

SLC - CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTEL - CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM – UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
FNC – UGL	Federazione Nazionale Comunicazioni
SNATER	Sindacato Nazionale Autonomo Telecomunicazioni
LIBERSIND- CONFSAL	Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Piattaforma rinnovo CCL RAI

Questa stesura della Piattaforma è stata redatta dalle Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFSAL. Questa versione verrà sottoposta prima al passaggio preventivo della Delegazione Contrattuale e, successivamente, al confronto assembleare con le Lavoratrici e i Lavoratori, per le eventuali integrazioni fino ad arrivare alla presentazione ufficiale.

Com'è previsto dal testo unico, le Segreterie Nazionali hanno provveduto a disdettare il CCL 2019/2022, avviando il periodo di vacanza contrattuale; resta inteso che sino alla rinnovazione del CCL 2023/2025 rimane in vigore il contenuto del CCL sottoscritto il 9 marzo 2022.

PIATTAFORMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO RAI 2023/2025

In un contesto globale attraversato da profondi cambiamenti, il comparto radio-televisivo tradizionale è in piena trasformazione. Sotto la spinta dei cambiamenti tecnologici, della veicolazione dei contenuti attraverso la rete (fibra e presto banda larga 5G), la RAI si trova ad operare con una concorrenza sempre più spietata, sia da parte dei media tradizionali che delle piattaforme streaming.

E', infatti, ormai evidente come il mercato della televisione generalista sia costretto a operare in uno spazio sempre più ristretto. Nel 2021 il 46% della

raccolta pubblicitaria è stata appannaggio dei contenuti diffusi tramite Internet, superando la TV, ferma al 40%. Appare quindi consolidata la tendenza che vede i ricavi e le quote di mercato pubblicitario degli operatori tradizionali sempre più erosi dagli OTT, a cui si aggiungono, nel caso di RAI, dannosi interventi legislativi in materia di riduzione dell'affollamento pubblicitario, contenuti nel TUSMA (Testo unico dei servizi media audiovisivi), che sembrano creati appositamente per penalizzare la raccolta pubblicitaria della televisione pubblica.

In questo contesto, la situazione in cui versa il Servizio Pubblico Radiotelevisivo e Multimediale desta più di una preoccupazione.

In attesa del nuovo Contratto di Servizio, ancora fermo alle linee guida, la mancata realizzazione del Piano Industriale ed Editoriale, anch'esso fermo alla fase degli annunci, aggrava le incertezze sul futuro della più grande Azienda culturale del Paese.

A tutto questo va aggiunta la mancanza di certezze sulle risorse finanziarie.

Se il Dicastero dell'Economia, opportunamente sollecitato da queste OO.SS., ha sciolto i dubbi sul Canone in bolletta, che rimarrà per almeno tutto il 2023, manca però ancora una progettualità legislativa su come assicurare risorse certe per garantire alla RAI la capacità di far fronte ai propri obblighi di Servizio Pubblico.

In termini organizzativi e produttivi, la nuova Organizzazione per Generi, che ha sostituito quella delle Reti, non solo non sembra aver favorito quel salto di qualità annunciato ma, al contrario, sembra aver incrementato il ricorso agli appalti esterni e prodotto un aumento smisurato dei costi.

Una disorganizzazione strisciante, a cui sembra che RAI stia rispondendo con dei tagli lineari ai budget della programmazione, che, temiamo, avrà profonde ricadute sulla qualità dei programmi e sui relativi ascolti.

A questo si aggiungono ulteriori incognite che colpiscono altrettanti rami di attività o società del Gruppo.

In primo luogo, mancano certezze sulla missione e sul ruolo delle Sedi Regionali.

Un vuoto che emerge anche nel dibattito sul Contratto di Servizio, dove ci sono solo dei timidi accenni relativi a questo caposaldo del Servizio Pubblico, col

risultato che RAI ha ridotto ulteriormente la propria propensione a investire nelle Sedi Regionali. A rendere più fumoso il quadro interviene anche il piano immobiliare presentato, che prevede le dismissioni di alcuni immobili delle Sedi, senza che, però, emerga chiaramente quale possa essere il disegno d'insieme per favorire una attività efficace della RAI nel territorio.

Sempre in tema di mancanza di certezze, ancora più oscuro è il destino di RAIWAY che, dietro ai proclami di una non meglio identificata valorizzazione, sembra ormai destinata alla ulteriore parziale vendita, o nella migliore delle ipotesi, ad una fusione con EITOWERS.

