

SLC - CGIL  
FISTEL - CISL  
UILCOM – UIL  
UGL – Informazione  
LIBERSIND. CONF. SAL

Sindacato Lavoratori Comunicazione  
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni  
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione  
Unione Generale Lavoro - Informazione  
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

---

## COMUNICATO

Per le Segreterie Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Informazione e Libersind-ConfSal, anche alla luce di quanto predisposto da Rai per promuovere l'esodo incentivato, non é immaginabile che il PdR, per un valore negativo di MOL inferiore all'1%, sia perso integralmente dai lavoratori.

Prima di avviare qualsiasi iniziativa, relativamente a quanto dichiarato da Rai sul risultato del MOL e conseguentemente sull'erogazione del Premio di Risultato, le stesse reputano necessario tenere il confronto, precedentemente richiesto, col Direttore Generale.

Sappiamo tutti che in questi mesi i lavoratori della Rai si giocheranno una partita fondamentale:

- la prima fase applicativa del CCL sottoscritto il 28 febbraio 2018 (predisposizione dei passaggi di livello);
- il confronto sull'organico e l'assetto Industriale (Piano Industriale);
- la presentazione della nuova Piattaforma contrattuale per gli anni 2019/2021.

Il tutto in una fase di forte incertezza politica e di "probabile" avvicendamento ai vertici dell'azienda.

Non si può quindi, nonostante la sua rilevanza, individuare il PdR come il solo punto della vertenza sindacale che dovremo affrontare.

Dai vertici aziendali dovremo capire, oltre ai possibili margini per l'erogazione del PdR, quale visione si ha sulle fondamentali materie su indicate, come si intende affrontare il ragionamento sulle politiche attive, la tutela degli assunti successivamente al 7 marzo 2015 apprendisti e TD facenti parte dei bacini di reperimento, la riduzione dell'utilizzo delle consulenze con il relativo percorso di stabilizzazione per i lavoratori atipici, quando si intende avviare le selezioni sul

personale operaio e di produzione (al momento esclusi dai processi di selezione indicati nei bandi in via di definizione) etc.

Tutte questioni che devono trovare un equilibrio sufficiente a dare risposte a tutti i lavoratori e a consentire alla Rai di rafforzarsi in un contesto estremamente complesso.

Siamo preoccupati dallo schiacciamento che il Servizio Pubblico Radiotelevisivo e Multimediale potrà subire in una fase in cui, mentre i grandi competitor vivono una importante espansione tecnologica e commerciale, la Rai, nell'indeterminatezza del quadro politico, non ha ad esempio elementi di chiarezze sul passaggio al DTVb2, sulla produzione in HD ed al più complessivo sviluppo tecnologico, non ha un quadro stabile sulle risorse a disposizione e sul perimetro Industriale che dovrà mantenere.

È nostra intenzione, a seguito del confronto col DG, indire un incontro di coordinamento unitario per valutare iniziative e percorso sindacale dei prossimi mesi.

Infine, le scriventi Segreterie Nazionali, il giorno 25 maggio, si incontreranno per iniziare una prima stesura della Piattaforma Contrattuale 2019/2021. Quanto uscirà dalla elaborazione sarà, nelle prossime settimane, presentato alla Delegazione Contrattuale e successivamente proposta alla valutazione delle assemblee dei lavoratori. Come già annunciato, per queste organizzazioni sindacali è un impegno inderogabile quello preso con i lavoratori per la presentazione della nuova Piattaforma nei giusti tempi.

