

SLC – CGIL	<i>Sindacato Lavoratori Comunicazione</i>
FISTEL - CISL	<i>Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni</i>
UILCOM - UIL	<i>Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione</i>
FNC - UGL	<i>Federazione Nazionale Comunicazioni</i>
SNATER	<i>Sindacato Nazionale Autonomo Telecomunicazioni e Radiotelevisioni</i>
LIBERSIND. CONF.SAL.	<i>Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori</i>

Roma, 29 febbraio 2024

PIATTAFORMA RINNOVO CCL RAI 2023-2025

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFESAL hanno redatto questa Piattaforma di rinnovo del CCL Rai per gli anni 2023-2025 che 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.

Come previsto dal testo unico, le scriventi 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.

PREMESSE

In un contesto globale attraversato da profondi cambiamenti, il comparto radiotelevisivo 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 a operare in una condizione di concorrenza sempre più serrata, sia da parte dei media tradizionali che delle piattaforme streaming.

Assume rilevanza, infatti, come il mercato della televisione generalista si trovi ad 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.

Anche l'offerta radiofonica sconta particolari difficoltà, specialmente verso le fasce più giovani di pubblico, a causa della competizione sempre più accesa con le altre emittenti e le offerte in streaming. Inoltre, la scelta di Rai di uscire dal Tavolo Editori Radio (TER) per approdare in un Joint Industry Committee (JIC) nel 2025 ha lasciato la radio priva di un sistema riconosciuto di rilevazione degli ascolti con possibili conseguenze negative sugli introiti pubblicitari. Non è ancora chiaro quanto gli investimenti sulla Visual Radio (per ora esclusivo appannaggio di Radio2) abbiano contribuito a rafforzare il brand RadioRai tra gli ascoltatori.

Lo stallo aziendale di questi ultimi anni, gli interrogativi sul prossimo futuro, la mancanza di certezze sulle risorse finanziarie e gli effetti del nuovo Contratto di Servizio e del Piano Industriale, entrambi approvati recentemente rispettivamente dal Parlamento, dal Ministero e dal CdA Rai, destano più di una preoccupazione sul destino del Servizio Pubblico Radiotelevisivo e Multimediale.

La riduzione del Canone in bolletta a 70 euro, con il parziale ristoro delle risorse mancanti da parte del MEF solo per il 2024, unita all'incertezza sulle future modalità di riscossione introducono una pesantissima ipoteca sul futuro della RAI.

Un calo delle entrate da canone di tale portata, non accompagnato da una seria riforma delle modalità di finanziamento, mette la RAI alla mercè degli Esecutivi di turno che avranno la possibilità di rafforzare il controllo sull'azienda attraverso la leva delle risorse.

Ad oggi, manca ancora un disegno d'insieme sul futuro della RAI, sia in termini di riforma della governance che di certezza delle risorse finanziarie. Un vuoto legislativo che deve essere al più presto colmato per consentire alla RAI di far fronte agli obblighi di Servizio Pubblico, mettendo in sicurezza il perimetro occupazionale e produttivo.

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, oltre ad aver acuito le già importanti difficoltà in termini di soddisfacimento delle richieste di mobilità interna del personale.

Una disorganizzazione strisciante, a cui sembra che RAI stia rispondendo con dei tagli lineari ai budget della programmazione, che, temiamo, avranno 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, non colmate dal Contratto di servizio, sulla missione e sul ruolo delle Sedi Regionali e dei Centri di Produzione, in particolare quelli di Torino e Napoli, che stanno subendo una progressiva riduzione degli organici e la mancanza di assegnazione di commesse continuative a causa della mancata propensione di Rai ad investirvi.

A rendere più fumoso il quadro interviene anche il piano immobiliare approvato dal CdA Rai che prevede le dismissioni di alcuni immobili fra Sedi e Centri di Produzione, senza che, però, emerga chiaramente quale possa essere il disegno d'insieme per favorire una attività efficace della RAI nel territorio.

