

Piattaforma CCL RAI 2014/2016

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, SNATER, LIBERSIND CONFSAL

IL CONTESTO GENERALE

Il rinnovo del CCL RAI giunge in una fase particolarmente delicata per il settore della Comunicazione. Il cambiamento tecnologico, l'evoluzione di nuove piattaforme, inevitabilmente coinvolgono l'intero Gruppo Rai, ancor di più in un contesto politico ed economico, nazionale e internazionale, di grande incertezza.

L'intero comparto è in movimento e registra anche forti iniziative delle altre "media company" concorrenti, assunte nell'intento di rafforzare la loro posizione di mercato tramite l'acquisizione di operatori di telecomunicazione e fornitori di servizi internet.

L'evoluzione del settore televisivo ha contribuito al consolidarsi di fenomeni di convergenza e innovazione, trainati ulteriormente dall'incremento della diffusione tra il pubblico, di strumenti sempre più sofisticati che, nella maggior parte dei casi, sono idonei a consentire lo svolgimento di molteplici attività, anche in mobilità, accrescendo le possibilità di accesso al mezzo e le occasioni di fruizione.

In tale scenario, la dimensione prevalentemente nazionale della regolamentazione, del settore radiotelevisivo e delle attività di broadcasting, è attraversata dal processo di digitalizzazione dei segnali e dalla "migrazione" di contenuti e servizi offerti, verso modalità trasmissive gestite sul protocollo IP.

A questo si aggiunge la discussione parlamentare sulla Riforma della Rai e dei suoi mezzi di finanziamento pubblico. Preoccupa il fatto che a due anni dai primi provvedimenti in materia da parte del Governo, non si sia giunti ad una regolamentazione dell'intero settore, che ancora oggi non si sia definita la concessione di servizio pubblico per la Rai in scadenza a maggio 2016 e che persista una incertezza temporale e quantitativa riguardo le risorse a disposizione della Rai a poche settimane dalla fine dell'anno.

Un valore importante per la RAI non soltanto in termini patrimoniali è rappresentato dall'apporto delle Sedi Regionali. Vogliamo rimettere al centro della trattativa contrattuale le attività e le richieste dei Lavoratori e delle Lavoratrici di tutta L'Italia, a tutela del perimetro aziendale e del legame imprescindibile con il Territorio, vero servizio pubblico, per una visione di progetto industriale che superi l'attuale normativa di legge secondo la quale il Servizio Pubblico regionale verrebbe ridotto ad una mera attività di presidio redazionale.

Opportuno sarebbe rilanciare le sedi regionali anche attraverso produzioni che vadano oltre l'informazione regionale. Inoltre, in un quadro di evoluzione del sistema informativo, importante sarebbe la realizzazione di un Canale nazionale dedicato ai temi del territorio.

Per questo motivo abbiamo deciso di presentare una piattaforma puntuale nel sostenere tutti i temi più rilevanti della parte normativa, che ci consenta di avviare un confronto per la realizzazione di un contratto RAI che trovi nel secondo livello di contrattazione uno strumento esaustivo per seguire esigenze specifiche e dare risposte economiche e professionali aggiuntive e che nel tempo porti ad un unico contratto di Gruppo.

Già nell'articolato contrattuale 2010/2013 si erano raggiunte intese tra le parti dirette alla riduzione dei costi esterni, all'abbassamento dei compensi, di collaborazioni e conduzioni esterne, all'internalizzazione delle produzioni sino alla riduzione ad una soglia fisiologica degli appalti. Preso atto della parziale riuscita di tale progetto, ascrivibile all'azienda, l'attuale piattaforma non può fare altro che rafforzare tale processo evolutivo, aggiungendo l'esigenza di una ancor più chiara regolamentazione del mercato del lavoro, delle figure professionali e del controllo nell'utilizzo di appalti.

In questo contratto è quindi importante trovare soluzioni definitive per tutto il percorso avviato con l'accordo del 2008 e sue modifiche sui lavoratori a Tempo Determinato, trovare una regolamentazione del lavoro "atipico" con un percorso che, prendendo spunto da quanto è in via di discussione tra le parti, porti tali lavoratori ad accedere a contratti subordinati, con la prospettiva di una stabilizzazione o, comunque, per coloro che sono genuinamente autonomi, di avere tutele salariali e normative in una logica inclusiva.

