

VERBALE DI INCONTRO

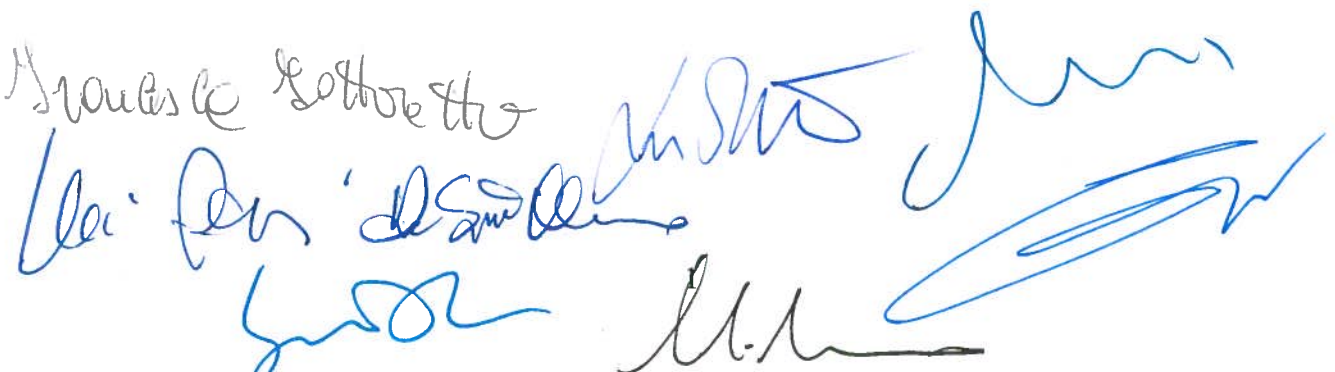
Nel giorno 4 febbraio 2016 si sono riunite, alla presenza di Confindustria di Venezia, le rappresentanze dell'Azienda della Sede Regionale per il Veneto, delle RSU, della SLC-CGIL, della FISTEL-CISL per proseguire nella procedura di raffreddamento prevista dalle disposizioni di legge, integrata dall' accordo sindacale del 22 novembre 2001, art. 3 "Regolamentazione dei conflitti di lavoro".

Durante il confronto le Parti hanno analizzato la richiesta sindacale che evidenzia l'eccessiva esternalizzazione delle attività di montaggio riguardante i servizi di informazione; la prassi, ormai consolidata, ha raggiunto livelli insopportabili per i lavoratori di produzione, sia per il depauperamento del proprio lavoro, sia per gli elevati costi raggiunti nell'anno 2015 che hanno comportato grave danno aziendale. Con l'occasione le RSU consegnano a corredo un documento che riepiloga in modo puntuale ed esaustivo l'argomento in discussione.

La rappresentanza aziendale evidenzia come il processo di ammodernamento delle apparecchiature, attuato nel 2015 abbia messo a disposizione nuove salette di montaggio, nuove tecniche di archiviazione e di scambio dati, con tecnica totalmente digitale, oltre una quantità di ore di lavoro ampiamente sufficienti a soddisfare le esigenze produttive della sede. Ribadisce, inoltre, che la materia in discussione coinvolge, prevalentemente nel suo complesso, scelte strategiche della strutture di informazione che per mandato organizzativo gode di autonomia produttiva, pertanto non valutabile in questo contesto.

Tuttavia, già dal mese di Settembre grazie ad una azione preventiva che ha richiesto alcuni mesi di preparazione, la direzione ha messo in atto un processo di semplificazione mirato a ridurre i costi connessi all'uso di risorse esterne, predisponendo, nel contempo, un monitoraggio settimanale. Questo processo evidenzia la sintonia di intenti che accomuna la direzione e la rappresentanza sindacale che a tal proposito aveva già segnalato la sofferenza. E' opportuno richiamare all'attenzione la coincidenza temporale compresa tra Giugno e Dicembre che ha visto l'avvento di importanti innovazioni tecnologiche e la rimodulazione e riallestimento di nuovi e più confortevoli ed adeguati luoghi di lavoro. A seguito delle circostanze che si sono verificate, le direzioni CSR e TGR hanno iniziato ad elaborare un piano di gestione delle nuove risorse tecniche ed umane che possa superare ogni problematica di appalto in favore del recupero dell' attività interna. Il modello ipotizzato potrà trovare applicazione entro la fine di febbraio 2016.

