

VERBALE DI INCONTRO

In data 14 maggio 2018 si sono incontrate la Rai-Radiotelevisione Italiana e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE, LIBERSIND-CONFSAL, al fine di proseguire il confronto avviato il 24 aprile 2018 in merito all'applicazione delle previsioni contenute nell'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018.

In apertura d'incontro, l'Azienda fornisce alle OO.SS. un primo documento di lavoro – allegato al presente verbale - avente ad oggetto l'applicazione degli interventi sulla classificazione individuati nel precedente incontro del 24 aprile e, nello specifico:

- 1) Iter diplomato
- 2) Livelli apicali
- 3) Impiegati di livello 3
- 4) Area Editoriale – Registro delle Professioni
- 5) Attività aggiuntive/specializzazioni – Videomaker e Colorist
- 6) Profili operai

Di seguito le osservazioni delle OO.SS. rispetto ai contenuti del documento di lavoro allegato:

- Iter diplomato: esigenza di individuare le risorse senza diploma ed i relativi percorsi di allineamento all'iter;
- Impiegati di livello 3: esigenza di privilegiare i requisiti oggettivi rispetto a quelli discrezionali;
- Area editoriale – assistenti ai programmi: richiesta di includere nelle valutazioni il personale che ha svolto mansioni di curatore a livelli inferiori rispetto al livello 3;
- Area editoriale – programmisti registi: richiesta di completare l'elenco dei ruoli riportato nel documento con l'inserimento dei ruoli di curatore e "desk" e di tener conto nelle valutazioni dell'anzianità nel ruolo;
- Attività aggiuntive/specializzazioni (videomaker e colorist): richiesta di ulteriori riflessioni sui requisiti, limitando il peso attribuito alla complessità dell'attività;
- Profili operai: per l'accesso alla figura dell' "operaio specialista di livello 4", richiesta di considerare estensivamente le attività su apparati tecnologici complessi, in modo da includere le varie tipologie di specializzazione, di valutare un percorso graduale anche per le risorse inquadrato al livello 6 e di

privilegiare i requisiti oggettivi; per le addette ai costumi, inserite nel nuovo profilo dello specializzato dei costumi, richiesta di progettare percorsi formativi di allineamento professionale.

L'Azienda inoltre, come richiesto nel precedente incontro dalle OO.SS., fornisce un documento contenente dati di sintesi sulle adesioni al piano straordinario di incentivazione all'esodo volontario, ripartiti per età/profilo professionale e per Direzione/Sede, confermando le previsioni delle circolari DG/2017/0008766/P/C del 29/12/2017 e RUO/D/10641 dell'11/05/2018.

In relazione al tema delle "politiche attive", i Sindacati, nell'attesa di conoscere i dati definitivi delle uscite, chiedono, ai fini del reintegro dell'organico, che vengano attivate selezioni anche per le qualifiche operaie ed altre figure di produzione.

Mario Antonini
Francesco Petrucci

Mrs. De...
Pietro
Della...
J...
Stav...
Stav...

Applicazione CCL

Documento di lavoro per incontro del 14 maggio 2018

Interventi classificazione:

- 1) **Iter diplomato:** ripartizione risorse in scaglioni individuati.
- 2) **Livelli apicali:** ripartizione risorse in scaglioni individuati.
- 3) **Impiegati di livello 3:** definizione criteri per l'assegnazione al livello 2 del 30% delle risorse impiegate di livello 3 alla data di sottoscrizione.
- 4) **Area editoriale:** definizione criteri per l'assegnazione al livello 2 dei programmisti registi e degli assistenti ai programmi di livello 3.
- 5) **Attività aggiuntive/specializzazioni:** definizione criteri per passaggio da livello 3 a livello 2 per attività videomaker e colorist.
- 6) **Profili operai:** definizione modalità applicative previsione su operaio altamente specializzato/operaio specialista di livello 4 e previsione su unificazione profili sarto tagliatore e addetto ai costumi (problema comporta addetti ai costumi).

Precisazioni preliminari su estrazioni dati indicati ai punti 1), 2), 3)

- data della rilevazione: 28 febbraio 2018;
- si tratta di una prima estrazione, con verifiche ancora in corso, anche con le Società del Gruppo (quindi i dati sono da ritenersi ancora indicativi);
- per quanto riguarda l'iter del diplomato, nei numeri sono inclusi, al momento, anche i lavoratori che non sono in possesso di diploma (che devono essere individuati attraverso specifiche verifiche e che verranno poi estrapolati);
- non rientrano nei numeri indicati i lavoratori già inseriti su uno specifico iter di carriera;
- non sono computati nei numeri, al momento i lavoratori del bacino con assunzione nel 2018-2019, che effettueranno un solo passaggio nella fase transitoria (con decorrenza 1/12/2021);
- i dati potrebbero subire modifiche legate a reintegrazioni in servizio da contenzioso;
- da valutare i casi delle risorse con medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione;
- trattazione del rapporto di lavoro a tempo parziale: il regime a part time (tanto di tipologia orizzontale quanto verticale o ciclica) non rileva ai fini del computo dell'anzianità di livello;
- da valutare la rilevanza delle assenze senza retribuzione ai fini del calcolo dell'anzianità di livello e, più in generale, delle assenze prolungate;
- per l'individuazione dell'anzianità da considerare nei casi di passaggio da Rai Pubblicità verranno esaminati i verbali di conciliazione sottoscritti dagli interessati.