Vanno ripristinati nel Contratto Collettivo di Lavoro quelle tutele sul licenziamento individuale e collettivo che il Job Act ha ridotto fortemente.

Necessario che si identifichino, alla luce delle scelte politiche sull'assetto aziendale e della "riforma della Rai", strumenti diretti alla difesa del perimetro aziendale e alla tutela dei lavoratori dell'intero Gruppo Rai. Richiamando per i lavoratori delle aziende consociate, Rai Way, Rai Com e Rai Cinema, l'opzione del rientro nella capogruppo in caso di crisi o di cessione della proprietà a terzi.

Piattaforma CCL RAI 2014/2016

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, SNATER, LIBERSIND CONFSAI

Più volte si è parlato di rilancio della Radiofonia ma in buona sostanza pochi sono stati gli interventi se non si considerano le iniziative attuate per la contrazione della spesa per le risorse.

L'impegno e la sperimentazione della distribuzione del segnale su altre piattaforme sono molto lontani rispetto alla revisione dell'organizzazione della Produzione, dell'upgrade tecnologico degli studi e del personale, senza dimenticare la cura necessaria per gli impianti di trasmissione per i quali era stato previsto un impegno aziendale di ristrutturazione e manutenzione.

Indispensabile, alla presentazione del nuovo Piano Industriale, avviare un confronto che abbia attenzione a tutte le aree aziendali, provando a ricostruire un progetto comune di tutto il Gruppo Rai dove si esaltino le sinergie e le professionalità presenti in tutta l'azienda.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Come già definito nei testi sottoscritti a luglio e settembre 2015, gli Accordi in materia di rappresentanza sottoscritti da OO.SS., Rai e Unindustria-Confindustria sono parte integrante del testo contrattuale, conseguentemente la quota delega sindacale riportata in contratto sarà dell' 1% della retribuzione (minimo e contingenza).

In tale nuovo scenario il sindacato intende identificare con maggiore chiarezza le materie proprie dei diversi livelli relazionali, al fine di dare piena attuazione all'accordo sulla rappresentanza.

Per il rinvio espresso nel testo sulla rappresentanza, nel nuovo testo contrattuale andranno individuate le sanzioni per l'azienda nel caso in cui vi fosse il mancato rispetto degli accordi sindacali o la mancata applicazione dei termini contrattuali, così come previsto nel T.U..

Va rivisto il regime dei permessi per le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare:

- si reputa necessario un confronto annuale da tenersi a livello nazionale alla presenza dell'intero Coordinamento Nazionale, da svolgersi entro il mese di settembre, sulle materie definite all'Art. 1 del CCL Rai e per quanto stabilito in materia di appalti all'Art. 12 dello stesso CCL.
- Confronti periodici su materie che riguardano il mercato del lavoro e l'organico.
- Sul Diritto di Sciopero:
 1. All'Art. 4 dell' Accordo va aggiunto il punto *h* "in riferimento a quanto stabilito dalla norma, relativamente al diritto di informazione nei confronti dell'utenza, l'azienda trasmetterà nella giornata di sciopero, in testa ai telegiornali e radiogiornali nazionali e regionali (a seconda del livello di mobilitazione) definiti all'Art. 4 (prestazioni indispensabili), un breve comunicato sindacale delle OO.SS., firmatarie del CCL che hanno indetto lo sciopero.
 2. Revisione e aggiornamento dell'accordo sui settori rientranti nelle previsioni della legge 146/90.

Appalti

Va esplicitato ulteriormente che l'azienda si deve impegnare alla riduzione quantitativa e qualitativa degli appalti che devono essere utilizzati solo dopo aver saturato il personale interno a TI e a TD.

- Indispensabile il superamento delle gare d'appalto a "massimo ribasso"
- L'azienda deve avere l'obbligo a fornire informazioni dettagliate alle OO.SS. a livello nazionale e locale in merito alle esternalizzazioni con preventivi di spesa alla presentazione dei palinsesti (e comunque entro e non oltre il mese di settembre) e a consuntivo con conseguenti sanzioni di mancato rispetto.
- Inserimento nei contratti d'appalto di servizi le clausole sociali, individuando:
 1. la continuità dei lavoratori a cambio d'appalto.
 2. il contratto nazionale di riferimento.
 3. i costi relativi alla sicurezza sul lavoro.

