



SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL RAI Pubblicità 2014-2016

- Premessa
- Relazioni industriali
- Modello Contrattuale
- Rappresentanza Sindacale
- Mercato del Lavoro
- Regolazione del Mercato del Lavoro
- Reclutamento
- Formazione
- Sviluppo professionale - Mobilità interna
- Risorse interne e consulenze esterne
- Sistema di valutazione
- Orario di lavoro e flessibilità
- Part time
- Politiche per i giovani e delle Pari Opportunità
- Pari Opportunità
- Inquadramento Professionale
- Classificazione.
- Alte professionalità
- Sistema Retributivo
- Sistemi incentivanti
- Premio di produzione
- Detassazione Premio Produttività
- Istituti Sociali
- Appalti
- Revisione del contratto
- Scadenza e durata

Contesto Generale

Il rinnovo del CCNL RAI Pubblicità giunge in una fase di transizione particolarmente delicata per il settore della Comunicazione. Il cambiamento tecnologico, l'evoluzione di nuove piattaforme, che inevitabilmente coinvolgono l'intero Gruppo Rai, ancor di più in una fase dove la ripresa per l'economia internazionale e quella italiana si annuncia lenta e debole e non ancora in grado di riportare l'economia sui livelli precedenti alla crisi: il ritorno alla piena funzionalità dei mercati avviene lentamente.

L'intero settore delle comunicazioni è in movimento e registra anche iniziative delle "media company", assunte nell'intento di rafforzare la loro posizione di mercato per mezzo dell'acquisizione di operatori di telecomunicazione e fornitori di servizi internet.

In linea generale le imprese mirano a rafforzare la rispettiva posizione nei mercati delle telecomunicazione e dei media, e acquisiscono crescente rilievo le strategie espansive volte ad ampliare e diversificare le fonti di ricavo per mezzo di operazioni che coinvolgono imprese attive in diversi anelli della catena del valore delle comunicazioni nell'ambito Radio-Televisivo.

L'integrazione dei servizi di comunicazione, informazione e intrattenimento in un'unica proposta commerciale è resa possibile dalle complementarità esistenti nei processi produttivi dell'ecosistema digitale. Le imprese mostrano la propensione a occupare tutti gli anelli della catena del valore, con la gestione simultanea di reti, servizi, contenuti e apparati.

La dimensione prevalentemente nazionale della regolamentazione, del settore radiotelevisivo e delle attività di broadcasting, è messa in crisi dal processo di digitalizzazione dei segnali e dalla "migrazione" di contenuti e servizi audiovisivi verso modalità trasmissive fondate sul protocollo IP.

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 questo scenario il Servizio Pubblico deve ritrovare la sua ragione di essere nella generazione di contenuti e nel metterli a disposizione in tutti i supporti e finestre, creando sinergie che moltiplicano non solo l'energia creativa popolare, ma anche le risorse legate ai diversi spazi di aggregazione locale, nazionale ed Europea.

Il Servizio Pubblico richiede un'attenzione particolare ai contenuti trasmessi, attraverso oculate scelte editoriali, nell'ottica di una politica di innovazione e di riposizionamento dell'offerta tradizionale, radiofonica e televisiva, nel nuovo ambiente digitale cross-mediale interattivo, deve completare la sua trasformazione in "Digital Media Company".

Cambiamenti che impattano inevitabilmente sulla concessionaria pubblicitaria della RAI, richiedono capacità di innovazione organizzativa, gestionale e professionale per mantenere e recuperare la sua posizione competitiva, occorre ricordare che la RAI, è soggetta a stringenti vincoli di raccolta pubblicitaria, connessi alla propria natura di società di servizio pubblico radiotelevisivo, che ne limitano strutturalmente le possibilità di competere sui mercati pubblicitari. I recenti orientamenti e provvedimenti del Parlamento sulla funzione del Servizio Pubblico Radiotelevisivo, assegnano alla pubblicità un ruolo sempre più sussidiario.

Piattaforma CCNL GRUPPO RAI

Il rapporto sul mercato della pubblicità globale, prevede che nel 2016 il mercato mondiale dell'advertising crescerà grazie alla stabilizzazione dell'economia e alla spesa incrementale generata da eventi non ricorrenti, come le elezioni negli Stati Uniti, gli Europei di calcio e le Olimpiadi in Brasile.

La crescita relativa alla vendita di spazi pubblicitari a livello globale è stimata al +4,6% per un totale di 470 miliardi di euro. In Italia, nel 2016, la crescita dei media digitali e la ripresa delle tariffe tv incideranno positivamente sulla spesa riguardante la voce pubblicità: +2,4%.

Nel 2015 in Europa Occidentale i ricavi pubblicitari sono cresciuti per il secondo anno consecutivo (+2,9%) per un totale di 96 miliardi di euro. La crescita più forte è stata registrata nel Regno Unito (+6,4%) e in Spagna (+8,8%), dove la spesa relativa alla televisione e ai media digitali continua a crescere.

Altri mercati di grandi dimensioni come la Germania e l'Olanda sono cresciuti moderatamente (rispettivamente +2% e +3%), mentre l'Italia e la Francia sono rimasti sostanzialmente fermi.

Il Regno Unito ha superato la Germania per diventare il più grande mercato europeo relativo agli annunci pubblicitari e il quarto più grande mercato pubblicitario al mondo, dopo gli USA, la Cina e il Giappone.

Nel 2016 il mercato europeo trarrà beneficio dell'evento della Coppa UEFA, ospitata in Francia, che dovrebbe guidare la crescita della spesa relativa al mercato adv. Secondo le previsioni, i ricavi pubblicitari aumenteranno del +2,5% (circa 100 miliardi).

Ancora una volta il Regno Unito, la Spagna e la Germania saranno i maggiori protagonisti della ripresa.

Nel 2015 le concessionarie pubblicitarie italiane hanno aumentato le vendite del +1,2% nel 2015, dato pari a 7 miliardi di euro, mostrando una stabilizzazione dopo quattro anni consecutivi in negativo.

La categoria dei media digitali ha registrato la crescita più rapida (+8%), mentre i ricavi dell'out-of-home sono cresciuti del 9% grazie a Expo Milano. Anche la radio ha avuto un anno positivo +8%, mentre non si può dire lo stesso per le vendite stampa che hanno registrato un calo del 6%. I ricavi pubblicitari sono diminuiti anche per la tv (-0,8%), un dato che si conferma negativo per il quinto anno consecutivo.

Per il 2016 si prevede una situazione di miglioramento per l'advertising nel nostro Paese, grazie a un crescita complessiva delle vendite stimata intorno al +2,4%, guidata da una ripresa delle tariffe televisive (+2,1%) e dei media digitali (+8%).

I ricavi relativi al mezzo stampa, invece, continueranno a diminuire (-5%). La radio registrerà una crescita moderata (+1,6%), mentre l'affissione diminuirà rispetto ai dati registrati in occasione di Expo (-2,5%).

