

## DOCUMENTO

### per il rinnovo del CCL Rai

Sappiamo tutti di affrontare un rinnovo contrattuale in una fase difficile per la Rai e per l'economia europea, per questo nonostante i valori economici che dovremmo richiedere per realizzare il recupero dell'inflazione, responsabilmente calmieriamo la nostra richiesta, puntando però a salvaguardare i redditi più bassi e a non penalizzare nessun settore aziendale.

Deve essere però chiaro che tale gravoso impegno deve essere controbilanciato da una adeguata risposta dal punto di vista normativo.

L'annullamento di alcune delibere, l'esplicitazione di una chiara volontà aziendale nell'impegnarsi a ridurre gli sprechi e ad avviare un ragionamento sui processi produttivi, sulle figure professionali, su diverse modalità di reclutamento del personale e sulla riduzione del disagio.

Inoltre, riteniamo necessario un chiarimento rispetto ad una pari azione di contenimento nei confronti di giornalisti, dirigenti e conduttori, in questo ci sentiamo di citare Mediaset che, in questi giorni, prima di avviare un'azione diretta alla riduzione del personale o del costo del lavoro degli operai, impiegati e quadri, sta provvedendo a ridurre compensi e salari delle figure su menzionate.

Va precisato che se arriveremo alla condivisione del testo tra le parti l'ipotesi dovrà essere votata dai lavoratori prima di poter essere applicata.

**Di seguito, attraverso i diversi capitoli, proviamo sinteticamente a declinare una nostra proposta. Sottolineamo che alcune parti saranno interamente sostitutive della proposta aziendale, mentre altre saranno modificative di un testo che in parte, durante la trattativa, avevano già assunto una forma parzialmente accettabile.**

#### LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Siamo convinti che ci sia la necessità di ridurre tutte le voci di costo aziendali, questo a nostro avviso non lo si può fare, come si sta tentando in questo rinnovo, eliminando o riducendo istituti contrattuali che compensano un disagio (e sedimentati nella storia contrattuale aziendale). **Noi sappiamo essere necessaria una rivisitazione complessiva del lavoro in Rai.** A tal fine riteniamo necessario rivedere anche la struttura salariale, consapevoli, però, della necessità di dover portare a compimento un processo complesso che, per non pesare sulle tasche dei lavoratori, va realizzato in più rinnovi contrattuali, partendo, visti i tempi stretti, da quello 2013/2015, e basandolo su 4 direttrici fondamentali:

- spostamento di valori economici dal salario variabile al salario fisso,
- aggregazione e/o forfetizzazione di istituti contrattuali,
- revisione dei processi e dei modelli produttivi,
- riduzione del disagio.

Per far questo, riteniamo necessario costituire una commissione paritetica che, realizzando un lavoro meramente tecnico, si indirizzi come definiamo di seguito.

La Commissione dovrà consegnare, entro fine dicembre 2012, un lavoro tecnico che abbia considerato:

1. struttura del salario,
2. modelli produttivi,
3. processi produttivi,
4. riduzione del disagio,
5. adeguamento del numero delle risorse nell'area di produzione,
6. figure professionali.

La stessa sarà, istituita nel mese di settembre, e sarà composta da 3 rappresentanti per ogni organizzazione sindacale di cui 1 di Rai Way, ai quali si darà piena agibilità per svolgere la propria missione.

### **PARTE ECONOMICA 2010/2012**

Tale struttura economica è esaustiva di ogni valore incrementale o di risparmio nell'ambito del rinnovo contrattuale 2010/2012.

#### **una tantum (a copertura della vacanza contrattuale):**

un importo di **2000** euro riparametrato al livello 4 per tutti i lavoratori a tempo indeterminato

un importo di **2000** euro riparametrato al livello 4 per i lavoratori a tempo determinato, in funzione dei reali mesi di utilizzo a copertura della vacanza contrattuale

#### **Pdr:**

revisione del modello, con previsione di décalage (100% con Mol raggiunto, valutazione del pagamento in quota parte in relazione della percentuale di mol conseguita, sino al 50% che sarà la quota minima di garanzia annuale, in caso di superamento del 5% del Mol previsionale il premio annuo verrà incrementato del 10%).

