




GEOMETRA

E' incaricato di progettare o collabora alla progettazione di opere edili e stradali per gli impianti aziendali; è responsabile dell'esecuzione dei lavori edili e stradali che rientrano nelle sue competenze professionali anche di legge, relativi alla costruzione, ampliamento, adattamento e buona conservazione degli immobili aziendali di competenza; segue la progettazione di dettaglio, redige capitolati d'appalto, effettua la valutazione tecnica delle offerte delle ditte esterne, coordina la realizzazione delle opere, controlla ed avalla le relative contabilità dei lavori e dispone per il pagamento effettuando i collaudi tecnico-amministrativi; effettua le previsioni di spesa per la formulazione del budget edile; predispone e svolge le pratiche per la richiesta dei permessi, concessioni, ecc. necessari alla realizzazione delle opere edili; effettua sopralluoghi per esprimere pareri per la scelta dei suoli da acquistare e/o effettua rilevamenti topografici di terreni e/o misure per acquisire dati ed informazioni per la redazione di progetti, contratti, richieste di servitù, ecc.

GRAFICO-OPERATORE ANIMATORE






Idea, elabora e realizza grafica, animazione ed immagini, opera in ambito multiplatforma, su qualsiasi tipo di supporto e con qualsiasi tecnologia. Può provvedere al montaggio ed alla trasmissione di quanto realizzato. Realizza anche audiovisivi, ideogrammi, titoli, scritte e decorazioni varie nonché effetti speciali. Predisporre per l'esercizio le apparecchiature di ripresa, elaborazione e montaggio su cui opera. In produzioni di rilievo artistico, culturale e/o spettacolare e/o produttivo e/o giornalistico cui partecipa direttamente è responsabile della qualità artistica, tecnica e comunicativa di sequenze grafiche, audiovisive e di animazione.



VIDEOGRAFICO



Idea e realizza loghi, immagini, animazioni, effetti visivi, effetti speciali, riempitivi scenografici quali Led, proiezioni video, motorizzazioni e sensorizzazioni di ampio tipo, siano essi in 2D, 3D, realtà virtuale, realtà aumentata. Ad esso competono la veste e il corredo grafico di una produzione giornalistica o editoriale su qualunque piattaforma di diffusione sia essa presente delle quali può curare la pubblicazione e la trasmissione. Partecipa alla fase ideativa del prodotto da realizzare, collabora in fase di impostazione dei programmi, oltre che per gli aspetti artistici delle produzioni stesse, anche come responsabile della qualità artistica, tecnica e comunicativa del prodotto, mantenendo i contatti con i settori interessati per



garantire la rispondenza del prodotto alle esigenze aziendali. Inoltre, finalizzate al progetto grafico, effettua riprese audio-visive tramite strumenti di ripresa fissi, mobili, terrestri e aerei che ritiene utili ed opportuni e può creare, personalizzare e installare software e hardware.

ORGANIZZATORE-ISPETTORE DI PRODUZIONE



Organizza funzionalmente la troupe tecnica e, in seguito alle indicazioni della regia, fornisce istruzioni al cast artistico. Collabora ad assicurare l'osservanza delle norme contrattuali ed antinfortunistiche e delle disposizioni aziendali; documenta lo svolgimento della produzione compilando i previsti rapporti. Collabora al reperimento della manodopera in loco, alla richiesta di autorizzazioni, all'organizzazione del viaggio e della sistemazione della troupe e degli esecutori artistici. È responsabile dell'eventuale fondo di dotazione. È inoltre responsabile in fase di allestimento e di ripresa del fabbisogno di scena.

SCENOGRAFO

Idea, progetta e dirige la realizzazione ed il montaggio di ambientazioni, di scene e di arredi di qualsiasi tipo e complessità. In collaborazione con il programmista-regista, elabora lo spirito del testo, nei limiti delle esigenze tecniche/di sicurezza, artistiche e del budget assegnato. Firma il progetto esecutivo.




OPERAI



CAPO OPERAIO

In possesso di specifica competenza tecnico-pratica è preposto al coordinamento di un gruppo di operai specializzati o altamente specializzati ai quali distribuisce il lavoro curandone l'esecuzione qualitativa e quantitativa della quale risponde. Può all'occorrenza, provvedere direttamente all'esecuzione dei lavori affidatigli.

SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE



Effettua, in relazione al livello di competenza, l'installazione, l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonché degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione audio e video. Installa 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; conduce gli automezzi





aziendali adibiti alla produzione. Svolge anche tutte le attività strumentali all'esercizio della propria mansione.

SPECIALIZZATO DEI COSTUMI

Taglia, confeziona o adatta, prova e ripara costumi e vestiario di ogni epoca e stile. Stira i costumi approntati a lavorazione ultimata curandone la necessaria manutenzione. Provvede alle operazioni di prelievo e di custodia del materiale affidato, alla vestizione degli esecutori artistici, appronta i camerini ed è addetto al servizio di guardaroba costumi. Cura la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

ATTREZZISTA

Realizza ed aziona, in ambito scenografico, attrezzatura metallica, opere idrauliche, effetti speciali. E' titolare del porto d'armi, custodisce e manutiene le armi da fuoco in custodia. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

ELETTRICISTA DI MANUTENZIONE

Coadiuvava il tecnico nelle attività di installazione, esercizio e manutenzione degli impianti ed apparati ritrasmettenti e di produzione. Esegue installazioni/modifiche/manutenzione degli apparati elettrici, tecnologici e telefonici. Effettua in piena autonomia lavori di installazione e ristrutturazione di impianti ausiliari e tecnologici insieme a ditte esterne o altro personale. Esegue operazioni di regolazione e controllo per il regolare funzionamento dei citati apparati secondo le prescrizioni di esercizio.

MECCANICO

Effettua la manutenzione e/o la costruzione di componenti e/o aggregati meccanici, elettrici, elettronici, ottici, di apparecchiature e di impianti. Esegue lavori di carpenteria metallica e di tornitura, fresatura, saldatura e verniciatura. Effettua la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili di competenza.

REALIZZATORE -DECORATORE

Per allestimenti scenografici esegue - sia per esperienza lavorativa acquisita sia attraverso corsi di formazione tecnico-artistica - lavorazioni di alta specializzazione (decorazioni, disegni in piano e in prospettiva, rifiniture di ogni genere e con idoneo materiale) utilizzando tecniche pittoriche sia a mano libera che con appositi

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including the number 68.

strumenti – anche tecnologicamente innovativi - operando in stretta collaborazione con lo scenografo ed il costruttore. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

TRUCCATORE-PARRUCCHIERE

Esegue trucco e pettinature di ogni genere, stile ed epoca occupandosi anche delle relative attività preparatorie.

AUTISTA

Guida, per servizi aziendali, qualsiasi tipo di automezzo, registrando le informazioni sulla documentazione riguardante il veicolo. Effettua la prima manutenzione dell'automezzo affidatogli.

COSTRUTTORE

Realizza costruzioni scenografiche per produzioni in studio ed in esterno utilizzando vari materiali; installa opere fisse e/o mobili e nel corso della ripresa provvede allo spostamento del materiale scenico e delle apparecchiature di ripresa posizionate sulle opere realizzate ed esegue le riparazioni di elementi scenici. Preleva, monta e smonta il materiale, cura la prima manutenzione delle macchine e recupera il materiale riutilizzabile.