L'universo del digital advertising rappresenta la forza motrice per lo sviluppo del mercato pubblicitario.

Le vendite relative ai mezzi pubblicitari digitali sono cresciute del +17% (140 miliardi di euro) a livello globale nel 2015. Attesa una crescita importante anche per il 2016 (+13,5%) trainata dalla

pubblicità su mezzi mobile (+42%), formati video (+35%) e formati social (+31%), mentre la vendita di formati banner sarà ristagnante (-2%) a causa del blocco dell'adv e la concorrenza di altri formati.

I ricavi digitali globali raggiungeranno una quota di mercato pari al 38% entro la fine del 2017, superando la tv (37%). Il formato digitale è destinato ad essere il primo media entro il 2017, un anno in anticipo rispetto alle stime precedenti.

La pubblicità mobile rappresenta ad oggi il 33% della pubblicità digitale totale e raggiungerà il 55% entro il 2018, a seguito del rapido cambiamento nelle strategie di utilizzo dei media digitali e della loro pianificazione.

Per questo motivo il sindacato ha deciso di presentare una piattaforma puntuale nel sostenere tutti i temi più rilevanti della parte normativa, che consenta di avviare una **discussione/confronto per la realizzazione di un contratto di "Gruppo RAI"** .

Il Sindacato ritiene che il contratto di "Gruppo RAI" sia uno strumento indispensabile e centrale per garantire, a partire dal 2016, un **mercato del lavoro più sano e stabile con regole normative comuni sul lavoro**, prevenendo tutte le situazioni di **dumping sociale**, e quindi, una maggiore sinergia e capacità di coordinamento del "Gruppo RAI" che consenta di governare con maggior efficacia e tempestività le sollecitazioni provenienti dal mercato della Comunicazione nazionale e estero in forte evoluzione sul piano economico, tecnologico, industriale e sociale.

Il Sindacato è convinto che occorre una visione strategica e strutturale del settore, un ripensamento radicale che sappia rivalutare e cogliere le sfide del futuro sul piano, sociale, culturale, infrastrutturale e tecnologico.

Il raggiungimento di tale obiettivo necessita di adeguate risorse economiche e sano pragmatismo, superando le resistenze "ideologiche".

In questo contesto riteniamo che la tutela del lavoro e dei livelli occupazionali debbano essere requisito fondamentale e imperativo nelle azioni da mettere in campo.

Questo dovrà affermare in maniera forte la **centralità della contrattazione**, l'importanza del sistema delle relazioni industriali ed è orientato al **rilancio della crescita economica e allo sviluppo occupazionale**.

Il Sindacato fino ad oggi ha responsabilmente scelto di far prevalere il metodo del confronto, del dialogo e della partecipazione, come strumento strategico per superare incertezze e difficoltà, ritenendo che ci fossero ampi margini di azione tra le Parti per una concreta e condivisa prospettiva di crescita futura.

In questo scenario in forte dinamica si colloca rinnovo di contratto, rispetto a questo **SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL** ritengono che si debba agire secondo **principi condivisi**, il **primo valore** che deve guidare le strategie delle OO.SS., è la **centralità del lavoro**.

I **diritti fondamentali del lavoro, sicurezza, apprendimento continuo ed equa retribuzione**, sono le **priorità del Sindacato**, debbono essere meglio perseguiti in un'ottica sistemica di una regolamentazione organica, quale corpo di tutele fondamentali del lavoro, necessario per garantire un elevato livello di **coesione sociale e per una occupazione stabile e di qualità**. L'attenzione ai **meriti e**

ai bisogni delle persone potrà consentire di meglio coniugare le esigenze della sostenibilità con quelle dell'equità.

L'articolazione delle richieste che si avanzano riguardano temi di natura economica con particolare riferimento alla **riforma della struttura della retribuzione** e normativa, partendo dall'**equa retribuzione** al riordino del **Mercato del Lavoro**, all'organizzazione del lavoro, al **sistema di classificazione e alla valorizzazione delle professionalità interne**, dall'integrazione del sistema delle relazioni sindacali allo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Questioni che prendono origine da una fondamentale **visione sindacale**, indirizzata all'**affermazione** di politiche e **misure estensive** per la **tutela e il sostegno dei lavoratori** in quanto persone, individuando strumenti di gestione in grado di **conciliare** concretamente i **tempi di lavoro** con i **tempi di vita**.

Con questa piattaforma, si intende consolidare e migliorare l'attuale impianto contrattuale per quanto attiene i temi normativi:

- **retribuzione proporzionata** alla quantità e qualità del lavoro, adeguata ad assicurare al lavoratore una vita libera e dignitosa;
- rafforzamento dei **diritti sindacali** alla luce dei provvedimenti del Governo c.d. “**Jobs act**”
- più garanzie sulla **certezza dell'orario**
- maggiori tutele sulla maternità e sulle aspettative
- giusto **equilibrio tra lavoro e vita** quotidiana è la sfida del Sindacato di oggi, attesa di tutti i lavoratori, è una questione di civiltà affrontare il problema incoraggiando pratiche lavorative flessibili e misure di sostegno
- **aggiornamento professionale continuo**
- specifica norma che stabilisca **regole di chiarezza e trasparenza nelle politiche di crescita professionale** e d'incentivazione collettiva

Relazioni Industriali

In tale scenario il sindacato intende perseguire un **modello partecipato** di alto profilo che qualifichi positivamente i rapporti tra le Parti, ai vari livelli di rappresentanza.

La situazione istituzionale e di mercato, rende indispensabile l'individuazione di modalità efficaci di “regia” del **modello relazionale**, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un **dialogo costruttivo** e facilitare il raggiungimento di **intese** orientate alla **valorizzazione del fattore lavoro**.

E' essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità, l'esigibilità ed il rispetto delle regole stabilite dalle Parti;

E' impegno e priorità del Sindacato la valorizzazione del ruolo delle sedi di bilateralità, complementare alla negoziazione, e della razionalizzazione del rapporto fra livello nazionale e periferico di interlocuzione, in un equilibrio compatibile con le esigenze di flessibilità, snellezza e tempestività, richieste dal mutato contesto in cui opera l'Azienda, nonché l'esigenza della condivisione nel governo dei processi, con particolare attenzione ai riflessi sui dipendenti;

In relazione allo sviluppo dei mercati, al progresso tecnologico e alle mutate esigenze della collettività, che pongono l'Azienda in uno scenario nuovo più competitivo e flessibile, le Parti dovranno prendere atto della **centralità del sistema di relazioni sindacali** che ha l'obiettivo di fondo di contemperare **l'interesse dei lavoratori con l'esigenza** di conseguire specifici risultati di sempre maggiore **efficacia ed efficienza e qualità** nei campi:

- della definizione di **normative**, che dovranno essere tempestive e qualitativamente adeguate all'esigenza di realizzare il migliore equilibrio degli obiettivi aziendali e delle aspettative dei lavoratori, in termini di **chiarezza e semplicità applicativa e funzionalità**
- della prevenzione e della **razionale gestione del conflitto individuale e collettivo**
- della ricerca di un qualificato **confronto** con le Organizzazioni sindacali in merito alle **strategie aziendali**, per una più proficua convergenza sul raggiungimento di obiettivi comuni.