1) Iter diplomato

Ripartizione numerica risorse in scaglioni previsti, con indicazione del *range* delle anzianità: **allegato 1.**

2) Livelli apicali

Ripartizione numerica risorse in scaglioni previsti, con indicazione del *range* delle anzianità: **allegato 2.**

3) Impiegati di livello 3

Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri per l'assegnazione al livello 2

- Numero risorse impiegate di livello 3 alla data del 28 febbraio 2018: **allegato 3**

Nota: delle 795 risorse inquadrate al livello 3 103 sono quelle con "garanzia 25%".

- Elementi di valutazione

(partendo dalla Declaratoria livello 2: "appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che

svolgono funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale o mansioni specialistiche di medio livello.”)

A) Mansioni

Elementi distintivi rispetto alla declaratoria di livello 3:

- discrezionalità di poteri e autonomia di decisione nei limiti delle sole direttive generali loro impartite (livello 3 invece: elevata autonomia operativa e di iniziativa);

oppure

- svolgimento di funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale o mansioni specialistiche di medio livello (livello 3 invece: svolgimento mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità professionali acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche).

B) Posizione

- eventuale ruolo di responsabilità e coordinamento di attività e/o risorse: descrizione/numero
- responsabile diretto: dirigente/funziionario/altro
- principali interlocutori interni ed esterni: tipologia

C) Comportamenti

- autonomia e orientamento al problem solving
- contributivo ideativo/innovativo
- integrazione/team solving
- leadership
- capacità di adattamento ai cambiamenti
- organizzazione e pianificazione a breve-medio e lungo termine
- flessibilità
- orientamento ai risultati

D) Prestazioni

- assolvimento del carico di lavoro assegnato
- precisione e rispetto dei tempi
- assiduità in termini di presenza e disponibilità, secondo necessità ed emergenze

E) Anzianità

- Anzianità di livello
- Anzianità di servizio

4) Area editoriale

Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri per il passaggio dal livello 3 al livello 2 - assistenti ai programmi e programmisti registi

Fonti delle informazioni: mappatura area editoriale/"registro delle professioni" – sistema ORE – titoli di testa e di coda (con verifiche Direzioni editoriali e Gestione)

ASSISTENTE AI PROGRAMMI:

- Individuazione assistenti ai programmi che svolgono mansioni di curatore.

Criterio di individuazione

1) Criterio temporale:

- svolgimento ruolo per almeno ... anni (...../2017)

PROGRAMMISTA REGISTA:

- individuazione di 160 risorse da assegnare dal livello 3 al livello 2 con decorrenza 1/1/2019;
- individuazione di ulteriori 160 risorse da assegnare dal livello 3 al livello 2 con decorrenza 1/1/2020.

Criteri di individuazione

1) Ruoli da considerare:

- Regista
- Produttore esecutivo
- Autore

2) Criterio temporale:

- svolgimento ruolo per almeno ... anni (...../2017)

3) Criterio complessità programma valutato sulla base dei seguenti elementi (diversificati a seconda del ruolo):

a) Regista:

- Programma realizzato internamente
- Risorse/mezzi coinvolti
- Programma che si svolge in studio/esterno (no collegamenti esterni).
- Budget assegnato
- Fascia oraria di programmazione

b) Produttore esecutivo

- Programma realizzato internamente
- Budget assegnato
- Risorse/mezzi coinvolti
- Frequenza della programmazione
- Fascia oraria di programmazione

c) Autore

Per l'autore è necessaria una riflessione più approfondita, tenuto conto che tutti gli elementi sopra considerati per regista e produttore esecutivo potrebbero non essere indicativi della complessità del programma.

Un criterio diverso per l'individuazione delle risorse - da approfondire - potrebbe essere quello legato ai contratti di commissione SIAE (con le seguenti criticità: non tutti i tipi di programmi sono inclusi nella tutela SIAE; il singolo autore può decidere di rinunciare alla tutela SIAE).

5) Attività aggiuntive/specializzazioni

Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri di accesso dal livello 3 al livello 2

- A) Attività *videomaker* – criteri per individuare i programmisti registi che abbiano consolidato “una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo” dell'attività (per accesso dal livello 3 al livello 2).

Elementi di valutazione:

- Effettuazione specifico corso di formazione
- Criterio qualitativo (anche sulla base della complessità delle attività)
- Criterio temporale: svolgimento attività per almeno anni

- B) Attività *colorist* – criteri per individuare le risorse che abbiano raggiunto “una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo delle attività” (per accesso dal livello 3 al livello 2).