SPECIALIZZATO TECNOLOGICO

Effettua o segue l'installazione, l'esercizio e la manutenzione degli:

- impianti ed apparati per la generazione, trasformazioni e distribuzione di energia elettrica;
- impianti ed apparati delle centrali telefoniche, di ascolto, di filodiffusione, nonché delle relative utenze e di apparati analoghi; provvede all'estensione delle reti di terminali per la trasmissione di dati, di telescriventi, ecc.;
- impianti di distribuzione del segnale TV;
- impianti di riscaldamento, condizionamento e ventilazione.

E' incaricato della: installazione e manutenzione di elementi modulari, pareti mobili, mobiletti per condizionatore, armadi, veneziane, serramenti ed accessori; installazione e manutenzione di impianti idrosanitari, pompe di sollevamento, ecc.; effettua la prima manutenzione d'esercizio delle macchine utensili di competenza.

COMMESSO

Esegue compiti di attesa, vigilanza e custodia, di prelievo e consegna anche con uso di autoveicoli; esegue lavori semplici di carattere amministrativo e/o di carattere tecnico- manuale anche con l'uso di idonee apparecchiature.

AUSILIARIO/ MANOVALE

Esegue semplici lavori d'ausilio nell'ambito della struttura cui è assegnato.

C) FLESSIBILITA'

Le Parti, nel contesto di rapida evoluzione delle tecnologie che caratterizza la produzione radiotelevisiva, nel darsi reciprocamente atto che il percorso di ammodernamento dei profili professionali costituisce un valore aggiunto ed un elemento di sviluppo professionale nonché un efficace strumento per il ridimensionamento del ricorso agli appalti ed al lavoro autonomo, concordano sull'individuazione degli interventi di flessibilità di seguito indicati, in un'ottica di "multiskill":

Attività di montaggio

Il profilo professionale del tecnico della produzione, fermo restando quanto previsto dalla attuale declaratoria contrattuale, relativamente ai settori produttivi dei Centri di Produzione dedicati alle testate giornalistiche svolgerà anche le attività di montaggio con riferimento alla produzione di servizi per i notiziari, alla realizzazione di rubriche delle testate giornalistiche ed alle produzioni di minore complessità dei canali tematici.

I montatori, su loro richiesta, potranno essere assegnati al profilo del tecnico della produzione, compatibilmente con le esigenze aziendali.


Viene chiarito, inoltre, che sono considerate mansioni accessorie del montatore la messa in onda di servizi provenienti dall'esterno, la ricezione di servizi in formato "file" e messa in onda degli stessi, la registrazione audio della lettura testi (cd. speech) e, in caso di attività svolte in esterno, con apparecchiature portatili, la guida dell'autovettura, comunque occasionale.



“Ingest”

Tutti i profili professionali coinvolti nel processo di “digitalizzazione” provvedono anche, nella fase di “ingest”, all’immissione degli elementi essenziali per l’identificazione dei “file” acquisiti.


Utilizzo tecnologie leggere di ripresa, montaggio e trasmissione Radio e TV



Fermi restando i modelli e gli standard produttivi in uso in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, con riferimento agli eventi che richiedano immediatezza e agilità di intervento, lo svolgimento “in esterno” delle attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione attraverso l’utilizzazione di tecnologie leggere – attività che non presentino un elevato livello di specializzazione - viene affidata, nell’ambito della Direzione Produzione e della Direzione Radio, a tecnici della produzione, montatori ed operatori di ripresa e, nelle Sedi Regionali/Provinciali, a tecnici della produzione, specializzati della produzione e, laddove presenti, operatori di ripresa.


L’accesso alle mansioni integrate sopra individuate viene effettuata su base volontaria – attraverso l’adesione al job posting pubblicato su RaiPlace - per i numeri necessari concordati localmente con la finalità di contenere il ricorso agli appalti.

Per il personale interessato, che deve essere in possesso della patente B e dell’abilitazione alla guida degli automezzi sociali, viene prevista una preventiva valutazione delle competenze necessarie, un percorso formativo ed una valutazione finale abilitante all’esercizio delle attività integrate. Le risorse che siano valutate già in grado di svolgere le mansioni integrate sopra descritte potranno essere – all’esito della valutazione - fin da subito impegnate nelle attività.

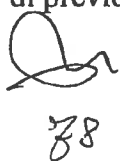




Il personale adibito alle mansioni integrate continuerà a svolgere le attività proprie del profilo di appartenenza e verrà posto a disposizione delle testate per un numero di turni di lavoro non superiore agli 8 medi mensili per singolo lavoratore.

Coloro che svolgono le attività in esterno, così configurate, saranno remunerati con un compenso pro die corrisposto per ciascuna giornata di svolgimento di euro 15,00 lordi (euro quindici/00).




Tale compenso non entra nella base di calcolo del TFR, né in ogni altro istituto contrattuale, o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.





Le Parti convengono di effettuare nelle sedi congiuntamente individuate una verifica sulla materia, anche avente ad oggetto una valutazione in ordine al livello di riduzione degli appalti di ripresa ed una verifica sull'utilizzo sperimentale dei droni, per una valutazione sull'eventuale consolidamento del loro impiego".

Attività integrate di supporto alla produzione del telegiornale e del giornale radio




Il personale inquadrato nei profili professionali di impiegato, assistente ai programmi e documentatore (nella fase a regime "assistente di redazione"), operanti per le Testate Nazionali (compreso il Giornale Radio) e per la Testata Giornalistica Regionale, è tenuto, laddove non si renda necessario l'intervento di profili specialistici e previa adeguata formazione, all'utilizzo delle tecnologie informatiche anche per acquisire ed inviare file di diversi formati e "metadatarli", effettuare elaborazioni (scalettatura, messa in sequenza, assemblaggio, compattamento) sul materiale video/audio e svolgere ricerche all'interno e fuori dal sistema di produzione del TG.


Per lo svolgimento delle attività integrate sopra descritte è prevista l'erogazione di un compenso annuo di euro 650,00 lordi (seicentocinquanta/00).

Tale compenso non entra nella base di calcolo del TFR, né in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

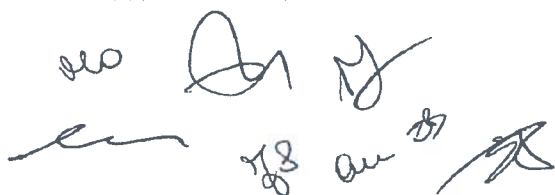
Attività tecniche Sedi Regionali




Le Parti, tenuto conto del profilo "multiskill" degli specializzati della produzione che, nell'ambito delle Sedi Regionali, svolgono le "mansioni aggiuntive di ripresa" ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale del 23 dicembre 2004 e successive modifiche e che, nell'ambito della produzione delle news, utilizzano le tecnologie "leggere" di ripresa, montaggio e trasmissione, convengono di prevedere, per le risorse in questione, il cambio qualifica a tecnico della produzione, previo accertamento di idoneità alla mansione e con mantenimento delle mansioni di specializzato.



Le Parti, con riferimento alla fase di prima attuazione della previsione, convengono che i primi cambi qualifica delle risorse interessate, che già svolgono le attività sopra indicate, vengano effettuati, all'esito degli accertamenti di idoneità, con decorrenza 1/1/2019.