Al fine di realizzare un **modello innovativo**, caratterizzato da una **visione di sintesi** sugli aspetti in rilievo o "strategici" delle Relazioni Industriali - fondato sul dialogo sociale inteso quale ulteriore strumento di competitività – si ritiene necessario istituire un "**Comitato Strategico di Relazioni industriali**".

Il rinnovo del CCNL dovrà affrontare alcune questioni contrattuali che necessitano di essere rafforzate e meglio ancora disciplinate, anche al fine di evitare spazi di interpretazione che in alcuni casi, hanno limitato se non addirittura vanificato l'applicazione.

Modello Contrattuale

Occorre definire un quadro preciso di riferimento della contrattazione collettiva, con valenza triennale sia per la parte economica che normativa e con particolare attenzione al rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione di 2° livello.

Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento nelle fasi di rinnovo dei contratti di 1° e di 2° livello, sarà necessario definire tempi e procedure per l'avvio delle trattative, prevedendo l'introduzione anche di una **copertura economica a favore dei lavoratori** nei casi in cui l'accordo di rinnovo sia raggiunto **oltre la data di scadenza del contratto** precedente.

Rappresentanza Sindacale

Recepimento degli accordi aziendali stipulati in materia di Rappresentanza sindacale, in linea con L'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, quello del 28 giugno 2011 e l'intesa del 31 maggio del 2013, come già definito in Rai nel 2015.

Mercato del Lavoro

In questi tempi, il Sindacato ritiene che, oltre a predisporre le misure necessarie per affrontare l'emergenza, sia utile confrontarsi sugli strumenti possibili per superare le criticità del nostro mercato del lavoro che espongono moltissimi lavoratori, in particolare giovani, a prospettive occupazionali molto incerte, spesso a prescindere dai loro talenti.

Il Sindacato, riconosce nel "**fattore lavoro**" il **valore strategico** per affrontare le sfide di un mercato sempre più competitivo, della progressiva affermazione e valorizzazione di una **cultura** interna basata sull'**etica dei comportamenti, sulla professionalità e sul merito**, che mira al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, intende affrontare la questione delle risorse umane in modo complessivo attraverso una regolazione sistemica e di

programmazione dei flussi occupazionali, attraverso le scelte di reclutamento, la valorizzazione del personale (formazione, aggiornamento, ordinamento professionale, incentivazioni retributive).

Il Sindacato, ritiene fondamentale cogliere le opportunità della flessibilità a favore del lavoro. In quest'ottica devono essere concretamente costruite **nuove tutele per i lavoratori al di là della loro forma contrattuale**, innovando nei fatti il prossimo Contratto Nazionale di Lavoro che sappia rimodulare il sistema delle tutele ai cambiamenti avvenuti.

Riformare il mercato del lavoro Aziendale significa porsi una serie di finalità tutte condivisibili: promuovere una "buona occupazione" tendenzialmente più stabile, **evitare la diffusione di contratti flessibili, abbinare flessibilità e tutele**, responsabilizzare pienamente Azienda e lavoratori nella gestione dei rapporti di lavoro.

In questo contesto, il Sindacato intende assumere un ruolo attivo nelle politiche per l'occupazione e per le giovani generazioni per lo sviluppo sostenibile, avviando un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa dalle Parti e fondata sulla **progressione sociale dei giovani**.

Regolazione del Mercato del Lavoro

Il Sindacato chiede l'avvio di un pragmatico confronto, prevedendo, attraverso la concertazione, una riforma del mercato del lavoro aziendale e delle sue articolazioni, disciplinato da regole e strumenti attuativi.

In tale prospettiva, si intendono riaffermare alcuni principi di carattere generale quali linee d'indirizzo per il successivo confronto:

- il **contratto a tempo indeterminato** è riconosciuto quale **forma centrale di rapporto di lavoro** e dovrà essere sostenuto e incentivato;
- il contratto a tempo indeterminato a **part-time** dovrà trovare **una maggiore utilizzazione**, anche attraverso specifiche intese, come modalità più efficace per favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita.
- l'**apprendistato** (nelle diverse accezioni) ci si riferisce come **contratto d'ingresso** nel mondo del lavoro ad alta stabilizzazione nel quale dovrà risultare centrale il ruolo della formazione per la qualificazione dei lavoratori;
- il contratto a **tempo determinato** è applicato per ragioni di **carattere tecnico, produttivo, organizzativo o in caso di sostituzione**, da ridefinire, in caso di adozione del contratto di transizione a tempo indeterminato.

Lavoro atipico

Nell'intento di prevenire fenomeni di contenere il fenomeno del cosiddetto **lavoro "non standard"** deve essere circoscritto ad alcune **specifiche professioni e campi di attività**.

In ogni caso, l'utilizzo di forme di lavoro "atipico" o a tempo dovranno trovare nella discussione contrattuale elementi di regolamentazione certi, ed un percorso, nel confronto tra le Parti, a livello nazionale, diretto alla limitazione temporale e quantitativa di queste forme contrattuali.

Il **conferimento d'incarichi di consulenza** per specifiche problematiche tecniche e giuridiche, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad **esperti di particolare e comprovata specializzazione** anche universitaria, dovrà essere **disciplinato** attraverso la

definizione di **apposite procedure** che in linea di principio si ispirano a quelle da prevedersi per il reclutamento del personale con alcune specifiche integrazioni, comunque circoscritto ad alcune aree specialistiche e professionali al fine di eludere abusi sia per gli aspetti previdenziali che retributivi.

Reclutamento

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

Formazione

L'**aggiornamento professionale** di tutto il personale deve rappresentare una delle **priorità** di un'azienda che vuole competere su un mercato complesso e ad alti contenuti tecnologici e professionali.

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

In tema di valorizzazione e formazione delle risorse, il Sindacato ritiene che la **formazione continua** costituisce la leva essenziale per il potenziamento delle conoscenze e della competitività dell'Azienda per la quale l'accrescimento del grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori sono decisivi, nonché fondamentale fattore di sviluppo delle loro competenze.

Si ritiene necessario perfezionare e meglio regolare il coinvolgimento del Sindacato nelle politiche aziendali inerenti la formazione, al fine di rendere fruibile il diritto alla stessa.

Necessità sancire una **norma contrattuale** che regoli il **diritto/dovere alla formazione continua**, definendo una **quota annua minima** da dedicare alla **formazione** ed all'aggiornamento tecnico/professionale.