Reclutamento

Perfezionamento della disciplina per il reclutamento del personale, delle procedure e dei percorsi selettivi che s'ispirino a principi di imparzialità, trasparenza e semplificazione, per verificare il possesso delle competenze professionali e attitudinali richieste.

Formazione

La commissione formazione definisce, entro il mese di settembre di ogni anno, il piano formativo generale, nell'ottica della valorizzazione delle singole risorse umane affinché l'apporto formativo costituisca parte integrante e certificata della professionalità del lavoratore.

Piattaforma CCL RAI 2014/2016

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, SNATER, LIBERSIND CONFSAL

L'aggiornamento professionale di tutto il personale deve rappresentare una delle priorità di un'azienda che vuole competere su un mercato complesso, ad alto contenuto tecnologico e professionale.

Va posta una grande attenzione alla formazione dei neoassunti e degli apprendisti, non solo per fornire un'adeguata preparazione professionale, ma anche per una valutazione d'impegno trasversale alle aree funzionali dell'azienda, al fine di individuarne la migliore collocazione.

In tema di valorizzazione e formazione delle risorse, il Sindacato ritiene che la formazione continua sia la leva essenziale per il potenziamento del know-how e della competitività dell'Azienda. In questo ambito, l'accrescimento del grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori sono elementi decisivi, nonché fondamentali fattori di sviluppo delle competenze. Si ritiene perciò necessario un maggiore coinvolgimento del Sindacato nelle politiche aziendali inerenti la formazione, proprio per innescare questo circuito virtuoso.

Sviluppo professionale - Mobilità interna – job posting

Il riconoscimento del merito deve ispirarsi a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, ed utilizzare sistemi di misurazione delle competenze professionali, organizzative e degli obiettivi raggiunti, che consentano di riconoscere e premiare i migliori.

Lo sviluppo delle posizioni dovrà realizzarsi sulla base di procedure che terranno conto delle esperienze professionali acquisite, dei titoli di natura culturale, dell'esito dei percorsi di formazione attestanti l'accrescimento delle conoscenze, dell'impegno certificato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si chiede l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica per la definizione di principi metodologici, criteri e procedure i cui lavori dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2016.

Nella prospettiva di costruire rapporti di lavoro improntati sempre di più a regole certe e trasparenti, si ritiene indispensabile fissare un quadro di regole fondamentali e condivise per i trasferimenti volontari del personale. A tale proposito, il "Job posting" dovrà essere lo strumento unico adeguatamente finanziato per definire la mobilità orizzontale, ferme restando le esigenze personali dei lavoratori.

La comunicazione di job Posting, dovrà essere pubblicata via intranet ai lavoratori almeno 15 giorni prima della definizione della selezione, contestualmente andrà inviata comunicazione alle OO.SS. Nazionali.

Il job posting, esprimendo un'esigenza primaria dell'azienda, dovrà prendere in considerazione tutti coloro che faranno domanda avendo caratteristiche professionali adeguate al profilo richiesto, senza alcun vincolo pregiudiziale di appartenenza a strutture o di sostituzione numeriche.

L'azienda dovrà pubblicare, sempre via intranet, i partecipanti al job posting ed infine coloro a cui sarà assegnato il ruolo. Ai lavoratori che non avranno superato l'accertamento verrà data comunicazione con le motivazioni per iscritto della avvenuta esclusione, fermo restando l'esercizio di opposizione da parte delle OO.SS.

Il job posting, essendo strumento attivo che deve facilitare il rientro in Rai di lavorazioni più o meno pregiate, dovrà prevedere la formazione del lavoratore selezionato, in affiancamento alla lavorazione che si intende far rientrare.