Un'operazione di cui ancora non sono stati resi noti i dettagli, completamente assenti anche dalle linee guida del Piano Industriale. L'unico fine di questa operazione sembra essere quello di fare cassa, per dare una boccata d'ossigeno ai disastri conti del Gruppo RAI, che segnano *una esposizione finanziaria* per oltre 550 milioni di euro.

In questo contesto, le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFSAL, in occasione del rinnovo del contratto per gli anni 2023-2025, si prefiggono i seguenti obiettivi.

Nell'ambito delle risorse economiche e finanziarie (Canone e Pubblicità), il Sindacato farà la propria parte nel sensibilizzare la Politica e la società civile sulla necessità di dotare RAI di risorse certe e stabili, anche per garantirne l'indipendenza e il pluralismo, allentando il controllo che i Governi di turno esercitano di fatto sull'Azienda.

Riguardo agli scenari industriali, bisognerà vigilare sulle decisioni dell'Esecutivo e del CdA RAI relativamente all'assetto societario di RAI WAY, Azienda strategica per l'esercizio del Servizio Pubblico.

Sulle Sedi Regionali il Sindacato propone prioritariamente di rilanciarne una centralità che sia nei fatti e non a parole, rafforzando l'informazione di prossimità, e attivando sinergie con le testate giornalistiche e con i programmi di approfondimento e intrattenimento. Questo potrebbe essere un modo per rendere più facili gli investimenti in mezzi, tecnologie e personale ormai non più procrastinabili e a cui l'Azienda ha rinunciato da anni.

Per quanto riguarda i contenuti digitali, sebbene RAI PLAY sia certamente migliorata in questi anni, c'è ancora molto da fare per rendere questo servizio competitivo rispetto alla *concorrenza*. Si dovrà lavorare per migliorare la qualità

e la fruizione dei prodotti, che dovranno essere non solo la riproposizione di cose già trasmesse, ma prodotti originali, pensati in particolare per il pubblico giovane.

In termini organizzativi, il Sindacato ha già espresso perplessità sul nuovo assetto per Generi, anche a causa delle sovrapposizioni di competenze che si stanno creando fra le diverse Direzioni.

In ambito editoriale si deve riportare l'ideazione e la creazione dei programmi all'interno, ricorrendo meno ai format e ai programmi comprati all'esterno.

Si dovrà anche razionalizzare l'offerta della programmazione sportiva, garantendo al cittadino che paga il canone il diritto di vedere, in chiaro e gratuitamente, i più importanti appuntamenti sportivi, anche al fine di favorire un calmieramento dei costi dei diritti, favoriti dalla concorrenza delle piattaforme streaming.

Anche per questo, si dovrà assicurare un costante adeguamento tecnologico e una formazione costante del personale.

Tutti obiettivi imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi previsti dal Contratto di Servizio. Migliorare l'offerta informativa, i contenuti culturali e i programmi di intrattenimento, è un preciso dovere del Servizio Pubblico, che, è importante ricordarlo, bene ha agito durante la Pandemia, aiutando il Paese a superare quei drammatici mesi di lockdown.

Fondamentale, a questo proposito, sarà monitorare le attività che si realizzano all'esterno dell'Azienda, sia sul piano degli appalti che dell'acquisto di prodotti chiavi in mano da società di produzioni esterne.

Il Sindacato lavorerà per favorire le reinternalizzazioni delle attività di pregio a favore delle professionalità interne ma, parimenti, lavorerà anche per assicurare parità di diritti e di retribuzione a favore dei lavoratori e delle lavoratrici degli appalti, con l'obiettivo di ridurre il dumping salariale che rischia di mettere fuori mercato i lavoratori RAI.

In questo contesto, anche i modelli organizzativi e produttivi devono essere ulteriormente rivisti.

Per i lavoratori in presenza, si dovrà guardare a modelli indirizzati sempre più verso il lavoro per obiettivi e non più legati soltanto all'orario di lavoro.

Per i Lavoratori che hanno potuto già aderire all'accordo del "lavoro agile", introdotto nell'ultimo rinnovo contrattuale, invece, bisognerà pensare a un miglioramento di quanto già previsto. Si dovrà pensare sia a una estensione numerica dei beneficiari dello smartworking (anche in produzione), sia a un ripensamento qualitativo di questo istituto, legando sempre più alla qualità della prestazione lavorativa e non già all'orario di lavoro (VALUTAZIONE DEL LAVORO LEGATO AL PROGETTO).