Eccezionalmente per quest'anno, indipendentemente dalla valutazione di décalage la somma erogata sarà relativa al 75% del valore assoluto – **1180 euro al 4 livello.**

#### **Minimi salariali:**

**105 euro riparametrati al 4° livello** (incremento complessivo del triennio), così ripartiti:

**50 euro** senza riflessi su indennità, maggiorazioni e straordinari; validi per Tfr e contribuzione pensionistica erogati dal mese di aprile 2012 ;

**55 euro** sui minimi di classe (con tutti i trascinamenti) dal mese di dicembre 2012.

Spostamento del notturno dalle ore 20.00 alle ore 21.00 a partire dal mese di dicembre 2012.

### **PARTE NORMATIVA E DELIBERE**

su queste due parti, fondamentali per siglare un accordo, scegliamo, di fare delle modifiche sostanziali nella parte relativa alle delibere, ci permettiamo di dire in alcuni casi semplificando notevolmente. Sulla parte normativa, **ad un testo parzialmente discusso tra le parti, ribadiamo le nostre richieste, per noi, essenziali a rendere esigibili delle regolamentazioni che altrimenti rimarrebbero solo enunciazioni di principi.** Inoltre, premettiamo che, per evitare allungamenti eccessivi, saremo sintetici

nella stesura, evitando preamboli politici che riteniamo di aver espresso e già esplicitato sufficientemente.

#### **DELIBERE:**

##### **Outsourcing:**

annullamento del progetto riferito al Piano Industriale 2010/2012, esternalizzazione di: Ict, Amministrazione, Amministrazione Abbonamenti, Servizi Generali, Amministrazione del Personale, Produzione TV (allestimento studi - scenografia, costumi e trucco - e riprese esterne), ritenendolo non economico e non riproponibile in futuro.

##### **Rai Way:**

Assumendo che il Direttore Generale evidenzia di non aver reiterato la richiesta al Ministero per la cessione dell'asset, impianti trasmettenti, vi è una ulteriore esigenza legata alla certezza del futuro di 650 lavoratori e dell'azienda, in questo senso, per le scriventi OO.SS., è fondamentale avviare un confronto ad un tavolo istituzionale. Per arrivare a questo si ritiene necessario formalizzare congiuntamente, con lettera, una richiesta al Ministero dell'Economia, Tesoro e Finanze, che consenta di superare quanto proposto nel Piano Industriale 2010/2012 dall'ex Direttore Generale Mauro Masi.

##### **Riprese Esterne:**

per noi va semplicemente annullata la delibera del 29 novembre 2011.

Da parte nostra si evidenzia la volontà di rivedere i modelli ed i processi organizzativi e produttivi e la regolamentazione della trasferta in un'ottica d'efficiamento e risparmio, come abbiamo suddetto, nell'ambito della commissione paritetica, ed entro il rinnovo contrattuale 2013/2015.

##### **Bilinguismo e Minoranze Linguistiche:**

Da parte nostra c'è l'esigenza di sottoscrivere un avviso comune da inviare congiuntamente alle istituzioni nazionali e provinciali, per ribadire la centralità della funzione svolta dalle sedi di Trieste, Bolzano, Aosta e Trento.

Senza dimenticare che l'azienda, per quanto definito nel Contratto di Servizio, si deve impegnare comunque a non ridurre le risorse necessarie a queste sedi per svolgere il proprio compito di servizio pubblico diretto alle minoranze linguistiche.

##### **Rai Med:**

Anche in questo caso riteniamo necessario, indirizzare a Governo Nazionale e Governo Regionale, un Avviso Comune, azienda/sindacato, che solleciti le istituzioni ad aiutare anche economicamente, per aiutare la riapertura di un canale strategico nei confronti dei paesi che si affacciano sul mediterraneo.

##### **Rai Internazionale:**

Riteniamo necessario che su Rai Internazionale sia espressa chiaramente la volontà da parte della Rai a ripristinare e rilanciare le produzioni internazionali, attraverso una nuova delibera, partendo con un impegno a condividere tra le parti un progetto sul medio periodo per l'intera programmazione internazionale. Chiariamo da subito che queste organizzazioni sindacali non sono disponibili a sottoscrivere accordi di cessione di personale verso aziende, del Gruppo Rai, che non siano in attivo ed in qualsiasi caso sarà necessario inserire



clausole di salvaguardia per permettere il rientro in Rai (Rai Internazionale), sia in caso di chiusura che di vendita verso terzi.

Chiariamo che per i lavoratori distaccati presso altre strutture va comunque preservata, vista la fase di transizione, la possibilità di rientro presso la riavviata produzione di Rai Internazionale.

