

PIATTAFORMA del CONTRATTO COLLETTIVO di LAVORO RAI 2019/2021

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

Per la pubblicità in RAI, l'anno 2018, si chiude con minori entrate rispetto al 2017 anche se giungono timidi segnali di ripresa per la raccolta nei primi mesi del 2019.

Sul mercato ci sono stabilmente nuove aziende, soprattutto multinazionali, che hanno una maggiore capacità produttiva (produzione di contenuti) grazie al loro assetto industriale, rispetto ai classici competitor nazionali, oltre alle ingenti risorse da investimenti in tecnologia e acquisto di diritti.

Alcune di queste, dopo aver costruito la propria crescita senza il ricorso alla vendita di pubblicità, ma puntando agli abbonamenti, hanno cambiato totalmente politica occupando importanti spazi del mercato pubblicitario in linea con la classica televisione "generalista" del nostro Paese.

Quindi, anche se, complessivamente, i dati della pubblicità timidamente migliorano nel settore, non producono quel balzo che consentirebbe 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 l'anno in corso e rendendo fisso il prelievo dell'extragettito e del contributo allo Stato del 5%, quindi non garantendo i tempi di vigenza del Piano Industriale e non predisponendo il Servizio Pubblico ad uno sviluppo basato su investimenti a lungo termine (tecnologia e 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.

Con l'Accordo del 12 dicembre 2018 sulle POLITICHE ATTIVE, capitolo delle code contrattuali del precedente CCL, si è definita una verifica costante dei nuovi ingressi di personale a fronte di uscite per pensionamento.

Da qui si deve partire per 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.

Sarà necessario dare continuità a quanto stabilito sempre nell'Accordo di dicembre 2018 per la stabilizzazione di tanti lavoratori che, nel corso degli anni, sono stati utilizzati con forme contrattuali a termine e precarie, questo per indirizzare l'insieme dell'impresa verso una maggiore condivisione del progetto di servizio pubblico radiotelevisivo e multimediale.

Per tale fine si dovrà continuare ad operare per 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 soprattutto dell'area editoriale, sono predisposti per un coerente sviluppo professionale.

Dopo aver rimesso a posto, con il precedente contratto, la classificazione e le figure professionali, con questo rinnovo dovremo liberare il lavoro pregiato, riportarlo all'interno e superare quelle vecchie prassi che preferivano ricorrere a professionisti esterni per realizzare le grandi produzioni.

Questa è la sfida di contesto del nuovo contratto.

Gli investimenti sulla rete di trasmissione e diffusione 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 business più forte per gran parte del settore.

Bisogna porre maggiore attenzione alle altre società controllate, Rai Cinema e Rai Com, che svolgono attività pregiate per le attività di Servizio Pubblico.

L'impegno di Rai Cinema a sostegno della produzione cinematografica e culturale del nostro Paese, come la distribuzione da parte di Rai Com di prodotti Rai debbono essere meglio integrate nel sistema del Gruppo. Trovare nuove sinergie e investimenti che valorizzino contenuti e attività.

Per i lavoratori di queste aziende, come per quelli di Rai Way, è necessario prevedere una clausola di salvaguardia in caso di variazioni societarie o difficoltà aziendali.

Vanno assolutamente fatti investimenti in nuovi strumenti tecnologici per l'ammodernamento degli studi e l'acquisto di nuovi pullman HD, si deve procedere nell'ammodernamento della Radio in tutti i suoi processi produttivi, organizzativi, editoriali e di marketing, per recuperare il gap con le altre aziende del settore e attrarre il pubblico giovane.

Vanno rilanciate le attività produttive e ideative delle Sedi Regionali e dei Centri di Produzione Decentrati, realtà locali fondamentali per la mission del Servizio Pubblico e per raccontare il territorio: il patrimonio archeologico, architettonico, culturale, artistico e paesaggistico, le identità

linguistiche e culturali delle minoranze, la tradizione manifatturiera, artigianale ed industriale del nostro Paese.

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

Relazioni sindacali:

Andranno rivisti alcuni elementi relativi al diritto di sciopero:

- comunicazione agli utenti,
- tempo di rarefazione,
- durata della procedura.

MERCATO DEL LAVORO

Il testo di accordo sulle POLITICHE ATTIVE è strumento di partenza per un'azione che migliori ancora il mercato del lavoro.

Centrali sono le tutele per recuperare quanto definito nel Dlgs 81 del 2015 nell'ambito dei licenziamenti senza giusta causa, provando ad estendere quanto è stato stabilito (Accordo del 12 dicembre 2018) per i lavoratori del Bacino e apprendisti assunti prima del 7 marzo 2015.