L'Azienda e le RSU si dichiarano reciprocamente soddisfatte dell'esito dell'incontro e convengono di porre fine alla controversia in atto, impegnandosi per un incontro ipotizzabile il giorno 3 marzo p.v. per la verifica della proposta.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Giancarlo Lottoretto" and several other illegible signatures.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
SLC CGIL – FISTEL CISL
RAI Veneto

La R.S.U. della Sede Regionale Rai per il Veneto denuncia il massiccio utilizzo degli appalti in relazione alla post-produzione e montaggio servizi per la Testata Giornalistica Regionale del Veneto.

Si ribadisce la necessità di internalizzare questa tipologia di lavorazione dato che l'utilizzo degli appalti per post-produzione e montaggio deve intendersi limitatamente ad eventi di cronaca non programmabili e con carattere d'urgenza.

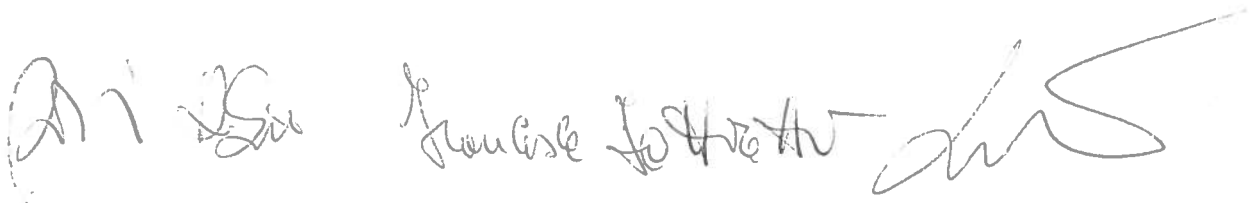
In Sede locale non esistono criticità a livelli di figure professionali "Tecnici di Produzione", si è oggettivamente in grado di poter internalizzare tali attività per confezionare i Telegiornali del Veneto.

Si riscontra contrariamente l'utilizzo indiscriminato degli appalti di produzione montaggio in netto contrasto con le attuali normative aziendali in merito al Codice degli Appalti e probabilmente si configura anche un contrasto con l'attuale Piano Triennale Anticorruzione redatto da RAI.

La R.S.U. chiede di individuare le responsabilità aziendali, per le rispettive competenze, al fine di far rientrare tempestivamente in ambito aziendale le lavorazioni di Post-Produzione e Montaggio.

Vogliamo ricordare il Verbale d'Accordo per l'innovazione e la competitività" sottoscritto dall'Azienda e dalle OO. SS. Nazionali in data 23.12.2014 con l'obiettivo di ottimizzare ed adeguare i processi lavorativi alla evoluzione delle tecnologie, ridimensionare il ricorso agli appalti, riqualificare e valorizzare le professionalità interne.

Al punto "Riprese esterne leggere Centri di Produzione e Sedi Regionali/Provinciali" n. 10 unità facenti parte del Coordinamento Sedi Regionali ed Estere di Venezia occupati in Produzione hanno aderito al Job Posting a marzo del 2015.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is partially obscured and appears to be 'M. G. S.'. The signature on the right is more legible and appears to be 'Francesco Joffredo'.