MERCATO DEL LAVORO

Sul Mercato del lavoro, bisogna prevedere Politiche attive che anticipino le uscite e favoriscano il ricambio generazionale. Bisogna superare i ritardi nei reintegri del personale accelerando le tempistiche dei bandi di selezione, in accordo con le carenze emergenti da tutto il perimetro aziendale e le necessità di organico per nuove attività.

Bisogna inoltre combattere la precarietà, favorendo percorsi di stabilizzazione per quei collaboratori e partite IVA che sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati mascherati.

Si deve contrastare, inoltre, il ricorso selvaggio agli appalti sotto la linea.

In questo senso, anche in base a un confronto in sede di Commissione Nazionale Appalti, si dovranno favorire le reinternalizzazioni di attività, e allo stesso tempo, si dovrà garantire un miglioramento delle condizioni dei lavoratori degli appalti.

Nello specifico il CCL RAI dovrà contenere, per quello che riguarda gli appalti diretti, l'obbligo di applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, e l'introduzione della clausola sociale, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti dal subentro di nuovi appaltatori.

Il confronto in fase di sviluppo sulle POLITICHE ATTIVE è infine lo strumento di partenza per un'azione più efficace sul mercato del lavoro.

Sia a livello nazionale che territoriale, si dovranno continuare le buone pratiche di accordi che, sulla base del monitoraggio degli organici, puntano al reintegro

del personale mancante, con l'obiettivo di prevenire e/o colmare i vuoti di organico presenti in Azienda.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

A fronte di eventuali operazioni che possano portare fuori dal perimetro di Gruppo intere Società o parti di esse, le lavoratrici e i lavoratori interessati da queste operazioni dovranno avere la facoltà, su base volontaria e senza limitazioni, di poter scegliere di rimanere all'interno del Gruppo RAI, mantenendo livello, anzianità e, ove possibile, mansione di appartenenza.

WELFARE, CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Sul piano normativo, è necessario innanzitutto intervenire sugli istituti che riguardano le politiche di genere, favorendo il godimento di congedi o di permessi e ampliandone il perimetro a tutti/e coloro che vivono contesti familiari con diverse criticità o svolgono funzioni di cura.

La conciliazione vita/lavoro non può essere ridotta solo nel riconoscimento o meno del "Lavoro agile", ma deve indirizzarsi verso interventi a favore di chi, ogni giorno, si reca sul posto di lavoro, o per tutti quei casi in cui l'orario settimanale è un elemento di evidente rigidità.

Per questo, secondo le OO.SS. si devono introdurre le seguenti modifiche strutturali:

- va ripristinata la prassi di assumere personale, anche a tempo determinato in sostituzione del personale in malattia lunga, maternità, congedo, aspettativa;
- bisogna favorire la possibilità di accesso al part-time, *anche in produzione*;
- si devono garantire quanto più possibile NL e Riposo attaccati;

- si deve garantire il recupero funzionale del lavoratore rispettando le “11 ore” di riposo giornaliero (oltre quello delle “35 ore”) favorendo il recupero delle eventuali ore, per un massimo di due, che il lavoratore dovesse essere chiamato in via eccezionale ad anticipare nello stacco;
- si deve permettere la pianificazione degli orari in un’ottica di miglioramento della vita lavorativa e familiare;
- si deve avviare una riduzione dell’orario settimanale a parità di salario - a cominciare dai reparti di produzione - in linea con altre grandi realtà industriali e più in generale con le nuove esigenze che arrivano dal mondo del lavoro

In relazione a quanto predisposto nel rinnovo contrattuale le OO.SS. ritengono inoltre necessario definire un modello di welfare che si articoli in:

- 1) Un ENTE BILATERALE, che favorisca la nascita di un CRAL per lavoratori della RAI, che ritorni anche a favorire le relazioni tra i Lavoratori e quindi e la crescita dell’Azienda.
- 2) L’introduzione dello Smart Working avanzato con una valutazione degli obiettivi ed esteso al maggior numero possibile di beneficiari.
- 3) Miglioramento della gestione dei tempi di vita/lavoro, la flessibilità oraria, l’accessibilità e il miglioramento quantitativo e qualitativo di alcuni istituti contrattuali legati all’orario di lavoro.

