivi per l'insorgere di problemi procedurali e di natura allocativa. In questa direzione si muovono i provvedimenti recentemente varati dal Governo e soprattutto la riforma degli appalti che appare idonea a rilanciare la realizzazione di opere di utilità pubblica oggi completamente ferme.

Inoltre, l'azione di rilancio degli investimenti pubblici dovrà essere distribuita in modo tale da poter favorire l'impiego aggiuntivo di risorse private, insistendo in modo particolare nelle aree dove più grave è la crisi produttiva ed occupazionale. Pertanto, appare importante favorire il coinvolgimento del capitale privato, nazionale ed internazionale, nel finanziamento della dotazione infrastrutturale, garantendo la remunerazione dei capitali investi-

ti, attraverso l'utilizzo di apposite strutture di *project financing*. Tali strutture potrebbero interessare, in via sperimentale, le infrastrutture metropolitane, viarie e idriche.

In questo quadro è necessario perseguire un dialogo costruttivo tra le amministrazioni pubbliche centrali e regionali e le parti sociali per definire le linee di intervento più appropriate atte a promuovere le condizioni di sviluppo delle aree individuate, anche attraverso una valida politica di infrastrutturazione con particolare riferimento a quelle mirate allo sviluppo di attività produttive.

I criteri di tale politica devono, pertanto, essere:

- a) la definizione di un nuovo ambito territoriale di intervento individuato in armonia con le scelte che verranno operate dalla Comunità europea;
- b) l'individuazione di interventi infrastrutturali a livello regionale, interregionale e nazionale sulle grandi reti con l'obiettivo della riduzione dei costi del servizio e la sua qualificazione tecnologica;
- c) il mantenimento di un flusso di risorse finanziarie anche nella fase transitoria di definizione del nuovo intervento regionale;
- d) il rafforzamento del decentramento delle decisioni a livello regionale, con la realizzazione di accordi di programma Stato-Regioni e attribuendo maggiore spazio al ruolo dei soggetti privati (partenariato);
- e) la revisione delle competenze delle amministrazioni interessate agli interventi pubblici e all'erogazione dei pubblici servizi, ai fini di una loro maggiore efficienza, efficacia e tempestività;
- f) la concentrazione nelle aree individuate dell'azione di qualificazione professionale del personale impiegato nelle realtà produttive a maggior specificazione tecnologica;
- g) la piena e completa attivazione della legge 317/91 al fine di promuovere lo sviluppo di servizi reali alle piccole e medie imprese.

Gli strumenti guida attraverso cui sarà possibile sviluppare la nuova politica regionale possono essere così individuati:

- a) strutture di coordinamento settoriale (Authority), sulla base delle analoghe iniziative intraprese a livello nazionale, inizialmente limitate al settore sanitario e in quello del trasporto locale;
- b) accordi di programma tra Governo centrale e amministrazioni regionali, al fine di concertare le scelte prioritarie per l'infrastrutturazione del territorio ed accelerare le procedure relative ad atti di concessione e autorizzazione;
- c) norme specifiche tendenti a rimuovere ostacoli di natura procedurale (anche in conseguenza del decreto legislativo n. 29/93), che permettano una rapida approvazione e attuazione degli interventi. In tale quadro è necessario prevedere appropriati strumenti normativi finalizzati al

riorientamento su obiettivi prioritari delle risorse disponibili, al fine di consentire una rapida cantierizzazione delle opere già approvate.

5. *Politica delle tariffe* - Il protocollo del 31 luglio 1992 conteneva l'impegno del Governo a perseguire una politica tariffaria per i pubblici servizi coerente con l'obiettivo di riduzione dell'inflazione. Tale obiettivo è stato perseguito, consentendo di ottenere risultati molto positivi. Al fine di mantenere l'obiettivo della riduzione dell'inflazione e, nel contempo, di consentire il mantenimento dei programmi di investimento, sarà svolto un confronto con le parti per verificare la politica tariffaria, già definita e da definire, per il periodo 1993-94.

Una politica tariffaria di carattere europeo non può soltanto limitarsi al perseguimento di obiettivi di carattere macroeconomico, quali il contenimento dell'inflazione, bensì deve anche essere utilizzata per lo sviluppo di un efficiente sistema di servizi pubblici.

La necessità di rilanciare la domanda pubblica e quella di investimenti del sistema delle imprese, unitamente all'avvio del processo di riordino delle società di gestione dei servizi pubblici, impone l'esigenza di superare la logica del contenimento delle tariffe e di avviarsi verso un sistema che dia certezza alla redditività del capitale investito in dette imprese e che non limiti lo sviluppo degli investimenti.

A tal fine, è necessario stimolare ampi recuperi di produttività, raccordare più direttamente il livello delle tariffe ai costi effettivi del servizio, garantendo altresì adeguati margini di autofinanziamento in grado di favorire la realizzazione degli investimenti necessari. In questo quadro, appare altrettanto importante prevedere una graduale correzione della struttura delle tariffe vigenti, per avvicinarla a quelle in vigore nei maggiori Paesi europei. Dovranno essere liberalizzati i settori che non operano in regime di monopolio.

Nella definizione dei criteri di determinazione tariffaria si dovranno inoltre tutelare le esigenze dell'utenza, anche con riferimento alle piccole e medie imprese e ai conseguenti effetti indotti sul livello dei prezzi, definendo standard qualitativi determinati, in linea con quelli vigenti nei maggiori Paesi industrializzati, su cui si eserciterà l'attività di regolazione.

A tal fine, infatti, si dovranno istituire appropriate autorità autonome che, in sostituzione dell'attività attualmente svolta dalle amministrazioni centrali e delle corrispondenti strutture, garantiscano, con una continua, indipendente e qualificata azione di controllo e regolamentazione, gli obiettivi sopra indicati. Dette autorità dovranno essere strutturate in modo tale da favorire l'espressione delle esigenze dell'utenza. Dovranno altresì adottare una metodologia di definizione dei prezzi dei pubblici servizi attraverso lo strumento del *price cap* e dei contratti di programma, che rispetti le differenti esigenze emergenti. Saranno previste conferenze di coordinamento tra dette autorità autonome al fine di assicurarne comportamenti coerenti.

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Roma, Addì 20 Dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA, INTERSIND

e

CGIL, CISL, UIL

si conviene quanto segue:

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente/disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze aziendali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di migliore favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970; b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970; c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista, ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascuno all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta al fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzature del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti delle RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, 1 co., parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste eletto-

rali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo e da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Accordo del 22 novembre 2001 in materia di regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero

In data 22 novembre 2001

tra

RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A., Ray Way S.p.A. e Rai Net S.p.A. assistite dall'Unione degli Industriali di Roma,

e

SLC-CGIL
FISTEL-CISL
UILSIC-UIL
LIBERSIND-Confsal
UGL-Comunicazione

è stato sottoscritto il presente accordo per la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero. Detta regolamentazione viene effettuata in attuazione di quanto disposto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146 ("Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente garantiti, Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge"), così come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n.83 ("Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n.146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati") e, in ottemperanza alle deliberazioni della Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge sullo sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali, con particolare riguardo al contenimento del diritto dell'utenza alla libertà di comunicazione globalmente intesa ed in particolare all'informazione radiotelevisiva pubblica, con il diritto di sciopero.

1. EFFICACIA

L'accordo si riferisce alle attuali circostanze in fatto ed in diritto; eventuali future trasformazioni organizzative significative o normative potranno legittimare le Parti a richiederne un aggiornamento.

Il presente accordo sostituisce qualunque precedente intesa o prassi aziendale in materia.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica allo sciopero nonché ad ogni altra forma di azione sindacale del personale disciplinato dal CCL per Quadri, Impiegati ed Operai che per entità, durata o modalità sia tale da provocare una significativa riduzione o rilevante modifica del servizio pubblico essenziale.

3. REGOLAMENTAZIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

a) **Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

Il sistema di relazioni Azienda-Sindacato è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Fermo restando il livello di interlocuzione individuato nell'art. "Sistema di Relazioni Industriali", la presente procedura sostituisce quanto disciplinato al punto 4 del citato articolo, pertanto, i conflitti di lavoro saranno esaminati ed eventualmente risolti come di seguito indicato:

- le Parti convengono che farà capo ad entrambe l'obbligo di esperire preventivamente in sede aziendale il tentativo di conciliazione dei conflitti di lavoro. Il relativo incontro dovrà intervenire nei 5 giorni successivi alla richiesta di parte sindacale ovvero entro il termine consensualmente concordato;
- per i conflitti in sede locale, 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 tre 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.

b) **Ripetizione della procedura di raffreddamento e conciliazione**

Anche nell'ambito della stessa vertenza, decorsi 45 giorni liberi dall'effettuazione del primo sciopero, il soggetto sindacale che intenda proclamare un successivo sciopero è tenuto nuovamente ad esperire la procedura di cui alla precedente lettera a)

c) **Modalità di Proclamazione e Preavviso minimo**

La proclamazione dovrà essere effettuata con un preavviso non inferiore a dieci giorni liberi e potrà avere ad oggetto una singola azione di sciopero, compresa l'astensione dalle prestazioni accessorie e/o complementari (intendendosi per esse, ai fini del presente accordo, le prestazioni di lavoro supplementare, straordinario e la reperibilità).

Gli scioperi successivi potranno essere proclamati solo dopo l'effettuazione dello sciopero precedente ovvero dopo la revoca legittimamente disposta ai sensi del successivo punto e).

I soggetti che proclamano lo sciopero dovranno indicare per iscritto con una comunicazione debitamente e chiaramente sottoscritta e datata, le motivazioni,

la durata, le modalità di attuazione, il personale e l'ambito territoriale interessati, precisando se si tratta del primo sciopero o di successivo al primo nell'ambito della medesima vertenza.

Tale comunicazione deve essere trasmessa sia alla Rai – Radiotelevisione Italiana che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della normativa di legge.

d) Durata

Nell'ambito della stessa vertenza, la durata della prima azione di sciopero non potrà superare le 24 ore consecutive.