MERCATO DEL LAVORO

Contratti a tempo determinato rientranti negli Accordi di Bacini A e B

Visti gli impegni delle parti, assunti con l'accordo del 2008 e successive modifiche, a procedere ad una progressiva stabilizzazione degli aventi diritto, visto il quadro normativo in forte cambiamento, il sindacato rivendica, per ottemperare agli impegni presi, di definire nell'ambito del rinnovo contrattuale tutele individuali e collettive relative al licenziamento senza giusta causa.

Crediamo questo sia un impegno etico delle parti, per dare piena tutela a quei lavoratori che hanno atteso in anni di precariato, senza promuovere ricorsi legali, un contratto a tempo indeterminato pienamente tutelante.

Questo, dovrà comportare la conclusione di un processo avviato nel 2008, riportando per la durata e le forme di utilizzo del contratto a tempo determinato alla normativa vigente.

Va mantenuto, in CCL, quanto stabilito negli Accordi di bacino rispetto alla percentuale di contratti utilizzabili nel corso dell'anno con la media nazionale dell'8% dei contratti a tempo indeterminato.

Lavoratori atipici

Per definire una politica inclusiva e di tutele, nell'ambito del CCL Rai va inserito un percorso che identifichi la costituzione di un bacino di lavoratori ex partita iva trasformati a tempo determinato, con regole trasparenti che conducano questi lavoratori ad una stabilizzazione a tempo indeterminato in tempi certi, identificando contemporaneamente, per i lavoratori genuinamente atipici la definizione di diritti, tutele normative e salariali.

La finalità è quella di far emergere i contratti non genuini, dare diritti a coloro che nell'ambito delle attività aziendali mantengono un contratto non subordinato e, nel complesso, regolare l'utilizzo di tipologie distinte da quelle definite in contratto collettivo, per mettere in sicurezza il lavoro subordinato.

Part time

Rendere tale forma di lavoro accessibile sia per un periodo a termine, sia in via definitiva. Superamento dell'attuale rigidità nella concessione di part time e sua riconversione in alcuni settori aziendali, avendo attenzione alla condizione familiare, alle questioni di salute, alle esigenze di studio, tenuto conto del nuovo quadro normativo.

DIRITTI E TUTELE

Politiche per i giovani e la maternità

Il sindacato intende promuovere lo sviluppo di un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa tra le Parti, fondata sulla progressione sociale dei giovani, attraverso l'incentivazione di forme di lavoro che garantiscano lo sviluppo della conoscenza, la stabilità occupazionale ed il potenziamento del potere d'acquisto sociale ed economico, individuando i seguenti orientamenti programmatici:

- Astensione obbligatoria per maternità, integrata sino al 100% della retribuzione.
- Le donne in gravidanza non dovranno svolgere turni notturni.
- Astensione facoltativa, entrambi i genitori potranno fruire dell'astensione facoltativa, per un massimo di sei mesi ciascuno e per un massimo di 10 mesi complessivi, sino al dodicesimo anno del bambino.
- L'indennità prevista al 30% sarà integrata dall'azienda sino al 50% della retribuzione, fermo restando l'integrazione del 1 mese che rimane integrato al 90% se richiesto in continuità con i mesi di maternità obbligatoria.
- La legge 228/2012 e sue modifiche hanno stabilito la possibilità, da parte di entrambi i genitori, di poter frazionare in ore il congedo parentale. La comunicazione del permesso dovrà pervenire alle strutture aziendali predisposte 2 giorni prima, nella richiesta si dovrà indicare anche la durata del permesso.
- I periodi di maternità non possono essere esclusi dai conteggi per la maturazione del P.d.R. e di qualsiasi altro istituto contrattuale.
- Nella revisione dell'istituto si terrà conto della nuova normativa.
- Agevolare l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro e delle professioni, concorrendo al rafforzamento del potere d'acquisto della retribuzione ed allo sviluppo di politiche tese a garantire un approccio equo e sostenibile alla relazione tra "famiglia, giovani e lavoro".
- Adeguare le previsioni contrattuali e favorire maternità e la cura dei figli per entrambi i coniugi.
- Sperimentare servizi o iniziative di welfare per la creazione di condizioni privilegiate per l'accesso al credito (come ad es. mutui per l'acquisto prima casa o prestiti con piani di rientro flessibili), a sostegno in particolare del reddito per le giovani famiglie, delle giovani famiglie monoparentali, dei giovani che si trovino ad affrontare momenti o situazioni di particolare disagio.
- Incrementare la coesione sociale riducendo il gap generazionale esistente tra i dipendenti. A tale riguardo, in linea con gli sviluppi normativi in materia, potrà essere valutata l'adesione al Patto di solidarietà tra generazioni, prevedendo, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 58 anni in correlazione con l'assunzione con contratto di lavoro part-time di giovani inoccupati o disoccupati.
- Individuare e valorizzare laureati ad alto potenziale di crescita che ricoprono ruoli o svolgono attività lavorative al di sotto delle proprie effettive capacità professionali.
- Sviluppare strategie di gestione per giovani con particolari requisiti professionali per attivare percorsi di mobilità interna, per mezzo di una formazione specialistica che offra maggiori opportunità di crescita professionale.