Roma, 11 maggio 2018

Le segreterie nazionali

Slc Cgil Fistel Cisl Uilcom Uil Ugl Informazione Libersind-ConfSal

### Conteggio di MT

Età (solo Anni) al 30.06	Profilo Professionale Rivisto	Totale
67	COSTUMISTI	1
	<b>67 Totale</b>	<b>1</b>
66	ANNUNCIATORI	1
	CAPI OPERAI	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	5
	IMPIEGATI	4
	PROGRAMMISTI REGISTI	1
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
	TECNICI	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	4
	<b>66 Totale</b>	<b>18</b>
65	ADDETTI AI COSTUMI	1
	AIUTI REGISTA-ASS.REGIA	2
	CAPI OPERAI	1
	ELETTRICISTI DI MANUTENZ.	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	3
	IMPIEGATI	15
	OPERATORI DI RIPRESA	1
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	7
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	12
	<b>65 Totale</b>	<b>46</b>
64	ADDETTI AI COSTUMI	1
	AIUTI REGISTA-ASS.REGIA	1
	ARREDATORI	3
	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	3
	CAPI OPERAI	6
	CONSULENTI MUSICALI	1
	DISEGNATORI	1
	DOCUMENTATORI	1
	ELETTRICISTI DI MANUTENZ.	3
	FUNZIONARI SUPER\F1	6
	FUNZIONARI SUPER\F1 PROGRAMMISTI REGISTI	2
	IMPIEGATI	16
	MEDICI	1
	MODELLATORI	1
	MONTATORI	2
	OPERATORI DI RIPRESA	2
	PROGRAMMISTI REGISTI	9
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	4
TECNICI DELLA PRODUZIONE	25	

	TECNICO ICT	1
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
	<b>64 Totale</b>	<b>90</b>
63	ADDETTI AI COSTUMI	1
	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	ASSISTENTI ALLA REGIA RF	1
	CAPI OPERAI	5
	DISEGNATORI	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	19
	FUNZIONARI SUPER\F1 PROGRAMMISTI REGISTI	1
	GRAFICI-OPER. ANIMATORI	1
	IMPIEGATI	26
	MONTATORI	5
	OPERATORI DI RIPRESA	3
	ORCHESTRALI	2
	PROGRAMMISTI REGISTI	8
	SCENOGRAFI	2
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
	TECNICI	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	28
	TECNICO ICT	2
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
		<b>63 Totale</b>
62	ARREDATORI	1
	AUTISTI	1
	CAPI OPERAI	9
	CONSULENTI MUSICALI	2
	DOCUMENTATORI	1
	ELETTRICISTI DI MANUTENZ.	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	13
	FUNZIONARI SUPER\F1 PROGRAMMISTI REGISTI	1
	IMPIEGATI	33
	MONTATORI	2
	OPERATORI DI RIPRESA	4
	ORCHESTRALI	3
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	6
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	8
	TECNICI	3
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	32
	TECNICO ICT	1
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
		<b>62 Totale</b>
	AIUTI REGISTA-ASS.REGIA	1
	ARREDATORI	1
	AUSILIARI	1
	CAPI OPERAI	6

	COMPOSITORI VIDEO	2
	CONSULENTI MUSICALI	2
	ELETTRICISTI DI MANUTENZ.	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	22
61	IMPIEGATI	31
	MONTATORI	1
	OPERATORI DI RIPRESA	4
	ORCHESTRALI	2
	PROGRAMMISTI REGISTI	6
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	5
	TECNICI	4
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	26
	TECNICO ICT	2
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
	<b>61 Totale</b>	<b>118</b>
	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	CAPI OPERAI	4
	CONSULENTI MUSICALI	2
	COSTRUTTORI	1
	COSTUMISTI	1
	DOCUMENTATORI	1
	FUNZIONARI SUPER\F1	16
60	IMPIEGATI	28
	MONTATORI	3
	OPERATORI DI RIPRESA	5
	ORCHESTRALI	6
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	4
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	3
	TECNICI	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	29
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
	<b>60 Totale</b>	<b>107</b>
	CAPI OPERAI	2
	COMPOSITORI VIDEO	2
	CONSULENTI MUSICALI	1
	DOCUMENTATORI	2
	FUNZIONARI SUPER\F1	5
59	IMPIEGATI	20
	MONTATORI	2
	OPERATORI DI RIPRESA	2
	ORCHESTRALI	4
	PROGRAMMISTI REGISTI	6
	SPECIALIZZ.TECNOLOGICI	2
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	11
	<b>59 Totale</b>	<b>61</b>