Le azioni di sciopero successive alla prima e relative alla stessa vertenza non potranno superare in ogni caso le 48 ore consecutive.

e) Intervallo minimo tra le azioni di sciopero

L'intervallo minimo da osservare tra la conclusione di uno sciopero e la proclamazione del successivo non potrà comunque essere inferiore a sei giorni.

Tale intervallo si applica altresì alle azioni di sciopero proclamate anche da soggetti diversi, ma che, incidendo sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, compromettono oggettivamente la continuità del servizio pubblico.

f) Revoca dello sciopero proclamato

Al fine di consentire alle Aziende di fornire all'utenza con sufficiente anticipo le informazioni di cui all'articolo 2 della L. 146/90, la revoca delle azioni di sciopero proclamate deve avvenire, con comunicazione scritta da inviare tempestivamente – con almeno sei giorni di anticipo rispetto alla data prevista per l'inizio dell'azione di sciopero – sia all'Azienda che all'apposito ufficio costituito presso l'Autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art.8 L.146/1990, come modificato dalla L.83/2000.

La revoca spontanea di azioni di sciopero effettuata dopo che é stata fornita all'utenza l'informativa di cui sopra é giustificata soltanto a seguito del raggiungimento di un accordo tra le Parti ovvero di richiesta da parte della Commissione di Garanzia o della Pubblica Autorità.

Nella comunicazione di revoca, pertanto, deve essere precisato se vi sia stata richiesta in tal senso da parte della Commissione di garanzia o della Pubblica Autorità competente.

g) Calamità naturali ed avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente revocati dalle organizzazioni sindacali proclamanti in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere la tutela del diritto dell'utenza alla libertà di informazione globalmente intesa.

4. PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la garanzia del diritto dell'utenza alla libertà di informazione globalmente intesa, dovrà essere assicurata, con le modalità di seguito indicate, l'effettuazione delle seguenti prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.

Nel caso di proclamazione di azioni di sciopero del personale disciplinato dal CCL per Quadri, Impiegati ed Operai, vengono individuate come prestazioni essenziali che dovranno essere comunque garantite, tutte le prestazioni collegate direttamente o indirettamente:

- Alla trasmissione di eventi che, per la loro peculiarità vengono indicati con apposita delibera dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni.
- A tutte le trasmissioni elettorali, referendarie o comunque afferenti alle diverse forme di comunicazione politica regolamentate dalla Commissione Parlamentare per l'indirizzo Generale e la Vigilanza dei Servizi Radiotelevisivi ed a quelle di informazione ed approfondimento che, nei periodi di campagna elettorale per i referendum e per le elezioni Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali e Comunali – ivi compreso l'eventuale periodo di ballottaggio – e per i due giorni successivi al compimento delle operazioni di voto, vengono ricondotte sotto la responsabilità di un direttore di Testata ai sensi della legge 22 febbraio 2000 n.28 "Disposizioni per la parità di accesso ai mezzi di informazione durante le campagne elettorali e referendarie e per la comunicazione politica". In tal caso l'elenco delle trasmissioni verrà trasmesso in copia al Sindacato.
- Alle trasmissioni di carattere informativo – diverse dai notiziari giornalistici per i quali valgono le previsioni di cui ai successivi punti a), b), f) – destinate alle minoranze linguistiche ed all'estero, la cui realizzazione é frutto di accordi o specifiche convenzioni con le Pubbliche Amministrazioni.

Inoltre, in relazione alla normale programmazione giornaliera, dovranno essere assicurati:

- a) due giornali radio per il primo canale radiofonico ed un giornale radio sia per il secondo che per il terzo canale radiofonico, della durata di circa 6 minuti;
- b) due edizioni di ciascun telegiornale nazionale della durata di circa 6 minuti;
- c) un'edizione del telegiornale regionale della durata di circa 5 minuti;
- d) tre aggiornamenti del servizio di Televideo, nelle fasce mattutina, meridiana e serale per consentire l'informazione anche ai non udenti;
- e) due specifici TG di circa 6 minuti per i canali televisivi satellitari *all-news*;
- f) due specifici GR per la produzione informativa per gli italiani all'estero curata da Rai International;
- g) due aggiornamenti dell'offerta giornalistica aziendale in Internet.

La trasmissione dei notiziari sopra riportati avverrà nelle fasce di maggior ascolto, tenendo altresì conto dell'esigenza di garantire un'uniforme distribuzione nell'intero arco della giornata.

L'Azienda e le OO.SS. proclamanti si incontreranno 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero per verificare le quote di personale necessarie per garantire esclusivamente le prestazioni indispensabili di cui sopra.

L'individuazione del personale suddetto verrà effettuata con criteri di rotazione.

Esclusioni

Non é consentita la proclamazione di scioperi plurimi o a pacchetto né lo sciopero di una parte delle mansioni, lo sciopero bianco, lo sciopero ad oltranza, o a scacchiera o a singhiozzo, in quanto le modalità di effettuazione non consentono di garantire le prestazioni essenziali.

Non é parimenti consentito coerentemente alle disposizioni concordate in tema di durata dello sciopero che i lavoratori chiamati a garantire le prestazioni minime indispensabili possano scioperare nella giornata o nelle giornate successive a quella in cui si é svolta l'astensione oggetto della proclamazione.

Attuazione delle norme di legge

Le Parti firmatarie del presente Protocollo si danno reciprocamente atto e convengono che esso attua quanto previsto dalla L.146/1990, come modificata dalla legge n.83/2000.

ACCORDO DEL 28 GIUGNO 2001 IN TEMA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA

Addì, 28 giugno 2001

Premesso che

- a) La previdenza integrativa per i quadri, gli impiegati ed operai dipendenti dalla RAI è disciplinata dalla contrattazione collettiva con la quale sono stati istituiti i conti individuali di previdenza per ciascun lavoratore ed, in particolare, da ultimo, dall'art. 42 del CCL 8 giugno 1987 e dall'art. 45 del CCL 9 maggio 1990; dal Regolamento approvato con accordo sindacale del 19 dicembre 1972, per quanto di ragione; dall'accordo sindacale del 18 dicembre 1989, in forza del quale con atto pubblico del 22 dicembre 1989 è stata costituita la "Cassa di Previdenza Integrativa dei dipendenti della RAI – Radiotelevisione Italiana Società per Azioni", per brevità CRAIPI; dall'accordo sindacale del 5 aprile 1997 con il quale è stato previsto l'adeguamento dello Statuto e del Regolamento di detta Cassa alle previsioni del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124, realizzate con lo Statuto approvato dall'assemblea in data 10 dicembre 1998 e depositato con atto pubblico dell'8 gennaio 1999, Statuto le cui previsioni sono state successivamente estese ai dipendenti di RAISAT S.p.A., giusta ulteriore modifica approvata dall'assemblea in data 30 giugno 1999 e conseguente deposito con atto pubblico del 20 settembre 1999;
- b) In forza del richiamato accordo sindacale del 18 dicembre 1989 i contributi destinati alla previdenza integrativa a carico dell'Azienda e del lavoratore vengono versati con decorrenza dal 1° gennaio 1989 direttamente alla CRAIPI ed i conti individuali di previdenza maturati al 31 dicembre 1988 sono stati conservati presso la RAI con l'impegno di integrarli annualmente in una misura forfetariamente stabilita;
- c) Nello stesso accordo del 18 dicembre 1989 le parti hanno convenuto di sottoporre a trattativa la materia della previdenza integrativa e di conservare in via transitoria, fino al raggiungimento di diverse intese, il sistema di garanzie in essere derivanti dall'applicazione "dell'art. 42 del CCL 8 giugno 1987, nonché della normativa vigente riguardante il regolamento delle pensioni integrative", con relativa "copertura economico finanziaria a carico dell'Azienda";
- d) In forza dello Statuto della CRAIPI approvato in data 10 dicembre 1998, di adeguamento alle norme di legge sulla previdenza integrativa di cui al Decreto Legislativo del 21 aprile 1993, n. 124, per tutti i dipendenti della RAI iscritti alla stessa CRAIPI successivamente alla data del 28 aprile 1993 i trattamenti di previdenza integrativa sono soltanto quelli previsti nello Statuto della CRAIPI e nel Regolamento allegato allo stesso Statuto;

- e) Negli anni 1999 e 2000 sono intervenute profonde modifiche organizzative della RAI sia con la cessione ed il conferimento a Società all'uopo costituite di specifiche attività e dei dipendenti nelle stesse attività impiegate, mediante trasferimenti di rami d'azienda ex art. 2112 c.c. (nella specie, RAISAT S.p.A., RAIWAY S.p.A., RAI CINEMA S.p.A.), che con la costituzione di nuove Società in cui sono confluite attività già facenti capo a diversi settori aziendali al fine del loro potenziamento (ad esempio, RAINET S.p.A.);
- f) Il personale dipendente di dette Società non è attualmente tra i destinatari del sistema di previdenza integrativa sopra richiamato, con eccezione dell'estensione ai dipendenti di RAISAT S.p.A. della possibilità di iscriversi alla CRAIPI in virtù delle modifiche allo stesso Statuto CRAIPI apportate con delibera del 30 giugno 1999;
- g) Le anzidette modifiche organizzative rendono impossibile la conservazione del sistema di previdenza sopra delineato imperniato sugli obblighi gravanti sulla sola RAI e rendono necessario l'adeguamento del sistema di previdenza alla nuova realtà, composta da una molteplicità di Aziende;
- h) In data 8 giugno 2000 è stato sottoscritto il CCL per i quadri, gli impiegati ed operai dipendenti della RAI-Radiotelevisione Italiana S.p.A., di RAISAT S.p.A., di RAIWAY S.p.A. e di RAICINEMA S.p.A., definitivamente approvato il 14 maggio 2001, in sostituzione del CCL del 6 aprile 1995. Con questo contratto le parti stipulanti hanno convenuto sulla necessità di procedere ad una riforma della previdenza complementare, tenendo conto del processo di trasformazione organizzativa e delle nuove disposizioni in materia fiscale, confermando sino alla data di attuazione del nuovo sistema di previdenza i trattamenti di pensione integrativa in atto;
- i) Il nuovo sistema di previdenza integrativa deve essere attuato in conformità e coerenza con quanto previsto dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 ed, in particolare, con quanto stabilito con riferimento ai destinatari della previdenza integrativa ed ai trattamenti di previdenza erogati agli iscritti, dovendosi ritenere disdettate tutte le disposizioni fin qui vigenti al riguardo.