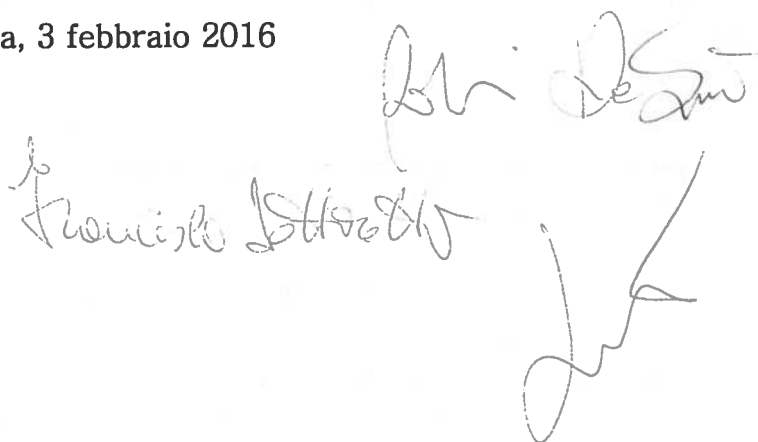
Disponibilità che deve essere considerata quale responsabilità in ambito sia professionale/occupazionale quanto in ambito di risparmio economico per l'Azienda. Riuscire a confezionare con risorse interne le esigenze editoriali che devono essere necessariamente programmate.

A dicembre 2015 la Sede di Venezia è stata digitalizzata per la parte tecnologica di Produzione.

Si allega report sugli appalti fornito dall'Azienda e copia del verbale d'accordo 23.12.2014.

R.S.U. VENEZIA

Venezia, 3 febbraio 2016

Three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most legible, appearing to read 'M. De Sio'. Below it, on the left, is a signature that appears to be 'Francesco Stocco'. To the right of the 'M. De Sio' signature is another signature that is less legible, possibly 'L. ...'.

PRODUZIONE VE**SERVIZI DI MONTAGGIO**

Materiali per riprese
 Servizi lavorazione audio
 Servizi lavorazione video (play out)
 Servizi montaggio video
 Riprese esterne COFDM

REDAZIONE VE**SERVIZI DI RIPRESA**

Servizi riprese esterne leggere
 Diritti utilizzazione materiale filmato

N.B.: Cifre imponibili

2015				2014	
	Contabilizzato al 28/09/2015	Impegnato al 28/09/2015	Totali	Contabilizzato al 31/12/2014	
	82.776,08		9.200,00		72.374,06
	11.873,58	800,00		9.432,00	
	17.189,50	0,00		15.035,00	
	434,00	0,00		973,00	
	53.279,00	8.400,00		41.904,06	
	0,00	0,00		5.030,00	
	250.360,53		42.551,82		450.904,10
	249.015,97	41.060,55		450.904,10	
	1.344,56	1.491,27		0,00	

Verbale di accordo per l'innovazione e la competitività

il giorno 23 dicembre 2014 si sono incontrati in Roma la Rai Radiotelevisione Italiana, e le OO. SS. FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e UGL TELECOMUNICAZIONI per analizzare la situazione aziendale tenendo conto, nell'attuale contesto normativo, del prevedibile quadro delle risorse economiche disponibili e delle condizioni del comparto radiotelevisivo in un ambito di più generale criticità economica derivante dalla crisi dei mercati.

Le Parti sono consapevoli della esigenza di mantenere stabili i livelli occupazionali, di salvaguardare i conti aziendali e di proseguire l'importante programma di investimenti previsto dal vigente Piano Industriale.

Lo scenario economico internazionale degli ultimi anni è stato caratterizzato da una congiuntura economica negativa che ha prodotto, a livello generale, una contrazione tendenziale dei ritmi di produzione e crescita. Il rallentamento complessivo dell'economia ha influenzato, in termini significativi, anche il settore radiotelevisivo, in particolare sul fronte dei ricavi pubblicitari che hanno risentito della riduzione generale dei consumi.

La presenza di competitors, che attraverso l'utilizzo flessibile delle nuove tecnologie e la diffusione e commercializzazione multiplatforma dei contenuti implementano capacità produttiva e di penetrazione nei mercati ad elevata crescita della domanda, determina ulteriori complessità e quindi la necessità di intervenire al fine di sviluppare e garantire la competitività aziendale nell'ambito del comparto radiotelevisivo.

