

SLC - CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTEL - CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM – UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
UGL – Informazione	Unione Generale Lavoro - Informazione
LIBERSIND. CONF. SAL	Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Premessa: questo è un primo testo elaborato dalle segreterie nazionali che viene consegnato alla discussione della delegazione contrattuale per l'elaborazione.

Si valuterà, nei prossimi giorni, la data in cui convocare nuovamente la delegazione contrattuale per l'approvazione del testo di Piattaforma che, successivamente, sarà portato nelle assemblee per l'approvazione definitiva.

Come abbiamo già anticipato, ma è nella prassi, nel caso in cui le assemblee presentino O.d.G. a modifica ed integrazione di alcune parti, nell'ambito di un'ultima incontro tra segreterie e delegazione contrattuale, prima della consegna alla controparte, si provvederà a definire le integrazioni e la stesura del testo definitivo.

Visti i tempi e la fase festiva l'ipotesi più percorribile è quella di procedere alle assemblee nel mese di settembre 2018 e consegnare alla fine del mese il testo alla controparte.

Entro il mese di giugno, com'è previsto dal testo unico, le segreterie nazionali provvederanno a disdettare il CCL 2014/2018 per indicare l'avvio del periodo di vacanza contrattuale, resta fermo che sino a rinnovazione del CCL 2019/2021 i contenuti del CCL sottoscritto a febbraio rimane in vigore e continuerà a produrre tutti gli effetti stabiliti.

Linee guida

per la

PIATTAFORMA del CONTRATTO COLLETTIVO di LAVORO RAI 2019/2021

Il settore radiotelevisivo e multimediale, nonostante i segnali di una ripresa economica che è spinta da una parte del settore industriale, soprattutto quello che vive di esportazioni, continua a non dare segnali di crescita consistente.

Per la pubblicità, l'anno 2017, si chiude con minori entrate rispetto al 2016, mentre dal primo trimestre del 2018 arrivano dei segnali positivi.

Sul mercato si sono affacciate nuove aziende, soprattutto multinazionali che hanno una maggiore capacità produttiva per realizzare contenuti rispetto ai classici competitor nazionali, ingenti risorse da investimenti in tecnologia.

Alcune di queste, dopo aver costruito il proprio sviluppo, senza interruzioni pubblicitarie, con una programmazione sostenuta dai soli abbonamenti, hanno cambiato totalmente politica, occupando importanti spazi del mercato pubblicitario nella logica delle televisioni "generaliste" del nostro paese.

Quindi anche se, complessivamente, i dati della pubblicità migliorano, non producono quel balzo che consentirebbero alla Rai e più in generale al sistema radiotelevisivo e multimediale di iniziare un recupero delle condizioni pre-crisi.

Rimane, poi, elemento non totalmente sciolto quello del finanziamento pubblico, infatti, ancora una volta, la legge di bilancio definisce gli introiti da Canone solo per un periodo di tre anni, non garantendo i tempi e la vigenza del Piano Industriale e non predisponendo il Servizio Pubblico ad avere una visione a lungo termine per investimenti tecnologici e nel personale.

In questo quadro di parziale incertezza e di grandissima competizione sul mercato, senza dimenticare il ruolo pervasivo delle OTT, siamo convinti che la Rai debba investire in tecnologie e soprattutto sul personale, la sua qualificazione, la professionalità, la fidelizzazione e su nuove ingressi di personale altamente qualificato e giovane.

Già con il capitolo delle POLITICHE ATTIVE, il precedente CCL, ha indirizzato la volontà delle parti a definire nuovi ingressi di personale a fronte di uscite per pensionamento.

L'esigenza di investire in giovani nativi digitali, sviluppare piani formativi annuali che consentano un maggiore accesso ai nuovi strumenti di lavoro ed a migliorare la qualità dei prodotti televisivi, radiofonici e su web.

Fondamentale anche stabilizzare tanti lavoratori che nel corso degli anni sono stati utilizzati con forme contrattuali a termine e precarie, provando a indirizzare l'insieme dell'impresa verso una maggiore condivisione del progetto di servizio pubblico radiotelevisivo e multimediale.

In tal senso bisogna ridurre la precarietà, migliorare le condizioni di lavoro, ridurre gli appalti e le consulenze, sia attraverso il controllo e la proposta della commissione nazionale, sia operando per riportare il lavoro pregiato all'interno, investendo sui lavoratori che oggi, dopo la revisione classificatoria dell'area editoriale, sono indirizzati ad un coerente sviluppo professionale.

Sulle consulenze, nei prossimi mesi, si svilupperà, sempre nell'ambito delle POLITICHE ATTIVE, la trattativa per la riduzione dell'utilizzo percentuale di tale tipologia di lavoro, per la stabilizzazione di parte di questi lavoratori e per definire il fermo delle prime utilizzazioni.

Dopo aver rimesso apposto, con il precedente contratto la classificazione e le figure professionali, con questo rinnovo bisogna liberare il lavoro pregiato, riportarlo all'interno e superare quella vecchia consuetudine di ritenere il personale Rai non in grado di realizzare le grandi produzioni.

Questa è la sfida di contesto e del nuovo contratto.

Anche gli investimenti sulla rete diventano elementi fondamentali visto il quadro di evoluzione tecnologica, i finanziamenti pubblici sulla rete in fibra e la necessità da parte di Rai Way di muoversi per costruire partnership nel settore delle telecomunicazioni.

Il ruolo di Rai Way e del lavoro in Rai Way diviene strategico per il futuro del servizio pubblico radiotelevisivo e multimediale, per tali ragioni riteniamo indispensabile che si consolidi il controllo della società da parte della capogruppo e che nel prossimo contratto si inseriscano clausole di salvaguardia per i lavoratori Rai Way.