Tutto ciò premesso le parti al fine di garantire la previdenza complementare a tutti i dipendenti delle Aziende destinatarie del CCL 8 giugno 2000 e dei successivi rinnovi e modifiche, in coerenza con la trasformazione della RAI ed in coerenza e nel rispetto di quanto stabilito in materia dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124, hanno raggiunto il seguente

ACCORDO

- 1) Ai sensi dell'art. 2, 1° comma, lettera a) del decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124, le parti convengono che sono destinatari della Cassa di Previdenza-

Fondo Pensione denominato CRAIPI tutti i dipendenti non dirigenti, anche di futura assunzione, delle Aziende destinatarie del CCL 8 giugno 2000, e dei successivi accordi di rinnovo e modifica, le quali aderiscono espressamente al presente accordo.

- 2) Il personale al quale è già stato liquidato il trattamento pensionario integrativo con i criteri di cui al Regolamento approvato con accordo sindacale del 19 dicembre 1972 viene conservato il trattamento liquidato che continuerà ad essere erogato con le modalità in atto.

In via transitoria, la possibilità di opzione per il trattamento pensionario integrativo, con le modalità di cui al precedente paragrafo, viene mantenuta in favore di coloro che, possedendo i requisiti per il relativo esercizio, risolvano il rapporto di lavoro intercorrente con la RAI entro il 30 novembre 2001, a condizione imprescindibile che tale opzione sia manifestata entro e non oltre la stessa data del 30 novembre 2001.

- 3) Fatto salvo solo ed esclusivamente quanto previsto al punto precedente, il Regolamento approvato con accordo sindacale del 19 dicembre 1972 è abrogato e non trova più alcuna applicazione. Sono, altresì, abrogate le previsioni di cui all'art. 42 del CCL 8 giugno 1987 ed al successivo art. 45 del CCL 9 maggio 1990, così come ogni ulteriore disposizione incompatibile con il presente accordo.
- 4) In considerazione dell'avvenuta abrogazione delle previsioni di cui all'art. 42 del CCL 8 giugno 1987, nonché all'art. 45 del CCL 9 maggio 1990, vengono trasferite alla CRAIPI le somme risultanti nei conti individuali di previdenza di ciascun singolo lavoratore-composti dai contributi accantonati sino alla data del 31 dicembre 1988 e dagli incrementi annui a capitalizzazione mensile stabiliti nelle stesse norme richiamate fino all'ultimo giorno del mese precedente a quello del trasferimento stesso – ai sensi dell'art. 13, 13° comma, D.Lgs. 124/1993, ad incremento del corrispondente conto individuale riferito a ciascun lavoratore interessato. Con il trasferimento delle somme risultanti dai suddetti conti individuali cessa ogni obbligo a carico datoriale, con esclusione di quelli relativi al versamento dei contributi, come individuati dall'art. 9, 1° comma, Statuto CRAIPI.
- 5) Le Aziende verseranno in favore dei lavoratori iscritti alla CRAIPI entro il 28 aprile 1993 – con esclusione di coloro che abbiano la facoltà di opzione di cui al precedente art. 2 – contributi aggiuntivi annuali – deducibili nei limiti della vigente normativa fiscale – da destinare alla previdenza integrativa, pari, per il totale degli aventi diritto, ad una somma corrispondente alla percentuale del 66% (sessantasei per cento) dell'importo accantonato quale riserva degli attivi al 31 dicembre 2000, decurtata della quota relativa a coloro che risolvano il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2001. A ciascun avente diritto i suddetti contributi aggiuntivi saranno erogati nella misura massima di cinque

milioni di lire lorde annue, fino ad un importo totale ottenuto per ciascun conto nominativo individuale di previdenza, con ripartizione della predetta somma effettuata in proporzione diretta rispetto alla data effettiva di assunzione a tempo indeterminato alle dipendenze della RAI ed alla retribuzione attuale annua lorda, nonché in proporzione inversa rispetto al totale dei fondi accantonati ed all'età anagrafica attuale.

- 6) In alternativa a quanto previsto ai precedenti punti 4) e 5) è riconosciuta agli iscritti CRAIPI che rientrano nelle fattispecie sopra descritte la facoltà di chiedere entro il 31 ottobre 2001 la liquidazione diretta delle somme corrispondenti al conto individuale di previdenza al 31 dicembre 1988, rivalutato fino all'ultimo giorno del mese precedente a quello della liquidazione, che sarà gravato di imposizioni fiscali a carico del richiedente, unitamente alla quota del contributo aggiuntivo a carico datoriale che sarà erogato in unica soluzione al lordo delle trattenute fiscali e contributive che saranno, quindi, altresì, ad esclusivo carico al richiedente. L'avvenuto pagamento, che avverrà entro il 31 dicembre 2001, avrà effetto liberatorio per la parte aziendale.
- 7) La misura dei contributi da versare alla CRAIPI è stabilita per i "vecchi iscritti" (lavoratori iscritti alla CRAIPI entro il 28 aprile 1993 ovvero provenienti da altro fondo pensione preesistente alla data del 15 novembre 1992 di cui abbiano trasferito alla CRAIPI il relativo montante contributivo, avendo rinunciato alla liquidazione della prestazione in capitale) nella percentuale del 6,70% (seivirgolasettantapercento), quale accredito a carico di ciascuna Società e del 2,60% (duevirgolassantapercento), quale versamento a carico del lavoratore, calcolati sullo stipendio individuale mensile; per i "nuovi iscritti" (lavoratori iscritti alla CRAIPI dopo il 28 aprile 1993 ovvero provenienti da altro fondo pensione al quale siano stati iscritti da data successiva al 28 aprile 1993) vengono effettuati versamenti mensili calcolati sugli elementi retributivi utili ai fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto (con esclusione di compensi per qualsiasi tipo di lavoro straordinario e di lavoro festivo, delle maggiorazioni per lavoro ordinario, nonché dei compensi corrisposti per il lavoro prestato nella c.d. "sesta giornata") nella misura del 2% a carico dell'Azienda e dell'1% a carico del lavoratore, oltre ad almeno il 50% del TFR maturato nell'anno solare o comunque fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro, che sarà versato alla CRAIPI rispettivamente il 31 dicembre di ciascun anno o entro il termine del mese nel quale cessa il rapporto di lavoro, laddove per i lavoratori di prima occupazione decorrente dal 28 aprile 1993 sarà versato l'intero TFR. I versamenti a carico dell'Azienda e del lavoratore non potranno superare il limite del 2% della retribuzione come sopra definita, con un importo massimo pari a £. 10.000.000 (diecimilioni) annue, limite che sarà automaticamente adeguato ad eventuali future ridefinizioni legislative. Il versamento a carico dell'Azienda non è computabile agli effetti di ciascun istituto legale e/o contrattuale.

- 8) I trattamenti di previdenza integrativa per tutto il personale dipendente iscritto alla CRAIPI, anche anteriormente al 28 aprile 1993, sono esclusivamente quelli stabiliti nel Regolamento allegato allo Statuto della CRAIPI ed è abrogata la disposizione di cui all'art. 9, 3° comma, dell'attuale Statuto della CRAIPI.
- 9) Per il personale già iscritto alla CRAIPI alla data del 28 aprile 1993 resta confermata la possibilità di chiedere al momento della cessazione del rapporto di lavoro e di maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni di previdenza integrativa l'intero capitale risultante nel conto individuale.
- 10) Le parti si danno atto che le pattuizioni che precedono comportano comunque l'adozione da parte della CRAIPI stessa di modifiche statutarie e s'impegnano sin d'ora ad esaminare in tale sede l'introduzione di procedure di gestione delle risorse aderenti alle previsioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 124/1993 e successive modifiche.
- 11) Le nuove adesioni al fondo pensione CRAIPI potranno avvenire con decorrenza dal 1° gennaio 2001, a condizione che il personale interessato presenti la relativa domanda improrogabilmente entro e non oltre il 31 ottobre 2001 e la procedura di adeguamento statutario si concluda e, quindi, espliciti efficacia, entro il 31 dicembre 2001.
- 12) Le modifiche statutarie necessarie per dare esecuzione al presente accordo dovranno essere autorizzate da COVIP, previa approvazione dell'assemblea straordinaria degli iscritti, all'uopo convocata dal Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, 17° comma, dello Statuto della CRAIPI.
- 13) Le parti si danno atto che l'efficacia del presente accordo è comunque subordinata alla preventiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della RAI.

Letto, confermato e sottoscritto.