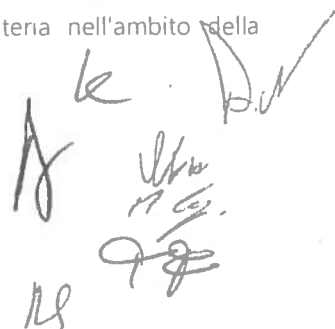
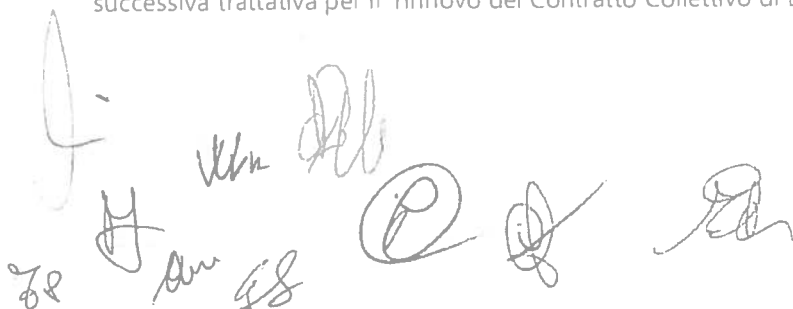
In tale contesto, tenendo presente la necessità di tenere in equilibrio i conti aziendali ed anche in vista del rinnovo del contratto di servizio per la concessione del Servizio Pubblico radiotelevisivo, la RAI conferma le programmate politiche di investimento, già illustrate alle OO.SS. in sede di presentazione del Piano Industriale 2013 / 2015, e l'implementazione dei processi di innovazione della produzione e del prodotto, in particolare nelle aree di *core business*, favorendo l'evoluzione delle professionalità.

Tutto ciò premesso, con il comune obiettivo di:

- ottimizzare ed adeguare i processi lavorativi alla evoluzione delle tecnologie;
- ridimensionare il ricorso agli appalti
- riqualificare e valorizzare le professionalità;
- dare impulso alla formazione del personale;
- rafforzare la relazione sinallagmatica tra la "flessibilizzazione" delle prestazioni lavorative e la conseguente remunerazione.

le Parti convengono

di intraprendere i percorsi sperimentali, di seguito esplicitati che interesseranno, su base volontaria, i lavoratori, con l'intento di definire una regolamentazione complessiva della materia nell'ambito della successiva trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro.



Digitalizzazione – percorsi sperimentali

Nel quadro del Piano industriale 2013/2015, sono previsti rilevanti investimenti per la evoluzione delle tecnologie, a supporto del passaggio da Azienda analogica a Media Company, che si prevede possa essere ultimato nel corso del 2016.

In tale ambito si colloca l'importante impegno di risorse utilizzate per informatizzare i processi di produzione dei telegiornali nonché il correlato sforzo produttivo posto in essere dai lavoratori dei Centri di Produzione, delle Sedi Regionali e delle Testate Giornalistiche.

Fermi restando gli attuali modelli produttivi, l'impiego di tecnologie informatiche nei citati processi produttivi consente anche di semplificare alcune attività - ad oggi, appannaggio di differenti profili professionali. Si tratta, in particolare delle attività di ripresa, montaggio e trasmissione svolte "in esterno" - che non presentano un elevato livello di specializzazione o che, per le caratteristiche del prodotto finito, richiedono tempi di esecuzione rapidi - e dei compiti che svolge il personale impiegatizio (impiegati, assistenti ai programmi e documentatori) all'interno di ogni testata.

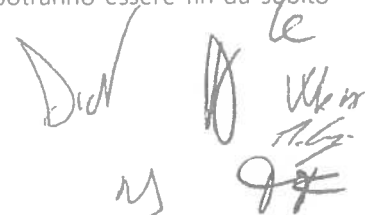
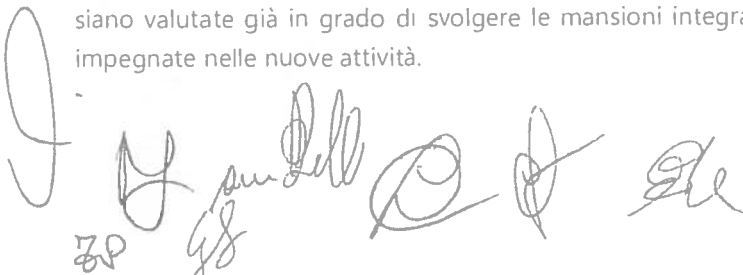
Riprese esterne leggere Centri di Produzione e Sedi Regionali/Provinciali