	CAPI OPERAI	1
	COMMESSI	1
	COSTRUTTORI	2
	FUNZIONARI SUPER\F1	5
	IMPIEGATI	14
	MONTATORI	1
58	OPERATORI DI RIPRESA	3
	ORCHESTRALI	2
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	1
	SPECIALIZZ.TECNOLOGICI	1
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	5
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
	<b>58 Totale</b>	<b>40</b>
	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	AUTISTI	1
	CAPI OPERAI	1
	FUNZIONARI SUPER\F1 PROGRAMMISTI REGISTI	1
57	IMPIEGATI	8
	PROGRAMMISTI REGISTI	3
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	3
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI	1
	<b>57 Totale</b>	<b>21</b>
	FUNZIONARI SUPER\F1	3
	IMPIEGATI	6
56	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	2
	SCENOGRAFI	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>56 Totale</b>	<b>14</b>
	FUNZIONARI SUPER\F1 PROGRAMMISTI REGISTI	1
	IMPIEGATI	4
55	PROGRAMMISTI REGISTI	1
	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>55 Totale</b>	<b>9</b>
	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	IMPIEGATI	1
54	ORCHESTRALI	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>54 Totale</b>	<b>5</b>
	AUSILIARI	1
53	OPERATORI DI RIPRESA	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	1

	<b>53 Totale</b>	<b>3</b>
<b>52</b>	IMPIEGATI	1
	PROGRAMMISTI REGISTI	2
	<b>52 Totale</b>	<b>3</b>
<b>51</b>	IMPIEGATI	2
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
	<b>51 Totale</b>	<b>3</b>
<b>50</b>	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	MONTATORI	1
	OPERATORI DI RIPRESA	2
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>50 Totale</b>	<b>5</b>
<b>49</b>	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	2
	MONTATORI	1
	OPERATORI DI RIPRESA	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>49 Totale</b>	<b>5</b>
<b>48</b>	TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
	<b>48 Totale</b>	<b>2</b>
<b>47</b>	FUNZIONARI SUPER\F1	1
	<b>47 Totale</b>	<b>1</b>
<b>46</b>	IMPIEGATI	1
	MONTATORI	1
	<b>46 Totale</b>	<b>2</b>
<b>44</b>	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
	<b>44 Totale</b>	<b>1</b>
<b>43</b>	IMPIEGATI	1
	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
	<b>43 Totale</b>	<b>2</b>
<b>41</b>	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
	OPERATORI DI RIPRESA	1
	<b>41 Totale</b>	<b>2</b>
<b>37</b>	OPERATORI DI RIPRESA	1
	<b>37 Totale</b>	<b>1</b>
	<b>Totale complessivo</b>	<b>793</b>

Conteggio di MT		
Servizio Contabile	Aggregato Sede Contabile	Totale
ACQUISTI	BOLOGNA	1
	CAGLIARI	1
	COSENZA	1
	GENOVA	1
	MILANO	1
	PERUGIA	1
	ROMA	7
	TORINO	2
<b>ACQUISTI Totale</b>		<b>15</b>
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	NAPOLI	2
	ROMA	1
	TORINO	4
<b>AMMINISTRAZIONE E FINANZA Totale</b>		<b>7</b>
ASSET IMMOBILIARI E SERVIZI	MILANO	3
	NAPOLI	2
	ROMA	34
	TORINO	10
<b>ASSET IMMOBILIARI E SERVIZI Totale</b>		<b>49</b>
BOLZANO-SEDE REGIONALE	BOLZANO	10
<b>BOLZANO-SEDE REGIONALE Totale</b>		<b>10</b>
CANONE	MILANO	4
	ROMA	1
	TORINO	2
<b>CANONE Totale</b>		<b>7</b>
CENTRO RICERCHE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SPERIMENTAZIONE	TORINO	6
<b>CENTRO RICERCHE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SPERIMENTAZIONE Totale</b>		<b>6</b>
CHIEF DIGITAL OFFICER	ROMA	7
<b>CHIEF DIGITAL OFFICER Totale</b>		<b>7</b>
COMUNICAZIONE RELAZIONI ESTERNE, ISTITUZIONALI ED INTERNAZIONALI	MILANO	1
	ROMA	3
<b>COMUNICAZIONE RELAZIONI ESTERNE, ISTITUZIONALI ED INTERNAZIONALI Totale</b>		<b>4</b>
COORD. SEDI REGIONALI E ESTERE	ANCONA	12
	AOSTA	9
	BARI	11
	BOLOGNA	7
	CAGLIARI	9
	CAMPOBASSO	2
	COSENZA	9
	FIRENZE	5
	GENOVA	12
	PALERMO	18