Accordo del 28 giugno 2005 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine

(sottoscritto il 28/06/05 da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, SNATER-CISAL, UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL e in data 21/02/2006 da SNATER)

In data 28/06/2005 tra la RAI Radiotelevisione Italiana e le OO.SS.

premessò che

con gli accordi sottoscritti il 31 ottobre 2000, il 16 aprile 2003, il 27 maggio 2003 ed il 9 giugno 2004 e' stata convenuta la costituzione di bacini di reperimento del personale a tempo determinato;

con l'accordo di rinnovo del CCL, sottoscritto il 23 dicembre 2004, le parti hanno stabilito di avviare un confronto al fine di pervenire ad una definizione complessiva della materia del lavoro a tempo determinato;

le parti si sono confrontate sulla materia e sulle problematiche dei lavoratori maggiormente impegnati con contratti a termine, condividendo l'obiettivo di individuare uno strumento gestionale finalizzato ad assicurare al personale rientrato nei bacini sopra citati specifiche garanzie di impegno e di istituire nel contempo una fonte prioritaria per il reperimento del personale da assumere a tempo indeterminato per le future esigenze che si manifesteranno,

si conviene quanto segue:

PROROGA BACINI ESISTENTI

- 1) Ai fini dell'applicazione del presente accordo, si considerano inseriti nei bacini di cui in premessa tutti coloro che, alla data odierna, non abbiano promosso azioni giudiziarie e che abbiano sottoscritto il verbale di conciliazione in sede sindacale previsto dai singoli accordi.
- 2) Entro la data del 15/07/2005 l'Azienda consegnerà alle Organizzazioni Sindacali gli elenchi delle risorse appartenenti ai diversi bacini.
- 3) I bacini costituiti ai sensi degli accordi del 16 aprile e del 27 maggio 2003 vengono prorogati fino al 31/12/2010, alle medesime condizioni normative ed economiche.
- 4) Il bacino dei programmisti registi costituito ai sensi dell'accordo del 9 giugno 2004 viene prorogato fino al 31/12/2012, alle medesime condizioni normative ed economiche. Al suo interno confluiranno anche le risorse appartenenti al bacino di reperimento di cui all'accordo del 31 ottobre 2000 - che scadrà il 31 luglio p.v. - con applicazione delle medesime condizioni previste dall'accordo del 9 giugno 2004, salvo quanto previsto dalle presenti pattuizioni.

COSTITUZIONE BACINO IMPIEGATI

- 5) Viene costituito un bacino di reperimento professionale per il profilo dell'impiegato, suddiviso nelle due fasce "A" e "B" - in relazione ai giorni di utilizzazione a termine maturati fino al 22/06/2005 ed ai fini delle garanzie di stabilizzazione di cui ai successivi punti 9) e 15) - e con scadenza fissata al 31/12/2010.
- 6) Nella "FASCIA A" del bacino verranno inseriti i 40 impiegati maggiormente utilizzati a termine nell'ambito della sede di Roma ed ulteriori 10 impiegati individuati tra le risorse maggiormente utilizzate a Milano, Torino e Napoli e nelle Sedi Regionali - da distribuire tra le diverse sedi in rapporto alle esigenze organizzative di ciascuna - a condizione che siano stati impegnati con almeno un contratto a termine nel periodo compreso tra il 01/01/2004 e la data di sottoscrizione del presente accordo, anche iniziato nel 2003.
- 7) Nella "FASCIA B" del bacino verranno inseriti ulteriori 25 impiegati (successivi in ordine di impegno ai 40 di cui al precedente punto) più utilizzati nell'ambito della sede di Roma, a condizione che siano stati impegnati, con almeno un contratto a termine, nel periodo compreso tra il 01/01/2004 e la data di sottoscrizione del presente accordo, anche iniziato nel 2003.
L'Azienda si impegna a valutare entro il 31/10/2005 le posizioni delle lavoratrici che, pur essendo inserite tra le 25 posizioni sopra indicate, non siano state impegnate nel periodo di riferimento citato in quanto in astensione obbligatoria per maternità, purchè tale condizione venga segnalata dalle interessate entro il 30/09/2005.
- 8) L'Azienda consegnerà alle Organizzazioni Sindacali l'elenco degli impiegati in possesso dei requisiti per l'ingresso nel bacino, entro il 31/07/2005 di fascia A ed entro il 15/11/2005 di fascia B.

BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI - GARANZIE DI STABILIZZAZIONE

- 9) A tutti coloro che risulteranno far parte dei bacini previsti ai precedenti punti 3) e 5), nonché ai programmisti registi di cui al punto 15) che segue, verrà garantito un impegno lavorativo complessivo di 44 mesi nel periodo compreso tra il 01/07/2005 ed il 31/12/2010, con una media annua di 8 mesi ed un impegno minimo di 6 mesi per ciascun anno (intendendosi per tale il periodo compreso tra il mese di luglio di ciascun anno ed il mese di giugno del successivo).
- 10) A tutti i restanti programmisti registi che rientreranno nel bacino di cui al precedente punto 4) verrà garantito un impegno lavorativo complessivo di 60 mesi nel periodo compreso tra il 01/07/2005 ed il 31/12/2012, con una media annua di utilizzazione di 8 mesi ed un impegno minimo di 6 mesi per ciascun anno (intendendosi per tale il periodo compreso tra il mese di luglio di ciascun anno ed il mese di giugno del successivo).

- 11) Ai programmisti registi del bacino del 2000, provenienti dal bacino del 1997, il forfait straordinari (c.d. “17%”) riconosciuto in applicazione del rinnovo contrattuale dell’08/06/2000, avvenuta in vigore del contratto quinquennale, verrà mantenuto *ad personam* ed assorbirà fino a concorrenza il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quello dovuto per prestazioni rese nella c.d. sesta giornata.
I rimanenti programmisti registi del bacino del 2000 verranno assegnati al livello 3 ai sensi dell’accordo del 9 giugno 2004 e verrà loro riconosciuto *ad personam* un forfait straordinari pari all’importo risultante dalla differenza tra il forfait straordinari (c.d. “17%”) precedentemente riconosciuto sulla base dei criteri di cui sopra e l’aumento complessivo della retribuzione mensile derivante dall’inquadramento superiore. Tale importo assorbirà fino a concorrenza il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quello dovuto per prestazioni rese nella c.d. sesta giornata.
- 12) I periodi di impegno minimo garantito di cui ai precedenti punti 9) e 10) verranno proporzionalmente ridotti in relazione alle effettive date di assunzione a tempo indeterminato.
- 13) Alle risorse inserite in tutti i predetti bacini verrà altresì riconosciuto a decorrere dal 01/01/2006, su richiesta del lavoratore, il diritto all’iscrizione al FASI e alla CRAIPI, previa modifica dei relativi Statuti e, per quanto riguarda la CRAIPI, subordinatamente al parere conforme della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.
Si precisa che i versamenti e le ritenute per la CRAIPI verranno effettuati per i soli periodi di impegno contrattuale; con riferimento ai versamenti relativi al FASI sarà a carico del lavoratore – con modalità da concordare tra le Parti entro il 31/10/2005 – la differenza tra l’intera quota annuale dovuta e quanto versato da Azienda e lavoratore nei periodi di impegno a termine.
- 14) Le Parti concordano, inoltre, di riconoscere ai componenti dei bacini, in luogo del premio di risultato riconosciuto ai dipendenti a tempo indeterminato, un “premio di produttività” nella misura di euro 500,00 annui (riferiti al parametro del livello 4), da riproporzionare per i mesi di effettivo impegno.
- 15) L’Azienda si impegna ad assumere a tempo indeterminato entro il 31/12/2010 i 57 programmisti registi maggiormente utilizzati tra quelli provenienti dal bacino costituito nel 1997, nonché le risorse della fascia A) del bacino degli impiegati e tutti coloro che risulteranno entrati a far parte dei bacini costituiti ai sensi del presente accordo per i restanti profili professionali.
- 16) Per le assunzioni a tempo indeterminato del personale di produzione inserito nei bacini viene confermata la priorità delle risorse risultate idonee da selezioni a T.I/C.F.L., nell’ambito del profilo professionale di appartenenza.
- 17) Le Parti concordano che l’assunzione a tempo indeterminato delle risorse dei bacini potrà avvenire, in relazione alle esigenze di organico che si presente-

ranno, con inquadramento in profili contigui ed affini (a titolo esemplificativo: impiegato-assistente ai programmi-documentatore-ottimizzatore; aiuto scenografo-aiuto arredatore).

- 18) L'Azienda si impegna, altresì, ad assumere a tempo indeterminato entro il 31/12/2012 ulteriori 53 programmisti registi secondo il criterio di seguito specificato: in via prioritaria i restanti programmisti registi del bacino del 1997 e, una volta esauriti questi ultimi, almeno 25 lavoratori che verranno individuati tra i rimanenti programmisti registi dei bacini (2000 e 2004) mediante un'apposita iniziativa selettiva che si svolgerà con modalità analoghe a quelle previste al punto 8 dell'accordo del 31 ottobre 2000.
- 19) Ai programmisti registi del costituendo bacino che non saranno stati assunti a tempo indeterminato alla data del 31/12/2012 verrà consentito di optare per una proroga delle garanzie di utilizzazione a tempo determinato e dei benefici economici e normativi di cui ai punti 10), 11), 13) e 14) per un periodo di ulteriori 5 anni, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale.
- 20) Laddove l'età anagrafica lo consenta, le assunzioni di cui ai precedenti punti 15) e 18) avverranno attraverso contratti di inserimento, da prorogare alla scadenza a tempo indeterminato, con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità maturata in tale periodo.
Ai predetti lavoratori verrà riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato ed il medesimo inquadramento.
- 21) Le assunzioni a t.i. e la conversione dei contratti di inserimento, di cui ai punti precedenti, verranno perfezionate a seguito della sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale con la rinuncia da parte del lavoratore ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per la Rai e per le altre Società del Gruppo, salvo quanto previsto al punto 20) per i contratti di inserimento.

INGRESSO NEI BACINI

- 22) L'applicazione dei benefici e delle garanzie di cui al presente accordo è subordinata alla sottoscrizione da parte degli interessati di un verbale di conciliazione in sede sindacale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti della Rai e delle Società del Gruppo fino alla data di assunzione a tempo indeterminato, laddove garantita, ovvero fino alla data di scadenza del bacino.
- 23) Resta inteso che la sottoscrizione del predetto verbale non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per l'Azienda e determinerà la sospensione del decorso dei termini prescrizione.