Nell'ambito della produzione delle news, l'utilizzazione delle tecnologie "leggere" di ripresa montaggio e trasmissione viene sperimentalmente affidata, nei Centri di Produzione, ad operatori di ripresa, montatori e tecnici e, nelle Sedi Regionali/Provinciali, a tecnici e specializzati di ripresa:

- l'accesso al percorso sperimentale, della durata di un anno, viene effettuato su base volontaria, per almeno 110 addetti nei 4 Centri di Produzione (65 a Roma e 15 per ognuno degli altri Centri) e per 6 addetti in ogni Sede Regionale/Provinciale, compatibilmente con le esigenze produttive dei contesti di riferimento;
- per il personale interessato - che troverà sul sito intranet aziendale la specifica informativa al riguardo - viene prevista una preventiva valutazione delle competenze necessarie, il possesso della patente b e della abilitazione alla guida degli automezzi sociali, un eventuale percorso formativo ed una valutazione finale abilitante all'esercizio delle attività integrate;
- il personale adibito a tali mansioni integrate, continuerà a svolgere le attività proprie del profilo di appartenenza e verrà posto a disposizione delle testate per un numero di turni di lavoro non superiore ai 7 medi mensili per singolo lavoratore;
- coloro che svolgono le attività in esterno, così configurate saranno remunerati con una gratifica annuale per un importo annuo complessivo di euro 1.200,00 lordi (euro milleduecento/00) qualora la media delle attività svolte in esterno, su base annuale, sia equivalente ad almeno 3 turni di lavoro mensili.

Si precisa che, per il personale delle Sedi Regionali/Provinciali la citata valutazione preventiva, potrà riguardare anche il titolo di studio posseduto.

Ferma restando la volontarietà dell'adesione al percorso sperimentale, le Parti precisano che le risorse che siano valutate già in grado di svolgere le mansioni integrate sopra descritte potranno essere fin da subito impegnate nelle nuove attività.



Le necessarie attività formative saranno rivolte, nella prima fase, ai lavoratori già in possesso degli elementi di base per lo svolgimento delle attività integrate.

Le Parti, anche tenuto conto dei tempi necessari per il completamento del percorso di formazione ed abilitazione all'esercizio delle attività integrate, convengono di effettuare una prima verifica sull'attuazione delle previsioni sopra indicate entro il mese di giugno 2015; in tale occasione, l'Azienda fornirà alle OO.SS. una prima stima della possibile riduzione degli appalti di ripresa.

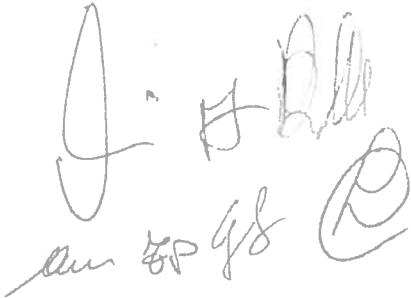
Attività impiegatizie integrate di supporto alla produzione del telegiornale

Al personale inquadrato nei profili dell'impiegato, assistente ai programmi e documentatore, operanti per le Testate Nazionali e per la Testata Giornalistica Regionale, viene richiesto l'utilizzo delle tecnologie informatiche anche per acquisire ed inviare file di diversi formati e "metadatarli", effettuare elaborazioni (scalettatura, messa in sequenza, assemblaggio, compattamento) sul materiale video/audio e svolgere ricerche all'interno e fuori dal sistema di produzione del TG:

- l'accesso al percorso sperimentale, della durata di un anno, viene effettuato su base volontaria per tutti gli addetti che già svolgono con continuità attività per le Testate, inquadrati nei predetti profili;
- per il personale citato, ove necessario, verrà fornita adeguata formazione per l'esercizio delle descritte attività ;
- coloro che svolgono le suesposte attività integrate saranno remunerati con una gratifica annuale per un importo annuo complessivo di euro 600,00 lordi (euro seicento/00).