Sempre nell'ambito delle Sedi Regionali, i tecnici della produzione di livello 3 che abbiano consolidato una rilevante esperienza *multiskill*, svolgendo l'intera gamma delle attività affidate al profilo (mansioni aggiuntive di ripresa, utilizzo delle tecnologie "leggere" di ripresa, montaggio e trasmissione, attività tecniche per studi radio/tv, montaggio, realizzazione), previa valutazione positiva del Responsabile, vengono assegnati al livello 2.

Le Parti, con riferimento alla fase di prima attuazione della previsione, convengono che verranno assegnati al livello 2 i tecnici che, con almeno 5 anni di anzianità nel livello 3, abbiano consolidato una rilevante esperienza multifunzione (comprendendo, oltre alle attività tecniche per studi radio/tv, almeno le attività di montaggio e ripresa); i relativi provvedimenti verranno formalizzati, all'esito delle necessarie valutazioni sulle attività svolte, con decorrenza 1/01/2019.

D) SPECIALIZZAZIONI/ATTIVITA' AGGIUNTIVE

Programmista/programmista multimediale

Nell'ambito del profilo professionale del programmista (programmista multimediale nella fase a regime) costituiscono specializzazioni qualitativamente equivalenti nei livelli 1 e 2 di inquadramento, in relazione a prodotti caratterizzati da complessità (per risorse coinvolte, budget assegnato e fascia oraria di programmazione), i ruoli di seguito indicati:

- Autore

Idea, propone, imposta e prepara sotto il profilo culturale e artistico prodotti/contenuti, per l'ambito televisivo, radiofonico e multiplatforma, con specifica attenzione al mezzo utilizzato per l'efficacia dei contenuti; redige testi, soggetti, scalette, adattamenti e sceneggiature. Può essere incaricato di attività in video e in voce nell'ambito dei programmi assegnatigli.

- Regista

Responsabile del prodotto/contenuto dal punto di vista artistico, coordina il lavoro della squadra tecnica e di ripresa ed interagisce con altre figure professionali per la realizzazione della scenografia, per la scelta della fotografia e degli allestimenti scenici, idea e sovrintende alla realizzazione del progetto grafico; colloca gli ospiti

presenti in studio, organizza gli spazi e dirige la ripresa, il montaggio, l'edizione e la messa in onda.

- **Produttore esecutivo**

Effettua la valutazione economica e il controllo del budget (sopra e sotto la linea) e delle spese delegate, in accordo con il controller e con la pianificazione di rete; definisce e richiede i fabbisogni di personale editoriale interno ed esterno e di personale e mezzi della produzione; E' la figura di riferimento redazionale che segue tutto l'iter ideativo e produttivo: riunioni di impostazione e produzione del prodotto, chiusure, collaudi; sovrintende tutti i processi produttivi organizzando, insieme al curatore, le attività redazionali.

Videomaker


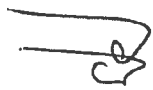

Fermi restando i modelli produttivi di riferimento in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, il profilo del programmista (programmista multimediale nella fase a regime) è integrato – rispetto alle flessibilità già presenti nella declaratoria contrattuale – con le attività aggiuntive del “videomaker”, ossia di ideazione, di ripresa con telecamera c.d. leggera e di montaggio e fornitura dei prodotti audio/video ultimati in tutte le loro parti, con l'ausilio di apparati ad hoc forniti dall'Azienda.

Si precisa che l'attività di ideazione, di ripresa e di confezionamento da parte del programmista resta comunque limitata a riprese semplici, di produzioni non complesse.

L'attività del “videomaker” si configura quale specializzazione nell'ambito del profilo di programmista, laddove il lavoratore consolidi una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo della stessa, accedendo, in tal modo, dal livello 3 al livello 2 di inquadramento.


Fermi restando i modelli produttivi di riferimento, la medesima attività aggiuntiva viene prevista, sempre per le produzioni di Rete, anche per alcuni profili professionali di produzione e, in particolare, per l'operatore di ripresa, l'aiuto regista/assistente alla regia ed il montatore.

Le mansioni di detti profili vengono integrate con le attività aggiuntive di “videomaker”; l'attività verrà svolta in completa autonomia e previa formazione



mirata al perfezionamento di tutte le abilità richieste per lo svolgimento della mansione aggiuntiva.

Il personale inquadrato nei profili indicati continuerà a svolgere le attività proprie del profilo professionale di appartenenza e verrà impegnato nelle attività di "videomaker" compatibilmente con le specifiche esigenze produttive, per la realizzazione di prodotti non complessi ultimati in tutte le fasi, che non presentino un elevato livello di specializzazione o che, per le caratteristiche del prodotto finito, richiedano tempi di esecuzione rapidi.




Con riferimento ai diversi profili per i quali è previsto lo svolgimento delle mansioni aggiuntive di "videomaker", l'Azienda, tenendo conto dei dipendenti già formati ed in grado di svolgere le predette mansioni, individuerà i numeri delle risorse necessarie sulla base delle esigenze produttive e, in relazione a tali numeri, procederà alla pubblicazione di un job posting su RaiPlace.

"Colorist"



Le declaratorie dei profili professionali di montatore, grafico, videografico e tecnico della produzione vengono integrate con l'inserimento delle attività del "colorist" - svolte secondo le indicazioni del regista e/o del direttore della fotografia - consistenti in attività di post-produzione sui filmati e, principalmente, nella modifica dei toni e dei contrasti, nel bilanciamento dei colori, del contrasto, della saturazione e della temperatura, nel controllo delle alte luci e delle ombre.

Il lavoratore che abbia consolidato una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo delle attività di "colorist" sarà assegnato dal livello 3 al livello 2 di inquadramento.

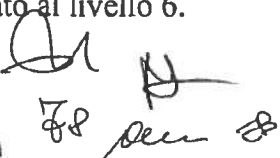
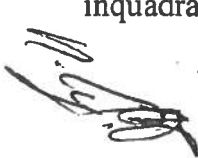




NOTE A VERBALE

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 è 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.



75

3. L'operaio altamente specializzato che svolga mansioni di coordinamento di altro personale operaio su apparati non complessi può accedere al livello 4, in qualità di capo operaio; può altresì accedere al livello 4 l'operaio altamente specializzato che abbia acquisito rilevanti competenze specialistiche nel proprio ambito di lavoro, quali ad esempio: per lo specializzato della produzione, nell'utilizzo delle consolle luci complesse (sia riprese esterne che interne) e nella ripresa sonora; per lo specializzato dei costumi, nel confezionamento degli abiti di scena; per il realizzatore decoratore, nelle decorazioni scenografiche complesse con supporto informatico; per il costruttore, nell'attività di macchinista di scena; per il truccatore-parrucchiere, nel trucco speciale.

4. Il capo operaio che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e complessi e che svolga mansioni di coordinamento di altro personale operaio 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, in caso di necessità, dei compiti dei livelli inferiori di inquadramento.

2. Durante l'esercizio della propria attività il lavoratore è tenuto, nell'adempimento della propria mansione, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente rispetto alla mansione stessa. Per "compiti accessori e strumentali" si intendono quegli adempimenti organizzativi e/o amministrativi e 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 terrà 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. Resta confermata, per l'assegnazione al livello superiore, la condizione necessaria dell'assenza di provvedimenti disciplinari, formalmente contestati agli interessati, di


cui ai punti 4) e 5) dell'art.29 e l'esclusione dei casi di valutazione professionale sfavorevole della struttura di appartenenza. In presenza dei suddetti provvedimenti le posizioni dei lavoratori saranno riesaminate trascorsi rispettivamente 6 e 12 mesi dalla scadenza dei comporti.