Va prevista la costituzione di un'apposita documentazione individuale inerente l'offerta formativa nel corso della vita lavorativa del lavoratore con la registrazione, in un apposito libretto dei percorsi formativi, espletati e i dati utili a rilevare il livello formativo raggiunto.

Sviluppo professionale - Mobilità interna

Il Sindacato comprende pienamente le trasformazioni in atto nelle professionalità legate al mercato pubblicitario e più in generale della comunicazione in un contesto fortemente mutevole, attraversato dal fenomeno della digitalizzazione, e quindi da una innovazione profonda ed efficace delle tradizionali modalità produttive, distributive e di consumo.

Questo significa, che le professionalità coinvolte stanno subendo mutazioni delle proprie competenze, le proprie aree di intervento e i propri "attrezzi" di lavoro.

Il tema della diversità tra qualifiche contrattuali e mansioni effettivamente ricoperte è oggi un aspetto rilevante, occorre quindi definire una nuova mappa di classificazione dei mestieri.

Al di là della legittimità e dell'ampiezza delle competenze professionali, si rileva una grande varietà di **identità professionali**. Le dissomiglianze sono riconducibili ai **contesti di riferimento dei diversi mercati pubblicitari** che richiedono diverse specificità.

A questo si aggiunge il dinamico processo evolutivo della radio e televisione, caratterizzato dalla convergenza delle piattaforme di comunicazione e dalle nuove tecnologie che obbligano a una continua ridefinizione delle competenze e allo sviluppo delle c.d. “Competenze Digitali”.

Occorre affrontare il tema delle professionalità, non più in termini di singoli ruoli, ma in termini di competenze, classificate in macro famiglie.

Le competenze trasversali sono strategiche e fondamentali per quelle figure imperniate sulla capacità di gestire un gruppo complesso.

Le indicazioni vanno prevalentemente verso uno scenario d’integrazione, verso figure ibride e policompetenti, è l’integrazione stessa delle competenze a rendere una risorsa preziosa, soprattutto nei nuovi contesti “crossmedia”.

Il confronto che deve essere avviato, è se la tendenza generale sia verso la specializzazione e la divisione dei ruoli o verso l’ibridazione di competenze.

In tale contesto occorre sviluppare un **sistema di valorizzazione delle professionalità interne** che deve realizzarsi attraverso una serie mirata d’innovazioni, che devono essere supportate da una profonda consapevolezza culturale volta ad abbattere tutte quelle barriere materiali ed immateriali che disincentivano la piena valorizzazione delle competenze, dell’esperienza e della capacità cooperativa fra i lavoratori e fra lavoratori e management.

In quest’ottica si dovrà prevedere nell’ambito di ciascuna area, lo **sviluppo delle “posizioni”** - professionale e economico - che apprezzino il progressivo accrescimento delle conoscenze e delle conseguenti abilità professionali e la stessa qualità delle prestazioni fornite.

Lo sviluppo di politiche a sostegno della **maturità professionale** attraverso l’apprendimento permanente (“**Life Long Learning**”) per consentire di incrementare la competitività, l’adattabilità e l’occupabilità dei lavoratori, riqualificandone le competenze a qualsiasi livello di **seniority lavorativa**, in un’ottica di sviluppo professionale sia all’interno dell’Azienda che verso il mercato del lavoro.

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 e c.d. cambi mansione, fondamentale in questo processo la definizione di più efficaci procedure dello strumento del Job posting.

Risorse interne e consulenze esterne

Al fine di **ridurre** allo stretto necessario il ricorso a forme di **consulenza esterna** e di **valorizzare** contemporaneamente tutte quelle **competenze** e capacità già presenti **all’interno del Gruppo RAI**, si chiede l’istituzione di una **“banca delle competenze”** interna, che permetta l’attribuzione di incarichi per progetti, comprese le attribuzioni di incarichi di docenza, a cui non è possibile provvedere con le normali risorse degli uffici e dei servizi, con le seguenti caratteristiche:

- alla “banca” potranno iscriversi tutti i dipendenti indipendentemente dal profilo e qualifica di appartenenza, esclusi quelli con contratto part-time richiesto per poter svolgere altre attività lavorative;

Piattaforma CCNL GRUPPO RAI

- attribuzione degli incarichi sarà di competenza dei settori del Gruppo RAI richiedenti e basata su una valutazione trasparente dei titoli e dei curriculum dei candidati eventualmente disponibili;
- il Gruppo RAI dovrà predisporre tutti gli accorgimenti organizzativi o funzionali necessari per consentire anche ai dipendenti in possesso di specifiche abilitazioni professionali di mettere a disposizione le proprie competenze per i fini propri della “banca delle competenze”;
- lo svolgimento degli incarichi dovrà di norma favorire un criterio di rotazione fra i vari candidati eventualmente disponibili ed evitare tassativamente la possibilità di cumulare più incarichi;
- l’incarico dovrà essere compensato, oltre che con la retribuzione della qualifica di appartenenza, con un compenso aggiuntivo da concordare in sede di contrattazione di secondo livello, incrementati da una quota dei risparmi realizzati con il mancato ricorso ad incarichi esterni;
- il Gruppo RAI dovrà valutare, contemporaneamente all’attribuzione dell’incarico, i provvedimenti necessari per evitare una ricaduta negativa sul servizio o sull’ufficio di appartenenza dell’incaricato;
- gli incarichi non costituiranno titolo valutabile in eventuali progressioni interne;
- l’esperienza della “banca delle competenze” sarà sottoposta periodicamente a verifica fra le Parti, anche per valutare se l’attribuzione di incarichi ripetuta nel tempo non evidenzia necessità strutturali aziendali tali da richiedere l’avvio di processi di perfezionamento organizzazione.

Sistema di valutazione

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 e organizzative**, che consentono di riconoscere e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e i comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale, nonché il miglioramento delle prestazioni nel tempo.

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 quali-quantitativi predeterminati.

Si dovranno adottare **metodologie permanenti** per la **valutazione delle prestazioni e dei risultati** dei dipendenti, anche ai fini della **progressione professionale ed economica**; la valutazione dovrà effettuarsi con cadenza periodica ed essere tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti.

Le procedure, la ponderazione di tali criteri e l’eventuale individuazione di ulteriori fattori da assumere a riferimento ai fini delle **progressioni delle “posizioni”** verranno stabiliti ed identificati nell’ambito della contrattazione integrativa

Al riguardo si chiede l’istituzione di una **Commissione tecnica paritetica per la definizione di principi metodologici**, criteri e procedure i cui lavori dovranno concludersi entro 1 anno dalla sottoscrizione del CCNL.

Orario di lavoro e flessibilità

A fronte delle mutate esigenze del mercato è necessaria una **revisione** concordata della disciplina in **materia di orario di lavoro**. Questa dovrà rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della prestazione lavorativa anche attraverso i rinvii previsti nel rinnovato CCNL a livello di contrattazione aziendale.