Le Parti convengono di effettuare incontri con cadenza bimestrale finalizzati a monitorare congiuntamente tutte le fasi della sperimentazione.

Con riferimento alle attività formative necessarie, l'Azienda fornirà tempestiva informativa circa i Piani da attuare.

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'J', 'H', 'A', and 'B', and other less legible marks.A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including 'R. G.', 'M', and several other stylized marks.

Attuazione accordi vigenti

In ottemperanza alle previsioni dell'accordo relativo a "Buongiorno Regione" del 5 e 10 dicembre 2008 e dell'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, in considerazione dell'attività finora svolta, viene prevista la formalizzazione, con decorrenza 1/1/2015, dei seguenti interventi,:

TECNICI DELLA PRODUZIONE

- Passaggi da livello 3 a livello 2

- almeno 1 provvedimento per ciascuna Sede per la quale la somma dei tecnici di liv. 1 e 2 al 31/12/2014 non sia \geq del doppio della somma dei tecnici dei restanti livelli
- 2 provvedimenti solo per le Sedi nelle quali la consistenza dell'organico dei tecnici della produzione al 31/12/2014 sia > 20 unità

SPECIALIZZATI DELLA PRODUZIONE

- passaggi da livello 6 a livello 5 (tutti gli specializzati che svolgono attività di ripresa)
- passaggi da livello 5 a livello 4 (50% degli specializzati che svolgono attività di ripresa)

IMPIEGATI TGR

- passaggi da livello 6 a livello 5 (tutti gli impiegati di liv. 6 della segreteria di redazione)
- passaggi da livello 5 a livello 4 (50% del numero di impiegati di liv. 5)

Presupposto per la formalizzazione dei predetti interventi è una anzianità di categoria maggiore o uguale a 5 anni.

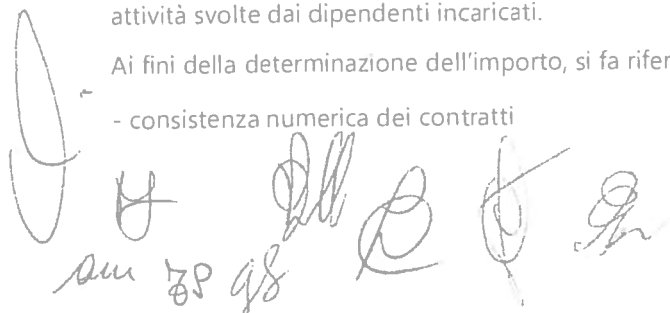
Le Parti convengono che potranno essere effettuati, su richiesta delle OO.SS., incontri di verifica in sede locale sull'attuazione delle previsioni sopra indicate, in particolare nelle Sedi con Struttura di Programmazione.

Rec/Dec e Rup

In attuazione di quanto concordato in occasione dell'accordo del 19 settembre 2011 e del rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013 (lettera alle OO.SS. di pari data), tenendo anche conto dell'attività svolta fino al 31 agosto 2014 – fino all'entrata in vigore della nuova regolamentazione aziendale emanata in materia ed, in particolare, le "istruzioni interne per le procedure di affidamento dei contratti aventi ad oggetto servizi e forniture" del 1° agosto 2014 – viene prevista la corresponsione di una gratifica per lo svolgimento dei ruoli di Rec/Dec e Rup fino ad un importo massimo pari ad Euro lordi 4.000,00 (euro quattromila/00), da erogare nel mese di marzo 2015 previo accertamento positivo da parte del dirigente responsabile delle specifiche attività svolte dai dipendenti incaricati.

