

Segreteria Nazionale Radiotelevisioni

Roma, 28 febbraio 2018

COMUNICATO SUL CONTRATTO RAI

Nella giornata di ieri, 27 febbraio 2018, col proseguimento per tutta la nottata, lo SNATER ha incontrato l'Azienda per continuare il confronto in merito alla trattativa del rinnovo contrattuale. All'inizio dei lavori è stato consegnato l'ultimo testo di ipotesi di accordo contenente tutti gli avanzamenti in merito a RELAZIONI SINDACALI, PARTE NORMATIVA, MERCATO DEL LAVORO e PROFILI E SVILUPPO e LA PARTE ECONOMICA che insieme andrebbero a comporre il testo definitivo.

Immediato è arrivato l'intervento della CGIL che a nome di tutte le altre cinque OO.SS., ha chiesto all'azienda per lo SNATER un tavolo separato dal loro, adducendo come pretesto il mancato adeguamento dell'importo delle quote sindacali (pretenderebbero che gli iscritti Snater versino al Sindacato il doppio dell'attuale trattenuta anche in assenza di un aumento contrattuale sui minimi per i lavoratori). La polemica è pretestuosa considerando il fatto che lo stesso rinnovo contrattuale conterrà l'adeguamento per tutti della quota sindacale.

Lo SNATER ritiene che tale richiesta è in realtà solo un pretesto per tappare la bocca a chi da molti mesi sta cercando di opporsi alle modificazioni per niente positive previste per alcuni lavoratori in questa novazione contrattuale, che invece gli altri sindacati sembrano non contrastare; lo Snater ha risposto che se l'azienda e unindustria, avallando la richiesta dei 5, avessero indicato di proseguire la trattativa su tavoli separati, ne avrebbe preso atto e avrebbe continuato comunque a rappresentare le proprie richieste di modifica al testo contrattuale anche da solo, **in difesa e dalla parte di tutti i lavoratori come ha sempre fatto.**

Lo SNATER ha fatto inoltre notare al tavolo negoziale unitario che tale azione di estromissione rappresenta una violazione degli accordi sulla rappresentanza sindacale in quanto la delegazione contrattuale, che assiste tutte le segreterie nazionali, è organismo unitario e inscindibile votato dal coordinamento nazionale delle RSU e quindi indirettamente da tutti i lavoratori.

In tarda serata lo SNATER ha quindi incontrato l'Azienda separatamente e ha esplicitato le proprie richieste di modifica confermando in maniera chiara i temi sui quali vi è enorme distanza a partire, ovviamente, dalla parte economica proposta dalla Rai che ritiene insufficiente e del tutto inadeguata anche in riferimento al lungo periodo di vacanza contrattuale (quasi 5 anni) e alla richiesta espressa da tutti i sindacati in piattaforma unitaria (**95 euro per 3 anni!**). Le cifre proposte dall'azienda sono ritenute dallo Snater troppo basse per quanto riguarda gli aumenti dei minimi:

- per gli assunti pre '95, **20€ sui minimi + 10€ in EDR a luglio 2018 e 20€ sui minimi a gennaio 2019;**
- per gli assunti *post 95*, **30€ sui minimi a Luglio 2018 e 22€ sui minimi a gennaio 2019.**
- Una tantum per la vacanza contrattuale **900€ ad aprile 2018 non parametrata per i T.I e 600€ ad aprile 2018 non parametrata per i T.D. in base al periodo lavorato.**

Lo SNATER, proseguendo la propria esposizione, ha poi ribadito contrarietà alla creazione della figura unica dell'area editoriale, richiesta non dall'azienda ma voluta invece fortemente da alcuni sindacati, ed ha conseguentemente richiesto di modificare il testo per riconsiderare singolarmente i profili che si vorrebbero accorpate con gli aggiustamenti derivanti dagli inquadramenti e dalle declaratorie.