La disciplina contrattuale di carattere generale, pertanto, dovrà prevedere norme, modalità ed eventuali contenuti dei rinvii alle disposizioni contrattuali specifiche, nonché, per quanto di competenza previsto dal modello di relazioni industriali direttamente alla contrattazione aziendale.

Tale disciplina, pertanto, riguarda le norme che definiscono l'orario ordinario settimanale e sua distribuzione; i regimi di flessibilità; l'orario giornaliero e tipologie di turni; riposo giornaliero e settimanale; il lavoro notturno; giorni festivi; ferie; permessi; ecc.

Ogni modifica dovrà essere oggetto di confronto preventivo con le organizzazioni sindacali ai diversi livelli, con particolare riferimento:

- a) all'adozione di **regimi di orario flessibili**, specifici o comunque diversi e a carattere temporale rispetto al normale orario di lavoro;
- b) alla loro comunicazione in tempo utile ai lavoratori;
- c) alla durata minima di intervallo ai fini del riposo giornaliero e settimanale.

Part time

In linea con quanto previsto dall'Avviso comune siglato dalle parti sociali e Governo il 9 marzo 2011 e successivo Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n.80 - "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" e successive modifiche."

Si chiede di regolamentare l'accesso al part-time in modo da renderne possibile l'effettiva utilizzazione, compatibilmente con accertate esigenze aziendali, al maggior numero di lavoratori con dichiarate esigenze evitando un eccessivo ricorso a proroghe non motivate sempre alle stesse persone a fronte di nuove domande in particolare di neo genitori.

Previsione di diverse forme di part-time, sia orizzontale che verticale, che vengano incontro alle esigenze familiari del lavoratore preservando la funzionalità del modello organizzativo.

Un miglioramento della qualità della vita al di fuori del contesto aziendale non può che riflettersi positivamente anche sull'ambiente lavorativo. Si chiede una maggior reattività e sensibilità da parte dell'azienda di fronte alle motivate richieste che possono via via presentarsi, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, l'assistenza a familiari disabili o anziani; l'assistenza al coniuge, al convivente, ai figli, affetti da gravi patologie o malattie di lunga durata; la presenza di gravi patologie o lunghe malattie del dipendente; l'appartenenza del dipendente alle c.d. categorie protette...

Politiche per i giovani e delle Pari Opportunità

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:

- 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";
- **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;
- individuare nuove modalità di gestione e **valorizzazione della capacità professionali** che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

Pari Opportunità

Il Sindacato consapevole dell'importanza della forza lavoro femminile e del suo ruolo, intende individuare nuove modalità di gestione e valorizzazione della capacità professionali che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

Al fine di rendere effettiva la disponibilità a lottare contro ogni forma di discriminazione, non solo di genere, ma anche di età, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, il Sindacato chiede un impegno a sviluppare idonee e condivise politiche di inserimento lavorativo e di gestione del percorso professionale si dovranno migliorare gli strumenti a disposizione della **Commissione Nazionale Pari Opportunità GRUPPO RAI**.

Inquadramento Professionale

Il Sindacato avverte l'esigenza di riprogettare e definire il lavoro come una struttura definita dall'organizzazione ma agito dalle persone, che consentirebbe di rendere compatibile il governo dell'organizzazione e del lavoro e l'autonomia professionale delle persone; di definire **professioni** capaci di rappresentare e programmare percorsi formativi, di carriera orizzontale e verticale, di istituzionalizzazione basata su "minime specifiche critiche", superando le attuali rigidità delle mansioni professionali, di rivelare e sviluppare le inesprese competenze, motivazioni, energie delle persone, ossia quella parte del lavoro che sta nelle potenzialità delle persone.

La conoscenza diventa sempre più importante, specie per le qualifiche a più elevata specializzazione; ma per la natura mutevole dei posti di lavoro, le capacità e le conoscenze tecniche diventano man mano meno strategiche rispetto alla capacità di adattarsi e apprendere nuove competenze con una formazione continua e costante.

La **struttura della classificazione** va sottoposta ad una attenta e profonda **rivisitazione** utile per compiere un lavoro di rilettura, di semplificazione e verifica, individuandone una nuova attraverso la rimodulazione delle aree, una **riduzione dei livelli** e una più **precisa declaratoria con l'individuazione dei profili** esemplificativi.

Ai fini dell'**inquadramento professionale** dei lavoratori, dovranno essere valutate caratteristiche quali la **polivalenza e la polifunzionalità** ed essere riconosciuti i maggiori compiti che vengono affidati sempre più diffusamente a chi ha mansioni esecutive.

In seguito la contrattazione aziendale dovrà stabilire la corretta applicazione del nuovo disposto contrattuale anche in coerenza con l'evoluzione organizzativa e i processi formativi individuali.

Classificazione

In riferimento alla situazione dell'attuale impianto classificatorio, per rispondere in modo più adeguato e aderente al cambiamento dei modelli organizzativi e tecnologici e agli efficientamenti operativi che danno luogo a nuovi contenuti professionali occorre introdurre delle innovazioni tenendo conto sempre di più delle nuove competenze dei lavoratori e della polifunzionalità sempre più diffusa.

Pertanto dovrà essere **esaminata l'attuale struttura della classificazione** al fine di:

- **controllare** le attuali figure professionali della filiera, emendando quelle desuete ed implementando la definizione e le declaratorie di quelle non ancora contemplate
- **introdurre** più precisi **criteri di sviluppo di carriera** di una medesima figura professionale sui diversi livelli di inquadramento (passaggi automatici e passaggi selettivi)
- **valorizzare** e regolamentare la **polifunzionalità**, attuabile su specifiche figure professionali, anche attraverso percorsi di formazione specifica
- **identificare** e collocare nella classificazione eventuali **nuove figure professionali**, anche in funzione dell'avvento del digitale e dell'ulteriore sviluppo di utilizzo di nuove piattaforme tecnologiche

Alte 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, una capacità di coordinare e gestire unità e modelli organizzativi complessi, una 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.

Tutto ciò nell'ottica di condividere e sostenere elevati standard quali-quantitativi delle prestazioni e dei servizi erogati.

Con il rinnovo CCNL si dovranno individuare, in termini esemplificativi, le funzioni ed i relativi contenuti professionali che identificano le posizioni di particolare rilievo, dovrà stabilire i principi generali che regolano l'attribuzione e la revoca di tali funzioni nonché quelli che individuano le procedure e le caratteristiche del sistema di valutazione in quanto dedicato a questa nuova previsione contrattuale.

Nella attribuzione di tali incarichi il CCNL dovrà, salvaguardando peraltro le posizioni in essere, indicare che, in ogni caso, si terrà prioritariamente conto delle maggiori e più elevate conoscenze ed esperienze professionali acquisite nel vigente ordinamento e delle più elevate abilità professionali che si conseguiranno nel nuovo sistema di classificazione.

Il CCNL dovrà inoltre provvedere a ridisegnare la struttura della retribuzione da assegnare in corrispondenza delle attribuzione degli incarichi.

