



LIBERSIND - CONFSAL
Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori
CENTRO SERVIZI: 00155 Roma - Via Virgilio Melandri, 72
Tel. 06.40.75.619 - Fax 06.40.50.00.16 COD. FISCALE 97055050583
Site: www.libersind.it - e-mail: posta@libersind.it



Spett. Rai Radiotelevisione Italiana
RUO/Relazioni Industriali
c.a. Dott. Marco Anastasia
Viale Mazzini 14
00195 Roma

Lettera aperta

Roma, 17 giugno 2013

Egr. Dott. Anastasia,

con riferimento al confronto in atto relativo alla tematica degli esodi obbligatori ex legge 223/91, la scrivente organizzazione sindacale intende dichiarare quanto segue:

Già in occasione di più incontri tenuti a vari livelli, ivi compresi quelli con il DG Rai e non ultimi, quelli avvenuti nelle fasi conclusive del rinnovo del CCL RAI nel mese di febbraio u.s., la nostra organizzazione sindacale si era detta contraria ad un accordo che prevedesse l'applicazione della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi, non riscontrando attualmente gli estremi per un giustificato ricorso alla legge in questione in quanto la RAI, seppur in una fase di difficoltà economica e finanziaria, non è definibile al momento "azienda in crisi", condizione nella quale è corretta l'apertura unilaterale da parte aziendale delle procedure previste dalla legge 223/91 e che comunque per noi, l'argomento dovesse essere trattato soltanto dopo aver verificato il raggiungimento di analogo accordo con le altre professionalità aziendali quali dirigenti e giornalisti.

Ad oggi si registra il raggiungimento di un accordo con la sola ADRAI mentre, per quanto ci risulta, a parte le dichiarazioni di intenti dell'USIGRAI che lascerebbero intendere un possibile accordo sui licenziamenti collettivi dei giornalisti RAI, la trattativa è ancora in fase embrionale.

Costatiamo inoltre, a fronte di alcune sporadiche fuoriuscite di dirigenti, l'ingresso di nuovi dirigenti provenienti da altre aziende che vanno a ricoprire ruoli ricopribili da interni, in un momento di grave difficoltà economica per la RAI.

Tuttavia, responsabilmente, al fine di valutare attentamente le proposte aziendali a più riprese inserite nel testo di ipotesi di accordo, con particolare riferimento ai criteri di individuazione di quei lavoratori che dovrebbero essere posti a riposo contro la loro volontà di permanere in servizio avendone facoltà, abbiamo partecipato ai confronti fin qui avvenuti sia in forma plenaria sia ristretta.

E' nostro convincimento che la parte dell'accordo relativa ai nuovi ingressi di apprendisti, le accelerazioni delle stabilizzazioni del personale a T.D., l'individuazione di un percorso di regolarizzazione per i lavoratori atipici, assimilabili ai lavoratori subordinati, è frutto di uno sforzo apprezzabile della parte aziendale, fatto per bilanciare al meglio la questione relativa ai licenziamenti collettivi.

Quest'ultima parte rimane però preponderante nella sua delicatezza e per sua precisa natura, trattandosi, eventualmente, della negazione per mezzo di accordo sindacale, di diritti individuali garantiti dalla vigente normativa sulle pensioni. Al fine di superare questo aspetto, unitamente ad altra sigla sindacale, la nostra delegazione trattante aveva avanzato la richiesta, non accolta dall'azienda, di scindere la trattativa in due distinti momenti.

In un primo momento sarebbe stato accordato alla RAI di ottenere, con obbligo da parte dei lavoratori, la delega necessaria a verificare lo stato contributivo del singolo a mezzo del certificato ecocert. Contestualmente, sarebbe stata avviata una iniziativa straordinaria ed ultimativa di incentivazione all'esodo volontario, mentre solo in un secondo momento si sarebbe avviato eventualmente il processo di esodo obbligatorio se l'ulteriore incentivazione non avesse prodotto gli esiti di adesione attesi.

La RAI ha già effettuato in passato, incentivazioni all'esodo volontario che hanno prodotto oltre 2000 uscite di lavoratori senza ricorrere ad alcuna procedura di licenziamento collettivo, probabilmente utilizzando strumenti di maggior convincimento rispetto a quelli utilizzati attualmente. Con quella operazione, che provocò comunque non pochi problemi organizzativi a causa della perdita contemporanea di un massiccio numero di lavoratori in possesso di piene competenze professionali, l'organico scese a quota 8.400.

Oggi la RAI si trova di nuovo nella condizione di dover tagliare drasticamente i numeri d'organico con operazioni di gravità inaudita come i licenziamenti collettivi, quando sarebbe stato necessario tenere sotto controllo con le regolari leve gestionali a disposizione della direzione del personale, il turn-over attraverso un ingresso ponderato di nuova forza lavoro.