Altri temi sui quali lo Snater si è battuto per cercare di migliorare l'ipotesi di accordo sono:

RELAZIONI SINDACALI

- SCIOPERO

Sulla nuova regolamentazione dello sciopero, l'azienda ha prima concesso e poi cassato la possibilità, per le OO.SS. che proclamano sciopero, di dare lettura di un testo sulle motivazioni durante i TG di garanzia.

- ASSEMBLEE

L'Azienda non concede il diritto a partecipare alle assemblee per tutti quei lavoratori impegnati nella produzione.

MERCATO DEL LAVORO

Sul reclutamento delle nuove forze lavoro, l'Azienda non fornisce preventivamente alle OO.SS. il numero delle assunzioni nel rispetto del piano triennale per la trasparenza e l'anticorruzione, né preventivamente, né a consuntivo.

- JOB POSTING

Non viene cassata nel rinnovo contrattuale la circolare 'Fiorespino' del 22 febbraio 2016 che ha dichiarato il Job Posting non applicabile all'area editoriale, facendo una regalia ai direttori di rete. Non c'è ancora un obbligo da parte della Direzione di appartenenza di rilasciare le risorse che intendono partecipare al Job Posting aziendali.

- APPALTI

Ancora peggio rispetto al contratto del 7/2/2013; l'Azienda, questa volta non vuole inserire una décalage (leggi riduzione) sugli appalti e consulenze esterne.

Sugli incarichi di responsabilità relativi al codice appalti (REC/DEP/RUP) l'Azienda non concede l'assicurazione professionale per chi si espone per la stessa ad alti rischi.

ASPETTI NORMATIVI

- PERMESSI

- In tema di permessi l'Azienda pur concedendo n. 2 giornate per le visite mediche, ritiene di legarle alla fruizione ed esaurimento di PR e PF, oltre al non detenzione di più di dieci giorni di ferie arretrate, non volendo mitigare tali criteri, laddove i lavoratori, pur avendo fatto regolare richiesta di smaltimento ferie e permessi, non li abbiano visti concessi dall'Azienda.

- WELFARE

Si aderirebbe ad un fondo di solidarietà bilaterale esterno (per il quale il lavoratore sta già pagando in busta paga lo 0.65% di cui lui 0.22%) rinunciando forse, scientemente, alla possibilità di costituirlo internamente ad uso e consumo dei soli lavoratori RAI.

PROFILI E SVILUPPO

Si pianifica una fase transitoria dalla firma del contratto fino al 31 dicembre 2021, tempo che l'Azienda si prenderebbe per pagare con "comodità" l'armonizzazione di tutte quelle flessibilità che pretenderebbe alla firma del contratto:

1 – inserimento di tutti i livelli mancanti in alcune figure professionali.

2 – spostamento al livello 1 dell'apicalità di tutte quelle figure che oggi la prevedono a livello più basso.

Tutto questo renderebbe l'organizzazione lavoro molto flessibile (esuberanti?), allontanando, oltretutto, il 25% (indennità maggiori prestazioni) oggi più vicino per molti lavoratori.

- ITER DIPLOMATO

Rispetto alla piattaforma unitaria del 29/4/2016, che prevedeva l'automatismo di tutte le figure non operaie fino al livello 2, l'Azienda "concederebbe" l'automatismo al livello 3 con molta tranquillità, scaglionando i vari passaggi in un tempo lungo (31/12/2021).

Inoltre l'Azienda continuerebbe a corrispondere l'indennità 8% solo per quegli impiegati oggi al livello 4 che raggiungerebbero il livello 3, di contro lo sposterebbe al livello 2 per quegli impiegati che proverrebbero dagli attuali livelli 5 e 6.

Per l'area quadri l'Azienda non rivaluterebbe neanche di un euro l'indennità di funzione ferma al 1987, sia per i quadri A che per i B (circa 2000 lavoratori).

LIVELLI E MANSIONI

Oltre alla flessibilità richiesta dall'azienda (come sopra), c'è la flessibilità pretesa dai cinque sindacati di unificare le tre figure professionali che hanno quasi niente a che vedere tra di loro: assistenti ai programmi, aiuto regista assistente alla regia e programmatista regista.

