

DIVIDERE SERVE?

Il 23 dicembre u.s. si è cercato con forza e sottoscritto, da parte di Fistel Cisl, Uilcom Uil e Ugl Telecomunicazioni e azienda, un Accordo separato.

Questo, nonostante, Slc Cgil, Snater e Libersind ConfSal, avessero dato la loro disponibilità a proseguire il confronto sui temi all'ordine del giorno e sulle, molte, questioni inevase: code contrattuali del 2013 (buongiorno regione, Rec e Rup, Premio di Risultato, progressione di carriera per i livelli più bassi, regolazione del Job Posting) e l'Accordo del 4 luglio ("atipici", riconoscimenti inquadramentali), senza dimenticare il tema della stabilizzazione dei TD presenti in bacino che altrimenti a breve subiranno le "tutele de-crescenti" del Job Act.

La fretta nel firmare un accordo separato che spacca le OO.SS. non trova neanche risposte nel contenuto, infatti nessuna regolazione anticipa in senso migliorativo quanto è stato previsto nel Job Act. Non ci sono stabilizzazioni immediate dei precari, anzi, quelle dei lavoratori atipici vengono ulteriormente rinviate nel tempo (ottobre 2015) rispetto all'accordo del 4 luglio 2013 (giugno 2014, settembre 2015).

A nostro avviso, su tematiche così complesse era doveroso, da parte aziendale, darsi il tempo per trovare una sintesi dopo una fase di diversificazione delle posizioni sindacali e di conflittualità che hanno portato a due scioperi generali. Questo avrebbe consentito a tutte le OO.SS. i necessari passaggi con le delegazioni e con i lavoratori prima di definire un accordo.

L'intesa, oltretutto, non rispetta quanto stabilito dagli Accordi interconfederali sulla rappresentanza sindacale, condizione che rischia, se non recuperata da Confindustria e dall'azienda, di aprire un contenzioso sindacale pesante in un momento di grande complessità.

Non è accettabile che Fistel, Uilcom e Ugl Tlc, non avendo la maggioranza della rappresentanza sindacale unitaria, possano sottoscrivere un'intesa, senza neanche definire una "ipotesi di Accordo" da far valutare, democraticamente in un referendum, ai dipendenti.

Con grande senso di responsabilità, prima di aprire un conflitto che ai lavoratori non serve e che bloccherebbe l'azienda per mesi, invitiamo tutte le parti a consentire la riapertura del tavolo di confronto non considerando imm modificabile quanto sottoscritto il 23 dicembre u.s. solo da una parte della rappresentanza sindacale.

L'Accordo, così come è stato scritto, non solo divide il sindacato, mettendo fortemente in discussione l'azione politica unitaria in favore della Rai servizio pubblico e sul piano contrattuale, ma **DIVIDE PROFONDAMENTE ANCHE I LAVORATORI.**

La nostra critica politica più forte è diretta alla scelta "strategica": agire sui lavoratori mettendoli in "contrapposizione", cosa già vissuta nel 2012 e che speravamo non si ripetesse più.

Nel testo sottoscritto ad alcune "categoria" si promettono delle gratifiche annuali (una tantum che ricorda tanto quella presente nella sperimentali di Rai News 24 datata 1998), ad altre (vedi quella degli Operatori di Ripresa) si mette in discussione il futuro professionale e lavorativo, il tutto senza neanche assumersi come dirigenti (aziendali e sindacali) l'onere di ridisegnare un modello produttivo nuovo e di rivedere complessivamente le figure professionali.

Noi troviamo questa operazione, sindacalmente ed industrialmente, sbagliata.

Nel merito si fa passare una enorme deregolamentazione (attacco alla struttura contrattuale), attraverso due presupposti: **sperimentali e volontarietà**.

Questo in un'azienda che ha vissuto, proprio nella sperimentazione e nella indeterminatezza del suo funzionamento, la sua peggiore fase.

Basti verificare quanto, un'operazione simile (quella fatta nell'ultimo contratto su "montaggio" e video maker) non abbia in realtà prodotto né gli efficientamenti desiderati né i preventivati rientri di appalti (circa 5 milioni di euro).