ORARI E TRATTAMENTO ECONOMICO

L’obiettivo è di migliorare le condizioni di vita, predisporre i turni in modo da poter meglio conciliare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo modalità che aumentino la visibilità sui turni e consentano una migliore programmazione, rispettando le pause e i riposi come previsto dalla normativa vigente.

Orari e programmazione, quindi, finalizzati a dare a tutti la possibilità di fruire dei riposi fisiologici, di assicurare gli stacchi tra i turni, la fruizione di ferie e permessi, e organizzati in modo tale che riposi ed NL siano continuativi. Gli

orari, inoltre, dovranno essere comunicati con almeno 72 ore di preavviso, proprio in virtù di una migliore conciliazione vita-lavoro.

Riduzione del ricorso allo straordinario, ormai sistematicamente utilizzato come estensione dell'orario di lavoro.

Fruizione di tutti i permessi anche ad ore inclusi i recuperi NL.

Incremento delle indennità ex art.34 CCL, ancor più consistente per il personale che svolge il lavoro su turni (c.d. turnisti), e verifica dell'applicazione corretta delle maggiorazioni di cui all' art, 36 (variabilità turni).

Incremento delle coperture assicurative e indennità di guida, di reperibilità e codice RMTR (quest'ultimo in virtù dell'aumento dei costi carburante).

Applicazione dell'Art. 34 comma 4 lettera C) al Personale Tecnico inquadrato presso Rai Way;

Ampliamento dell'applicazione dell'Art. 34 a tutto il personale Rai e superamento dei POH/ROH del restante Personale.

Incremento ad hoc per funzionari con mansioni in cui è richiesta maggiore flessibilità e reperibilità, oltre ad un adeguato incremento per l'indennità di funzione (art. 58 CCL) e per quadri B.

TRASFERTE

Realizzazione di un "Testo Unico Sulle Trasferte" previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Adeguamento degli importi di rimborso PDL e a forfait in linea con gli aumenti inflattivi.

VERTENZE INDIVIDUALI INTERNE

Prevedere dei tempi certi e delle procedure snelle, che portino a definire le vertenze individuali, tese a ridurre il contenzioso giudiziale.

Istituzione di una **Commissione Paritetica** per la risoluzione, ante vertenza e in tempi brevi, delle criticità in ordine ai casi specifici del personale, al riconoscimento di attività e mansioni o passaggi previsti dal CCL e non riconosciuti.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Migliorare l'iter del procedimento, dal momento che, sinora, le strutture coinvolte sono più d'una: è necessario avere una sola figura che segua tutto il processo fino alla fase decisoria, introducendo un elemento di vera terzietà.

CLASSIFICAZIONE

Nell'ambito della Classificazione del personale, anche se molto è stato fatto in questi anni, è necessario però rivedere ed incrementare quanto previsto per alcune categorie di lavoratori, per esempio quelli turnisti, o quelli che hanno come unica forma di lavoro quella in modalità - presenza.

Riconoscimento in classe 1 per alcuni profili professionali con una determinata attività di rilievo.

Avanzamento al livello 2 per le figure professionali della produzione che nel CCL del 22/02/2018 hanno avuto la modifica del livello apicale dal Livello 3 /2 al Livello 1 (a solo titolo esemplificativo: assistenti di redazione, operatori di ripresa, arredatori e costumisti, etc. etc.)

Inquadramento in qualità di Quadro B per diverse apicalità di rilievo.

Inquadramento al livello A o Indennità mirate e incrementate per alcuni quadri B della Produzione.

Commissione per approfondire alcune professionalità previste per le nuove attività.

Individuazione, all'interno delle declaratorie dei profili professionali, dei percorsi di crescita di determinati profili non adeguatamente declinati (a titolo esemplificativo ma non esaustivo il ricercatore, il video maker, l'autore, etc.)

Crescita professionale per i Capo Operai che svolgono lavorazioni legate all'effettistica luminosa necessaria alle riprese video.

FORMAZIONE

In un contesto globale in continua evoluzione, gli investimenti in azienda devono essere concentrati su rinnovo tecnologico e sul costante aggiornamento professionale del Lavoratore che, valorizzato da un'adeguata formazione, verrà maggiormente coinvolto nel processo produttivo. Questo consentirà a Rai, di mantenere una posizione da leader nel mercato dei media in linea con le esigenze del Servizio pubblico.

