



## COMUNICATO

In data 02/10/20 la RSU Editoriale e Staff ha chiesto, in conformità a quanto previsto dal CCL, un incontro all'Azienda in merito a: tema degli appalti; dati relativi all'organico, contratti a termine e contratti di lavoro autonomo comprensivo dei dati economici relativi; provvedimenti gestionali intercorsi nell'anno 2019 suddivisi per direzione, tipologia e numero; un confronto sui processi formativi, riqualificazioni e aggiornamenti professionali inerenti le trasformazioni tecnologiche, professionali e organizzative.

Il giorno 16/10/20 abbiamo incontrato l'Azienda e trattato nello specifico i temi seguenti:

### 1. CONCLUSIONE VICENDA DOMENICA IN

In merito all'incresciosa situazione venutasi a creare a Domenica In, con la sostituzione di una regista interna a favore di una scrittura, la nostra Rsu aveva emesso un comunicato che stigmatizzava l'accaduto e chiedeva che venisse posto un freno al ricorso frequente di personale esterno.

Abbiamo avuto in merito rassicurazioni dall'Azienda che ci ha confermato che per la produzione 2020/2021 di Domenica In è stata individuata una collega interna del CPTV che seguirà l'intera produzione.

### 2. RICHIESTA NUMERO CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO SOPRA I 50MILA EURO

In merito ai contratti di lavoro autonomo e scritture stipulati nell'anno corrente per un importo superiore ai 50.000,00 euro l'Azienda ha dichiarato che nel 2020 ne sono stati stipulati 70 contro i 128 del 2019.

Preso atto dei dati non ci è comunque chiaro se nel novero dei contratti del 2019 fossero compresi gli atipici poi stabilizzati come giornalisti e rimaniamo comunque in attesa, come previsto dal nostro CCL, di conoscere dall'Azienda i dati relativi a:

- Organico, contratti a termine e contratti di lavoro autonomo al di sotto della soglia di cui sopra;
- Provvedimenti gestionali intercorsi nell'anno 2019 suddivisi per direzione, tipologia e numero;
- Appalti e possibili percentuali di riduzione.

### 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ALL'INTERNO DELLE RETI, FORMAZIONE DI PERSONALE QUALIFICATO PER SAP E RICERCHE

La nostra RSU riscontra, in sintonia con altri settori aziendali che in questi giorni hanno proclamato lo stato di agitazione, **una mancanza totale di visione strutturata dell'organizzazione del lavoro,** che si fa ancora più pesante e drammatica in questa specifica situazione storica. Di pandemico come



RSU misuriamo la sofferenza di tutti i lavoratori del nostro settore, che vivono una realtà sottorganico ormai strutturale e riscontriamo come OOSS che tutte le redazioni sono ridotte all'osso, soprattutto nei ruoli cardine della produzione. Nelle redazioni **mancano sistematicamente gli assistenti ai programmi**, o comunque programmisti che dovrebbero avvicinarsi a quella "multimedialità" della nuova figura professionale che possano occuparsi a vario titolo della produzione. Questa mancanza ormai cronica di organico fa sì che colleghi di area impiegatizia siano "prestati" alle redazioni dei programmi per svolgere, all'occorrenza, mansioni proprie degli assistenti ai programmi.

Abbiamo fatto presente che **le prossime stabilizzazioni degli atipici**, non produrranno nessuno miglioramento quantitativo all'interno dei programmi in quanto si tratta di personale già in organico alle redazioni stesse, pertanto abbiamo chiesto che queste stabilizzazioni siano accompagnate da una formazione adeguata alla prossima figura del programmatore multimediale in modo da poter utilizzare sistemi operativi presenti in azienda e necessari alla corretta ripartizione del lavoro redazionale: SAP, Media Factory, T3MAM Dalet, Catalogo multimediale.