Preso atto della impossibilità di accoglimento da parte aziendale della proposta di trattativa in due fasi, è stata nostra cura analizzare nel dettaglio tutte le possibili condizioni di maggior tutela inseribili nell'individuazione dei criteri per avviare un dato lavoratore all'esodo obbligatorio. Per ciascuna ipotesi si è rilevato un cospicuo danno economico e/o la sperequazione di trattamento tra lavoratore e lavoratore, rispetto al naturale proseguimento del servizio attivo.

Va anche detto che l'esercizio primario della missione sindacale, in quanto rappresentanti di organizzazione posta a tutela dei diritti dei lavoratori, non ci esime dal considerare la possibilità che coloro i quali non hanno aderito alle precedenti incentivazioni, pur avendo i requisiti per il godimento immediato del trattamento pensionistico, possano avere in realtà un obiettivo impedimento nell'interrompere il rapporto di lavoro prima della soglia di età prevista dalla legge. Un familiare bisognoso di onerose cure mediche o figli a carico ancora disoccupati, sono solo

alcune delle condizioni che **costringono** il lavoratore a rimanere in servizio fino all'ultimo giorno utile.

I nostri uffici legali ci confermano e ci avvisano che l'inevitabile penalizzazione economica introdotta dall'esodo forzato, seppur stabilito con accordo sindacale, non preclude al lavoratore interessato, la possibilità di avviare azione legale di rivalsa nei confronti delle parti stipulanti l'accordo, considerando anche la contemporaneità, prevista nell'accordo, di nuovi ingressi di lavoratori che si possono facilmente ipotizzare come sostitutivi nelle mansioni e nelle attività dei lavoratori espulsi.

Oltre alle implicazioni di carattere morale, ciò potrebbe esporre l'azienda e lo stesso sindacato, al concreto rischio di un gravoso contenzioso legale, una situazione questa che per noi è necessario evitare con ogni mezzo. La RAI in passato ha sempre dimostrato di tenere in debito conto questi temi e i processi di esodi incentivati sono stati sempre la soluzione corretta per limitare i numeri d'organico quando necessario.

Dal punto di vista dei risparmi sul costo del lavoro l'accordo proposto da parte aziendale si concentra sul residuo di circa 120 lavoratori regolati dal CCL quadri impiegati operai, che dovrebbero abbandonare anticipatamente il servizio, in quanto circa 330 lavoratori hanno già scelto di essere incentivati volontariamente.

Se, come da voi comunicato, la totalità di 600 esodi, ivi compresi dirigenti e i giornalisti, produrrà economie sul costo del lavoro pari a circa 60 milioni di Euro a regime, parte dei quali, 20 milioni di Euro circa, potranno essere reinvestiti nelle nuove assunzioni di giovani giornalisti della scuola di Perugia e lavoratori apprendisti; essendo la parte residuale di 120 lavoratori non paragonabile, in termini di retribuzioni, ai giornalisti e ai dirigenti, quello che manca ancora all'appello è quantizzabile in circa 4/5 milioni di euro a regime.

La posta in gioco è tale da non giustificare un accordo sindacale difficile e delicato sotto tutti i punti di vista. Si tratta infatti di una cifra marginale per un'azienda che fattura 2,3 mld di Euro e che ha spese esterne, compresi appalti e collaborazioni varie, per circa 1.3 mld di Euro, spese che possono essere ancora ridotte in modo importante. Detto questo non riusciamo a comprendere le vere ragioni che portano la RAI a reiterare ostinatamente la volontà di utilizzare lo strumento della legge 223/91.

L'obiettivo già raggiunto di 440 esodi volontari rispetto a quello dichiarato di 600, ci sembra in verità già di per sé un dato da considerare molto positivamente e che dovrebbe convincere l'azienda a procedere solo ed esclusivamente con operazioni di incentivazione volontaria.

Per queste ragioni la nostra organizzazione ritiene che il licenziamento collettivo dei lavoratori, operato facendo ricorso alla legge 223/91 in assenza di un conclamato stato di crisi aziendale, come peraltro sembra essere scongiurato per quanto si evince dalla lettera ai dipendenti inviata dalla Direzione Generale venerdì 14 giugno u.s., sia una posizione inamovibile, una condizione pregiudiziale da parte aziendale che non ci consente il proseguimento ulteriore del confronto.

Pertanto vi comunichiamo che il sindacato autonomo Libersind Conf.sal non parteciperà all'incontro pianificato per il 18 giugno p.v. presso UNINDUSTRIA.

Distinti saluti

Segreteria Nazionale Libersind Confsal