Riteniamo necessario, quindi, introdurre n°...giornate annuali di 'formazione da remoto' per corsi Raiplace, con particolare attenzione per il personale di produzione escluso dallo smart working. A questo si deve affiancare la creazione di una Commissione per lo studio e il confronto approfondito sulle competenze e i fabbisogni formativi previsti per le nuove attività dei vari profili professionali, con una maggiore attenzione per i percorsi di Development.

Ai fini degli Assessment e dei cambi profilo, si chiede di considerare non soltanto il titolo di studio del lavoratore ma anche le esperienze formative (apprendimento "esperenziale"), on the job, acquisite nel tempo in azienda.

C'è la necessità di una maggior consapevolezza dei profili presenti in azienda e delle attinenze con le mansioni svolte, con particolare attenzione per i profili impiegatizi più soggetti ad una movimentazione orizzontale quantomai difficoltosa. Un mercato del lavoro così competitivo sta mettendo in evidenza tutti i limiti nell'organizzazione del lavoro Rai che, col combinato disposto dell'impianto salariale, unito ad un welfare ancora in fase iniziale, sta diventando un elemento dirimente per tutti coloro che intendono avanzare la loro candidatura alle selezioni Rai. A tal fine si rende necessaria una commissione, o tavolo tecnico, che possa approfondire il tema al fine di limitare

al minimo il fenomeno delle dimissioni volontarie registrato negli ultimi mesi e il mismatch interno tra domanda e offerta.

DISABILITA' E INCLUSIONE

Attivazione di un tavolo permanente per discutere questi temi specifici.

SOSTENIBILITA'.

Attraverso un confronto con la direzione interessata, si deve avviare un percorso che porti ad una maggiore consapevolezza, e all'individuazione di progetti mirati all'inserimento di Rai tra i brand maggiormente virtuosi in tema di sostenibilità.

PARTE ECONOMICA

Premio di Risultato

Il premio va ridefinito introducendo un sistema che tenga conto del miglioramento della produttività, della qualità dei prodotti, degli ascolti e dell'andamento economico. Il premio dovrà essere strutturato per consentire la defiscalizzazione.

Il Premio, anche in considerazione di quanto predisposto dal CCL precedente, e dal capitolo Welfare, potrà essere volontariamente trasformato, in tutto o in parte, in servizi ricompresi nella piattaforma, cosa che consentirebbe di azzerarne la tassazione. Si deve inoltre prevedere l'estensione della percentuale di maggiorazione del Premio anche in caso di opzione in favore Craipi.

La richiesta economica per il PDR è di un adeguato recupero economico, sempre parametrato al livello 4°.

FASI

La richiesta è di un adeguato recupero economico nella contribuzione a carico Azienda, che si affiancherà a quella del lavoratore.

CRAIPI

La richiesta è di un adeguato recupero economico nella contribuzione a carico Azienda, che si affiancherà a quella del lavoratore.

FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE

Si deve dare attuazione al Fondo Bilaterale Aziendale ottenuto col precedente rinnovo, che segnerebbe un passo in avanti nelle relazioni industriali Rai, sia per le opportunità che offrirebbe che per l'estrema flessibilità di utilizzo.

MINIMI SALARIALI

Il 2022 registra un forte incremento dell'inflazione. L'Istat, infatti, ha comunicato che nel mese di ottobre 2022, l'indice nazionale dei prezzi al consumo ha registrato un aumento del 3,5% su base mensile e del 11,9% su base annua (+8,9% del mese precedente): l'aumento dei minimi salariali dovrà tenere in debito conto il dato inflattivo dovuto alla congiuntura economica e al caro energia.

Pertanto, visto il nuovo modello contrattuale sottoscritto in data 9 marzo 2018, con l'istituzione del TEM (Trattamento Minimo Economico) e del TEC (Trattamento Minimo Complessivo) e visto il quadro di rialzo dei livelli inflazionistici e della lieve ripresa economica, la richiesta, per i due indicatori, un adeguato recupero del potere d'acquisto salariale per le lavoratrici e i lavoratori RAI.

Come già avviato per il rinnovo 2019/22, in questa rinnovazione contrattuale, sarà necessario dare continuità al riequilibrio e solidarietà tra diverse generazioni di lavoratori, riequilibrando le differenze salariali realizzate dalle varie riforme intervenute nel corso degli scorsi anni.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

**SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-
CONFSAL**