**Rai Corporation:**

È per noi necessario inserire nell'accordo una clausola sociale di salvaguardia occupazionale.

In questo senso la Rai si deve impegnare ad assumere in azienda i lavoratori che ne facciano richiesta.

In alternativa la Rai deve impegnarsi alla loro ricollocazione presso le società che prenderanno in carico la produzione di Rai Corporation.

**Uffici di Corrispondenza:**

Riproponiamo le stesse clausole relative a Rai Corporation.

**Radiofonia:**

Dobbiamo in questo ambito rilevare una forte sofferenza, in parte per gli effetti prodotti dal Piano Industriale e le delibere attuative del Piano di Risanamento, in parte per una mancanza di attenzione, negli ultimi anni, verso Radiofonia. Per questo le scriventi ti ritengono necessari, prima di procedere ad ulteriori riorganizzazioni, di mettere in essere un confronto serrato, tenendo conto anche di quanto detto su Rai Internazionale.

**NORMATIVA CONTRATTUALE:**

**Lavoratori a Tempo Determinato:**

L'azienda si impegna a mantenere l'impianto e le tempistiche dell'accordo del 29 luglio 2011, senza intaccare con possibili ricollocazioni derivanti da azioni riorganizzative (applicazione delle delibere), i tempi della stabilizzazione previsti e l'utilizzo medio dei lavoratori a tempo determinato.

Per questi lavoratori si impegna a calcolare nei periodi per l'accesso in bacino i periodi di maternità obbligatoria.

**Somministrati:**

L'azienda si impegna a rispettare, al punto 36, l'Accordo del 29 luglio 2011, individuando, dal giugno 2011, con calcolo dei pregressi necessari ai lavoratori a somministrazione per individuare la collocazione in bacino.

**Sedi Regionali:**

Le parti si impegnano a rivedersi ad aprile per dare risposta alle attese professionali e salariali dei lavoratori impegnati in buongiorno regione, e si impegnano, nell'ambito della revisione generale che si dovrà effettuare nell'ambito dei prossimi rinnovi contrattuali, a partire da quello 2013/2015, con l'attivazione della commissione paritetica, a valutare i modelli produttivi, le figure professionali e le esigenze di personale, delle sedi regionali.

## APPRENDISTATO

Le Parti concordano di modificare il testo dell'accordo sottoscritto il 29 luglio 2011 in materia di apprendistato, alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 14 settembre 2011 n.167.

All'esito dell'emanazione da parte della Regione Lazio della prevista legge in materia, l'Azienda potrà procedere all'organizzazione delle iniziative di selezione del personale, finalizzate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, che saranno accessibili a tutti i candidati in possesso del titolo di studio e degli specifici requisiti professionali richiesti.

In relazione a quanto precede, con decorrenza 01/04/2012 l'art.10 del CCL viene sostituito dal seguente:

### Art. 10 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. In applicazione del D.Lgs 14 settembre 2011 n. 167 la Società può ricorrere allo strumento del contratto di apprendistato professionalizzante per l'assunzione di lavoratori di qualunque profilo professionale disciplinato dal CCL.
2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.
3. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito mediante contratto redatto in forma scritta, il quale dovrà riportare il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione svolta, nonché il trattamento economico dell'apprendista.
4. La durata dell'apprendistato e' definita in base al livello di inquadramento da conseguire ed al titolo di studi richiesto, secondo il seguente criterio:

Livello finale di inquadramento	Titolo di studi: laurea	Titolo di studi: diploma	Titolo di studi: scuola media
1 - 2 - 3	36 mesi	36 mesi	
4 - 5		36 mesi	36 mesi
6 - 7 - 8		30 mesi	30 mesi

5. L'inquadramento iniziale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato e' quello previsto per il secondo livello di inquadramento inferiore a quello di destinazione, fatta eccezione per il livello finale 8, per il quale il livello iniziale di inquadramento e' il livello 9.
6. La durata del periodo di prova e' legata al livello di inquadramento da conseguire e viene determinata, con decorrenza dalla data di assunzione, secondo lo schema seguente:
  - 45 giorni per i livelli di inquadramento 6, 7, 8;
  - 60 giorni per i livelli di inquadramento 4 e 5;
  - 90 giorni per i livelli di inquadramento 1, 2 e 3

Decorso il periodo di prova, la Società non può recedere dal contratto di apprendistato, prima della naturale scadenza, se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

7. Il numero complessivo di apprendisti nell'ambito delle singole Società cui si applica il presente CCL non può superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato del Gruppo RAI.