- 24) L'ingresso nei bacini avverrà con i tempi e le modalità di seguito indicate: l'Azienda inviterà per iscritto ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscritto, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione entro la data del 31/07/2005, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui ai punti 22) e 23), che dovrà avvenire entro la data del 30/09/2005.
- 25) Entro il 31/10/2005 le Parti si incontreranno per valutare il reintegro delle posizioni rimaste vacanti a seguito di eventuali rinunce degli aventi diritto.

VERIFICHE PERIODICHE – IMPEGNI AGGIUNTIVI

- 26) Le Parti concordano di incontrarsi con cadenza annuale, entro il 30 giugno di ogni anno, per valutare il grado di implementazione dell'accordo, anche con riferimento alle utilizzazioni a tempo determinato ed alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate, nonché agli sviluppi dinamici dell'accordo stesso, con particolare riguardo agli impegni assunti nelle diverse realtà territoriali.
- 27) Con riferimento ai profili professionali della produzione contemplati dal presente accordo, le Parti convengono che, nell'ambito della prima delle verifiche periodiche di cui al precedente punto, al fine di valutare l'applicazione dei benefici di cui al presente accordo, verrà esaminata la posizione dei lavoratori che - pur non essendo rientrati nei relativi bacini - siano risultati idonei da selezioni a T.I./CFL, abbiano avuto almeno un contratto a tempo determinato nel biennio 2004-2005 ed una continuità di utilizzazione nel periodo successivo.
- 28) Le Parti convengono, inoltre, di incontrarsi entro il 31/10/2005 in merito alla posizione dei lavoratori che siano stati utilizzati con contratti a tempo determinato con inquadramento in diversi profili professionali e che non siano rientrati nei bacini disciplinati dal presente accordo, al fine di prevedere per gli stessi garanzie di utilizzazione a tempo determinato.
- 29) Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi entro il 31/10/2005 al fine di esaminare, nello spirito di cui al presente accordo, la situazione dei lavoratori utilizzati con contratti a termine dalle altre Società del Gruppo e, in particolare, da RAI WAY e da RAI SAT, nonché le esigenze di specifiche realtà territoriali.
- 30) L'Azienda si impegna, infine, a comunicare alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, entro la data del 31/10/2005, le soluzioni tecniche che consentano di estendere dal 01/01/2006 agli operai a tempo determinato il trattamento di malattia previsto per il restante personale.
- 31) L'applicazione del presente accordo è subordinata all'approvazione del Direttore Generale.

Accordo del 24 gennaio 2006 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a tempo determinato (RAI SAT)

*(sottoscritto il 24/01/06 da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL,
UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL e il 21/02/2006
da SNATER)*

In data 24/01/2006 si sono incontrate la RAI Radiotelevisione Italiana, RAI SAT e le OO.SS. al fine di dar seguito a quanto previsto dal punto 29) dell'accordo sindacale sottoscritto il 28/06/2005 sul tema dei lavoratori a tempo determinato.

In linea generale, le parti confermano le pattuizioni di cui al citato accordo del 28/06/2005, ribadendo, in particolare, gli impegni assunti nei confronti dei componenti i relativi bacini, con riferimento alla stabilizzazione con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel contempo le parti sottolineano che tali garanzie non potranno essere in alcun modo pregiudicate dall'andamento del contenzioso giudiziale promosso da lavoratori impegnati con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato al fine di ottenere la reintegrazione in servizio in via definitiva.

In ogni caso, l'Azienda riscontra positivamente la richiesta delle OO.SS. di fornire periodiche informative in ordine al progressivo inserimento stabile in organico dei componenti i bacini aventi diritto e conferma l'impegno ad incontrare le OO.SS. entro il 30 giugno per valutare il grado di implementazione dell'accordo.

In considerazione di quanto stabilito per RAI in merito alla costituzione di bacini di reperimento del personale a tempo determinato e, tenuto conto delle peculiarità di RAI SAT – determinate in particolare dalla connessione tra l'attività produttiva della società e gli accordi vigenti con SKY che scadranno il 31/07/2009- le parti convengono quanto segue.

Ai fini dell'applicazione del presente accordo, si considerano inseriti nei bacini di seguito indicati coloro che, alla data odierna, non abbiano promosso azioni giudiziarie nei confronti delle Società del Gruppo RAI e che abbiano avuto almeno un inizio contratto presso RAI SAT nel biennio 2004-2005.

COSTITUZIONE BACINI

A) PROGRAMMISTI REGISTI

- 1) Viene costituito un bacino di reperimento di programmisti registi da impegnare con contratti a tempo determinato presso RAI SAT.
- 2) Saranno inseriti nel bacino i programmisti registi impegnati da RAI SAT che, al 31/12/2005, abbiano maturato almeno 1300 giorni in tale qualifica con contratti a tempo determinato – considerando a tal fine utili anche i contratti a t.d. stipulati con RAI.

B) ASSISTENTI AI PROGRAMMI

- 3) Viene costituito un bacino di reperimento di assistenti ai programmi da impegnare con contratti a tempo determinato presso RAI SAT.
- 4) Saranno inseriti nel bacino gli assistenti ai programmi impegnati da RAI SAT che, al 31/12/2005, abbiano maturato almeno 1000 giorni in tale qualifica con contratti a tempo determinato – considerando a tal fine utili anche i contratti a t.d. stipulati con RAI.
- 5) Nei bacini sopra indicati verranno, altresì, inseriti coloro che siano stati impegnati a termine da RAI SAT nella sede di Roma sia in qualità di assistenti ai programmi che in qualità di programmisti registi, con un impegno complessivo di almeno 1.800 giorni alla data del 31/12/2005, considerando a tal fine utili anche i contratti a t.d. stipulati con Rai in tali mansioni.
Coloro che risulteranno in possesso di tali requisiti verranno inseriti nel bacino dei programmisti registi qualora abbiano maturato alla medesima data almeno 700 giorni in tale qualifica.

INGRESSO NEI BACINI

- 6) L'applicazione dei benefici e delle garanzie di cui al presente accordo è subordinata alla sottoscrizione da parte degli interessati di un verbale di conciliazione in sede sindacale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti di RAI SAT e delle altre Società del Gruppo fino alla data di assunzione a tempo indeterminato, laddove garantita, ovvero fino alla data di scadenza del bacino.
- 7) Resta inteso che la sottoscrizione del predetto verbale non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per il Gruppo e determinerà la sospensione del decorso dei termini prescrizionali.
- 8) Entro la data del 28/02/2006 verrà consegnato alle Organizzazioni Sindacali l'elenco delle risorse appartenenti ai bacini.
- 9) L'ingresso nei bacini avverrà con i tempi e le modalità di seguito indicate: RAI SAT inviterà per iscritto ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscritto, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Società entro la data del 31/03/2006, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui al punto 6), che dovrà avvenire entro la data del 30/04/2006.

BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI – GARANZIE DI STABILIZZAZIONE

- 10) A coloro che rientreranno nei bacini di cui ai precedenti punti 1) e 3) verrà garantito un impegno lavorativo complessivo di 56 mesi nel periodo compreso tra il 01/01/2006 ed il 31/12/2012, con una media annua di utilizzazione di 8 mesi ed un impegno minimo di 6 mesi per ciascun anno.

- 11) Ai programmisti registi già inseriti nel bacino costituito ai sensi dell'accordo del 31/10/2000 e provenienti dal bacino del 1997, il forfait straordinario (c.d. "17%") riconosciuto in applicazione del rinnovo contrattuale dell'08/06/2000, avvenuta in vigenza del contratto quinquennale, verrà mantenuto *ad personam* ed assorbirà fino a concorrenza il compenso per lavoro straordinario, ad eccezione di quello dovuto per prestazioni rese nella c.d. sesta giornata.
- 12) I periodi di impegno minimo garantito di cui al precedente punto 10) verranno proporzionalmente ridotti in relazione alle effettive date di assunzione a tempo indeterminato.
- 13) Gli appartenenti ai bacini verranno assegnati al livello superiore rispetto a quello minimo previsto dal CCL vigente in relazione a ciascun profilo professionale, dopo 48 mesi di effettivo svolgimento della mansione con contratti a termine.
- 14) Alle risorse inserite nei bacini verrà altresì riconosciuto a decorrere dal 01/01/2006, su richiesta del lavoratore, il diritto all'iscrizione al FASI e alla CRAIPI, previa modifica dei relativi Statuti e, per quanto riguarda la CRAIPI, subordinatamente al parere conforme della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.
Si precisa che i versamenti e le ritenute per la CRAIPI verranno effettuati per i soli periodi di impegno contrattuale; con riferimento ai versamenti relativi al FASI sarà a carico del lavoratore – con le modalità già stabilite dalle Parti per i bacini RAI con accordo del 14/12/2005 – la differenza tra l'intera quota annuale dovuta e quanto versato da RAI SAT e lavoratore.
- 15) Le Parti concordano, inoltre, di riconoscere ai componenti dei bacini, in luogo del premio di risultato riconosciuto ai dipendenti a tempo indeterminato, un "premio di produttività" nella misura di euro 500,00 annui (riferiti al parametro del livello 4), da riproporzionare per i mesi di effettivo impegno.
- 16) RAI SAT si impegna ad assumere a tempo indeterminato entro il 31/12/2012 coloro che, inseriti nei bacini, abbiano maturato complessivamente al 31/12/2005 almeno 2.400 giorni di impegno a termine, mentre assumerà entro il 31/12/2010 i programmisti registi inseriti nel bacino, provenienti dal bacino del 1997 e confluiti in quello costituito nel 2000.
- 17) Laddove l'età anagrafica lo consenta, le assunzioni di cui al precedente punto avverranno attraverso contratti di inserimento, da prorogare alla scadenza a tempo indeterminato, con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità maturata in tale periodo.
Ai predetti lavoratori verrà riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato ed il medesimo inquadramento.

- 18) Le assunzioni a t.i. e la conversione dei contratti di inserimento, di cui ai punti precedenti, verranno perfezionate a seguito della sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale con la rinuncia da parte del lavoratore ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per RAI SAT e per le altre Società del Gruppo, salvo quanto previsto al punto 17) per i contratti di inserimento.