	PERUGIA	12
	PESCARA	13
	POTENZA	9
	ROMA	2
	TRENTO	8
	TRIESTE	12
	VENEZIA	14
<b>COORD. SEDI REGIONALI E ESTERE Totale</b>		<b>164</b>
<b>DIREZIONE CREATIVA</b>	ROMA	3
<b>DIREZIONE CREATIVA Totale</b>		<b>3</b>
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	ROMA	1
<b>DIREZIONE GENERALE Totale</b>		<b>1</b>
<b>ICT</b>	ROMA	1
	TORINO	8
<b>ICT Totale</b>		<b>9</b>
<b>INTERNAL AUDIT</b>	ROMA	1
<b>INTERNAL AUDIT Totale</b>		<b>1</b>
<b>ISORADIO</b>	ROMA	5
<b>ISORADIO Totale</b>		<b>5</b>
<b>MILANO - CENTRO DI PRODUZIONE</b>	BOLOGNA	4
	MILANO	59
<b>MILANO - CENTRO DI PRODUZIONE Totale</b>		<b>63</b>
<b>NAPOLI - CENTRO DI PRODUZIONE</b>	NAPOLI	25
	PALERMO	1
<b>NAPOLI - CENTRO DI PRODUZIONE Totale</b>		<b>26</b>
<b>ORCHESTRA SINFONICA NAZIONALE</b>	TORINO	17
<b>ORCHESTRA SINFONICA NAZIONALE Totale</b>		<b>17</b>
<b>PALINSESTO</b>	ROMA	2
<b>PALINSESTO Totale</b>		<b>2</b>
<b>PIANIF. STRATEG.E CONTR.GEST.</b>	ROMA	2
<b>PIANIF. STRATEG.E CONTR.GEST. Totale</b>		<b>2</b>
<b>PRIX ITALIA</b>	ROMA	1
<b>PRIX ITALIA Totale</b>		<b>1</b>
<b>PRODUZIONE TV</b>	MILANO	2
	NAPOLI	1
	ROMA	49
	TORINO	2
<b>PRODUZIONE TV Totale</b>		<b>54</b>
<b>QUALITA' E PIANIFICAZIONE</b>	ROMA	3
<b>QUALITA' E PIANIFICAZIONE Totale</b>		<b>3</b>
<b>RADIO</b>	MILANO	6
	ROMA	24
	TORINO	8
<b>RADIO Totale</b>		<b>38</b>
<b>RADIODUE</b>	MILANO	1
	ROMA	3
<b>RADIODUE Totale</b>		<b>4</b>

RADIOTRE	ROMA	1
RADIOTRE Totale		1
RADIOUNO (COMPRENDE GR)	ROMA	6
RADIOUNO (COMPRENDE GR) Totale		6
RAI ACADEMY	ROMA	1
RAI ACADEMY Totale		1
RAI CULTURA	ROMA	10
RAI CULTURA Totale		10
RAI GOLD	MILANO	1
	ROMA	4
RAI GOLD Totale		5
RAI NEWS	ROMA	3
RAI NEWS Totale		3
RAI PARLAMENTO	ROMA	3
RAI PARLAMENTO Totale		3
RAI RAGAZZI	ROMA	4
RAI RAGAZZI Totale		4
RAI SPORT	ROMA	4
RAI SPORT Totale		4
RAIDUE	MILANO	4
	ROMA	7
RAIDUE Totale		11
RAITRE	ROMA	12
RAITRE Totale		12
RAIUNO	ROMA	10
RAIUNO Totale		10
RELAZIONI ISTITUZIONALI	ROMA	5
	TORINO	1
RELAZIONI ISTITUZIONALI Totale		6
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	ROMA	9
	TORINO	1
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE Totale		10
ROMA - CENTRO DI PRODUZIONE TV	ROMA	133
ROMA - CENTRO DI PRODUZIONE TV Totale		133
SAFETY & SECURITY	ROMA	3
SAFETY & SECURITY Totale		3
SEGRETERIA CDA E SOCIETARIA	ROMA	1
SEGRETERIA CDA E SOCIETARIA Totale		1
STAFF DEL PRESIDENTE	ROMA	1
STAFF DEL PRESIDENTE Totale		1
TECHE	MILANO	1
	ROMA	10
	TORINO	1
TECHE Totale		12
TELEGIORNALE 1	ROMA	2
TELEGIORNALE 1 Totale		2
TELEGIORNALE 2	ROMA	9