Abbiamo fatto altresì presente all'Azienda che un altro capitolo che pesa sulla carenza di organico è stato il riconoscimento de **"il giusto contratto"** per i nostri colleghi giornalisti: passati sotto un contratto e un mansionario diverso, ma continuando a lavorare all'interno delle redazioni dei programmi, ben diverse da quelle dei tg, si trovano oggi in alcuni casi a ricoprire ruoli in contrasto con quelli di alcuni colleghi programmisti che svolgono la mansione di autore, regista, inviato, conduttore. Questa "giusta conversione" di ruolo ha di fatto creato un "buco" di organico rispetto a tutte quelle mansioni tipiche del programmatore/assistente (ricerca dell'ospite, organizzazione logistica del viaggio, montaggio materiale per altri, SAP, ricerche o CICS) che va attenzionato e quanto prima sanato.

L'Azienda ci ha risposto che sull'organizzazione del lavoro, anche alla luce delle ulteriori nuove **assunzioni di 90 giornalisti** in seguito al concorso iniziato nelle scorse settimane, si sta immaginando un piano complessivo e articolato ma non ci ha dato nessuna anticipazione in merito, lasciandoci la stessa sensazione di preoccupazione che proviamo rispetto al futuro complessivo della Rai.

#### **4. UTILIZZO DEI JOB POSTING E REGISTRO DELLE PROFESSIONI**

Nel proseguo della discussione abbiamo nuovamente chiesto tempi certi di risposta per le candidature ai **Job Posting**. L'Azienda dal canto suo ha dichiarato che lo strumento è stato utilizzato e lo sarà anche in futuro ma alcuni ritardi sono dovuti al periodo che non ha facilitato l'iter.

L'Rsu ha ricordato all'Azienda che, alla luce delle anomalie che vengono registrate nell'area Editoriale/Staff, di cui la vicenda Domenica In è solo la punta dell'iceberg, **uno strumento, già previsto da contratto ma ancora non valorizzato, è il Registro delle Professioni**, che permetterebbe di avere una visione chiara delle figure professionali da cui attingere, senza ricorrere, se non in casi molto particolari, a personale esterno. Una nostra proposta è stata di partire in via sperimentale proprio dall'area editoriale. Abbiamo chiesto come organizzazioni sindacali di partecipare alla stesura dei requisiti che questa piattaforma dovrà avere per rispettare principi di trasparenza, equità, efficacia, al fine di valorizzare le risorse interne e rispondere con intelligenza al periodo di crisi che ci viene paventato.



## CONCLUSIONI

Se il nostro incontro con l'Azienda si è così concluso, vogliamo ricordare a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici che rappresentiamo, che poiché il nostro settore, per modalità di lavoro, è quello posto maggiormente in Smart Working, siamo particolarmente sensibili a questo tema su cui ad oggi non abbiamo ancora avuto risposte serie e concrete.

Come da Protocollo Nazionale del 17 giugno 2020 sulla Sicurezza e la Salute, sottoscritto da tutte le sigle sindacali dei lavoratori dipendenti, giornalisti, dirigenti e da Rai per contrastare la pandemia COVID19, **i lavoratori e le lavoratrici aspettano dalla fine dello scorso giugno l'avvio di una discussione seria e di un accordo strutturato sullo Smart Working, che non penalizzi, che non decurta, ma che dia dignità e senso a tutti gli sforzi fatti dai dipendenti del nostro settore in questo periodo di crisi.**

Come RSU Editoriale Staff possiamo ribadire, anche alla luce dell'ultimo Comitato Territoriale dello scorso 8 ottobre, come questi temi di carattere generale e, come spesso ci viene ricordato, di carattere Nazionale, siano per noi cruciali per il nostro territorio e per il nostro specifico settore.

Per questo motivo ci riserviamo anche noi di promuovere azioni che possano dare un segnale concreto all'Azienda affinché venga trovato al più presto un accordo condiviso.

**RSU Editoriale – Staff Roma**

Roma, 20/10/20