Aspettativa

Il punto 2 dell'Art 21 va così modificato:

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall' art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e gli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché per i portatori di handicap, parenti i affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi familiari si intendono le fattispecie riportate all'art. 2 del d.m. 21 luglio 2000, n. 278.

Permessi matrimoniali

Attuazione delle pratiche già consolidate in alcune aziende e/o settori relative alla estensione di tutele e diritti civili.

Malattia

Nel computo dei limiti della conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- tutte le terapie salva vita;
- i periodi di assenza continuativa superiore ad un mese , entro il limite complessivo di 90 giorni;

La malattia bambino sarà concessa, nei primi 3 anni del bambino, senza limiti di durata (con contributi figurativi). Per farne richiesta sarà sufficiente la presentazione del certificato medico e l'autocertificazione che attesti la genitorialità ed il certificato medico. Superati i 3 anni sino agli 8, saranno a disposizione 5 giorni di malattia bambino l'anno per ogni genitore (con contributi figurativi), sempre dietro presentazione di certificato medico e autocertificazione di genitorialità.

Permessi legge 104/92

Rivedere i termini del preavviso per la richiesta, con particolare attenzione ai lavoratori che rispondono a lavoro su turni con breve preavviso, in caso di concomitanza della richiesta di permesso per l'intero turno coincidente con R.O. va inserita la possibilità di spostare R.O. in altra giornata settimanale.

Art. 17 Diritto allo studio

Il lavoratore che comproverà con documentazione la sessione di esame, avrà diritto a permessi retribuiti per il giorno dell'esame più i due giorni antecedenti per la preparazione. Inoltre il lavoratore studente avrà diritto a 150 ore annuali di permesso retribuito per poter seguire le lezioni universitarie o per poter conseguire titoli di studio che abbiano attinenza al lavoro.

Contestazioni disciplinari

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 24, 5, della legge 223/91.

Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

Art. 11 eliminare contratto d'inserimento.

PARI OPPORTUNITA' E ISTITUTI SOCIALI

Commissione pari opportunità

Vanno inseriti in contratto i riferimenti dello statuto e modalità operative della Commissione che dovrà usufruire, per le sue riunioni, dei permessi sindacali a carico aziendale. Riguardo alle necessità di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, il sindacato chiede all'Azienda di promuovere congiuntamente, attraverso accordi, azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, promuovendo e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa.

Istituti di natura sociale

(attività ricreative, culturali e sportive, assistenza sanitaria, previdenza complementare)

Appartengono alla consolidata cultura aziendale. Nel tempo questi strumenti hanno subito una serie di trasformazioni legate all'esigenza di soddisfare i diversi bisogni conseguenti all'evoluzione del contesto sociale italiano.

Il Sindacato, pertanto, riconferma la rilevanza e la natura qualificante per l'intero Gruppo RAI dell'assetto di welfare aziendale garantito e articolato su ARCAL, FASI e CRAIPI, che andranno rinnovati.

Sulla traccia di quanto già riportato nell'accordo sulla rappresentanza , tutte le OO.SS firmatarie chiedono all'azienda di sottoscrivere un progetto di rilancio per estendere la qualità delle tutele, dell'assistenza avendo attenzione ai giovani alle donne e a tutti i soggetti più deboli, in una logica di inclusione.

REVISIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI, INQUADRAMENTI E MODELLI PRODUTTIVI

Dopo anni di fermo nell'evoluzione delle figure professionali, solo parzialmente modificate nell'ambito dell'ultimo rinnovo contrattuale, riteniamo che alla luce della evoluzione tecnologica e produttiva, in questa rinnovazione contrattuale si debba agire con profondità e con completezza.

In questo contesto le competenze trasversali sono strategiche in un processo di ammodernamento alla luce delle nuove attività da svolgere ed in funzione dei nuovi modelli produttivi, diventa quindi indispensabile rivedere le figure professionali delle diverse aree aziendali ed i relativi modelli produttivi.

È nostra volontà coniugare qualità del prodotto, riconoscimento professionale, formazione e efficienza.

Un progetto di tale complessità deve necessariamente approntare una revisione dei modelli produttivi, condizione indispensabile per poter ridurre i costi senza svilire le professionalità presenti in azienda.

Figure professionali e percorsi di carriera

Vanno fatte tre operazioni sulle figure professionali:

1. ammodernamento di alcune di esse, attraverso la ridefinizione delle attività da svolgere e l'utilizzo di nuovi strumenti.
2. l'introduzione di nuove figure professionali, alcune delle quali esistono nella prassi nominalmente, ma che non hanno una chiara identità contrattuale.
3. definire l'attività delle figure professionali anche in relazione alla complessità della attività e ai modelli produttivi.
4. vanno definiti strumenti di governo condiviso della polivalenza e della mobilità professionale.

Crediamo che l'introduzione di nuove figure professionali più attuali nelle aree editoriale, produzione e organizzazione rendano più dinamico ed efficiente il sistema in un contesto di chiaro riconoscimento di ruoli, competenze e crescita professionale.

È assolutamente necessario individuare un modello univoco di progressività categoriale che punti ad omogeneizzare la miriade dei diversi trattamenti in azienda per combinare la crescita professionale, la successiva specializzazione e l'insieme organico di riferimento.

Crediamo che la specializzazione sia lo strumento essenziale per poter parlare di prodotti di qualità e per respingere l'utilizzo abnorme dei contratti esterni soprattutto per i prodotti di prima serata.

Va sciolto il nodo del Responsabile Unico del Procedimento REC RUP DEC definendo competenze e responsabilità e inquadramento anche regolamentando le voci di indennizzo economico e normativo per gli incarichi professionali e le attività aggiuntive.

Con tale dicitura si identifica una specifica mansione che deve essere attribuita a specifiche figure professionali e livelli inquadramentali. Tali figure professionali dovranno avere adeguata formazione e copertura assicurativa.

La complessità della materia obbliga le parti a definire un ambito il più ristretto possibile, consentendo processi trasparenti, con una chiara responsabilità dei soggetti incaricati e con riconoscimenti economici adeguati.

Percorsi di carriera

In riferimento alla situazione dell'attuale impianto classificatorio, per rispondere in modo più adeguato e aderente all'evoluzione dei modelli organizzativi occorre introdurre delle innovazioni tenendo conto sempre di più delle nuove competenze dei lavoratori e della polifunzionalità sempre più diffusa.

A tale riguardo si richiede di esaminare l'attuale struttura della classificazione al fine di:

- introdurre più precisi criteri di sviluppo di carriera di una medesima figura professionale sui diversi livelli di inquadramento (passaggi automatici e passaggi selettivi);
- valorizzazione e regolamentazione della polifunzionalità, attuabile su specifiche figure professionali, anche attraverso percorsi di formazione specifica;
- identificazione e collocazione nella classificazione di eventuali nuove figure professionali, anche in funzione dell'avvento del digitale e dell'ulteriore sviluppo di utilizzo di nuove piattaforme tecnologiche.

Va reimpostato l'iter dedicato ai lavoratori laureati e a quelli diplomati. Identificando chi, grazie al proprio titolo di studio, conseguito anche successivamente all'assunzione, fornisce alla Rai un miglioramento delle proprie competenze nella mansione che svolge o a cui sarà assegnato. Di contro l'iter del laureato non potrà essere attuato se non per specifiche posizioni conseguite a seguito di apposita selezione.