In particolare, lascia più di un dubbio la scelta fatta su Milano. Al netto dell'auspicabile abbandono della Sede di Mecenate, ormai obsoleta per le nuove esigenze produttive e in affitto, troviamo non condivisibile la scelta di vendere la sede di Sempione, per poi ricorrere a un affitto di lunga durata nella nuova sede del MiCo del Portello. Lasciare una sede di proprietà, per passare a una sede in affitto senza possibilità di riscatto finale, ricorda quelle politiche di cartolarizzazione dei beni pubblici che tanti danni hanno fatto al paese.

La scelta di ristrutturare la Sede di Viale Mazzini, auspicabile e necessaria per la bonifica dell'amianto, lascia però grosse perplessità per i costi e i tempi di lavorazione previsti e le ripercussioni in termini di work-life balance dei lavoratori interessati.

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, ha previsto intanto la vendita di un ulteriore 15% delle azioni di proprietà RAI. Una scelta priva di un disegno industriale chiaro, che,

dietro la foglia di fico del mantenimento del controllo da parte di RAI, nasconde spinte sempre più forti verso la privatizzazione e la fusione con EITOWERS. Una scelta il cui unico fine sembra essere quello di fare cassa, per dare una boccata d'ossigeno ai conti del Gruppo RAI, che segnano una esposizione finanziaria per oltre 550 milioni di euro. Una privatizzazione priva di un disegno industriale, a cui queste OO.SS. contrappongono la loro netta contrarietà.

OBIETTIVI

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

Riguardo le 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, per garantirne l'indipendenza, il pluralismo, e per allentare il controllo che i Governi di turno esercitano di fatto sull'Azienda.

Riguardo gli scenari industriali il Sindacato vigilerà sulle decisioni del Governo e del CdA RAI relativamente all'assetto societario di RaiWay, Azienda strategica per l'esercizio del Servizio Pubblico.

Riguardo le Sedi Regionali il Sindacato propone prioritariamente di rilanciarne una centralità che sia nei fatti e non a parole, favorendo la produzione di programmi anche non giornalistici, rafforzando l'informazione di prossimità e attivando sinergie con le testate giornalistiche nazionali e con i programmi di approfondimento e intrattenimento, anche attivando accordi con le Regioni, le Province e i Comuni, per favorire la promozione del racconto dei territori e delle realtà locali, in un'ottica di riduzione degli appalti e di maggiori investimenti in mezzi e tecnologie, anche per le attività integrate.

Va posta, inoltre, particolare attenzione ai modelli organizzativi e produttivi di quelle Sedi che realizzano programmi a tutela delle lingue e delle comunità minoritarie, previsti da specifiche leggi e convenzioni. A tal proposito si chiede l'attivazione di specifici tavoli paritetici di confronto.

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, con particolare attenzione alla quantità di lavoro pregiato che la Piattaforma cede all'esterno per il proprio funzionamento, e che deve essere re-internalizzato.

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 tra le diverse Direzioni.

In ambito editoriale si deve promuovere l'ideazione e la creazione dei programmi all'interno, ricorrendo meno ai format e a programmi comprati all'esterno, favorendo percorsi che permettano la presentazione di progetti originali anche da parte dei dipendenti del Gruppo. A questo scopo, bisogna favorire la promozione di un modello collaborativo tra le Società del Gruppo (RaiCinema, RaiCom, che svolgono attività pregiate per il Servizio Pubblico) permettendo e stimolando la

collaborazione di figure editoriali e di produzione, valorizzando le risorse interne, riducendo il ricorso agli appalti e investendo sulle necessità degli apparati tecnologici del caso.

Si dovrà anche investire nell'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 in tutti i settori aziendali, ivi compresi quelli amministrativi, dell'innovazione tecnologica e dell'IT.

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.

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

Per i Lavoratori che aderiscono all'accordo del "lavoro agile", introdotto nell'ultimo rinnovo contrattuale bisognerà prevedere un miglioramento di quanto già previsto. Si dovrà estendere la platea dei beneficiari del lavoro agile (anche in produzione, prevedendo soluzioni tecnologiche adeguate), e migliorarlo legandolo sempre più alla qualità della prestazione lavorativa; andranno inoltre incrementate le giornate per motivi di salute, familiari, di residenza, o per organizzazione logistica aziendale.

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.