Una quota di risorse corrispondenti ad un numero di ore di straordinario, individuata nell'ambito della contrattazione integrativa, concorrerà a determinare la retribuzione variabile considerato che ai titolari degli incarichi non sarà più richiesta, stante la caratteristica della funzione esercitata, l'effettuazione di prestazioni di lavoro di questo tipo.

Nell'ambito del CCNL dovranno essere definiti i principi generali e la disciplina che regola la materia, i criteri che fanno da presidio al conferimento ed alla revoca degli incarichi ed alla graduazione delle posizioni ai fini della attribuzione di parte della componente variabile della retribuzione, i criteri e le procedure di valutazione nonché quelli che individuano e regolano le garanzie di contraddittorio.

Si dovrà precisare altresì che i lavoratori titolari di posizione di lavoro caratterizzate da elevate responsabilità sono ammessi comunque a partecipare alle procedure interne che interessano gli sviluppi nell'ambito dell'area e che, una volta privati dell'incarico, vengono reintegrati nella situazione economica antecedente l'attribuzione dell'incarico medesimo ovvero nella diversa posizione economica nel frattempo acquisita per effetto dei citati sviluppi.

Definire dei percorsi di fine carriera legati all'anzianità aziendale utilizzando l'esperienza acquisita e offrendo forme di incentivazione legate al tempo libero.

Sistema Retributivo

Gli incrementi economici dovranno consentire il pieno recupero di quanto le **retribuzioni** hanno perso in termini di **potere di acquisto** e dovranno consentire ulteriori incrementi volti a rivalutare le retribuzioni medesime.

Tra le priorità l'individuazione di strumenti di "**livellamento economico**" con finalità di attenuazione del **divario economico** delle retribuzioni per effetto **generazionale, professionale e contrattuale**.

Si dovrà rendere disponibile alla contrattazione una quota di risorse da impegnare nei progetti indirizzati ad incrementare gli attuali livelli di produttività e di efficienza e da indirizzare, al finanziamento delle nuove previsioni contrattuali che riguardano, in particolare, lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità.

Tali risorse, in conformità con gli obiettivi di carattere generale, andranno prioritariamente utilizzate per consentire il **recupero del potere di acquisto delle retribuzioni** soprattutto attraverso un congruo **incremento delle componenti fisse e continuative** della retribuzione.

Le risorse facenti capo al rinnovo concernente il triennio economico 2014 – 2016 dovranno consentire, andando oltre la difesa del potere di acquisto, di **adeguare** in maniera significativa le **retribuzioni fisse e continuative**, sostenere lo sviluppo dei progetti orientati alla produttività e consolidare i processi finalizzati alla **valorizzazione della professionalità**, finanziando in maniera significativa gli istituti contrattuali che ne prevedono lo sviluppo.

Ed è infine per questi motivi che i contenuti della piattaforma stessa sono estremamente lineari e coerenti con l'obiettivo strategico di cui sopra e con la finalità di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per quanto attiene la parte economica, la piattaforma avanza una richiesta che, nel triennio 2014 - 2016, dovrà consentire l'adeguamento dei minimi stipendiali ai fini della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.

Parte 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 l'articolazione 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).

Primo Livello di Contrattazione

Per il triennio del CCL Rai Pubblicità (2014/2016), la richiesta è di 105 euro al B2 livello intermedio.

Secondo Livello di Contrattazione

Per il secondo livello di contrattazione, vigenza 2015/2017, la richiesta economica è di 500 euro di una tantum, al livello B2 intermedio a copertura dell'anno 2014.

Aumento del massimale del Premio di Risultato a 1850 euro al livello B2 parametrico da identificare con parametri che tengano conto dell'ebitda (depurato anche da qualsiasi prelievo forzoso derivante anche da riassetti normativi in vigenza di premio) e ulteriori parametri che individuino la reale produttività dei lavoratori (affollamento pubblicitario/clientela gestita). Superamento del meccanismo ON/OFF ed introduzione di una tabella progressiva, considerando comunque una parte del valore del premio come fisso.

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

Sistemi incentivanti

Si ritiene necessaria la complessiva definizione, a cominciare dall'individuazione di momenti di confronto in sede aziendale, di criteri distributivi al fine di introdurre in azienda sistemi incentivanti (rapporto tra premio annuo individuale minimo e massimo, tra livelli professionali, tra contributi diretti ed indiretti per tutti i lavoratori, ecc.).

Occorrerà, inoltre, stabilire una relazione quantitativa tra gli stanziamenti di budget annuali per le "politiche retributive" e quelli dei sistemi incentivanti, contenendo questi ultimi rispetto ai primi.

Andranno previste e definite le casistiche che sospendono l'erogazione del sistema d'incentivazione (particolari situazioni di difficoltà aziendale, mancato pagamento del Premio Aziendale, ecc.).

Tutto questo senza tacere dell'intollerabile peso dei sistemi premianti del top management, rispetto ai quali si richiede l'utilizzo di principi di moderazione, sobrietà e responsabilità ed una stretta relazione con il costo medio del lavoro del personale dipendente.

Premio di Risultato - Salario di Produttività - Detassazione

In attuazione a quanto definito dalla legge di Stabilità 2016 in merito alla detassazione dei c.d. “salari di produttività” si dovrà procedere alla definizione dei nuovi criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all’organizzazione del lavoro stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze.

Per poter fruire delle agevolazioni, è necessario che l’erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali (contratti collettivi di “secondo livello”) sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

Il contratto sottoscritto dalle parti deve necessariamente essere depositato entro trenta giorni presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, pena l’inapplicabilità del regime di tassazione agevolata o detassazione.

Si rammentano i benefici derivanti dalla norma, il limite massimo dei redditi percepiti dal lavoratore da considerare ai fini dell’ammissione all’incentivo, è stato fissato pari a 50mila euro lordi annui per il 2015, allargando la fruibilità della misura anche alle categorie di lavoratori che percepiscono redditi medio-alti.

Al contempo è prevista la riduzione del limite massimo di importo assoggettabile a tassazione agevolata del 10% (2.000 euro lordi). L’agevolazione viene estesa, con lo stesso limite e la medesima aliquota agevolata, anche agli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. L’aliquota agevolata è fissata al 10% in sostituzione dell’imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.

E’ prevista, inoltre, la possibilità di sostituire in tutto o in parte le somme erogate con servizi resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: in questo caso si applica la totale detassazione e decontribuzione. Si tratta di tutte le prestazioni di welfare aziendale previste dai contratti collettivi. Tali prestazioni potranno essere corrisposte attraverso l’erogazione di voucher, anche in formato elettronico.

Per poter fruire dell’agevolazione, è necessario che l’erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali (contratti collettivi di “secondo livello”) sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

I criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all’organizzazione del lavoro sono stati stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze.