Conseguentemente ci domandiamo, al di là degli annunci che prevedono grandi risultati, viste le scarse risorse umane a disposizione delle sedi, quanti appalti di ripresa l'azienda potrà realmente far rientrare attraverso i "volontari-sperimentali" disponibili a fare il c.d. zainetto e, quanto questo potrà incidere negativamente, senza prevedere nuovo organico, sulla gestione dei mezzi satellitari delle sedi, già oggi difficili da "vestire".

Quest'accordo non ricostruisce un sistema produttivo, ma elargisce soltanto "carote", per un periodo limitato, per i "volontari sperimentali".

Tale quadro, oltretutto, mette in discussione la realizzazione di una Piattaforma Contrattuale unitaria, a nostro avviso unico strumento per provare a ridare slancio produttivo e trasparenza gestionale all'azienda radio televisiva di servizio pubblico.

Nel merito, temi importanti che, individuati nell'ambito di precedenti Accordi, dovevano essere acquisitivi e regolatori, dopo aver subito molti rinvii (anche grazie ad un verbale di incontro sottoscritto il 17 febbraio 2014 sempre da Fistel, Uilcom, Ugl Tlc e Rai), nel testo in oggetto, vengono riletti e peggiorati, lasciandone totalmente la gestione alla Rai:

- Su **Rec e Rup**, al di là dei valori economici definiti a riconoscimento delle prestazioni, sarà la Rai a decidere i livelli contrattuali di riferimento per lo svolgimento della mansione, se fare o non fare formazione e se coprire, dal punto di vista assicurativo, i lavoratori interessati.

- Sugli **"atipici"**, si accede ad un modello che lascia alla Rai mano libera per l'individuazione, tramite selezione, di coloro che saranno stabilizzati (i 25+25 già definiti nell'Accordo del 4 luglio 2013) non definendo però le modalità di funzionamento del nuovo "bacino TD" per i "selezionandi" e non esplicitando il meccanismo con il quale, tra 4 anni, questi lavoratori passeranno a tempo indeterminato: selezione aziendale? criteri di anzianità e/o continuità? Infine, grazie a quanto sottoscritto, non si estendono le tutele (maternità, continuità, mensa) previste nell'Accordo del 4 luglio 2013 a coloro che con redditi speculari non potranno (per le casistiche stringenti stabilite dall'Accordo) o non vorranno accedere alle selezioni e conseguentemente al "nuovo bacino dei TD".

In più è **sparita ogni regolamentazione di sistema per mettere sotto controllo l'utilizzo ingiustificato e costosissimo di risorse esterne a discapito del lavoro interno.**

- Non si interviene con la dovuta efficacia sui **livelli inquadramentali più bassi** (impiegati e operai) individuando una progressione automatica, ma ci si limita ad identificare, specificatamente, alcune categorie di lavoratori, che facenti parte di questa realtà acquisiranno un passaggio di livello.

Non vi è nessun accenno all'iter del diplomato e a quello del laureato (o del c.d. cripto).

Non andiamo oltre negli esempi negativi, perché è nostra volontà favorire la ripresa del confronto, riservandoci di portare le nostre argomentazioni in quell'occasione. Siamo disponibili a riprendere la trattativa nei primi giorni di gennaio, perché solo quella è la condizione che consentirebbe di dare risposte più avanzate ai lavoratori.

In un quadro aziendale che deve fare i conti con l'incertezza su: la riforma dell'informazione, la riforma del canone (le risorse a disposizione della Rai per il futuro), la concessione di servizio pubblico, la riforma della Governance e del sistema radio televisivo e con le voci, sempre più insistenti, di una nuova operazione diretta alla riduzione del personale (incentivazione all'esodo?), pensiamo che un gruppo dirigente aziendale e sindacale assennato dovrebbe favorire il dialogo sociale e l'armonia tra i lavoratori.

Roma, 29 dicembre 2014

Slc Cgil

Le Segreterie Nazionali
Snater

Libersind- ConfSal