In relazione alle modifiche apportate ai livelli di inquadramento dei diversi profili professionali, le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le "NOTE A VERBALE" dell' "Art. 35 – Indennità maggiori prestazioni":

"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 assistente ai programmi e aiuto regista-assistente alla regia.

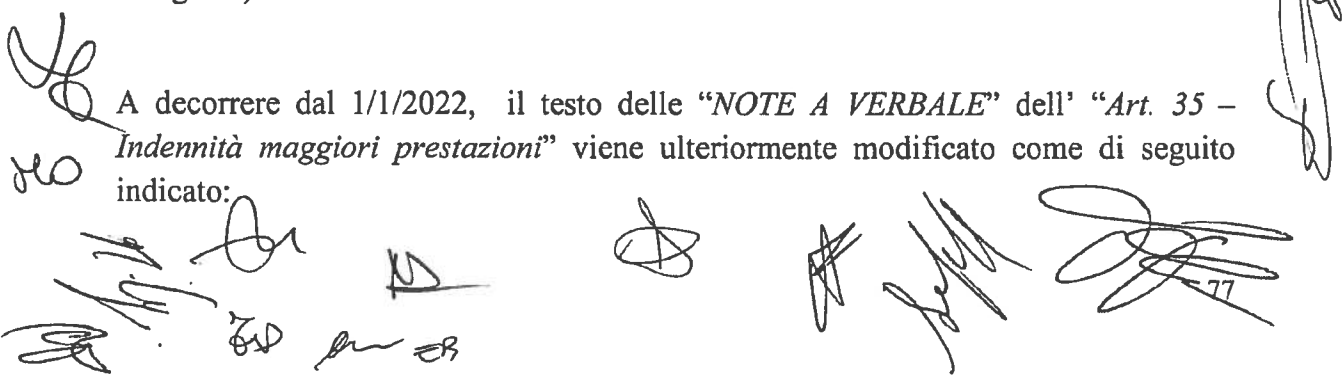
2. Per il personale a part-time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo art. 9.



3. Al personale impiegatizio che, alla data di sottoscrizione del presente accordo sia inquadrato al livello 4, viene corrisposto alla maturazione dell'inquadramento al livello 3 – in ragione dell'esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell'art.34; tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell'indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art. 34.

Al personale impiegatizio che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, sia inquadrato ai livelli 5 e 6, il predetto compenso verrà riconosciuto solo al momento dell'inquadramento al livello 2.

A decorrere dal 1/07/2019 l'analogo compenso attribuito ai capi operai assegnati al livello 3 viene elevato al 12% dello stipendio individuale e dell'indennità di contingenza (assorbendo l'indennità mancata limitazione orario di lavoro, laddove assegnata)."


A decorrere dal 1/1/2022, il testo delle "NOTE A VERBALE" dell' "Art. 35 – Indennità maggiori prestazioni" viene ulteriormente modificato come di seguito indicato:



 
“1. L’indennità maggiori prestazioni si applica ai lavoratori con qualifica di “quadro”, ed al restante personale inquadrato nel livello 1.

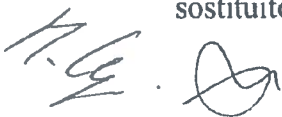
2. Per il personale a part-time si rinvia alla disciplina prevista nel relativo art. 9.

3. Al personale impiegatizio che maturi l’inquadramento al livello 2, viene corrisposto – in ragione dell’esperienza professionale acquisita nelle categorie inferiori – un compenso equivalente a quello previsto al punto 3 dell’art.34; tale compenso non viene riconosciuto qualora il dipendente fruisca dell’indennità mancata limitazione orario di lavoro di cui al precedente art. 34.

 A decorrere dal 1/07/2019 il compenso attribuito ai capi operai assegnati al livello 3 viene elevato al 12% dello stipendio individuale e dell’indennità di contingenza (assorbendo l’indennità mancata limitazione orario di lavoro, laddove assegnata).

In relazione alle modifiche apportate ai diversi profili professionali nella fase transitoria e a regime, le parti convengono di apportare le modifiche di seguito indicate al comma 4, lettere A) e B) dell’ “Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro”:

- a decorrere dalla data di sottoscrizione: alla lettera A), in luogo di “addetto ai costumi”, viene inserito “specializzato dei costumi”; in luogo di “addetto alla post-produzione” e “compositore video” viene inserito “videografico”;
- a decorrere dal 1/01/2022: alla lettera A), in luogo di “programmista regista” e “aiuto regista-assistente alla regia” viene inserito “programmista multimediale”; alla lettera B), dopo “personale impiegatizio”, le parole “impiegati di redazione, assistenti ai programmi, documentatori” vengono sostituite con “assistenti di redazione”.



neo

78

ann

28











78



All.to 1

PARTE ECONOMICA

A) UNA TANTUM E RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Aumenti retributivi

Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di euro 20,00 (venti/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/07/2018 e di ulteriori euro 10,00 (dieci/00) l.m., sotto forma di E.D.R. (per quattordici mensilità), riferita al parametro del livello 4, con medesima decorrenza. Tale ultimo importo incide esclusivamente sul trattamento di fine rapporto e sugli accantonamenti a titolo di previdenza complementare.

Per tali lavoratori, le Parti convengono, altresì, di aumentare i minimi di stipendio nella misura di ulteriori euro 20,00 (venti/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/01/2019.

Come convenuto in via definitiva con l'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, per i lavoratori di cui al punto 2 delle norme transitorie inserite nell'art.32 del CCL, la rivalutazione degli aumenti di anzianità prevista al comma 3 del medesimo articolo, in caso di variazioni dei minimi tabellari mensili, avverrà esclusivamente con riferimento ai primi cinque aumenti maturati dalla data di assunzione e pertanto non verrà applicata per gli aumenti biennali maturati e maturandi che eccedano il quinto.

Lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori assunti dopo il 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di euro 30,00 (trenta/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/07/2018.

Per tali lavoratori, le Parti convengono, altresì, di aumentare i minimi di stipendio nella misura di ulteriori euro 22,00 (ventidue/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/01/2019.