8. Al fine di consentire al lavoratore il rispetto del piano di formazione, l'assenza continuativa dal lavoro per almeno 30 giorni solari per malattia, infortunio, aspettativa, congedo parentale, determina la sospensione del contratto di apprendistato e comporta lo slittamento del termine finale del contratto di un analogo periodo, mentre per il periodo di congedo di maternità/paternità la sospensione opera in via automatica.

9. Alla scadenza del periodo di apprendistato la Società può recedere dal rapporto, dandone comunicazione scritta all'apprendista nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 15 giorni, decorrente dal termine del periodo di formazione. Altrimenti, fatte salve le norme di legge, il rapporto di lavoro diventa definitivo. I rapporti di lavoro diverranno definitivi nella misura minima del 90%.

10. Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio del lavoratore, ma non ai fini dei comportamenti contrattuali e degli aumenti periodici di anzianità.

11. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo (orario di lavoro, ferie, malattia, permessi, ecc.) si rinvia alle specifiche disposizioni del CCL.

12. A ciascun apprendista sarà erogata una formazione congrua, interna o esterna alla Società, comprensiva dell'offerta formativa pubblica, pari ad un monte ore medio di 120 ore annue retribuite.

13. La formazione è articolata in formazione a contenuto trasversale e di base e formazione professionalizzante.

14. La formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore non superiore a 40 ore medie annue è di competenza della offerta formativa regionale e può svolgersi all'interno o all'esterno della Società. In mancanza dell'offerta formativa pubblica, fermo restando che tale componente formativa è di esclusiva responsabilità della regione, la formazione con contenuti trasversali di base per l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo sarà erogata dalla Società stessa.

15. La formazione di tipo professionalizzante, svolta all'interno e sotto la responsabilità della Società, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning". A tal fine la Società attesta, con propria dichiarazione, il possesso della capacità formativa interna. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referenti aziendali con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

16. Per ciascun apprendista sarà individuato un tutor o referente aziendale con il compito di seguire l'apprendista per la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale. Il tutor è individuato dalla Società in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

17. Al termine del periodo di formazione la Società procede alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276.

18. Le Parti si impegnano a rivedere il testo del presente articolo nel caso in cui intervengano modifiche alla normativa di legge in materia di apprendistato.

- **La tabellina al punto 4, per noi, deve avere un valore solo indicativo, al fine di valorizzare la formazione soggettiva degli apprendisti, gli inquadramenti e le progressioni di carriera debbono seguire gli schemi normati nel CCL Rai (iter del diplomato e del laureato).**

## APPALTI

L'art.12 del CCL viene sostituito, con decorrenza 01/04/2012, dal seguente:

### ART. 12 - APPALTI

1. Le Parti si danno atto della necessità che le potenzialità produttive interne alla 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'esigenza di utilizzare prioritariamente le risorse interne.

2. Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro e previdenza, la Società conferma di utilizzare, sia nella predisposizione dei capitolati che delle clausole contrattuali, 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 ed al rispetto degli obblighi contributivi, che a quelle in materia di sicurezza e salute, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.

3. La Società si impegna a fornire - con riferimento alle attività oggetto di appalto che siano state già preventivate - successivamente alla approvazione dei palinsesti e, comunque, entro il mese di settembre di ogni anno, una informativa, a livello di centro di produzione, sulle seguenti materie:

- attività oggetto di appalto;
- consistenza degli appalti di servizio e di produzione e percentuale di questi ultimi rispetto alla produzione interna;
- soggetti appaltatori;
- motivazioni del ricorso all'appalto;
- contratto collettivo di lavoro applicato dagli appaltatori;

4. Tenuto conto che, preventivamente al ricorso all'appalto, avviene una verifica costante della possibilità di utilizzare le risorse interne, la RAI si impegna a fornire ogni anno a consuntivo le informazioni succitate.

5. Le informazioni di cui al terzo ed al quinto punto del comma 3, verranno rese salvo il caso in cui, per l'aggiudicazione dell'appalto, si debbano applicare le procedure del d.lgs 163/2006 (c.d. "Codice degli Appalti") e, pertanto, sia impossibile predeterminare il soggetto appaltatore; in tal caso, tali informazioni saranno fornite appena in possesso della Società.