Istituti Sociali

Il Sindacato è consapevole che la **conciliazione dei tempi** e delle esigenze della **vita privata**, con particolare riferimento ai compiti di cura che possono gravare sulle persone e sulle famiglie, con i tempi e le esigenze del **lavoro**, rappresenta un fattore essenziale di benessere dei dipendenti e nello stesso tempo condizione per il pieno raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Al fine di individuare le risposte migliori e più efficienti a tali esigenze potranno essere attivate, anche per il tramite del **Comitato Pari Opportunità**, iniziative di verifica delle **esigenze individuali e familiari dei lavoratori**, nonché indagini conoscitive mirate ad una mappatura delle problematiche legate al mondo delle persone diversamente abili.

Riguardo all'individuazione di una domanda di **servizi di cura delle persone** (con riferimento alle iniziative a favore dell'**infanzia e degli anziani**) saranno sviluppate idonee iniziative, anche in partnership con Istituzioni locali ed altre realtà aziendali, tenendo conto delle specificità delle diverse categorie di dipendenti nei differenti contesti sociali e territoriali.

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, promovendo e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate (ad es. part-time), sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative (ad es. conto ore individuale), ed individuando ulteriori soluzioni anche sulla base delle migliori pratiche attuate in altre esperienze.

Ciò al fine di approntare strumenti di conciliazione delle esigenze dei lavoratori con quelle organizzative aziendali e leve per contribuire al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

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 il pilastro "**sociale**" della sostenibilità di Rai Pubblicità dell'assetto di **welfare interno** garantito e articolato nei tre filoni di **socialità, assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare**.

Il sindacato in questo rinnovo contrattuale si pone l'obiettivo di contribuire al benessere organizzativo attraverso l'individuazione di strumenti e servizi per ottimizzare la **conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**, aumentando l'**offerta di servizi ai dipendenti** e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro.

WELFARE aziendale

Il **Sindacato** deve innanzitutto occuparsi delle **persone**, rispondere in termini concreti ai loro **fabbisogni primari**, riaffermando le **libertà e i diritti fondamentali** attraverso il lavoro, con quanto implica in ambito famigliare, sociale e di crescita.

Occorre adottare **misure estensive** interne condivise, nonché sviluppare progetti e azioni strutturali per l'integrazione e la sinergia dei diversi istituti sociali, come condizione prioritaria, superando l'attuale cultura del diritto/cortesie legata al veto della proprio "capo".

Troppo spesso si rilevano da parte del gruppo dirigente e dei quadri intermedi atteggiamenti di **“ordinaria” scarsa sensibilità ai temi sociali** delle persone/lavoratori, arrivando in alcuni casi a una discriminazione di fatto in relazione alla condizione di diversità sia essa transitoria che stabile con le inevitabili ricadute sul lavoro.

Non possiamo accettare che si perda nella **gestione del lavoro** la dimensione e il **valore sociale delle persone** e della collettività interna. Regole che rappresentano un **“imperativo e vincolante”** corpo unico di tutele fondamentali del lavoro, necessarie per garantire un elevato livello di coesione sociale e per una occupazione stabile e di qualità.

L’attenzione ai meriti e ai bisogni delle persone dovrà consentire di meglio coniugare le esigenze della sostenibilità con quelle dell’equità, la proposta di soluzioni concrete rivolte alle necessità quotidiane dei dipendenti, deve procedere di pari passo con lo sviluppo di una cultura che si fondi sulla condivisione e il sostegno tra lavoratori sul piano generazionale e di genere, nonché pari accesso agli istituti sociali.

Noi tutti, Azienda, sindacato e lavoratori, dobbiamo impegnarci affinché si sviluppi una politica integrata e una cultura della promozione della **“salute della persona – People Care”** come capacità dell’azienda e della persona di concorrere allo sviluppo e al mantenimento di uno stato di **benessere fisico, mentale e sociale**.

Dobbiamo affrontare una puntuale discussione con l’Azienda per individuare e definire strumenti e azioni strutturali, abbiamo rilevato che le maggiori criticità non derivano dall’assenza di **normative** in materia, quanto dall’effettivo **accesso e fruizione dei lavoratori** a queste.

Le **politiche di sostegno** rappresentano per il Sindacato una **priorità assoluta** e la sfida irrinunciabile di questo rinnovo del contratto, l’avvio di iniziative per un effettivo **sostegno ai lavoratori**, o meglio di ottimizzazione, integrazione e coordinamento degli attuali istituti sociali.

L’obiettivo è anche quello di **coniugare le personali prospettive di crescita con lo sviluppo dell’azienda**, aumentando la qualità dell’ambiente e del sistema lavorativo.

Dobbiamo impegnarci per migliorare e **realizzare politiche e processi di gestione a sostegno delle persone**, con attenzione a tutti gli elementi del vivere concreto per lo sviluppo e un ripensamento del **“welfare aziendale”**, basato su **benefit e prestazioni non monetarie** erogati dalla RAI al fine di incrementare, migliorare e sostenere la **vita economica e sociale dei lavoratori** e delle loro famiglie in una dimensione di benessere.

In relazione alle **mutate esigenze delle persone**, dobbiamo impegnarci, integrando gli attuali istituti attraverso l’individuazione e la condivisione di **misure aziendali estensive di People Care**, che sono:

- misure di sostegno alla **conciliazione tra lavoro e vita privata** (orari flessibili, congedi, contratti part-time, “lavoro agile”, ecc.), **sostegno al reddito familiare**, all’istruzione e all’**educazione dei figli**, all’**assistenza alla persona** (dipendenti, famiglia, bambini e anziani), e agevolazioni di carattere commerciale o **proposte di servizi per il tempo libero**
- **flessibilità dell’orario di lavoro**, che permette da un lato di modulare le presenze in ufficio secondo le specifiche esigenze e dall’altro di fare ricorso a formule di **lavoro part-time**

La **conciliazione** deve passare anche attraverso il **supporto che Rai Pubblicità e il Gruppo RAI** devono poter offrire alle proprie persone per la gestione degli **impegni famigliari**, promuovendo **buone pratiche** che consentano ai lavoratori di coniugare la vita in azienda con le **esigenze di cura dei figli e degli anziani, e in caso di malattie gravi anche delle loro persone.**

Le **politiche di Welfare** aziendale, devono essere **decisamente riformulate** rispetto alla **tutela della maternità e della paternità**, con l'obiettivo di salvaguardare il benessere delle madri lavoratrici attraverso il giusto equilibrio tra lavoratori e azienda, in questo senso siamo per impegnare l'Azienda con **accordi estensivi** rispetto alle normative vigenti per migliorare la **vita privata e lavorativa dei lavoratori**, che vanno dal sostegno al **reddito familiare**, allo **studio** e alla **genitorialità**, alla tutela della **salute**, fino a proposte per il **tempo libero** e agevolazioni di carattere commerciale.