In relazione a quanto sopra previsto, le tabelle dei minimi di stipendio di cui all'art. 31 del CCL per i lavoratori in servizio alla data del 6/4/1995 e per i lavoratori assunti successivamente a tale data, vengono definite come di seguito indicato:

Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995

LIV.	prm	minimi dal 1/11/13	edr dal 1/4/13	INCREMENTI			NUOVI VALORI TABELLARI		
				edr dal 1/7/18	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19	edr dal 1/7/18	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19
A	220	1.526,47	61,49	13,66	27,33	27,33	75,15	1.553,80	1.581,13
1	202	1.404,74	56,46	12,55	25,09	25,09	69,01	1.429,83	1.454,92
2	188	1.306,99	52,55	11,68	23,35	23,35	64,23	1.330,34	1.353,69
3	174	1.209,15	48,63	10,81	21,61	21,61	59,44	1.230,76	1.252,37
4	161	1.120,93	45,00	10,00	20,00	20,00	55,00	1.140,93	1.160,93
5	149	1.028,07	41,65	9,25	18,51	18,51	50,90	1.046,58	1.065,09
6	135	937,35	37,73	8,39	16,77	16,77	46,12	954,12	970,89
7	125	870,49	34,94	7,76	15,53	15,53	42,70	886,02	901,55
8	113	784,71	31,58	7,02	14,04	14,04	38,60	798,75	812,79
9	100	696,37	27,95	6,21	12,42	12,42	34,16	708,79	721,21

Lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 6/4/1995

LIV.	prm	minimi dal 1/11/13	edr dal 1/4/13	INCREMENTI		NUOVI VALORI TABELLARI	
				minimi 1/7/18	minimi 1/1/19	minimi dal 1/7/18	minimi dal 1/1/19
A	220	1.526,47	61,49	40,99	30,06	1.567,46	1.597,52
1	202	1.404,74	56,46	37,64	27,60	1.442,38	1.469,98
2	188	1.306,99	52,55	35,03	25,69	1.342,02	1.367,71
3	174	1.209,15	48,63	32,42	23,78	1.241,57	1.265,35
4	161	1.120,93	45,00	30,00	22,00	1.150,93	1.172,93
5	149	1.028,07	41,65	27,76	20,36	1.055,83	1.076,19
6	135	937,35	37,73	25,16	18,45	962,51	980,96
7	125	870,49	34,94	23,29	17,08	893,78	910,86
8	113	784,71	31,58	21,06	15,44	805,77	821,21
9	100	696,37	27,95	18,63	13,66	715,00	728,66

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the number 80.

Una Tantum

Le Parti convengono di corrispondere:

- ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, un importo "una tantum" non riparametrata di euro 900,00 (novecento/00) lordi per il periodo 1/01/2014 - 31/12/2017 — da proporzionare in relazione ai periodi di servizio effettivamente prestati a tempo indeterminato nei periodi di riferimento — da erogare con le competenze del mese di aprile 2018, a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il mese di marzo;
- ai lavoratori già inseriti alla data odierna nelle fasce A e B del bacino disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011 e a coloro ai quali sono state riconosciute analoghe garanzie, in luogo della somma di cui sopra, un importo "una tantum" non riparametrata di euro 600,00 (seicento/00) lordi, in proporzione ai periodi di servizio a tempo determinato effettivamente prestati nell'arco temporale 01/01/2014 31/12/2017. Tale somma verrà erogata con le competenze di aprile 2018, ovvero con la prima busta paga utile successiva, a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il mese di marzo.

Tali importi non entrano nella base di calcolo del TFR, ne' in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

B) INDENNITA' MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono di modificare ed integrare come di seguito indicato, a decorrere dal 1/4/2018, il testo del comma 4 dell' "Art. 34 – Indennità mancata limitazione orario di lavoro":

- sostituire il testo della premessa della lettera C) con il seguente:
"C) In relazione all'esigenza di armonizzare i trattamenti economici e normativi del personale che svolge attività analoghe in contesti simili, 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 e, di conseguenza i singoli lavoratori abbiano turni variabili, con NL e riposo mobili, anche alle seguenti categorie di dipendenti."

alla fine del comma 4. aggiungere il seguente testo, dopo le parole "peculiarità produttive di tale sede":

“Con decorrenza 1/4/2018:

- al personale impiegatizio inserito nell'unità organizzativa “Progetti Produttivi Speciali e Supporto Internazionale” nell'ambito del nucleo “Supporto Internazionale” della Direzione Produzione TV;
 - al personale impiegatizio inserito nell'ufficio accettazione del Centro di Produzione di Torino.
 - al personale impiegatizio inserito nell'ambito dei “Servizi Televideo” della struttura “Pubblica Utilità”;
 - ai funzionari di servizio della Direzione Palinsesto.
 - al personale impiegatizio inserito del Palinsesto di Rai Sport.”
- aggiungere il seguente comma 3. ai “Chiarimenti a verbale”:

“Anche in relazione alle modifiche apportate con decorrenza dal 1/4/2018, le Parti ribadiscono che l'indennità mancata limitazione orario di lavoro non potrà essere più assegnata se non in presenza dei presupposti fissati dal presente articolo contrattuale; per i casi in cui l'indennità sia stata eventualmente attribuita in passato, la stessa verrà mantenuta *ad personam* e revocata in caso di assegnazione ad altro ambito aziendale ovvero di trasformazione del rapporto a part-time.

C) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 2018 per definire la nuova disciplina per l'erogazione del premio di risultato, a valere dall'esercizio 2018 (corresponsione 2019), avvalendosi del regime fiscale e contributivo previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

78 all

All.to 2

**SINTESI PROCEDURE RELATIVE A: MATERNITA', MALATTIA,
ASPETTATIVA**

MATERNITA'

Congedo di maternità/paternità

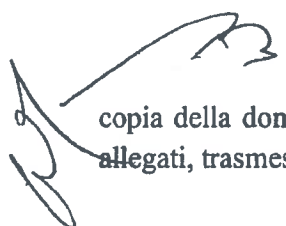
Ai fini della effettiva fruizione del congedo di maternità/paternità, ivi incluse le ipotesi di flessibilità e di anticipazione dell'astensione obbligatoria, la/il dipendente deve presentare all'INPS la relativa domanda, nei tempi e secondo le modalità previste dall'Istituto, trasmettendone o consegnandone successivamente copia all'azienda, corredata dalla ricevuta di protocollo e dalla documentazione allegata per i controlli di regolarità di competenza. Tali obblighi sussistono altresì per la domanda di indennizzo da parte dell'INPS del periodo di congedo successivo al parto.

L'Azienda provvederà a corrispondere l'integrazione retributiva dell'indennità a carico dell'INPS e, ove previsto, ad anticipare per conto dell'Istituto assicuratore l'indennità dovuta, solo una volta acquisita copia della domanda di prestazione, completa di ricevuta di protocollo e di tutti i relativi allegati, trasmessa dall'interessata/o all'Ente di previdenza


Congedo parentale

Ai fini dell'effettiva fruizione del congedo parentale il dipendente deve presentare richiesta scritta all'azienda nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge, pari a 5 giorni per il congedo su base giornaliera, ridotti a 2 giorni per il congedo su base oraria, fatti salvi i casi di oggettiva e giustificata impossibilità di rispettare quei termini. Laddove intenda beneficiare del congedo su base oraria dovrà altresì utilizzare e compilare l'apposita modulistica aziendale allo scopo di consentire un'adeguata programmazione dell'attività produttiva. Inoltre, ai fini dell'indennizzabilità del congedo, dovrà presentare domanda all'INPS, con le modalità previste dall'Istituto in relazione alla tipologia di congedo, su base giornaliera od oraria, in via anticipata rispetto all'inizio dell'effettiva astensione dal lavoro e comunque non oltre il giorno di inizio dell'assenza. Copia della domanda INPS e della relativa ricevuta di protocollo dovrà successivamente essere consegnata all'azienda per i controlli di regolarità di competenza.