Piattaforma CCL RAI 2014/2016

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, SNATER, LIBERSIND CONFSAL

Vanno inserite, per i livelli più bassi, automatismi che consentano una crescita senza sanatorie o scelte discriminanti, superando il livello 9.

Alte professionalità/Area quadri

Alle misure da adottare per conseguire la semplificazione e l'apprezzamento dell'attuale sistema di classificazione vanno affiancate quelle necessarie per valorizzare le posizioni contrassegnate da particolare responsabilità e/o professionalità.

Si tratta, in sostanza, di fornire risposte contrattuali a posizioni di lavoro a cui è richiesta una conoscenza particolarmente elevata delle attività che fanno capo al processo lavorativo, capacità di coordinare e gestire unità e moduli organizzativi complessi, attitudine a favorire la circolarità ed il costante aggiornamento della informazione nonché una disponibilità a proporsi come riferimento in grado di fornire consulenza e/o attività anche di natura specialistica.

Adeguamento dell'indennità di funzione secondo il criterio dell'accordo esistente e mai applicato.

Avviamento ed accertamento professionale e job posting degli F in caso di posizioni F Super liberatesi a seguito incentivazioni ed esodi.

Ripresa dell'accordo del 1995 che ha istituito tale figura professionale, condivisione del modello MBO, definire le modalità per condividere ulteriori percorsi di crescita.

Quadro B

Incremento dell'indennità quadro.

Sedi regionali

L'azienda deve procedere ad investimenti di risorse, la complessità dell'attività e la progressiva uscita del personale sta comportando un aggravio di lavoro in straordinario. In relazione all'evoluzione tecnologica e alla caratterizzazione delle sedi regionali, sarà necessario stabilire una chiara e specifica regolamentazione delle figure professionali, percorso di carriera, attività da svolgere e modelli produttivi, attribuendo, anche per le modalità con cui si lavora da anni, un riconoscimento economico definito e stabile per l'attività complessa che molti svolgono.

Bilinguismo e minoranza linguistiche

Sottoscrizione di un accordo quadro in linea con i dispositivi di legge di riferimento per la tutela della cultura delle minoranze linguistiche nel territorio italiano, attraverso un rafforzamento dei servizi offerti dalle Sedi regionali in convenzione con gli Enti Locali e Nazionali. Attenzione ai modelli produttivi e alla complessità della funzione svolta.

Rai Way

Vanno rivisti complessivamente i modelli produttivi e figure professionali, in un quadro di evoluzione del modello contrattuale, consolidando nell'ambito del secondo livello di contrattazione le specificità dell'azienda.

PARTE ECONOMICA

Richiesta Economica

La richiesta d'incremento risente del rallentamento dell'economia e dei bassi tassi d'inflazione, nonostante questo, anche alla luce di una se pur leggerissima ripresa e l'impegno della banca europea nell'aumentare la disponibilità di liquidità, il valore complessivo del rinnovo dev'essere in linea con quanto è stato definito negli anni passati.

La scelta innovativa è quella di costruire una piattaforma che articola la rivendicazione salariale su due livelli di contrattazione.

Questo per rispondere all'esigenza di recuperare valore sulla produttività, liberare risorse sulle progressioni di carriera, sui riconoscimenti professionali, nella costituzione, attraverso la riarticolazione della struttura salariale, degli effetti della riduzione di imposizione fiscale, di metter mano alla iniqua condizione che vivono i lavoratori assunti dopo il 1995, senza dimenticare i valori che si esprimono attraverso l'acquisizione di diritti e tutele (permessi, aspettativa, diritto allo studio etc).

Livelli Parametrali di Riferimento ed EDR del CCL 07.02.2013

Per qualunque erogazione o incremento retributivo si considera come livello di riferimento il LIVELLO 4 per tutti i lavoratori assunti fino al 6 aprile 1995 ed si considera invece come livello di riferimento il LIVELLO 6 per tutti i lavoratori assunti dopo il 6 aprile 1995, inoltre esclusivamente per questi ultimi lavoratori, l'EDR stabilito nel CCL del 7.02.2013 sarà conglobato nei minimi di retribuzione, con tutti gli effetti di trascinamento degli istituti contrattuali.