Il sindacato ritiene quindi utile costituire un gruppo di Lavoro paritetico che, secondo una programmazione previsionale, definisca le necessità selettive e inquadri anche gli spostamenti interni e i trasferimenti tra Sedi.

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, in particolare quelle di pubblica utilità legate al Contratto di Servizio, (a titolo esemplificativo ma non esaustivo i sottotitolatori dei programmi per sordi). 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, mirino al reintegro del personale mancante, con l'obiettivo di prevenire e/o colmare i vuoti di organico presenti in Azienda.

In un'ottica di miglioramento delle Relazioni Industriali è necessario rafforzare il livello di confronto in ambito locale.

Si deve prevedere il superamento dell'esclusività del contratto di apprendistato (scelta che penalizza in particolar modo il reperimento di professionalità specialistiche) attraverso selezioni per contratti a tempo indeterminato.

Nei casi in cui la Rai attinga a risorse provenienti dal collocamento obbligatorio per utilizzi diversi da quelli sopra evidenziati, i contratti dovranno essere esclusivamente a tempo indeterminato.

È, inoltre, necessario operare per il superamento delle situazioni ancora irrisolte dei molti facenti funzione, ivi compreso il problema dei cd "criptolaureati" e "criptodiplomati". Va inoltre riconosciuto, con tempistiche adeguate, il percorso dei diplomati e dei laureati anche alle lavoratrici e ai lavoratori che, pur non assunte/i come tali e pur non essendo facenti funzione, si trovano in questa condizione. A tal fine, si deve arrivare ad un allargamento dei titoli di studio sin qui riconosciuti da RAI, atti a ricoprire determinate posizioni e a svolgere determinate mansioni.

Le OO.SS. chiedono anche che RAI riprenda e porti a compimento la Mappatura delle competenze.

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 dell'istituto del "Lavoro agile" e deve indirizzarsi verso interventi a favore anche dei lavoratori che per mansione o incarichi non possono godere di tale istituto. A proposito del lavoro agile, andrà allargata la platea di riferimento comprendendo chi svolge mansioni potenzialmente compatibili con tale istituto e andranno approfonditi e perfezionati i meccanismi operanti, al fine di renderli sempre più aderenti alle nuove esigenze del mondo del lavoro.

Per questo, in linea con altre grandi realtà industriali e più in generale con le nuove esigenze che arrivano dal mondo del lavoro, 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 e devono essere stabiliti criteri di trasparenza, nonché la creazione di specifiche graduatorie derivanti dalle selezioni;
- bisogna favorire la possibilità di accesso al part-time e alla aspettativa, anche in produzione;
- si devono garantire NL e Riposo consecutivi;
- si deve garantire il recupero funzionale del lavoratore rispettando le "11 ore" di riposo giornaliera tra un turno e l'altro (oltre quello delle "35 ore") e rendere esigibile quanto già concordato sulla materia il 20 maggio 2023;
- si deve permettere la pianificazione degli orari in un'ottica di miglioramento della vita lavorativa e familiare;
- va istituito un "assegno" di importo pari al "premio di nuzialità" in caso di nascita e/o adozione di figli.

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

- 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 la crescita dell'Azienda.
- 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.
- Ripristinare e migliorare l'istituto della donazione ferie e permessi che, dopo la fase sperimentale che si è chiusa nel giugno del 2019 non è stato più riproposto, eccezion fatta per il periodo emergenziale COVID (attuando l'opzione secondo le direttive del DPCM).
- Un Osservatorio permanente sul lavoro agile, sulla conciliazione vita/lavoro, sul Desk sharing;
- Riconoscimento delle ore di permesso per visite mediche senza vincoli relativi a PF, PR, Ferie e Permessi arretrati;
- Istituzione di permessi per dottorati e master ipotizzando anche cambi di mansione temporanei per coloro i quali ne facessero richiesta per agevolare il percorso di studio;
- Riduzione del ricorso allo straordinario, ormai sistematicamente utilizzato come estensione dell'orario di lavoro;
- Possibilità di fruire tutti i permessi, ivi inclusi i recuperi NL, in maniera frazionata anche ad ore;
- Verifica della corretta applicazione delle indennità di cui all' art. 36 (variabilità turni) nei vari settori Aziendali ed estensione della stessa nei settori "a turni" con attività di almeno 11 ore;
- Incremento della Indennità di Reperibilità e dell'RMTR (quest'ultimo in virtù dell'aumento dei costi carburante);
- Ampliamento dell'applicazione dell'art. 34 a tutto il personale del Gruppo Rai superando così i

POH/ROH;

- Sul tema REC/RUP l'azienda deve farsi carico della tutela legale e delle spese di assicurazione per il personale interno che svolge questi ruoli, a garanzia degli eventuali rischi processuali che ne derivano.