L'Azienda provvederà a corrispondere l'integrazione retributiva dell'indennità di cui al comma 11 dell' "Articolo 19 - Tutela della maternità e della paternità" e, ove previsto, ad anticipare per conto dell'Istituto assicuratore l'indennità dovuta, solo una volta acquisita


 copia della domanda di prestazione, completa di ricevuta di protocollo e di tutti i relativi allegati, trasmessa dall'interessata/o all'Ente di previdenza.

MALATTIA

 Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di una malattia comportante un'incapacità al lavoro deve darne tempestivamente avviso alla Società entro il giorno in cui si è verificata l'assenza e comunque entro la prima ora del proprio orario/turno di lavoro, come anche previsto dall'art. 20; sono fatte salve situazioni di carattere eccezionale che spetterà al dipendente dimostrare. Contestualmente, il lavoratore è tenuto a comunicare il luogo di degenza durante la malattia, se diverso dal domicilio conosciuto dalla Società e già comunicato in precedenza, nonché eventuali variazioni successive di quel luogo espressamente autorizzate dal medico. I medesimi obblighi di tempestiva comunicazione del domicilio e di variazione dello stesso, secondo le modalità prescritte dall'Ente, debbono essere osservati nei riguardi dell'INPS per i lavoratori assicurati presso lo stesso per la specifica tutela, anche alla luce dell'interpretazione avanzata dall'Istituto.

In attuazione delle vigenti norme di legge sulla certificazione di malattia, il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire alla Società:

- il numero di protocollo identificativo dell'attestato di malattia inviato dal medico del SSN o Convenzionato in via telematica all'INPS;
- la data di rilascio;
- i giorni di prognosi;
- la qualificazione dell'attestato come di inizio/continuazione/ricaduta,

 entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa, preferibilmente nella mattinata di quella giornata. La comunicazione di numero di protocollo dovrà avvenire, di regola, mediante l'utilizzo di posta elettronica, anche utilizzando le caselle di posta elettronica aziendale appositamente dedicate, ovvero altri strumenti di comunicazione automatizzati apprestati dall'azienda, e, in subordine, tramite sms e comunque con modalità che permettano di avere certezza circa la provenienza dal lavoratore ammalato. In caso di mancata trasmissione telematica per i motivi già ammessi dalla legge o dalla prassi amministrativa (a mero titolo esemplificativo: rilascio da parte di un medico o di una struttura sanitaria non appartenente o non Convenzionata con il SSN; malattia che richiede un ricovero ospedaliero, in una casa di cura o che venga certificata da una struttura di pronto soccorso pubblica non ancora abilitata alla trasmissione telematica; problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico debitamente attestati dal medico sul certificato; insorgenza dell'evento morboso all'estero), il lavoratore dovrà far pervenire alla Società, entro il secondo giorno di malattia, la certificazione che il medico, o la struttura sanitaria,

veo







84


abbiano rilasciato su supporto cartaceo, con indicazione della prognosi, della data di inizio della malattia medesima e la menzione espressa di uno stato di incapacità lavorativa. In questa evenienza, l'inoltro della certificazione potrà essere anticipata a mezzo posta elettronica o fax. Nelle ipotesi eccezionali in cui è ammessa l'acquisizione del certificato in forma cartacea, per il personale nei riguardi del quale l'indennità economica di malattia è posta a carico dell'INPS, resta fermo l'obbligo aggiuntivo di inviare il certificato cartaceo in originale all'Istituto assicuratore entro due giorni, pena la perdita del diritto all'indennità per i giorni di ritardo.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia, il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne l'avviso, nei termini di cui ai commi che precedono, alla Società entro il primo giorno in cui avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà inviare alla Società il numero di protocollo identificativo del nuovo certificato trasmesso all'INPS in via telematica, ovvero far pervenire la nuova certificazione cartacea con le modalità sopra indicate entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico, fermi restando gli obblighi di comunicazione verso l'INPS circa il rilascio dei certificati di "continuazione" o "ricaduta" nella malattia da parte del personale assicurato nei casi di certificazione rilasciata in forma cartacea.

ASPETTATIVA

Ai fini della concessione del periodo di aspettativa previsto al comma 1 dell' "Articolo 21 - Aspettativa", il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo. Il datore di lavoro è tenuto entro 30 giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo, la concessione parziale dell'aspettativa devono essere motivati. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale su sua indicazione, la domanda verrà riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

RAI-RADISTELEVISIONE
ITALIANA

00.55.