La tipologia di servizi richiesti cambia notevolmente a seconda delle fasi ciclo di vita del lavoratore: orari flessibili e servizi "salva-tempo" **a vent'anni**, asili aziendali (o in convenzione) e part-time **a trenta**, congedi parentali e part-time **a quaranta**, orari flessibili e assistenza anziani **a sessanta**.

Pertanto intendiamo avanzare le seguenti proposte:

- in questo tempo, in questo rinnovo contrattuale vogliamo affermare incondizionatamente il principio dell'**equa retribuzione** per i tanti lavoratori di Rai pubblicità e del Gruppo RAI che percepiscono retribuzioni al di sotto della "**soglia di povertà**", **salari inferiori alla media degli altri contratti** nazionali
- Intendiamo stabilire un **salario minimo**, prendendo a riferimento i dati dell'ISTAT, da realizzarsi con misure da individuare in sede di trattativa. Al fine di compensare in parte il **maggior costo della vita nelle grandi aree metropolitane**, riteniamo si debba individuare un **correttivo economico** per i lavoratori che vivono in queste aree, migliorare e integrare i **servizi** di sostegno diretto dell'Azienda alla **mobilità dei lavoratori**
- Intendiamo esplorare a seconda delle esigenze, una diversa allocazione del tradizionale premio di produzione, destinando in tutto o in parte l'ammontare al finanziamento di forme di benefit e di welfare
- Le agevolazioni fiscali e contributive esistenti a favore delle varie forme di benefit costituiscono un incentivo e un'opportunità, sia per l'azienda che per i lavoratori, a privilegiare tali forme rispetto ai semplici incrementi monetari

"**Area del tempo**", misure che vanno ad incidere sulla flessibilità del lavoro intesa come maggior autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro:

- Orari friendly
- Part-time orizzontale/verticale o misti reversibili
- Gestione banca delle ore
- Servizi per il risparmio di tempo

In particolare intendiamo affermare e perfezionare la **flessibilità individuale** legata agli orari di lavoro, al singolo lavoratore è consentito di variare la presenza in azienda attraverso regole predefinite, su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale.

Le proposte che intendiamo avanzare per realizzare concretamente tale flessibilità oraria sono:

- **l'ingresso e l'uscita giornaliera** dall'azienda entro fasce predeterminate, lasciando un ampio margine di scelta al singolo lavoratore, allo scopo di consentire una migliore conciliazione con gli impegni familiari (ad esempio, per accompagnare e/o riprendere i figli a scuola)
- la **determinazione dell'orario di compresenza**, stabilendo alcune fasce di compresenza obbligatoria dei lavoratori. Fermo restando il monte ore giornaliero/settimanale. Sono stabilite determinate fasce di compresenza nell'arco della giornata, legate a seconda delle esigenze aziendali. Può essere indicata una o più fasce obbligatorie di compresenza dei lavoratori
- la **determinazione degli orari individuali di presenza**: vengono definite fasce orarie su cui il lavoratore garantisce la propria presenza a fronte di esigenze aziendali specifiche, viene lasciata maggiore autonomia di entrata ed uscita nel resto della giornata
- la **flessibilità legata alla pausa pranzo**, al lavoratore viene offerta la possibilità di gestire in autonomia il tempo previsto per la sospensione giornaliera dal lavoro, allo scopo di recuperare tempo disponibile in ingresso o in uscita, oppure in un momento alternativo della giornata lavorativa
- la **gestione autonoma degli orari di lavoro**, offrendo a un gruppo di lavoratori la possibilità di gestire flessibilmente e autonomamente l'orario di ogni singolo membro e garantendo tuttavia una presenza minima predefinita di risorse umane e uno specifico livello di servizio
- la **compressione dell'orario lavorativo**, lasciando la possibilità di lavorare maggiormente in alcuni periodi allo scopo di beneficiare di ore o giorni di tempo da dedicare agli impegni familiari in altri periodi

"Area della famiglia", definire servizi a disposizione del dipendente per supportarlo nella gestione e cura dei propri familiari.

- Congedi parentali – (oltre gli obblighi di legge)
- Percorsi di reintegrazione del lavoratore a seguito di congedi parentali
- Servizi prescolari educativi
- Baby-sitting
- Servizi per il dopo scuola / laboratori di studio pomeridiani
- Centri estivi
- Congedi per la cura dei figli e/o genitori anziani (oltre gli obblighi di legge)
- Servizi per l'assistenza ai familiari non-auto-sufficienti (oltre gli obblighi di legge)

Oltre a ciò, intendiamo proporre l'istituzione di una banca giorni per situazioni di particolare gravità, le cui regole sono da stabilire secondo principi di solidarietà tra lavoratori.

"Area della persona", definire servizi a favore del benessere e della salute fisica e psicologica del dipendente oltre che della sua crescita professionale e culturale.

- Attività e servizi per la promozione della salute e di stili di vita salutari
- Attività e servizi per la prevenzione di rischi in materia sanitaria
- Attività e servizi per il benessere psicologico e la riduzione dei rischi psico-sanitari

- Life counselling
- Attività culturali e per l'allargamento del network relazionale
- Attività e servizi per accrescere le conoscenze e competenze dei propri dipendenti

Appalti

Limitazione degli appalti in rapporto al pieno utilizzo delle risorse interne.

Necessario perfezionare i contenuti e le modalità dell'informativa alle OO.SS. a livello nazionale e locale.

Revisione del contratto

Rilettura e stesura del contratto al fine di individuare possibili criticità che possono nascere dall'interpretazione del singolo articolo e, ove possibile, cercare di rendere i contenuti più trasparenti tali da garantire interpretazioni univoche.

Trasferte ridefinizione dell'intera materia in termini di procedure e indennità, in questo contesto dovranno essere definiti criteri e procedure.

Aspettativa

Recepimento e definizione procedure per attuazione 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 famigliari 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 famigliari 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.

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.

Politiche attive

recepimento del Dlgs n.80/2915 e successive modifiche " *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

Congedo vittime di violenza di genere

recepimento art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 – congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere che prevede la possibilità, per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, con esclusione di quelle del settore domestico, di avvalersi di un periodo di congedo indennizzato per un massimo di 3 mesi.

Scadenza e durata

Il contratto avrà vigenza triennale (1 gennaio 2014 – 31 dicembre 2016) sia ai fini normativi sia dei minimi economici nazionali negoziati.

Il contratto dovrà disciplinare in maniera completa la progressione temporale relativa ai successivi rinnovi, agli accordi di secondo livello e interventi a sostegno del reddito minimo nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza dello stesso.

Alla fine del secondo anno di vigenza contrattuale si procederà a verificare eventuali scostamenti tra gli aumenti economici convenuti e l'inflazione realmente registrata, procedendo a conguagliare tali scostamenti dall'inizio del terzo anno di validità. Parimenti regolerà gli effetti di garanzia economica nel caso di mancati accordi sul tema della produttività/redditività/qualità del servizio nell'ambito del secondo livello aziendale.