

SLC - CGIL
FISTEL - CISL
UILCOM – UIL
FNC – UGL
LIBERSIND. CONF. SAL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
Federazione Nazionale Comunicazioni
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

COMUNICATO RAI

FIRMATI GLI ACCORDI SU CODE CONTRATTUALI DEL CCL RAI 2018 E SU RINNOVO DEL PDR

Nei giorni 3, 6, 7 e 16 dicembre 2019 si sono incontrati Rai e i componenti dell'Osservatorio nazionale del CCL Rai dei gg. 3, 6 e 7, alla presenza delle Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, LIBERSIND-CONF. SAL. Al termine di questa lunga trattativa sono stati firmati degli accordi, relativi al nuovo impianto del PDR per il triennio 2019-2021 e per la chiusura delle cosiddette contrattuali relative al CCL RAI vigente. Di seguito i contenuti principali dei suddetti accordi.

1) PDR

Viene confermato l'impianto dell'accordo sperimentale sottoscritto nel 2018 che ha portato al pagamento del premio, parametrato sul raggiungimento dell'attivo di bilancio. Si ottengono così i seguenti benefici:

- Acquisizione in via definitiva dei 250 euro in fringe benefits che ciascun lavoratore potrà spendere in beni e servizi, non appena Rai avrà predisposto la piattaforma welfare, la cui attivazione è prevista nei prossimi mesi. Per questa ragione, e solo per il 2019 (pagamento nel 2020) i fringe benefits saranno pagati a settembre, così da evitare il ricorso ai soli buoni benzina come nell'anno passato. Per tutta la durata del presente accordo 2019-2021 i 250 euro strutturali saranno maggiorati di 50 euro annui, per un totale di 300 euro.
- La somma totale del Premio viene riportata a 1579 euro lordi (come nel vecchio accordo), con un aumento di 129 euro rispetto all'anno passato e a cui si dovranno comunque aggiungere i 300 euro suddetti. Se il dipendente opterà per convertire il 100% del suo premio in beni e servizi, beneficerà di una maggiorazione pari al +12% del suo importo; se opterà per una conversione del 50% del premio, la maggiorazione sarà pari all'8% dell'intero importo. In questi ultimi due casi, il lavoratore potrà decidere anche di versare queste somme al Craipi.
- L'intera somma di 1579 euro è parametrata su tre indicatori: ascolti; presenza; partecipazione a formazione e programmi innovativi. Il raggiungimento di uno solo di questi fattori, permetterà al lavoratore, in caso di attivo di bilancio, di poter ottenere anche solo una quota parte del premio. Si supera così il sistema on/off che, negli anni precedenti aveva penalizzato i lavoratori escludendoli dall'erogazione del PDR.
- A partire dal secondo anno di vigenza del presente accordo, le somme percepite godranno della detassazione prevista dalla attuale normativa. Purtroppo per il 2020 le stringenti disposizioni dell'agenzia delle entrate mettono in forte dubbio la presenza delle medesime agevolazioni.
- Potranno beneficiare del Premio anche tutti i td, in quota parte e in base al principio della presenza, superando così l'incongruenza della fase sperimentale, che aveva di fatto escluso questa tipologia di lavoratori dalla possibilità di poter godere del Premio (anche per loro i 300 euro sono una voce strutturale, sempre se presenti in azienda all'atto della erogazione di questa quota parte).
- Le OO.SS. hanno anche richiesto incontri istituzionalizzati per il mese di giugno di ognuno degli anni di vigenza del presente accordo e al fine di conoscere in via preventiva i numeri di bilancio. In questo modo si potrà monitorare la situazione economica e la possibilità di raggiungimento dell'utile.

2. CODE CONTRATTUALI

Come previsto dal CCL RAI sottoscritto nel febbraio 2018, vengono chiuse le code contrattuali ancora aperte, per la seguente tipologia di figure professionali.

- PASSAGGI IMPIEGATI DA LIV. 3 A LIV. 2

Vengono confermati i 221 passaggi RAI (il 30% degli impiegati totali di liv.3 presenti in Azienda al 28/12/2018) nelle tre tranche sottoindicate, con riconoscimento alle seguenti scadenze temporali:

- 100 passaggi al 01/01/2019*

- 75 passaggi al 01/01/2020

- 46 passaggi al 01/01/2021.

*I passaggi fissati al 01/01/2019, con efficacia al 01/01/2020, danno diritto agli arretrati maturati per il periodo intercorrente dalla data di attivazione a quello di effettiva efficacia.

Ulteriori 18 verranno prossimamente comunicati per le consociate (RAI WAY, RAICOM e RAI CINEMA).

Nel caso di eventuali pensionamenti o fuoriuscite al momento della sottoscrizione del presente verbale, i nomi presenti nelle liste sottoscritte verranno automaticamente sostituiti da nominativi indicati dalla Sede o Direzione di provenienza.

L'Azienda si è anche impegnata a comunicare, entro il mese di dicembre 2020, i nominativi dei 20 impiegati di livello 2 che passeranno al livello 1 a partire dal 1/12/2021.

- INDENNITÀ MANCATA LIMITAZIONE ORARIO DI LAVORO PER I PPSSI (PROGETTI PRODUTTIVI SPECIALI SUPPORTO INTERNAZIONALE).