Fondamentale il processo di emersione dei contratti atipici (stabilizzazione e utilizzo solo in caso di alte professionalità), con un percorso di riduzione nell'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Sarà ancora necessario perfezionare la regolamentazione sugli appalti, anche tenendo conto della discussione che si dovrà avviare sugli "appalti sopra la linea" nella 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 articoli in:

- 1) un ENTE BILATERALE (ex Arcal), costituito dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCL impiegati, quadri e operai di RAI e dal componente aziendale.
Tale organismo dovrà predisporre la piattaforma di servizi individuando le prestazioni per i lavoratori, si riunisce per verificarne il funzionamento e nel caso ne predispone il cambiamento.
- 2) Migliorare la gestione dei tempi di vita/lavoro e quindi la qualità della vita:
 - introduzione dello Smart working,
 - flessibilità oraria,

- accessibilità e miglioramento quantitativo e qualitativo di alcuni istituti contrattuali legati all'orario di lavoro (part time, permessi, etc).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'esigenza è quella di migliorare le condizioni di vita, predisporre i turni in modo da poter meglio conciliare i tempi di vita/lavoro promuovendo modalità organizzative che aumentino la visibilità sulla turnistica e consentano una migliore programmazione.

Va garantita a tutte e tutti la possibilità di:

- fruire i riposi fisiologici nel corso della settimana,
- avere gli stacchi tra i turni,
- fruire le ferie ed i permessi.

Si reputa indispensabile avviare una discussione sull'organizzazione del lavoro, anche al fine di definire un sistema di turnazione che consenta riposi ed NL 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 a tempo determinato in sostituzione del personale in malattia lunga, maternità, congedo, aspettativa.

TRASFERTE

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 conto corrente personale del lavoratore. A seguito della sperimentazione per l'utilizzo della carta di credito aziendale per gli acquisti (avviata con verbale del 14 aprile 2018), estendere tale sistema e procedura anche ai trasfertisti.

CLASSIFICAZIONE

In continuità con quanto predisposto nel precedente rinnovo contrattuale, sarà necessario rimodulare e migliorare i meccanismi automatici per quanto riguarda il personale operaio, questo

in un'ottica di attenzione ai cambiamenti tecnologici e produttivi e prevedendo percorsi formativi mirati.

Sarà necessario integrare nel processo di cambiamento le figure "apicali" del CCL, quadri e funzionari, agendo attraverso l'adeguamento delle indennità e lo sviluppo di una premialità che tenga conto della capacità gestionale sia in un'ottica di risparmio che in quella di gestione del clima nei settori di propria competenza.

L'analisi del clima nell'ambiente di lavoro deve divenire strumento essenziale sia nelle premialità di funzionari e dirigenti, sia per il riconoscimento dell'avanzamento di carriera, questo anche per dare risposta alle molte situazioni di tensione e malcontento presenti in settori aziendali.

PARTE ECONOMICA

1. Premio di Risultato

A seguito dell'Accordo sul P.d.R. del 12 dicembre le parti hanno stabilito una fase "provvisoria" al fine di valutare l'impatto della nuova formulazione.

Il Premio andrà rivalutato dal punto di vista economico e nel caso non si giungesse a parametri condivisi da tutte le categorie presenti in Rai, andrà anche ridiscusso nella parte normativa.

In linea con quanto già fatto nell'Accordo sul P.d.R. del 12 dicembre dovrà essere rafforzata la parte fissa, anche ricorrendo all'utilizzo del welfare aziendale.

In un'ottica di migliore misurazione degli effetti prodotti dalle specifiche realtà del gruppo e pensando ad un sistema integrato, le parti intendono identificare per la società controllata RAI Way (collocata in borsa), uno specifico premio di risultato (percorso legittimato anche dalla costituzione di un coordinamento nazionale delle RSU RAI Way).

2. Minimi Salariali

Visto il nuovo modello contrattuale sottoscritto il 9 marzo 2018 e visto il quadro di rialzo dei livelli inflazionistici e della lieve ripresa economica, la richiesta è così suddivisa:

- 85 euro sui minimi (tenendo conto dell'Ipca previsionale 2019/21).
- 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 efficace e strutturale risposta alle esigenze di equità e solidarietà tra diverse generazioni di lavoratori (es. post/ante 95), si individuerà uno strumento per procedere al riequilibrio salariale realizzato dalle varie riforme intervenute nel corso degli scorsi anni.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL UGL INFORMAZIONE LIBERSIND-CONFSAL