TERAPIE SALVAVITA

Le Lavoratrici e i Lavoratori assenti dal lavoro per terapie salvavita (Chemioterapia, Radioterapia, Emodialisi ed altre ad esse assimilabili) hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo cosiddetto di comporta, garantito dalla Legge e disciplinato nel dettaglio dal CCL vigente. Per tali ragioni, i giorni di assenza per sottoporsi alle cure previste dal percorso medico, devono essere esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori assenti dal lavoro per terapie salvavita e per gli effetti collaterali delle stesse non saranno applicate le decurtazioni dello stipendio di cui all'art. 18 comma 1 del CCL.

In caso di patologie che richiedano terapie salvavita, è prevista anche l'esclusione dall'obbligo del rispetto delle fasce orarie di reperibilità per la possibile visita fiscale che potrà essere eseguita previa comunicazione con il/la lavoratore/trice.

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.

A questo proposito, le OO.SS. chiedono la riduzione dell'orario di lavoro, assorbendo 35 minuti giornalieri, a parità di salario, passando da 39 ore a 36 ore settimanali e percorsi di sperimentazione della settimana lavorativa di 4 giorni per chi non può accedere all'istituto del lavoro agile.

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, in modo tale che NL e Riposi siano consecutivi. 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.

Comunicazione dello straordinario sul turno di lavoro entro le prime due ore di servizio.
Possibilità di frazionare tutti i permessi, inclusi i recuperi NL, ad ore.

Estensione della indennità ex art.34 CCL (maggiorazione 8%) a tutto il personale del Gruppo Rai e verifica dell'applicazione corretta delle maggiorazioni di cui all' art. 36 (variabilità turni)
Riduzione del numero di seste giornate esigibili dall'Azienda (dimezzamento da 20 settimane a 10 settimane).

Incremento delle coperture assicurative e indennità di guida, di reperibilità e del rimborso mezzi di trasporto (RMTR) in virtù dell'aumento dei costi carburante.

Incremento delle indennità di funzione per i Quadri A e B e riconoscimento della indennità di reperibilità per tutti i Quadri A e B dove è necessario garantire la gestione, anche a distanza, dei settori e delle attività di appartenenza.

Riduzione a 10 del numero di seste giornate esigibili dall'azienda su base annua e a tal proposito si deve prevedere per tutti i dipendenti che debbano essere sempre pagate, o su richiesta del singolo lavoratore messe a recupero.

Modifica dell'Art.36 comma C aumentandone a 24 ore il preavviso per la variazione degli orari settimanali fermo restando quanto già previsto.

Possibilità di scegliere tra pagamento o recupero delle ore di lavoro eccedente le 4 giornate semilavorate. In caso di scelta del recupero le ore eccedenti potranno essere recuperate in intere giornate e/o frazionate ad ore.

Aumentare la platea, le dotazioni tecnologiche e incrementare l'indennità per le attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione (anche se viene richiesta una singola attività delle 3 possibili previste), e prevedere il passaggio al livello 2 dopo 3 anni di effettivo svolgimento delle mansioni sopra indicate.

Definizione di una declaratoria specifica per gli F Super.

Sul tema delle ricadute operative derivanti dal recepimento del Nuovo Codice degli Appalti. l'Azienda deve farsi carico delle spese di assicurazione per il personale interno che svolge questi ruoli, a garanzia degli eventuali rischi processuali che ne derivano, attraverso un adeguato trattamento economico in linea con quanto previsto anche dalla normativa vigente.