VERIFICHE

- 19) Le parti si impegnano ad incontrarsi entro la data del 31/03/2007 per valutare l'andamento dell'accordo.
- 20) In caso di mancato rinnovo o modifica delle condizioni degli accordi vigenti con SKY, di cui alle premesse, le parti si incontreranno per verificare le eventuali ricadute sul presente accordo.

Accordo del 24 gennaio 2006 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine (RAI WAY)

(sottoscritto il 24/01/06 da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL e il 21/02/2006 da SNATER)

In data 24/01/2006 si sono incontrate la RAI Radiotelevisione Italiana, RAI WAY e le OO.SS. al fine di dar seguito a quanto previsto dal punto 29) dell'accordo sindacale sottoscritto il 28/06/2005 sul tema dei lavoratori a tempo determinato.

In considerazione di quanto stabilito per RAI in merito alla costituzione di bacini di reperimento del personale a tempo determinato e tenuto conto delle peculiarità di RAI WAY, le parti convengono quanto segue.

- 1) Ai fini dell'applicazione del presente accordo, si considerano inseriti nei bacini di seguito indicati coloro che, alla data odierna, non abbiano promosso azioni giudiziarie nei confronti delle Società del Gruppo RAI e che siano stati impegnati con almeno un contratto a termine presso RAI WAY nel biennio 2004-2005.
- 2) Vengono costituiti i bacini di reperimento degli impiegati e dei tecnici da impegnare con contratti a tempo determinato presso RAI WAY, che avranno validità fino al 31/12/2010.
- 3) Saranno inseriti nei bacini dei predetti profili coloro che, al 31/12/2005, abbiano maturato almeno 500 giorni di impegno nella relativa qualifica con contratti a tempo determinato – considerando a tal fine utili anche i contratti a t.d. stipulati con RAI.
- 4) L'applicazione dei benefici di cui al presente accordo è subordinata alla sottoscrizione da parte degli interessati di un verbale di conciliazione in sede sindacale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti di RAI WAY e delle altre Società del Gruppo fino alla data di scadenza del bacino.
- 5) Resta inteso che la sottoscrizione del predetto verbale non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per il Gruppo e determinerà la sospensione del decorso dei termini prescrizione.
- 6) Entro la data del 28/02/2006 verrà consegnato alle Organizzazioni Sindacali l'elenco delle risorse appartenenti ai bacini.
- 7) L'ingresso nei bacini avverrà con i tempi e le modalità di seguito indicate: RAI WAY inviterà per iscritto ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscrit-

to, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Società entro la data del 31/03/2006, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui al punto 4), che dovrà avvenire entro la data del 30/04/2006.

- 8) A coloro che rientreranno nei bacini di cui al presente accordo verrà garantita, per il periodo di validità di quest'ultimo, priorità di assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato presso RAI WAY.
- 9) Alle risorse del bacino si farà inoltre prioritariamente ricorso nell'ipotesi in cui, nel periodo di validità dell'accordo, si dovesse procedere ad assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso RAI WAY.
- 10) Ferme restando le disposizioni di cui ai punti precedenti, le ulteriori esigenze di RAI WAY verranno prioritariamente soddisfatte ricorrendo a coloro che siano stati già impegnati con contratti a termine da RAI WAY medesima.
- 11) Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la data del 31/03/2007 per valutare l'andamento dell'accordo.
- 12) Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro il 31/03/2006 per esaminare la più ampia tematica della situazione occupazionale anche in relazione alla distribuzione del personale sul territorio.

Accordo del 23 marzo 2006 per la integrazione della “fascia B” del bacino di reperimento degli impiegati impegnati a termine, istituito con l’accordo del 28/06/2005.

In data 22/03/2006 si sono incontrate la RAI Radiotelevisione Italiana e le OO.SS SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, SNATER, UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL sul tema dei bacini a tempo determinato costituiti ai sensi dell’accordo sottoscritto il 28/06/2005.

Con riferimento al bacino degli impiegati, le parti convengono di inserire nel bacino di Fascia B anche risorse impegnate nell’ambito delle sedi ed, in particolare, stabiliscono quanto segue.

- 1) Vengono inseriti nel bacino degli impiegati di fascia B, costituito ai sensi dell’accordo del 28/06/06, l’impiegato maggiormente impegnato con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato al 31.12.2005 nell’ambito del Centro di Produzione di Napoli - unico Centro di Produzione escluso dalla costituzione del bacino di reperimento del personale impiegatizio – e i 5 impiegati maggiormente utilizzati in assoluto – al 31.12.2005 – con tale qualifica nell’ambito delle sedi regionali non comprese tra quelle già interessate dall’accordo di giugno 2005 (verrà inserito nel bacino un lavoratore per ciascuna delle 6 sedi). Dopo un esame delle varie posizioni, le parti convengono che, oltre a Napoli, le sedi interessate sono le seguenti:
 - Ancona
 - Cosenza
 - Genova
 - Palermo
 - Pescara
- 2) Ai fini dell’applicazione del presente accordo, si considerano inseriti nel bacino coloro che, alla data odierna, non abbiano promosso azioni giudiziarie nei confronti della RAI e delle Società del Gruppo e che siano stati impegnati con almeno un contratto a termine con mansioni di impiegato nel biennio 2004-2005.
- 3) Il bacino, così come previsto, ha validità fino al 31/12/2010 e a coloro che vi aderiranno verrà garantito un impegno lavorativo complessivo di 40 mesi nel periodo compreso tra il 01/01/2006 ed il 31/12/2010, con una media annua di 8 mesi ed un impegno minimo di 6 mesi per ciascun anno.
- 4) L’applicazione dei benefici di cui al presente accordo è subordinata alla sottoscrizione da parte degli interessati di un verbale di conciliazione in sede sinda-

cale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti della RAI e delle società del Gruppo fino alla data di scadenza del bacino.

- 5) Resta inteso che la sottoscrizione del predetto verbale non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per l'Azienda e determinerà la sospensione del decorso dei termini prescrizionali.
- 6) Entro la data del 30/04/2006 verrà consegnato alle Organizzazioni Sindacali l'elenco delle risorse appartenenti al bacino.
- 7) L'ingresso nei bacini avverrà con i tempi e le modalità di seguito indicate: l'Azienda inviterà per iscritto ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscritto, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione entro la data del 15/05/2006, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui al punto 4), che dovrà avvenire entro la data del 15/06/2006.

Accordo del 23 aprile 2007 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine

In data 23 aprile 2007 tra la RAI Radiotelevisione Italiana e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, SNATER-CISAL, UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFISAL

premesso che

- con gli accordi sottoscritti il 31 ottobre 2000, il 16 aprile 2003, il 27 maggio 2003 ed il 9 giugno 2004 è stata convenuta la costituzione di bacini di reperimento del personale a tempo determinato impegnato dalla RAI;
- con il successivo accordo del 28 giugno 2005 è stato stabilito: a) di prorogare fino al 31/12/2010 i bacini costituiti ai sensi degli accordi del 16 aprile e del 27 maggio 2003 e fino al 31/12/2012 il bacino dei programmisti registri costituito ai sensi dell'accordo del 9 giugno 2004 (nel quale sono confluite anche le risorse appartenenti al bacino di cui all'accordo del 31 ottobre 2000); b) di costituire un nuovo bacino di reperimento per il profilo professionale dell'impiegato; c) di attribuire a tutte le risorse dei suddetti bacini garanzie minime di utilizzazione a termine, per il periodo di validità dei rispettivi bacini; d) di procedere per alcune risorse, specificamente individuate, ad una graduale stabilizzazione a tempo indeterminato;
- con l'accordo sottoscritto il 21 dicembre 2006 è stato espresso l'impegno a procedere ad un approfondimento complessivo sul tema dei lavoratori a tempo determinato, al fine di verificare l'opportunità di integrare con altre risorse i bacini esistenti e di costituirne nuovi per i profili professionali non ancora coinvolti;
- le parti, nel confermare che i bacini costituiscono la fonte privilegiata per il reperimento del personale da assumere a tempo indeterminato per eventuali future esigenze, si sono confrontate sulla materia, condividendo l'obiettivo di integrare i bacini di reperimento del personale da impegnare a tempo determinato e di assicurare al personale interessato garanzie di utilizzazione, proseguendo in tal modo il percorso già intrapreso con i precedenti accordi, anche al fine di conseguire una riduzione degli appalti;

si conviene quanto segue:

A) COSTITUZIONE DI NUOVI BACINI

- 1) Vengono costituiti nuovi bacini di reperimento professionale delle risorse maggiormente utilizzate a termine nei profili professionali di costruttore, documentatore, consulente musicale, organizzatore-ispettore di produzione e sarto tagliatore.

In tali nuovi bacini verranno inserite le risorse che, alla data del 31/03/2007, siano state impegnate con contratti di lavoro subordinato a

tempo determinato, stipulati per le rispettive mansioni, nell'ambito delle sedi di Roma, Milano, Torino e Napoli per almeno 600 giorni.