Lo SNATER ha in tutti i modi cercato di far capire l'inutilità di questa figura "marmellata" rispetto all'eventuale rientro di appalti e consulenze e il danno che si arreca ai circa 2000 lavoratori interessati. Oltretutto un'Azienda in cerca di risparmi promuoverebbe solo il 35% dei livelli 3 degli attuali programmisti registi al livello 2.

Inoltre l'azienda sempre per risparmiare promuoverebbe nel tempo solo il 30% degli impiegati dal livello 3 al neo inserito livello 2 della figura.

Tempi lunghi (31/12/2021) per le crescite professionali della riclassificazione voluta dall'Azienda anche per: operatori di ripresa, grafico - operatore/animatore, geometra, aiuto regista, regista, documentatore, consulente musicale, arredatore, costumista, organizzatore - ispettore di produzione, assistente ai programmi che nel passaggio del loro livello apicale a livello 1 non avrebbero la certezza, per come è scritto il testo, di mantenere 'ad personam' il 25%.

Nelle testate giornalistiche l'Azienda richiede l'unificazione dei profili di impiegato, assistente ai programmi e documentatore. Non ascoltando lo Snater che chiedeva di svincolare la figura del documentatore e la possibilità di spostare alle reti gli assistenti ai programmi che ne avrebbero fatto richiesta nella fase di start up.

Ma la più grande flessibilità richiesta ai lavoratori RAI sempre per i 10 euro medi all'anno di aumento di cui sopra (nelle radiotelevisioni private sono stati accordati 23 euro/annui!) è senza dubbio il dovere dei dipendenti, anche delle figure non prettamente tecniche, di utilizzare in tutte le loro mansioni le nuove tecnologie senza una certificata formazione.

Riviste nella bozza aziendale, inoltre, nella fase a regime tutte le figure professionali, che risultano molto più scarse e generiche, nelle quali si rischia di non ritrovarsi per mansioni e competenze.

Terminerebbero con questo contratto le due sperimentazioni siglate tre anni fa inerenti all'utilizzo dei c.d "zainetti" e delle "attività di supporto al telegiornale", per le quali verrebbero riconosciute l'erogazione di un compenso di circa 50 euro/mese per le seconde e di circa 15 euro ad uscita per gli "zainetti" (meno di quanto pattuito tre anni fa).

Da notare che per tutti i passaggi di categoria previsti dalla nuova bozza contrattuale, l'Azienda si riserva di escludere i lavoratori, oggetto di valutazioni sfavorevoli professionali da parte della Struttura di appartenenza.

Chiesta dal sindacato e rifiutata dall'azienda l'estensione dell'indennità 8% per tutti gli impiegati, assistenti ai programmi, documentatori delle redazioni e degli uffici di produzione dei CPTV, e delle Sedi Regionali.

Presentata, ma stralciata e messa in calendario per una discussione entro giugno 2018, una proposta di rivisitazione del Premio di Risultato che vedeva il mantenimento del MOL come criterio di riferimento per il raggiungimento della metà del premio, e per l'altra metà alle assenze del lavoratore e alla riduzione delle ferie e dei permessi arretrati.

Tutto questo è ritenuto dallo Snater insufficiente per giudicare adeguata l'ipotesi contrattuale che gli altri sindacati si sono "affrettati" ad accettare.

Lo SNATER, nel pieno rispetto del Testo Unico sulla rappresentanza e degli accordi sottoscritti con le altre OO.SS. firmatarie di Contratto che prevedono che *"Al termine della vertenza contrattuale, il Contratto sarà sottoscritto formalmente dalle segreterie nazionali assistite dalla delegazione contrattuale unitaria previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice;"* chiede che l'ipotesi venga sottoposta con voto certificato al referendum dei lavoratori Rai.

La segreteria nazionale
SNATER