Elementi di valutazione:

- Criterio qualitativo (anche sulla base della complessità delle attività)
- Criterio temporale: svolgimento attività per almeno anni

6) Profili operai

Prime considerazioni sulla fase di prima applicazione delle previsioni

A) Operaio Specializzato/operaio specialista di livello 4

"operaio altamente specializzato che abbia acquisito rilevanti competenze specialistiche nel proprio ambito di lavoro, quali ad esempio:"

- Specializzato della produzione: utilizzo delle consolle luci complesse (sia riprese esterne che interne) e ripresa sonora;
- Specializzato di costumi: confezionamento abiti di scena;
- Realizzatore-decoratore: decorazioni scenografiche complesse con supporto informatico;
- Costruttore: attività di macchinista di scena;
- Truccatore-parrucchiere: trucco speciale.

Elementi di valutazione:

- o Criterio qualitativo
- o Criterio temporale: svolgimento attività per almeno anni

B) Comporto addette ai costumi

Totale addette ai costumi di livello 8:	54
Totale addette ai costumi di livello 7 (primo addetto ai costumi):	15

Ipotesi di graduale passaggio al livello superiore secondo anzianità di livello

Livello 8 – 7 (54 risorse)

Anzianità di livello fino al 31/12/2014:	2019	(36)
Anzianità di livello 2015	2020	(12)
Anzianità di livello 2016 o successiva	2021	(6)

Livello 7 - 6 (15 risorse)

Anzianità di livello fino al 31/12/2014:	2019	(3)
Anzianità di livello 2015	2020	(5)
Anzianità di livello 2016 o successiva	2021	(7)

ALL. 1 - LIVELLO 6

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 6 AL 28.02.2018

DATI PROVVISORI

Gruppo 1:	IMPIEGATI	30
	ARREDATORI	4
	COSTUMISTI	6
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
Totale complessivo		41

TOTALE	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 5	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 4	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3
	entro il 31/12/2018	entro il 31/12/2020	entro il 31/12/2021
Gruppo 1:	41		

Nota: • Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 5 AL 28.02.2018

DATI PROVVISORI

Gruppo 2:		438
IMPIEGATI		
ARREDATORI		45
COSTUMISTI		49
ORGANIZZATORI-ISP. PROD.		34

Totale complessivo 566

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 4	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE		
				DA	A	
Gruppo 2: 566	2A (30% Risorse)	entro il 31/12/2018	entro il 31/12/2019	01/10/1991	01/07/2012	
		2B (40% Risorse)	entro il 31/12/2019	entro il 31/12/2021	01/07/2012	01/12/2015
			2C (30% Risorse)	entro il 31/12/2020	entro il 31/12/2021	01/12/2015
170						
226						
170						

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione (vedi caso l'ultimo dei 170 ed il primo dei 226).

nota:

• Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 4 AL 28.02.2018

DATI PROVVISORI

Gruppo 3:	IMPIEGATI	640
	DISEGNATORI	5
	INFERMIERI	4
	ORGANIZZATORI-HSP. PROD.	24

Totale complessivo 673

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE	
			DA	A
Gruppo 3 673	3A (50% Risorse)	entro il 31/12/2018	data anzianità di livello 24/04/1986	data anzianità di livello 01/12/2009
	3B (50% Risorse)	entro il 31/12/2019	01/12/2009	01/01/2018

• Relativamente agli scaglioni - In coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota:

• Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 4 AL 28.02.2018 (ex apicalità al liv.3) DATI PROVVISORI

Profilo Liv 4	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	388
	CONSULENTI MUSICALI	20
	DOCUMENTATORI	23
Totale complessivo		431

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE		
			DA	A	
Assegnazione al LIV.3 431	129	30% Risorse	entro il 01/01/2019	01/02/1995	21/03/2011
	172	40% Risorse	entro il 01/01/2020	21/03/2011	28/03/2014
	130	30% Risorse	entro il 01/01/2021	28/03/2014	10/01/2018

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota: • Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a siftamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

ALL. 2 - LIVELLO 2

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 59 FASE TRANSITORIA lett d

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 2 AL 28.02.2018 (ex apicali liv.2) DATI PROVVISORI

Profilo Liv 2	GEOMETRI	9
	GRAFICI-OPER. ANIMATORI	18
	OPERATORI DI RIPRESA	99
Totale complessivo		126

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 1	RANGE	
			DA	A
Assegnazione LIV. 1 126	38	30% Risorse entro il 01/01/2019	01/04/1985	01/10/2002
	50	40% Risorse entro il 01/01/2020	01/10/2002	01/12/2008
	38	30% Risorse entro il 01/01/2021	01/12/2008	01/12/2017

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota: • Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

RINNOVO DEL C.C.L. ART. 59 FASE TRANSITORIA lett c

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 3 AL 28.02.2018 DATI PROVVISORI

Impegni Liv 3 IMPIEGATI	795
Totale complessivo	795

S11 N. 103
S1A N. 692

TOTALE	SCAGLIONI IN %		PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 2
	79	10% Risorse	entro il 01/01/2019
	80	10% Risorse	entro il 01/01/2020
	30%	10% Risorse	entro il 01/01/2021
Assegnazione LIV 2	80		
	80		