Elisabetta Bellini
Alberto Menni
Giancarlo Pettinari
Meco Cini


UNIDUSTRIA

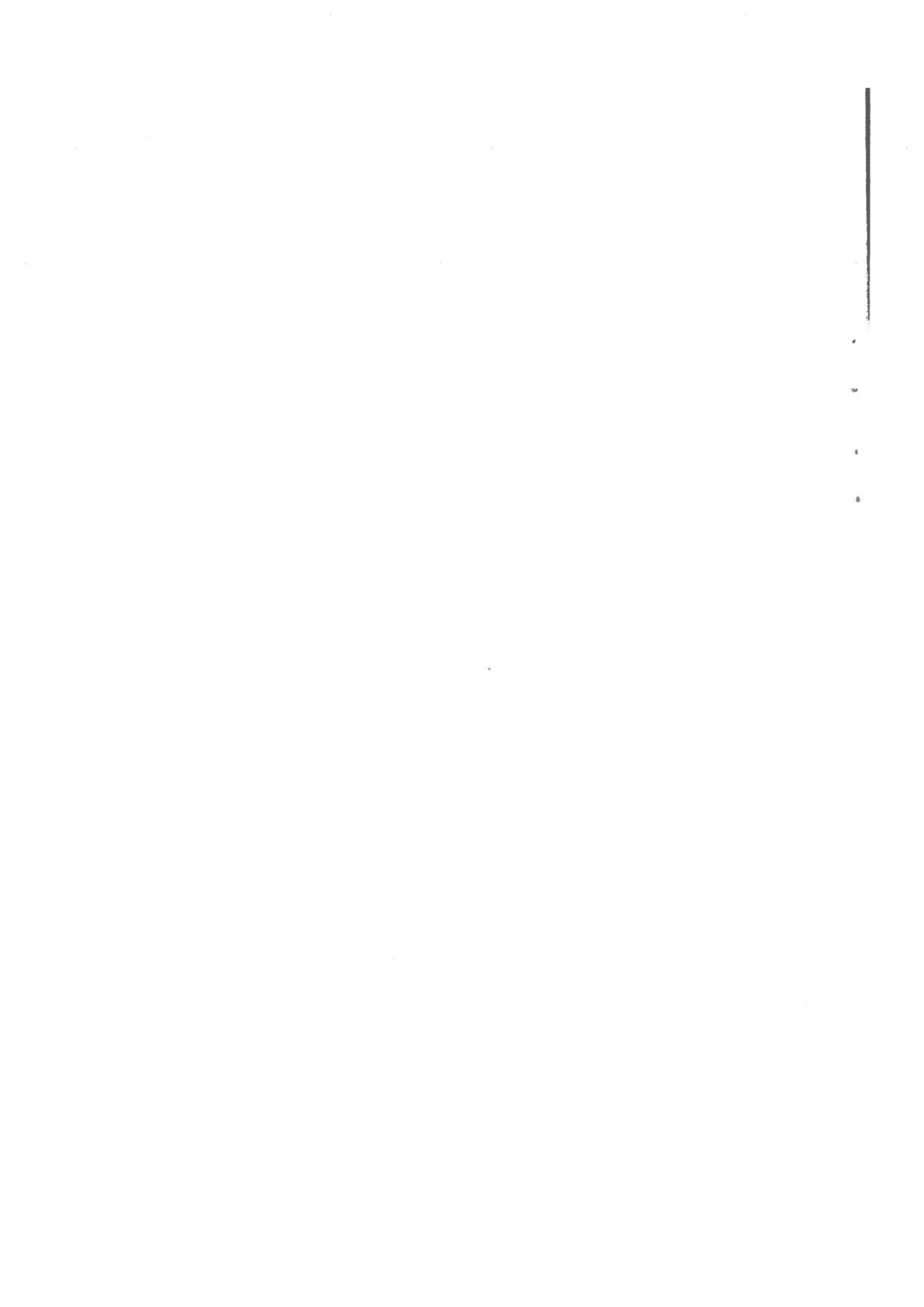
Stefano Telli

Sergio Melchiorri
Roberto Lotti
Marco Lotti

All.to 3

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

- 1) RIMPROVERO SCRITTO - Si applica nei casi di:
- breve ritardo nell'inizio del lavoro o breve anticipo della cessazione;
 - allontanamento non autorizzato dal posto di lavoro per breve tempo;
 - mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal servizio prima dell'inizio del turno di lavoro o comunque entro la prima ora del turno stesso;
 - contegno scorretto nei confronti dei colleghi;
 - mancato o irregolare adempimento delle formalità prescritte per il controllo delle presenze e dell'osservanza dell'orario.
- 2) MULTA FINO A 4 ORE DI RETRIBUZIONE - Si applica nei casi di:
- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 1);
 - mancata diligenza nella cura e custodia di documentazione e/o materiale aziendale affidato al lavoratore;
 - contegno scorretto nei confronti di estranei, di colleghi, di superiori o di dipendenti;
 - mancata collaborazione, anche al di fuori di quanto forma oggetto del disimpegno dei compiti affidati al lavoratore, ove sia richiesto per ragioni di servizio;
 - scarsa diligenza nell'esecuzione dei compiti affidati;
 - esecuzione durante l'orario di lavoro di attività non connesse con il rapporto di lavoro con l'Azienda;
 - introduzione nei locali dell'Azienda di persone estranee e/o cose (oggetti, materiali, arnesi, strumenti di lavoro, merci, sostanze, etc.) non per motivi di servizio e/o senza autorizzazione;
 - assenza arbitraria, allontanamento o abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione o giustificato motivo per un periodo di tempo non superiore a mezza giornata;
 - rifiuto di effettuare lavoro straordinario diurno e notturno o lavoro festivo, richiesto ai sensi delle vigenti disposizioni, salvo giustificato motivo di impedimento;
- 



- intempestivo invio della certificazione medica attestante uno stato di inabilità temporanea al lavoro;
- entrata o permanenza nei locali dell'Azienda fuori dell'orario di lavoro senza ragioni di servizio o giustificato motivo o autorizzazione della Direzione;
- fruizione di PF, PR, giorni di ferie senza averli preventivamente concordati;
- intervista, non autorizzata, di qualsiasi tipo e su qualsiasi argomento rilasciata a radio e televisioni private, nonché ad emittenti straniere.
- mancata comunicazione del cambiamento di residenza o di abitazione;
- mancata accettazione di comunicazioni aziendali (lettere, telegrammi, raccomandate, etc.).

3) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 1 A 3 GIORNI - Si applica nei casi di:

- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 2) e seconda recidiva nelle mancanze di cui al punto 1);
- esecuzione durante l'orario di servizio di attività lavorativa per conto proprio o di terzi senza arrecare pregiudizio all'Azienda;
- mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal lavoro che abbia comportato ritardi, disservizi o danni;
- assenza arbitraria ovvero abbandono del posto di lavoro senza autorizzazione o giustificato motivo per un periodo di tempo non superiore ad un giorno;
- mancata diligenza nella esecuzione dei compiti affidati;
- allontanamento non autorizzato o non giustificato dall'abitazione durante i periodi di malattia;
- rifiuto di sottoporsi a visita di controllo richiesta dall'Azienda ai sensi dell'art. 5, 2° comma della Legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ovvero comportamento tale da rendere impossibile la visita stessa;
- rifiuto di sottoporsi ad accertamenti sanitari disposti ai sensi dell'art. 5, 3° comma della Legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ovvero comportamento tale da ritardare o rendere impossibile la visita stessa;
- mancato invio della certificazione medica attestante uno stato di inabilità temporanea al lavoro;
- inosservanza delle misure di prevenzione antinfortunistica e di igiene sul lavoro, individuale e collettiva, da cui non sia derivato danno all'Azienda e/o alle persone;





.

9

0

- utilizzazione di beni aziendali (attrezzature varie, automezzi, etc.) per scopi personali o comunque per ragioni non di servizio;
- uso di mezzi di comunicazione aziendali per ragioni non di servizio;
- contegno offensivo nei confronti di estranei, superiori, colleghi e dipendenti;
- mancata collaborazione, anche al di fuori di quanto forma oggetto del disimpegno dei compiti affidati al lavoratore, ove sia richiesto per ragioni di servizio, che abbia comportato danni, disservizi o ritardi;
- mancata diligenza nella cura e custodia di documentazione e/o materiale aziendale affidato al lavoratore dalla quale sia derivato danno all'Azienda;
- promozione od effettuazione, anche per conto terzi, di vendite o esazioni di rate nei locali aziendali.

4) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 4 A 6 GIORNI - Si applica nei casi di:

- prima recidiva nelle mancanze di cui al punto 3) e ulteriore recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1) e 2);
- mancata o irregolare comunicazione dell'assenza dal lavoro che abbia comportato gravi ritardi, disservizi o danni;
- mancata diligenza nella esecuzione dei compiti affidati dalla quale sia derivato pericolo per le persone, ritardi, disservizi o danni all'Azienda;
- rifiuto di sottoporsi a visite mediche periodiche obbligatorie disposte ai sensi della vigente normativa ovvero comportamento tale da ritardare o rendere impossibili le visite stesse;
- rifiuto di effettuare la propria prestazione o parte di essa;
- inosservanza delle disposizioni impartite dai superiori;
- fumo o accensione di fuochi nei locali dell'Azienda nei quali ciò sia espressamente vietato;
- lieve inosservanza degli obblighi di riservatezza;
- inosservanza, al di fuori delle ipotesi espressamente sanzionate nel presente regolamento, di disposizioni aziendali e/o procedure di lavoro.

