

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

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, il 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'extraggettito 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.

In questo quadro, l'obiettivo del sindacato è difendere e rilanciare la prima industria culturale del Paese, per tale ragione questo rinnovo contrattuale vedrà al centro della propria azione la fabbrica RAI, intesa come produzione e ideazione.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Vanno valorizzate tutte le realtà aziendali. Torino, Milano, Napoli e le Sedi Regionali debbono ritrovare centralità nel sistema produttivo, debbono essere soggetti determinati nel racconto del Paese reale e nella valorizzazione delle identità culturali, paesaggistiche e linguistiche.

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 del 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, visti 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 alcune scelte che stanno avvenendo anche nelle telecomunicazioni, è il business più forte per gran parte del settore.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Bisogna porre maggiore attenzione alle altre società controllate Rai Cinema e Rai Com., che svolgono attività pregiate per le attività di Servizio Pubblico. Nonché riaprire la discussione in merito all'interazione tra le varie società del gruppo, anche al fine di distribuire, promuovere e stimolare la collaborazione di figure editoriali e di produzione, soprattutto nella logica della valorizzazione delle risorse interne, degli investimenti tecnologici al fine di ridurre l'utilizzo di appalti.

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. Bisogna 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 realizzati assolutamente investimenti tecnologici per l'ammodernamento delle linee produttive e l'adeguamento agli standard di mercato e di distribuzione, per l'ammodernamento degli studi televisivi e radiofonici, nonché l'acquisto di nuovi OBvan adeguati almeno al formato 4k. 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 per attrarre il pubblico giovane.

Rilanciare sulle 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, cultura, artistico e paesaggistico, le identità linguistiche e culturali delle minoranze, la tradizione manifatturiera, artigianale ed industriale del nostro Paese.

Coerentemente con quanto indicato nel Piano Industriale 2019/21, va superata la gestione del personale editoriale da parte delle reti. Bisogna rimettere al centro il merito, anche concretizzando il progetto del "registro delle professioni". Strumento trasparente che dovrà essere utilizzato per l'impiego ed i riconoscimenti professionali.

È necessaria una maggiore mobilità orizzontale che consenta una valorizzazione del personale, bisogna realizzare il pieno impiego delle risorse interne riducendo il ricorso al personale esterno e superare la infungibilità.

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.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Si deve promuovere, su tutto il territorio nazionale, una fase straordinaria di formazione del personale per realizzare in tempi brevi la piena funzionalità delle nuove figure professionali (colorist, videomaker, specialista web), anche al fine di recuperare risorse economiche dall'abbattimento degli appalti.

Relazioni sindacali:

Andranno rivisti alcuni elementi relativi al diritto di sciopero:

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

Andrà meglio definita le tempistica del confronto sindacale a tutti i livelli, vanno fissati termini stringenti per le comunicazioni e le informative.

Vanno fissati i termini massimi anche sulla conciliazione individuale a seguito di una vertenza sindacale, termine dopo il quale la stessa O.S. proponente potrà procedere con la vertenza legale; deve rimanere inalienabile il diritto del lavoratore di procedere direttamente attraverso causa legale.

È necessario identificare per particolari attività produttive e ideative (es. fiction, grandi eventi) accordi quadro sottoscritti a livello nazionale dal coordinamento. Accordi di secondo livello che dovranno fissare le regolamentazione base degli orari di lavoro e della paga.

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 D.lgs. 81/2015 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.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Appalti

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.

È necessario che nell’ambito della commissione appalti, istituita con il CCL precedente, si possa formalmente verificare la qualità degli appalti ed il rispetto delle norme contrattuali previste dai CCNL di riferimento delle maestranze utilizzate.

Analogo processo di revisione non è più differibile in materia di consulenze a terzi e di selezione di figure sul libero mercato.

Reclutamento

È necessario integrare il sistema di reclutamento; in molti casi l’utilizzo di lavoratori in apprendistato si sta rilevando non idoneo per acquisire personale altamente qualificato in aree strategiche per la produzione.