BUONI PASTO

Si ribadisce la richiesta di introdurre il buono pasto elettronico come modalità per la fruizione del pasto anche nelle mense aziendali, e, dove necessario, integrarlo con i ristoranti convenzionati delle Sedi regionali.

Prevedere per ogni cespite un "Addetto Aziendale al servizio Mensa" al fine di garantire l'esecuzione del capitolato dei pasti, ed ogni criticità rilevata dai lavoratori.

TRASFERTE

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

Incremento delle coperture assicurative e indennità di guida per agli automezzi speciali.

Adeguamento degli importi di rimborso a piè di lista e a forfait in linea con gli aumenti inflattivi (indici Istat).

Inserimento di una giornata compensativa del riposo che cade in trasferta in coda al periodo d'impegno.

VERTENZE INDIVIDUALI

A riguardo delle vertenze individuali, al fine di ridurre il contenzioso, l'Azienda dovrà prevedere procedure più snelle e le stesse dovranno essere definite con accordo scritto individuale entro 60 giorni dalla presentazione della vertenza. In caso di esito negativo, l'Azienda dovrà comunque dare una risposta scritta sull'esito della vertenza medesima.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Si deve 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 e stabilendo un tempo definito in cui si completa l'iter del procedimento stesso.

In caso di impugnazione da parte del lavoratore della sanzione disciplinare, l'Azienda si farà carico per intero del costo del collegio arbitrale qualora la sanzione sia derubricata.

CLASSIFICAZIONE

Sviluppo di Carriera del Tecnico di Laboratorio delle Sedi Regionali al Livello 1 e inserimento nell'art. 58 comma 3 Quadro B dei Capi Laboratorio delle Sedi Regionali.

Riconoscimento del livello A, con mantenimento delle maggiorazioni, per i profili apicali della produzione (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, SuperTv/Radio, Direttori della Fotografia, Direttori di Produzione, Scenografi, Building Manager, Coordinatori Tecnici).

Riconoscimento del livello 1 per i Responsabili delle Segreterie di Redazione e del Personale delle Sedi regionali.

Riconoscimento del livello 1 per gli Organizzatori-Ispettori di produzione che svolgono le funzioni di Direttore di Palco/Studio e/o Organizzatore di Produzione e conseguente aggiornamento della declaratoria professionale dell'Organizzatore Riprese Esterne / Direttore di Palco.

Svuotamento ed eliminazione del livello 9 e contestuale passaggio al livello 8 di tutte le risorse inquadrato al livello 9 prevedendo uno specifico iter di crescita.

Commissione per approfondire alcune professionalità e declaratorie professionali previste per le nuove attività. (A titolo esemplificativo e non esaustivo, colorist, social media manager, specialista web, videomaker, key account, funzionario di messa in onda).

Con l'obiettivo di contenere il ricorso ad appalti e collaborazioni è necessario riorganizzare l'Area regia e quella dei videomaker, con l'intento di ottimizzare le risorse disponibili interne, valorizzandole e accrescendo la loro professionalità è indispensabile, in questa ottica, avere dei bacini professionali a cui attingere in modo organico e in coerenza con gli impegni produttivi dei generi.

MANSIONI SUPERIORI

Va rispettato e applicato correttamente l'art 56 - Assegnazioni a livello superiore e mutamento temporaneo di mansioni - con la comunicazione formale da parte di RAI al Lavoratore dell'incarico a mansioni superiori.

Verifica di percentuali congrue di secondi livelli tra i tecnici dei CPTV/RF e avanzamento al livello 2 per le figure professionali profili apicali della produzione e dell'area editoriale e staff che nel CCL del 28 febbraio 2018 hanno avuto la modifica del livello apicale dal Livello 3/2 al Livello 1 o sono confluite a regime in una nuova figura professionale. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo: assistenti di redazione, operatori di ripresa, arredatori e costumisti, organizzatori ispettori di produzione, ottimizzatori coordinatori tv, geometri, documentatori teche (ivi compresi gli Impiegati delle Teche delle Sedi Regionali), ecc.

Crescita professionale al livello 2 o al livello 1 per i reparti tecnici che si caratterizzano per attività tecniche multi-specialistiche e integrate di alta specializzazione.