Ai fini della determinazione dell'importo, si fa riferimento ai seguenti parametri:

- consistenza numerica dei contratti



- volume economico complessivo dei contratti assegnati

che, rilevati nel periodo 1° gennaio – 31 agosto 2014, verranno remunerati come segue:

Parte compenso legata a numero contratti			Parte compenso legata a Valore contratti		
I N T E R V A L L O	da 0 a 3	0	I N T E R V A L L O	da 0 a € 25.000	0
	da 4 a 20	500		da € 25.001 a € 180.000	500
	Da 21 a 100	1000		Da € 180.001 a € 700.000	1000
	da 101 a 500	1500		da 700.001 a € 1.600.000	1500
	oltre 500	2000		oltre € 1.600.000	2000

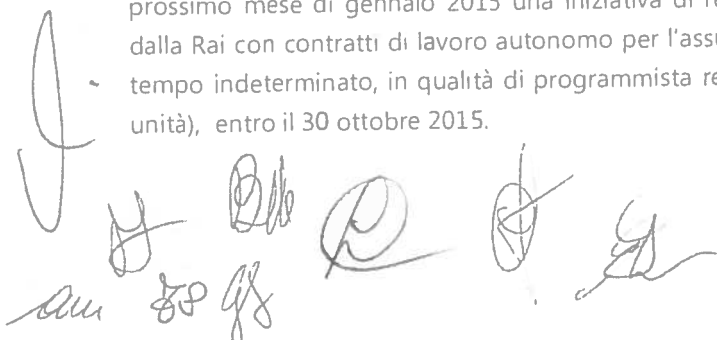
E' escluso dalla corresponsione il personale con qualifica dirigenziale.

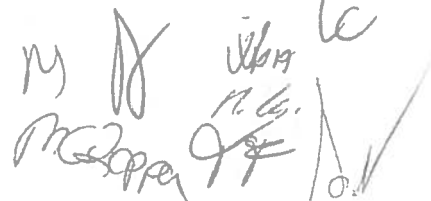
Le OO.SS. si riservano di segnalare le eventuali situazioni di lavoratori che abbiano svolto i ruoli in questione e non siano rientrati nella rilevazione effettuata dall'Azienda.

In relazione alla nuova regolamentazione in vigore dal 1° settembre 2014, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di settembre 2015 per definire, anche sulla base del modello individuato, i criteri di remunerazione per lo svolgimento dei predetti ruoli, alla luce delle modifiche intervenute.

Atipici

In esecuzione de Verbali di Accordo sottoscritti in data 4 luglio 2013, l'Azienda indirà entro la fine del prossimo mese di gennaio 2015 una iniziativa di reclutamento riservata al personale che è stato utilizzato dalla Rai con contratti di lavoro autonomo per l'assunzione di 50 unità con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in qualità di programmatista regista (30 unità) , assistente ai programmi/ impiegati (20 unità), entro il 30 ottobre 2015.





L'iniziativa sarà riservata a coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- età non superiore ai 66 anni e 3 mesi;
- diploma di scuola media superiore;
- assenza di contenziosi giudiziari giuslavoristici in essere con l'Azienda;
- contratti per le prestazioni riportate nell'elenco allegato, riconducibili alla classificazione utilizzata dai sistemi informativi aziendali (allegato A);
- almeno 40 mesi di effettivo impegno con RAI e/o Società del Gruppo nel quinquennio 2009 – 2013 ed almeno 16 mesi di effettivo impegno con RAI e/o Società del Gruppo nel biennio 2012 -2013;
- "compenso annuo riproporzionato" inferiore a 40.000 euro (da riproporzionare nell'anno rispetto al periodo temporale di utilizzo) risultante da tutti i contratti stipulati, anche per periodi sovrapposti, e dalle relative varianti per ciascun anno del quinquennio 2009 – 2013.

Tali requisiti dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine previsto nel Bando nonché durante lo svolgimento del processo di selezione ed all'atto dell'assunzione.

Non potranno partecipare all'iniziativa selettiva:

- ex dipendenti a Tempo Indeterminato (di RAI o di Società del Gruppo);
- dipendenti utilizzati a Tempo Determinato (da RAI o da Società del Gruppo) nel periodo 2009 – 2014

Le Parti si danno atto che, all'esito della presentazione delle candidature per la partecipazione all'iniziativa di reclutamento ed a seguito di verifica congiunta, le risorse che risultino in possesso dei requisiti richiesti verranno inserite in un "bacino di reperimento professionale" e verranno utilizzate con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale.