Piattaforma CCL RAI 2014/2016

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL TELECOMUNICAZIONI, SNATER, LIBERSIND CONFSAI

Primo Livello di Contrattazione

Per il triennio del CCL Rai (2014/2016), la richiesta è di 95 euro al 4° livello intermedio.

Per ridurre l'effetto di diversificazione salariale, costituito con il congelamento degli scatti nel 1995, per i lavoratori che sono stati assunti a partire dal 6 aprile 1995, la scala parametrica vede l'incremento intermedio non al 4° livello ma al 6° livello.

Questo dato, riprodotto su ogni rinnovo del contratto nazionale di lavoro produrrà una riduzione della forbice salariale tra vecchi e nuovi lavoratori, impegno preso dall'azienda nella lettera allegata alle OO.SS. nell'Accordo del 4 luglio 2013.

Secondo Livello di Contrattazione

Per il secondo livello di contrattazione, vigenza 2015/2017, la richiesta economica è di 500 euro di una tantum, al 4° livello intermedio (6° per i post 6/4/1995) a copertura dell'anno 2014 ed a recupero di quanto non distribuito in forza del pareggio di bilancio 2013.

Aumento del massimale del Premio di Risultato a 1850 euro al 4° livello parametrico (6° livello per i post 6/4/1995) da identificare con parametri che tengano conto dell'ebitda (depurato anche da qualsiasi prelievo forzoso derivante anche da riasseti normativi in vigenza di premio) e ulteriori parametri che individuino la reale produttività dei lavoratori. Superamento del meccanismo ON/OFF ed introduzione di una tabella progressiva.

I parametri dovranno essere stabiliti con vigenza triennale e l'azienda dovrà dare comunicazione della previsione nel mese di settembre di ogni anno.

Straordinari, Maggiorazioni, Indennità e Orari di Lavoro

Per una riforma complessiva del sistema della retribuzione è nostra volontà muoverci su 4 direttive:

- 1) Riconoscere, con un sistema di forfettizzazione, l'estrema disponibilità e flessibilità dei lavoratori turnisti e che svolgono mansioni altamente professionali e faticose in giornate ed in orari disagiati.
- 2) Aumentare i picchi economici derivanti dal disagio reale.
- 3) Costruire un sistema dei turni ciclico (ove non previsto) che consenta una equa distribuzione del disagio e del salario, con previsione a sei mesi (esclusi i settori che rispondono a produzioni estemporanee o poco prevedibili e/o quei reparti in cui la turnazione ciclica non costituirebbe un miglioramento nella vita dei lavoratori), che andrà necessariamente concordato in sede locale tra Rai e Rsu se necessario coadiuvate dalle OO.SS. territoriali.
- 4) Omogeneizzare i trattamenti e la fruizione dei diversi istituti contrattuali per tutti i lavoratori indipendentemente dai settori di appartenenza (ad esempio trattamento della sesta giornata).

L'organizzazione del lavoro, il sistema produttivo e la struttura dei turni comporta un disagio per la vita dei lavoratori, costretti a sottostare a continue variazioni per assecondare le attività aziendali, per questo riteniamo opportuno individuare un modello che contempli una flessibilità in entrata ed in uscita per tutti i lavoratori.

In particolare va superato il POH, introducendo una flessibilità in entrata ed in uscita con la quadratura delle 39 ore settimanali, per tutti coloro a cui non si applica l'art. 35 (indennità maggiori prestazioni).

Inserimento mancata limitazione oraria (art.34 comma B) anche per i lavoratori delle Sedi Regionali.

Banca ore permessi

In linea con il progetto di revisione della gestione dei tempi di lavoro, è nostra volontà costituire la banca ore del lavoro, strumento che dovrebbe raccogliere le ore dirette alla "riduzione dell'orario di lavoro", di cui all'Art. 17, punto 6, al punto 7, orario eccedente le 4 ore di cui all'art. 15, punto 2, definendo che dopo i 24 mesi, in caso di mancata fruizione, saranno retribuite con le competenze di dicembre.

Trasferte

Ridefinire un sistema di forfettizzazione giornaliero.

Il tempo di viaggio è da considerarsi nell'orario di lavoro.