Per gli impiegati del settore PPSSI (progetti produttivi speciali supporto internazionale) si stabilisce che l'indennità di mancata limitazione dell'orario di lavoro, per essere erogata, dovrà prevedere turni di lavoro 7 giorni su 7, con turni variabili e con NL e riposo mobili. In questo ambito, se in un anno solare a partire dal 1 gennaio 2019, il lavoratore avrà maturato almeno 11 turni di sabato e 11 di domenica, avrà diritto all'indennità suddetta a partire dal 1 gennaio 2020.

- FACENTI FUNZIONE

Con riferimento alle posizioni organizzative riconosciute negli inquadramenti:

F Super; F 1 Quadro B; Capo Operaio livello 3; Capo Operaio livello 4,

viene indicata la seguente assegnazione, in termini temporali e numerici:

- 1° luglio 2019 per 47 posizioni ricoperte già prima della del 30 settembre 2018 (pre-incentivazione)
- 1° gennaio 2020 per 38 posizioni ricoperte dopo la data del 1° settembre 2018 (post-incentivazioni).
-

Sono da aggiungere 37 posizioni FF distribuite nelle Sedi Regionali.

- TECNICI MULTISKILL (SEDI REGIONALI).

Sono stati concordati 47 passaggi dal liv.3 al liv.2, ripartiti fra le diverse sedi regionali, a far data dal 1° gennaio 2020, e riguardano tutti quei lavoratori delle sedi regionali che, indipendentemente dalla loro anzianità, svolgono attività di ripresa interna/esterna, e/o con drone, in aggiunta alle attività tecniche di studio. Per ciò che riguarda l'indennità di funzione ripresa, viene confermata anche per loro, (al pari di quelli già passati in data 01 gennaio 2019), ma sarà legata all'effettivo esercizio della prestazione. Si specifica inoltre che l'indennità di utilizzo zainetto sarà confermata (sempre in base all'effettivo esercizio della mansione), mentre l'altra, in sede di rinnovo contrattuale, sarà rimodulata visto in considerazione del livello raggiunto.

3. VERTENZIALITA' INDIVIDUALE.

A fronte dell'elevato numero e dell'allungamento dei tempi per la soluzione della vertenzialità individuale, le parti hanno concordato quanto segue.

- Le vertenze individuali attivate dalle OO.SS. sulle figure specifiche oggetto del presente accordo (previo parere favorevole dell'azienda), saranno chiuse con decorrenza 1 aprile 2020, mediante percorso specifico.
- Tutte le vertenze individuali non afferenti alle figure professionali in oggetto, già attivate ma ancora in fase di verifica da parte aziendale, saranno chiuse con la tempistica e attraverso i canali ordinari.

4 GRATIFICA PER ATTIVITA' INTEGRATE DI SUPPORTO ALLA PRODUZIONE DEL TG E DEL GR (METADATAZIONE) .

Entro 31 gennaio 2020 le parti si confronteranno per verificare l'effettivo pagamento della gratifica a tutti i lavoratori interessati.

- SMARTWORKING

Azienda e OO.SS. s'incontreranno entro il mese di gennaio per stabilire, mediante eventuale accordo, regole condivise sullo smart working. La sperimentazione, attivata dall'Azienda nel 2018 per 4 lavoratori, necessita infatti di una disciplina più ampia e condivisa, al netto dei passaggi già effettuati dall'Azienda con altri Organismi interaziendali.

- PRESTAZIONI EX-ARCAL

Azienda e OO.SS. s'incontreranno entro il mese di gennaio 2020, al fine di verificare l'effettivo stanziamento delle risorse, gli indirizzi di spesa, e lo stato di avanzamento della piattaforma Welfare, cui le parti hanno demandato l'effettivo esercizio del diritto individuale da parte dei lavoratori RAI. le OO.SS. hanno invitato RAI a chiarire le modalità di erogazione di prestazioni già previste nel bilancio 2019 (anche se ricadenti nell'anno 2020), ma hanno altresì richiesto di verificare con l'Azienda gli stanziamenti di bilancio per l'anno 2020, al fine di condividere indirizzi di spesa e singole prestazioni da finanziare.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL e LIBERSIND-CONFSAL, con la sigla dei presenti accordi, considerano chiuso le cosiddette code contrattuali risalenti al CCL RAI siglato nel 2018, eccezion fatta per i passaggi dal 2° al 1° livello dei 20 programmisti che dovevano essere già stati individuati (e che saranno comunque indicati dopo la fase dei provvedimenti gestionali).

Resta inteso che, in attesa dell'elezione del Coordinamento Nazionale delle RSU RAI, i presenti accordi sono stati siglati in via preventiva dalle Segreterie Nazionali. Per avere piena efficacia e dispiegare appieno tutte la loro efficacia, questi stessi accordi dovranno essere votati dal Coordinamento Nazionale delle RSU RAI.

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL e LIBERSIND-CONFSAL, ringraziano le lavoratrici e i lavoratori RAI per la loro pazienza e per il senso di responsabilità dimostrato in questi lunghi mesi che hanno separato la sigla dei presenti accordi dalla firma del CCL. Sono inoltre a disposizione per assicurare, attraverso le proprie strutture territoriali, eventuale consulenza e/o tutela vertenziale individuale per tutte le lavoratrici e i lavoratori, che, pur in possesso dei requisiti previsti, non dovessero esser stati contemplati dalle liste predisposte dall'Azienda.

Roma 18/12/2019

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, LIBERSIND-CONFSAL