B) NUOVI INGRESSI NEI BACINI ESISTENTI

- 2) Viene costituita una nuova fascia per i bacini istituiti ai sensi dell'accordo del 28 giugno 2005 – denominata “Fascia B” - di risorse maggiormente impegnate a termine dalla RAI, per i profili professionali di programmatore regista, assistente ai programmi, grafico-operatore animatore, assistente alla regia, montatore, tecnico della produzione, specializzato della produzione, operatore di ripresa, compositore-video, aiuto costumista, addetto ai costumi, aiuto arredatore, aiuto scenografo, realizzatore decoratore, truccatore parrucchiere.
- 3) Nella “Fascia B” del bacino costituito per il profilo professionale di programmatore regista verranno inserite le risorse che, alla data del 31/03/2007, siano state impegnate con tale qualifica per almeno 900 giorni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nell'ambito delle sedi di Roma, Milano, Torino e Napoli.
- 4) Nella “Fascia B” del bacino costituito per il profilo professionale di assistente ai programmi verranno inserite le risorse che, alla data del 31/03/2007, siano state impegnate con tale qualifica per almeno 800 giorni, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nell'ambito delle sedi di Roma, Milano, Torino e Napoli.
- 5) Nella “Fascia B” dei bacini costituiti per i profili professionali di grafico-operatore animatore, assistente alla regia, montatore, tecnico della produzione, specializzato della produzione, operatore di ripresa, compositore-video, aiuto costumista, addetto ai costumi, aiuto arredatore, aiuto scenografo, realizzatore decoratore, truccatore parrucchiere, verranno inserite le risorse che - alla data del 31/03/2007 - siano state impegnate con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati per le rispettive mansioni, per almeno 700 giorni nell'ambito della sede di Roma e per almeno 600 giorni nell'ambito delle sedi di Milano, Torino e Napoli.
- 6) Per il profilo professionale dell'impiegato, il bacino costituito con l'accordo del 28 giugno 2005 viene ampliato mediante l'inserimento nella “Fascia B”, già esistente, delle risorse che - alla data del 31/03/2007 - siano state impegnate per almeno 700 giorni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, stipulati in qualità di impiegato, nell'ambito delle sedi di Roma, Milano, Torino e Napoli.

C) RISORSE IMPEGNATE A TERMINE IN PIÙ PROFILI PROFESSIONALI

- 7) Nelle “Fasce B” di cui ai punti 3) e 4) verranno, altresì, inseriti coloro che siano stati impegnati a termine dalla RAI, nell'ambito delle sedi di Roma,

Milano, Torino e Napoli, sia in qualità di assistenti ai programmi che in qualità di programmisti registi, per un periodo complessivo di almeno 1.800 giorni alla data del 31/03/2007, con le seguenti modalità:

- verranno inseriti nella “Fascia B” del bacino costituito per il profilo del programmatista regista coloro che, alla medesima data del 31/03/2007, abbiano maturato almeno 700 giorni con tale qualifica;
 - verranno inserite nella “Fascia B” del bacino costituito per il profilo dell’assistente ai programmi le rimanenti risorse.
- 8) Viene costituito un nuovo bacino di reperimento professionale delle risorse impegnate dalla RAI con contratti di lavoro a termine formalizzati per almeno due dei seguenti profili professionali: impiegato, documentatore, assistente ai programmi.
- In tale nuovo bacino verranno inserite le risorse che, alla data del 31/03/2007, siano state impiegate per almeno 700 giorni complessivi, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati per almeno due dei profili sopra indicati, nell’ambito delle sedi di Roma, Milano, Torino e Napoli.
- 9) Con riferimento ai lavoratori che siano stati assunti con contratti a termine con qualifica sia di aiuto arredatore che di aiuto scenografo, per un numero di giorni di impegno nei singoli profili non sufficiente ad accedere ad uno dei due specifici bacini, i giorni maturati in qualità di aiuto scenografo verranno considerati utili ai fini dell’eventuale ingresso nel bacino di aiuto arredatore.

D) CONDIZIONI GENERALI PER L’INGRESSO NEI BACINI

- 10) Potranno accedere ai nuovi bacini ed alle nuove “Fasce B”, costituiti ai sensi del presente accordo, soltanto i lavoratori per i quali risultino integrate le seguenti condizioni:
- abbiano avuto almeno un giorno di utilizzazione a termine in RAI, con profilo professionale del bacino di riferimento (per le risorse di cui ai precedenti punti 7), 8) e 9) con uno dei profili ivi indicati), nel corso del periodo 01/01/2005-31/03/2007;
 - non risultino già inseriti in bacini precedentemente costituiti per RAI o per altra Società del Gruppo.
- 11) Verranno esclusi dai bacini i lavoratori che – pur in possesso dei requisiti fissati dal presente accordo – abbiano in corso un contenzioso con l’Azienda, salvo che non vi rinuncino entro il 30/06/2007 mediante sottoscrizione di apposito verbale, nel quale gli stessi dichiarino, altresì, di non avere null’altro a pretendere dall’Azienda in relazione all’attività pregressa.
- 12) Ai fini dell’eventuale inserimento nei bacini di reperimento professionale sarà esaminata la posizione delle lavoratrici che, a causa di periodi di

astensione dal lavoro connessi alla maternità (astensione obbligatoria), abbiano maturato un numero di giorni inferiore a quelli stabiliti dal presente accordo per l'ingresso, a condizione che sia configurabile una continuità di utilizzazione e che le interessate ne facciano richiesta per iscritto entro il 15/06/2007.

E) BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI – GARANZIE DI IMPEGNO

- 13) A tutti coloro che entreranno a far parte dei nuovi bacini nonché delle “Fasce B” sopra indicate verrà garantito, nel periodo compreso tra il 01/01/2007 ed il 31/12/2012, un periodo di impegno complessivo, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, di 48 mesi (8 mesi medi annui) a Roma e 42 mesi (7 mesi medi annui) a Milano, Torino e Napoli, con una utilizzazione minima annua pari a 6 mesi.
- 14) Coloro che rientreranno nel nuovo bacino costituito ai sensi del precedente punto 8), continueranno ad essere impegnati, indifferentemente, per tutti i profili ivi indicati (impiegato/documentatore/assistenti ai programmi).
- 15) Le Parti concordano che anche con riferimento alle risorse dei restanti bacini, i contratti a tempo determinato potranno comunque essere formalizzati, in relazione alle esigenze che si presenteranno, con inquadramento in profili contigui ed affini (a titolo esemplificativo: impiegato-assistente ai programmi-documentatore; aiuto scenografo-aiuto arredatore).
- 16) Alle predette risorse verrà altresì riconosciuto a decorrere dal 01/01/2007, su richiesta del lavoratore, il diritto all'iscrizione al FASI e alla CRAIPI (per quest'ultima, con la decorrenza prevista dalle disposizioni statutarie; resta inteso che l'effetto dell'iscrizione è peraltro condizionato all'approvazione delle modifiche statutarie da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, conformemente al D.Lgs. 252/2005 e successive modifiche e integrazioni).
Si precisa che i versamenti e le ritenute per la CRAIPI verranno effettuati per i soli periodi di effettivo impegno contrattuale; con riferimento ai versamenti relativi al FASI sarà a carico del lavoratore – con le stesse modalità in precedenza concordate per le risorse inserite nei bacini ai sensi dell'accordo del 28 giugno 2005 – la differenza tra la quota annuale dovuta e quanto versato da Azienda e lavoratore nei periodi di impegno a termine.
- 17) Le Parti concordano, inoltre, di riconoscere ai componenti dei bacini, in luogo del premio di risultato riconosciuto ai dipendenti a tempo indeterminato, un “premio di produttività” nella misura di euro 500,00 annui (riferiti al parametro del livello 4), da riproporzionare per i mesi di effettivo impegno.
- 18) Ferma restando la garanzia minima di impegno fissata dal precedente punto 13), le Parti si danno atto che, ai fini della utilizzazione a termine

delle risorse dei bacini, avrà rilevanza il criterio di anzianità di inserimento nel bacino stesso e, conseguentemente, compatibilmente con le esigenze produttive esistenti, verranno considerati in via prioritaria i lavoratori già inseriti nei bacini ai sensi dell'accordo del 28 giugno 2005.

- 19) Gli appartenenti ai bacini di cui ai punti 1), 2) e 6) del presente accordo, nonché gli impiegati rientrati nel bacino istituito con l'accordo del 28/06/2005 (Fasce A e B), verranno assegnati al livello superiore rispetto a quello minimo previsto dal CCL vigente dopo 48 mesi di effettivo svolgimento della mansione con contratti a termine. Le risorse che rientreranno nel bacino di cui al punto 8) verranno tutte assegnate al livello 5 dopo 48 mesi di effettivo svolgimento delle diverse mansioni (impiegato/documentatore/assistente ai programmi).
- 20) Il livello superiore eventualmente maturato, ai sensi del precedente punto 19), verrà riconosciuto agli interessati in caso di eventuale assunzione a tempo indeterminato.

F) INGRESSO NEI BACINI

- 21) L'Azienda fornirà alle OO.SS., entro la data del 20/05/2007, l'elenco nominativo in ordine alfabetico dei lavoratori in possesso dei requisiti richiesti per l'ingresso nei bacini.
- 22) L'applicazione dei benefici e delle garanzie di cui al presente accordo è subordinata alla sottoscrizione, da parte degli interessati, di un verbale di conciliazione in sede sindacale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti della Rai e delle altre Società del Gruppo, fino alla data di scadenza dei nuovi bacini costituiti ai sensi dei punti 1) e 8) ovvero della "Fascia B" dei bacini di cui al punto 2), che in entrambi i casi è fissata al 31/12/2012.
- 23) Resta inteso che la sottoscrizione del predetto verbale non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per l'Azienda e determinerà la sospensione del decorso dei termini prescrizionali.
- 24) L'ingresso nei bacini avverrà con i tempi e le modalità di seguito indicate: l'Azienda inviterà per iscritto ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscritto, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione entro la data del 30/06/2007, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui al punto 22), che dovrà avvenire entro la data del 30/09/2007.

G) VERIFICHE ED IMPEGNI AGGIUNTIVI

- 25) Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/04/2008 per valutare l'implementazione del presente accordo, nonché al fine di verificare le possi-

bilità di una eventuale graduale stabilizzazione del personale rientrato nei bacini di cui al presente accordo, nonché delle risorse rientrate nei bacini di cui alle intese del 28/06/2005 che non hanno avuto garanzie di assunzione a tempo indeterminato.