La capacità di gestione degli impianti, lo dimostrano anche scelte che stanno avvenendo nelle telecomunicazioni, è il più forte dei business per gran parte del settore.

Vanno assolutamente fatti investimenti in nuovi strumenti tecnologici per l'ammodernamento degli studi, l'acquisto di nuovi pullman HD, procedere nell'ammodernamento della radio, per recuperare il gap con le altre aziende del settore.

Investire sul personale, assumere giovani, mettersi nelle condizioni di gestire la trasmissione e la diffusione dei contenuti non solo per Rai, sono le esigenze a cui deve rispondere anche questo rinnovo contrattuale.

MERCATO DEL LAVORO

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

Centrali sono le tutele per recuperare quanto definito nel Dlgs 81 del 2015 nell'ambito dei licenziamenti senza giusta causa, lavoratori presenti in bacino di reperimento e apprendisti assunti prima del 7 marzo 2015.

Fondamentale il processo di emersione dei contratti atipici, con un percorso di riduzione nell'utilizzo di tali tipologie.

Sarà ancora necessario perfezionare la regolamentazione sugli appalti, anche guardando a quanto si definirà, nelle prossime settimane, durante il confronto sulle politiche attive e nella discussione in Commissione Nazionale Appalti.

WELFARE, CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In relazione a quanto predisposto nel rinnovo contrattuale del 2014/18, le OO.SS. ritengono necessario definire un modello di welfare che si articola in:

- 1) un ENTE BILATERALE, costituito dai rappresentanti di ogni OO.SS. che siano firmatarie del CCL impiegati, quadri e operai di Rai e dal componente aziendale.

Tale organismo predispone la piattaforma di servizi individuando le prestazioni per i lavoratori, si riunisce per verificare il funzionamento e nel caso ne predispone il cambiamento.

- 2) L'introduzione dello Smart working con una valutazione sul miglioramento della gestione dei tempi di vita/lavoro, la flessibilità oraria, l'accessibilità e il miglioramento quantitativo e qualitativo di alcuni istituti contrattuali legati all'orario di lavoro.

ORARI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Si reputa indispensabile avviare una discussione sulla gestione dell'orario di lavoro e l'organizzazione del lavoro.

L'esigenza è quella di migliorare le condizioni di vita, predisporre i turni in modo da poter meglio conciliare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo modalità che aumentino la visibilità sui turni e consentano una migliore programmazione.

Va garantiti a tutte e tutti la possibilità di fruire i riposi fisiologici, nel corso della settimana, gli stacchi tra i turni, la fruizione di ferie e premessi, lavorare sul sistema di turnazione perché riposi ed NL siano continuativi.

Va rivista l'organizzazione del lavoro nei diversi settori, soprattutto lì dove si produce ad alta intensità, con ampio utilizzo di orario straordinario.

Bisogna creare le condizioni perché si aumenti l'accesso al part-time.

Va ripristinata la prassi di assumere personale, anche tempo determinato in sostituzione del personale in malattia lunga, maternità, congedo, aspettativa.

TARSFERTE

Sul capitolo trasferte, successivamente al rinnovo contrattuale precedente, si è insediata una commissione azienda/sindacato per elaborare proposte tecniche sulla riforma di tale istituto.

La necessità è quella di semplificare le modalità di gestione delle trasferte, soprattutto quando queste sono di lunga permanenza.

Aumentare le indennità, anche costruendo un pagamento forfettario.

Rivedere le procedure.

Valutare la possibilità di incrementare lo RPAF.

Superare l'utilizzo di una carta di credito poggiata sul proprio conto corrente personale, verificando l'efficacia della sperimentazione della carta di credito aziendale definita con verbale tra le parti il 14 aprile 2018 e rendendola definitiva.

CLASSIFICAZIONE

In continuità con quanto predisposto nel precedente rinnovo contrattuale, sarà necessario rimodulare i meccanismi automatici per quanto riguarda il personale operaio, questo in un ottica di attenzione ai cambiamenti tecnologici e produttivi, prevedendo percorsi formativi mirati.

PARTE ECONOMICA

Premio di Risultato

Il premio va ridefinito introducendo un sistema che tenga conto del miglioramento della produttività, della qualità dei prodotti, degli ascolti e dell'andamento economico.

Il premio dovrà essere strutturato per consentire la defiscalizzazione.

Il premio, anche guardando a quanto predisposto dal CCL precedente, e dal capitolo Welfare potrà essere volontariamente trasformato in servizi ricompresi nella piattaforma, questo consentirebbe fiscalità azzerata.

La richiesta economica per il PDR è di euro a livello 4°.

Minimi Salariali

Visto il nuovo modello contrattuale sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria in data 9 marzo 2018, con l'istituzione del TEM (Trattamento Minimo Economico) e del TEC (Trattamento Minimo Complessivo) e visto il quadro di rialzo dei livelli inflazionistici e della lieve ripresa economica, la richiesta è così suddivisa:

Tem: euro sui minimi;

Tec: ulteriori valori economici da prevedere attraverso welfare aziendale, servizi, incremento del versamento per il fondo pensionistico.

Come già avviato per il rinnovo 2014/18, in questa rinnovazione contrattuale, sarà necessario dare una ulteriore risposta alle esigenze di riequilibrio e solidarietà tra

diverse generazioni di lavoratori, riequilibrando le differenze salariali realizzate dalle varie riforme intervenute nel corso degli scorsi anni.

LE SEGRETRIE NAZIONALI

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL UGL INFORMAZIONE LIBERSIND-CONFSAL