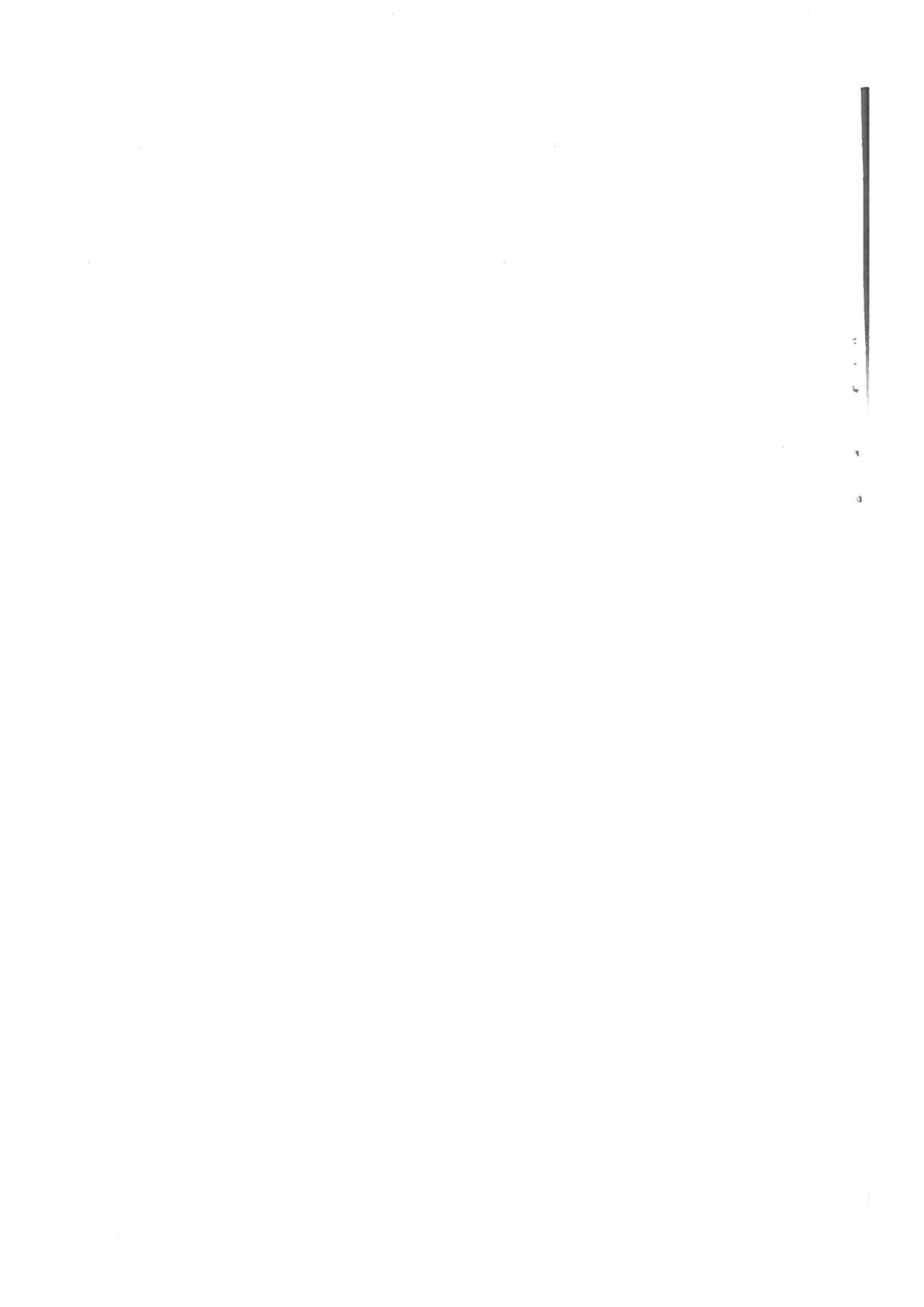
5) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE DA 7 A 10 GIORNI - Si applica nei casi di:

- recidiva nelle mancanze di cui al punto 4) e ulteriore recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1), 2) e 3);

1
2
3
4
5

- assenza arbitraria dal lavoro sino a 3 giorni;
 - scarso rendimento (prima contestazione);
 - ingiurie nei confronti di colleghi, estranei, dipendenti o superiori;
 - utilizzazione, al fine di trarre comunque profitto a proprio vantaggio o di terzi, di quanto forma oggetto del disimpegno delle proprie mansioni;
 - svolgimento, anche al di fuori dell'orario di lavoro, di atti o attività che siano comunque in contrasto con gli interessi, la produzione e l'immagine dell'Azienda, qualora i fatti non siano particolarmente gravi e/o da essi non derivino danni all'Azienda;
 - improprio utilizzo del personale sia interno che esterno;
 - grave inosservanza degli obblighi di riservatezza;
 - alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze e dell'orario di lavoro nonchè timbratura di altro cartellino;
 - favorire o tollerare la trasmissione di messaggi pubblicitari non autorizzati, nei programmi radiofonici e televisivi, in qualunque forma;
 - assenza arbitraria o abbandono del posto di lavoro con pregiudizio non grave alla incolumità delle persone, alla sicurezza e/o al funzionamento degli impianti o comunque con lieve danno all'Azienda;
 - collaborazione, incarico e contributo resi a qualsiasi titolo, a:
 - a) terzi che svolgano in qualsiasi forma attività del tipo di quella propria dell'Azienda o che organizzino qualsiasi forma di spettacolo in concorrenza con la stessa o realizzino qualunque tipo di pubblicità destinata alla diffusione radiotelevisiva, cinematografica nonchè su altri mezzi;
 - b) imprese giornalistiche (agenzie di informazione per la stampa, uffici stampa di enti privati o pubblici, aziende editoriali, etc.) qualora dette prestazioni siano in contrasto a quanto previsto dall'art. 8 C.N.L.G.;
- fatta salva l'applicazione di sanzioni più gravi in relazione all'entità della inosservanza e delle sue conseguenze;
- abuso di bevande alcoliche, durante l'orario di lavoro, atte a determinare alterazione dello stato psicofisico del lavoratore;
 - uso di sostanze stupefacenti, durante l'orario di lavoro, atte a determinare alterazione dello stato psicofisico del lavoratore;
 - alterazioni o falsificazioni non gravi di documenti concernenti la giustificazione di spese per trasferte o per produzione al fine di trarne un indebito arricchimento.

B



6) LICENZIAMENTO - Si applica nei casi di:

- recidiva nelle mancanze di cui al punto 5) e ulteriori recidive nelle mancanze di cui ai punti 1), 2), 3), e 4);
- notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;
- gravi alterazioni o falsificazioni di documenti concernenti la giustificazione di spese per trasferte o per produzione al fine di trarne un indebito arricchimento.

Il licenziamento si applica altresì nei casi che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro ed in particolare nei casi nei quali sia configurabile l'ipotesi del delitto così come inteso nelle vigenti leggi.

Per le inosservanze recanti comunque pregiudizio alla civile convivenza in Azienda, all'igiene, alla morale, alla disciplina nonché al regolare andamento del lavoro si applicheranno i provvedimenti di cui sopra, sempre graduati in relazione all'entità della mancanza e delle sue conseguenze.

B

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Lettera alle OO.SS.

In relazione a quanto pattuito in data odierna sul tema del “*welfare*”, Vi comunichiamo che, per il tempo necessario alla effettiva attivazione del “Piano di *welfare*”, i componenti degli organismi previsti dallo Statuto dell’Arcal-Rai in carica al momento della disdetta degli Accordi sindacali istitutivi potranno continuare a svolgere le relative funzioni.

Limitatamente a tale periodo, l’Azienda continuerà a valutare ed autorizzare, di volta in volta, il finanziamento delle singole iniziative approvate dalla Commissione Centrale, con assoluta priorità – in un’ottica di razionalizzazione della spesa – per quelle a carattere sociale, con finalità di sostegno ai dipendenti ed alle loro famiglie.

Cordiali saluti.



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100