- 26) In ogni caso, ferme restando le garanzie riconosciute alle risorse dei bacini, le Parti si danno atto che per le ulteriori assunzioni a termine si ricorrerà prioritariamente ai lavoratori in precedenza già utilizzati; l'Azienda conferma altresì l'impegno a limitare a casi eccezionali e giustificati le c.d. "prime utilizzazioni".
- 27) L'Azienda procederà a riconoscere annualmente (l'anno successivo a quello di riferimento) i compensi relativi ai periodi di impegno minimi garantiti, ma non lavorati, eventualmente spettanti alle risorse appartenenti ai bacini, mediante erogazione di una somma "una tantum" che verrà corrisposta con il primo contratto utile. Resta inteso che tale importo sarà soggetto a TFR e a versamenti per la previdenza complementare.
- 28) Le Parti stabiliscono di incontrarsi entro il mese di giugno p.v. per verificare la situazione dei lavoratori assunti con contratti a termine nell'ambito delle Sedi Regionali, allo scopo di valutare l'andamento degli accordi vigenti, nonché la possibilità di costituire nuovi bacini. Sin d'ora le Parti si danno reciprocamente atto che per tutte le esigenze a tempo determinato verranno impegnate le risorse che già hanno avuto rapporti di lavoro a termine e che in occasione dell'incontro pianificato verrà esaminata la posizione dei lavoratori delle sedi che abbiano maturato un numero di giorni di impegno in linea con quelli richiesti dal presente accordo, per valutare un eventuale inserimento nei bacini, in relazione alle reali esigenze produttive e nei limiti delle unità anno mediamente impegnate nelle specifiche realtà.
- 29) Le Parti convengono inoltre di incontrarsi entro il mese di maggio p.v. per verificare l'andamento degli accordi sottoscritti per le società Rai Sat e Rai Way in data 24/01/2006, nonché per valutare la possibilità di costituire un bacino di reperimento del personale a tempo determinato nell'ambito di Rai Net e delle altre società del Gruppo, qualora si riscontrino i presupposti.
- 30) Le Parti convengono che le selezioni costituiscono lo strumento principale per il reperimento di risorse. Si precisa che l'Azienda procederà ad effettuare selezioni nel caso in cui si manifesti l'esigenza di individuare un elevato numero di risorse da utilizzare, sempre che siano esauriti i bacini esistenti e vi sia una carenza di lavoratori già impegnati a tempo determinato.

Entro due mesi dalla sottoscrizione del presente accordo l'Azienda comunicherà alle OO.SS. i profili professionali che verranno coinvolti dalle prime iniziative di selezione che verranno prossimamente avviate.

- 31) In relazione alla questione del trattamento di malattia degli operai a tempo determinato, a decorrere dal 01/06/2007 l'Azienda si impegna a corrispondere a detto personale la normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (c.d. "carezza" non indennizzata dall'INPS).
- 32) Le Parti convengono, infine, di incontrarsi entro il mese di settembre p.v., in vista dell'inizio della nuova stagione produttiva, per una informativa in merito alla articolazione delle assunzioni da formalizzare entro il mese di dicembre 2007, ai sensi dell'accordo del 21 dicembre 2006.
- 33) L'applicazione del presente accordo è subordinata all'approvazione del Direttore Generale.

Lettera della RAI a: FILIS-CGIL

FIS-CISL

UILSIC

SNATER

Oggetto: AIDS

In considerazione della particolare rilevanza sociale della malattia, l'Azienda valuterà caso per caso l'opportunità di prolungare di 24 mesi il periodo di conservazione del posto di cui all'art.18 del CCL

Roma, maggio 1990

Lettera della Rai a: SLC-CGIL
FISTEL-CISL
UILCOM-UIL
SNATER-CISAL
UGL-INFORMAZIONE
LIBERSIND-CONFSAL

Con riferimento alle risorse rientrate nei bacini di reperimento del personale a tempo determinato - ai sensi degli accordi sindacali sottoscritti in materia - per i quali è stata prevista una garanzia annua di impegno, si precisa quanto segue.

In caso di future attribuzioni di compensi a titolo di “ad personam”, questi non verranno assorbiti da incrementi della retribuzione derivanti dall’aumento dei minimi di stipendio contrattuali.

Tra un contratto a termine e l’altro non vi è alcun obbligo di rispettare intervalli temporali superiori rispetto a quelli previsti dalla legge e le risorse inserite nei bacini di cui sopra potranno essere impegnate su una medesima produzione senza particolari limitazioni quantitative - relativamente al numero dei contratti - in presenza di specifiche esigenze produttive.

L’Azienda conferma inoltre la disponibilità a tentare di definire – ove possibile – mediante transazioni il contenzioso in atto, anche attraverso assunzioni con mansioni diverse da quelle svolte con precedenti contratti e darà informative alle organizzazioni sindacali in merito ai criteri di massima adottati per poter giungere ad una composizione delle vertenze.

Si conferma infine che, nelle sedi in cui esistono circoli ricreativi aziendali, i lavoratori inseriti nei bacini, laddove lo richiedano, potranno essere iscritti in qualità di Soci di categoria B.

Roma, 23 aprile 2007

Lettera della RAI a SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

SNATER-CISAL

UGL-INFORMAZIONE

LIBERSIND-CONFESAL

Oggetto: Indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati

Con riferimento alla norma transitoria dell'art.37 del vigente CCL, Vi confermiamo che ai lavoratori ai quali e' stata attribuita l'indennità per macchine di elaborazione e registrazione dati ai sensi del CCL del 1990, il relativo importo viene mantenuto ad personam con le medesime modalita' di calcolo previste dal citato CCL.

Roma, 25 luglio 2007

INDICE

I. Parte generale

Art. 1 – Sistema di relazioni industriali	Pag.	4
Art. 2 – Procedura di raffreddamento e conciliazione dei conflitti di lavoro	“	9

II. Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 3 – Ambito di applicazione del contratto	“	10
Art. 4 – Assunzione del personale	“	10
Art. 5 – Riconoscimento anzianità pregressa	“	12
Art. 6 – Periodo di prova	“	12
Art. 7 – Residenza e domicilio	“	13
Art. 8 – Rapporto di lavoro a termine	“	13
Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	“	13
Art. 10 – Apprendistato	“	16
Art. 11 – Contratti di inserimento	“	16
Art. 12 – Flessibilità del lavoro e appalti	“	16

III. Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 13 – Orario di lavoro	“	18
Art. 14 – Riposo settimanale	“	21
Art. 15 – Giorni festivi	“	21
Art. 16 – Ferie	“	23
Art. 17 – Permessi	“	25
Art. 18 – Malattia ed infortuni sul lavoro	“	26
Art. 19 – Gravidanza e puerperio	“	27
Art. 20 – Assenze	“	28
Art. 21 – Aspettativa	“	28
Art. 22 – Servizio militare	“	29
Art. 23 – Assicurazione per infortuni	“	30
Art. 24 – Trasferimenti	“	30
Art. 25 – Trasferte	“	32
Art. 26 – Alloggio	“	32
Art. 27 – Abiti da lavoro	“	32

IV. Norme disciplinari

Art. 28 – Doveri dei lavoratori	Pag.	34
Art. 29 – Provvedimenti disciplinari	“	35

V. Trattamento economico

Art. 30 – Definizione dello stipendio e della retribuzione	“	37
Art. 31 – Minimi di stipendio	“	38
Art. 32 – Aumenti periodici di anzianità.	“	39
Art. 33 – Lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno	“	40
Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro.	“	45
Art. 35 – Indennità maggiori prestazioni	“	48
Art. 36 – Variabilità turni	“	50
Art. 37 – Indennità speciali	“	51
Art. 38 – Indennità di reperibilità	“	55
Art. 39 – Indennità di mensa	“	56
Art. 40 – Tredicesima mensilità	“	56
Art. 41 – Quattordicesima mensilità	“	57
Art. 42 – Premio di produzione e premio di risultato	“	57
Art. 43 – Assegno di nuzialità.	“	60
Art. 44 – Assistenza sanitaria	“	60

VI. Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 45 – Preavviso di licenziamento e dimissioni	“	61
Art. 46 – Cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età	“	62
Art. 47 – Previdenza aziendale	“	62
Art. 48 – Trattamento di fine rapporto	“	63
Art. 49 – Certificato di servizio.	“	64
Art. 50 – Trapasso e cessione dell’azienda	“	64

VII. Norme finali

Art. 51 – Controversie	“	65
Art. 52 – Assemblea dei lavoratori	“	65
Art. 53 – Decorrenza e durata del contratto	“	65
Art. 54 – Condizioni più favorevoli	“	65

ALLEGATI

VIII. Classificazione del personale

Art. 55 – Criteri di sviluppo professionale	Pag.	68
Art. 56 – Assegnazione al livello superiore e mutamento temporaneo di mansioni	“	69
Art. 57 – Assegnazione di livello dei laureati e dei diplomati	“	70
Art. 58 – Area quadri, individuazione e classificazione	“	70
Art. 59 – Livelli e mansioni	“	72

– Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori)	“	82
– Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo	“	96
– Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (20/12/1993)	“	115
– Accordo del 22 novembre 2001 in materia di regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell’esercizio del diritto di sciopero	“	123
– Accordo del 28 giugno 2001 in tema di previdenza integrativa	“	128
– Accordo del 28 giugno 2005 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine	“	133
– Accordo del 24 gennaio 2006 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine (RAI SAT)	“	138
– Accordo del 24 gennaio 2006 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine (RAI WAY)	“	142
– Accordo del 23 marzo 2006 per la integrazione della “fascia B” del bacino di reperimento degli impiegati impegnati a termine, istituito con l’accordo del 28/06/2005	“	144
– Accordo del 23 aprile 2007 per la costituzione di bacini di reperimento del personale a termine	“	146
– Lettera Rai alle OO.SS. del maggio 1990	“	153
– Lettera Rai alle OO.SS. del 23 aprile 2007	“	154
– Lettera Rai alle OO.SS. del 11 giugno 2007	“	155
– Lettera Rai alle OO.SS. del 25 luglio 2007	“	156

TIPOGRAFIA:
STARGRAFICA - SAN MAURO (TORINO)
NOVEMBRE 2007