6. Le informazioni di cui al comma 3, potranno essere fornite a livello nazionale e/o locale, su specifica richiesta delle OO. SS.

➤ **Per noi, va esplicitato che l'azienda si deve impegnare alla riduzione quantitativa e qualitativa degli appalti, la volontà di internalizzare parti della produzione delle fiction è un segnale ma non la soluzione.**

**Gli appalti debbono essere utilizzati solo dopo aver saturato il personale interno a Ti ed a Td.**

**Al Punto 3 va definito che: La Rai si impegna a fornire informazione - con riferimento alle attività oggetto di appalti che siano state preventivate - contemporaneamente all'approvazione del palinsesto, alle OO.SS. a livello nazionale.**

**Le informazioni su appalti, così come riportato nella proposta aziendale, comprensive anche del costo a preventivo ed a consuntivo, dovranno essere fornite a livello nazionale almeno 1 volta l'anno e su richiesta delle OO.SS., a livello locale ogni 6 mesi e su richiesta delle OO.SS. e/o Rsu/Rls.**

**Inoltre va inserito che: Le Rsu/Rls, potranno richiedere all'azienda una verifica congiunta, in loco, degli appalti, per verificare questioni inerenti le condizioni di lavoro, la regolarità delle posizioni contrattuali dei dipendenti e le questioni relative ad ambiente e sicurezza.**

**I lavoratori degli appalti, come è previsto dal testo unico sulla sicurezza, dovranno indossare il cartellino riportante l'azienda di provenienza mentre lavorano per conto della Rai.**

**L'azienda si deve impegnare ad utilizzare al minimo il subappalto e sempre con le attenzioni e le regole stabilite per gli appalti in ambito contrattuali e della sicurezza.**

## **FORMAZIONE**

Le Parti, tenuto conto dell'esigenza condivisa di evolvere le competenze distintive delle risorse, in un'ottica di allineamento delle professionalità a supporto delle strategie di crescita dell'Azienda, assegnano un valore centrale alla concertazione nella identificazione delle politiche formative.

Nella comune intenzione delle Parti, il principio informatore di tali politiche è, da un lato, il mantenimento e lo sviluppo della tradizione qualitativa del "Servizio Pubblico" inteso come valore che favorisce la crescita culturale e sociale e, dall'altro, l'orientamento alla evoluzione delle tecnologie e dell'offerta.

In ossequio ai citati principi, nonché in linea con le previsioni del vigente Protocollo di Relazioni Industriali, l'Azienda fornirà una informativa annuale in merito ai piani formativi per il personale.

Le Parti convengono, inoltre, di definire, entro il mese di aprile 2012, gli strumenti partecipativi finalizzati alla valutazione congiunta delle esigenze formative e delle possibili forme di finanziamento.



**Consulenze:**

L'azienda in linea con quanto contenuto nell'accordo del 29 luglio 2011, si impegna in un percorso di emersione di contratti atipici impropriamente sostitutivi di contratti subordinati.

Da subito si impegna ad avviare la riduzione del 50% il numero delle consulenze (partita IVA e collaborazioni continuative a progetto) che realizzino un reddito mensile superiore ai 3000 euro lordi, a questo fanno eccezione le collaborazioni occasionali che non superino i 15 giorni di utilizzo nell'anno.

**Investimenti tecnologici:**

L'azienda si impegna, anche per consentire una reale riduzione nell'utilizzo di appalti di produzione, ad investire il 20% del risparmio proveniente dalla riduzione degli appalti e delle consulenze in ammodernamento dei mezzi tecnologici.

**Craipi:**

L'Azienda si impegna ad esonerare i membri del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale della CRAIPI da eventuali responsabilità derivanti dallo svolgimento delle attività connesse al relativo incarico, ad eccezione di fatti commessi con dolo o colpa grave.

SLC-CGIL  
FISTel-CISL  
S.N.A.T.E.R.

Tel. 06-42048204  
Tel. 06-492171  
Tel. 063720095/6

Fax 06-4824325  
Fax 06-4457330  
Fax 0637514885

e-mail [segreteria.nazionale@slc.cgil.it](mailto:segreteria.nazionale@slc.cgil.it)  
e-mail [federazione.fistel@cisf.it](mailto:federazione.fistel@cisf.it)  
e-mail [rai@snater.it](mailto:rai@snater.it)