Per tali risorse verrà definito un percorso di progressiva stabilizzazione – in relazione al quale dovrà essere prevista una specifica deroga alla disciplina di legge sulla successione dei contratti a termine - che tenga conto delle tempistiche di assunzione pianificate per il personale già inserito nel bacino in base all'accordo del 29 luglio 2011 e, dunque, a partire dal 1° aprile 2019 e, comunque, entro il termine massimo del 31/03/2021.

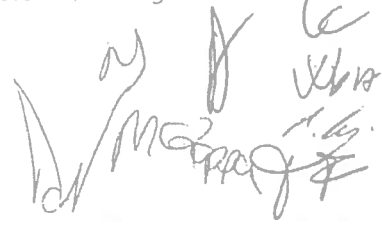
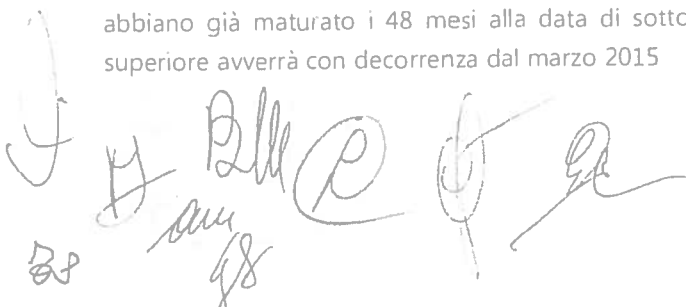
Per le risorse del bacino di reperimento che siano disponibili ad essere impegnate sul territorio, l'Azienda è disponibile a valutare eventuali anticipazioni del termine di assunzione a tempo indeterminato.

Allineamento percorsi del personale T.I. e T. D.

In considerazione di quanto previsto per il personale a termine inserito nel bacino di reperimento disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011, si prevede:

- per il personale a tempo indeterminato con profilo di impiegato inquadrato al livello 6,
- per il personale a tempo indeterminato con profilo operaio per il quale non è previsto il comporta contrattuale di 30 mesi per la promozione,

l'assegnazione al livello superiore decorsi 48 mesi di effettivo svolgimento della mansione. Per coloro che abbiano già maturato i 48 mesi alla data di sottoscrizione del presente accordo, l'assegnazione al livello superiore avverrà con decorrenza dal marzo 2015



Con riferimento agli altri profili professionali, le Parti si impegnano ad affrontare la materia nell'ambito del confronto sul rinnovo contrattuale, concordando sin da ora che, laddove non si raggiunga un accordo entro la fine del 2015, il principio contenuto nel punto 24 dell'accordo del 29 luglio 2011 (assegnazione al livello superiore rispetto a quello minimo previsto per il profilo professionale, dopo 48 mesi di effettivo svolgimento della mansione) verrà comunque applicato al personale interessato a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Orario di lavoro

Le Parti, nell'ottica di aumentare l'elasticità dell'orario di inizio del turno lavorativo, concordano di elevare ad otto il numero massimo di ritardi nell'entrata in servizio consentiti nel mese per costante prassi aziendale (cd. "POH" - permessi orari retribuiti con obbligo di recupero entro il mese, "ROH").

Maggiorazioni

Infine, le Parti si danno reciprocamente atto del comune obiettivo di raggiungere un accordo sulla materia delle "maggiorazioni", che consenta, in presenza di specifiche circostanze e condizioni da individuare - in linea con il progetto aziendale "Full Digital" e compatibilmente con i tempi di attuazione - di rendere automatico il pagamento dei relativi compensi sulla base delle presenze rilevate dal Sistema Informatico.

Con riferimento ai casi in cui vi sia coincidenza tra l'orario pianificato e quello effettivamente lavorato, l'Azienda dichiara la disponibilità a rendere automatico il pagamento delle relative maggiorazioni, entro il mese di settembre 2015.

J. Hiller
M. O. O. O.
summi in
Giovane Petrucci
Giovane Grazzi
Pembistur
P. Obo
C. Obo

W. P. Auch
M. O. O. O.
D. O. O.
D. O. O.
M. O. O.
D. O. O.
C. O. O.
D. O. O.