Crescita professionale per i Capo Operaio al livello 2 che svolgono lavorazioni legate all'effettistica luminosa necessaria alle riprese video e audio.

FORMAZIONE

In un contesto globale in continua evoluzione, gli investimenti in azienda devono essere concentrati sul rinnovamento tecnologico e sul costante aggiornamento professionale in tutti i settori aziendali, ivi compresi quelli amministrativi, dell'Innovazione Tecnologica. Il lavoratore valorizzato da un'adeguata formazione, efficace e spendibile nell'ambito della propria professione verrà maggiormente coinvolto nel processo produttivo. Questo consentirà a Rai, di mantenere una posizione leader nel mercato dei media in linea con le esigenze del Servizio pubblico.

Riteniamo necessario, quindi, introdurre un congruo numero di giornate annuali di formazione per corsi disponibili su Raiplace, per il personale di produzione escluso dal lavoro agile. A questo si deve affiancare la creazione di una Commissione per lo studio e il confronto sulle competenze e i fabbisogni formativi previsti per le nuove attività dei vari profili professionali, con una maggiore attenzione per i percorsi di Development.

Va ripensato l'istituto del Job Posting in un'ottica di vera selezione e mobilità interna del personale (assimilandolo quindi agli interPELLI della Pubblica Amministrazione), permettendone a tutti la partecipazione ed effettiva assegnazione in caso di superamento. In ogni caso, l'Azienda dovrà comunicare l'esito dei bandi ad ogni singolo partecipante.

Ai fini degli Assessment e dei cambi profilo professionale, si chiede di considerare non soltanto il titolo di studio del lavoratore ma anche le esperienze formative (apprendimento "esperienziale"), 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 professionali soggetti ad una mobilità 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.

DISABILITÀ E INCLUSIONE

Attivazione di un tavolo permanente per discutere i temi della disabilità e dell'inclusione, in modo da superare eventuali discriminazioni nei processi di selezione, assunzione e sviluppo delle carriere.

Fornitura di Postazioni ergonomiche anche per i lavoratori in regime di lavoro agile con disabilità certificata.

Nei casi in cui la Rai attinga a risorse provenienti dal collocamento obbligatorio per utilizzi diversi da quelli sopra evidenziati, i contratti dovranno essere esclusivamente a tempo indeterminato.

SOSTENIBILITÀ

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, prevedendo un focus sulla transizione green.

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.

FASI

La richiesta, partendo come base dall'attuale contributo aziendale, è quella di definire in caso di un aumento del Premio, un rapporto di contribuzione ripartito per 2/3 a carico aziendale e per 1/3 a carico del lavoratore.

CRAIPI

La richiesta è di un adeguato aumento percentuale della contribuzione a carico dell'Azienda per i "nuovi iscritti" (lavoratori iscritti alla CRAIPI dopo il 28 aprile 1993) e versamento mensile del TFR alla CRAIPI.

FONDO DI SOLIDARIETÀ 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, sia per l'estrema flessibilità di utilizzo.

MINIMI SALARIALI

Nel quadro del rinnovo contrattuale per il periodo 2023-2025, si rende necessario un aumento significativo del salario per far fronte all'andamento dell'inflazione che nel 2022 ha registrato un aumento dell'8,1%, principalmente a causa della guerra, che l'aumento dei minimi del precedente rinnovo contrattuale non è riuscito assolutamente ad assorbire; mentre nel 2023 l'inflazione ha registrato un aumento del 5,7%. Inoltre, si prevede una inflazione per il 2024 del 2,7% e per il 2025 del 2,1%. In tutto quindi l'inflazione del quadriennio 2022-2025 si attesterebbe al 19,81%.

Pertanto, sulla base di queste considerazioni si chiede di aumentare, di tale percentuale ogni minimo tabellare, che per il livello 4 è di 1.237,93 euro (1.237,93 x 19,81%).

Per quanto riguarda la copertura economica del tempo intercorso dalla scadenza dell'ultimo contratto si chiede una una-tantum a compensazione della vacanza contrattuale.

Come già avviato nel CCL 2014-2018 e proseguito nel CCL 2019-2022, 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