Sarà quindi necessario apportare alcune modifiche sugli inquadramenti d’ingresso, oltre a tener conto di quanto concordato nell’accordo del 13 dicembre sulla selezione territoriale e l’assunzione di personale qualificato in mobilità o nelle liste di disoccupazione.

WELFARE, CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In relazione a quanto predisposto nel rinnovo contrattuale del 2014/2018, le OO.SS. ritengono necessario definire un modello di welfare che preveda:

- 1) un ENTE BILATERALE (ex Arcal), costituito dai rappresentanti di ogni OO.SS. che siano 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) Il miglioramento della gestione dei tempi di vita/lavoro e quindi della qualità della vita, con:
 - 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),
 - miglioramento dell’istituto del permesso per visita medica,
 - superamento l’istituto del poh, per definire la quadratura settimanale delle ore lavorate,

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

- riduzione significativa dei mancati non lavorati obbligatori
- prestazioni e convenzioni della Piattaforma Welfare efficacia uguale su tutto il territorio nazionale.

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 premessi.

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.

Vanno omologati i trattamenti economici per tutti i turnisti.

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.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

Vanno considerate giornate lavorative a tutti gli effetti NL e riposi in cui il lavoratore è in viaggio per motivi lavorativi (viaggianti).

Superare l'utilizzo di una carta di credito poggiata sul conto corrente personale del lavoratore, e 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 del personale operaio, questo in un'ottica di attenzione ai cambiamenti tecnologici e produttivi, e prevedendo percorsi formativi mirati.

Operai

Tenendo conto del contesto di mercato, in parte declinato nel paragrafo del reclutamento del personale, si ritiene indispensabile superare i livelli 9 e 8, immaginando l'ingresso al livello 7.

Questo implicherà il superamento dell'ausiliario che, in funzione della propria reale attività dovrà essere giustamente inquadrato.

Tutti le figure operaie dovranno giungere per comparto al livello 5.

Sarà necessario identificare come specialista di livello 4 chi compie attività di alta specializzazione.

Sarà necessario riconoscere i titoli di studio idonei ad alcune figure operaie (realizzatore/decoratore).

Sarà necessario meglio definire e meglio raccordare alle attuali attività il c.d. iter del laureato o del criptolaureato.

Sarà necessario, anche tenendo conto di quanto riportato nel Piano Industriale, definire meglio le attività e l'inquadramento delle figure web: specialista web e "programmisti multimediali", per chi si occupa di contenuti e social.

Quadri e Funzionari

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 nell'ottica di risparmio che in quella di gestione del clima nei settori di propria competenza.

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

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.

Bisognerebbe rivedere le indennità dei quadri e rendere coerente il riconoscimento del quadro B per i diversi settori aziendali.

Sedi Regionali: in questo contesto sarà indispensabile avviare un processo di evoluzione dei sistemi organizzativi e produttivi, mettere in campo progetti formativi per portare a compimento un processo evolutivo del tecnico che, per il profondo cambiamento prodotto dalla digitalizzazione, è destinato ad avere competenze in ambito informatico e di sistema più ampie che nel passato.

E' indispensabile anche formare il personale delle sedi per l'utilizzo dei nuovi strumenti di lavoro (drone, etc).

Per l'ispettore di Studio sarà necessario, in mancanza di una modifica nell'ambito della stesura contrattuale, prevedere (a seconda della complessità dell'attività), l'apicalità al livello 1.

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 2018, 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:

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 Comunicazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

- 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 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 nel riequilibrio salariale realizzato dalle varie riforme intervenute nel corso degli scorsi anni (es. un maggiore incremento sui minimi salariali, uno scatto dedicato, una maggiore contribuzione o beni e servizi welfare, un mix di più istituti).

LE SEGRETRIE NAZIONALI

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL UGL INFORMAZIONE LIBERSIND-CONFSAL