<b>TELEGIORNALE 2 Totale</b>		<b>9</b>
<b>TELEGIORNALE 3</b>	ROMA	1
<b>TELEGIORNALE 3 Totale</b>		<b>1</b>
<b>TESTATA GIORNALISTICA REGION.</b>	AOSTA	1
	BOLZANO	1
	MILANO	2
	NAPOLI	1
	PESCARA	2
	POTENZA	1
	ROMA	2
<b>TESTATA GIORNALISTICA REGION. Totale</b>		<b>10</b>
<b>TORINO - CENTRO DI PRODUZIONE</b>	TORINO	37
<b>TORINO - CENTRO DI PRODUZIONE Totale</b>		<b>37</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>793</b>

## VERBALE DI INCONTRO

In data 24 aprile 2018 si sono incontrate la Rai-Radiotelevisione Italiana e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE, LIBERSIND-CONFSAL, in merito all'applicazione delle previsioni contenute nell'accordo di rinnovo contrattuale sottoscritto in data 28 febbraio 2018.

Le Parti hanno concordato di procedere all'avvio dei lavori dell' "Osservatorio nazionale" previsto alla lettera E) dell'art. 1 del CCL, al fine di attivare da subito il confronto sull'attuazione delle previsioni contenute nella parte "Profili e Sviluppo" dell'accordo di rinnovo contrattuale.

In tale sede verranno resi noti, in una logica di trasparenza, gli elenchi nominativi, ripartiti per scaglioni temporali, delle risorse per le quali l'accordo di rinnovo contrattuale definisca già un criterio di individuazione; per le previsioni che contengano invece un rinvio ad un confronto successivo, si procederà invece alla preventiva definizione dei criteri per l'individuazione delle risorse. Nel dettaglio, verranno esaminati i seguenti punti:

- **iter del diplomato:** ripartizione nei diversi scaglioni individuati delle risorse per le quali è stato previsto, entro la fine della fase transitoria, un percorso graduale per il completamento dell'iter del diplomato;
- **livelli apicali:** con riferimento ai profili con livello apicale precedentemente individuato al livello 2 o 3, ripartizione nei diversi scaglioni individuati delle risorse da assegnare al livello 1;
- **livello 2 per gli impiegati:** individuazione dei criteri per procedere all'assegnazione al livello 2 di parte delle risorse con profilo di impiegato inquadrate al livello 3 alla data di sottoscrizione dell'accordo (30%);
- **area editoriale:** precisazione dei criteri per l'individuazione delle risorse con profilo di assistente ai programmi e programmatore regista da assegnare dal livello 3 al livello 2 - all'esito della mappatura ed in coerenza con le risultanze del registro delle professioni - con le specifiche decorrenze previste per i due profili;
- **attività aggluntive/specializzazioni:** precisazione dei criteri per l'individuazione delle risorse da assegnare dal livello 3 al livello 2, avendo già conseguito una specializzazione nello svolgimento delle attività di "videomaker" o avendo consolidato una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo delle attività di "colorist";
- **profili operai:** definizione delle modalità di prima applicazione della previsione relativa all'operaio altamente specializzato/operaio specialista di livello 4, modalità di prima applicazione della previsione relativa all'unificazione dei profili di sarto tagliatore e addetto ai costumi (comporto addetto ai costumi).



- **Formazione:** le parti hanno condiviso di definire piani formativi che accompagnino la modificazione delle figure professionali, per consentire l'aggiornamento sulle nuove tecnologie e acquisire nuove conoscenze nell'ambito dei nuovi profili a partire dalle figure operaie. Le parti hanno condiviso che il piano formativo annuale (valutato in commissione formazione), si concentri in ambito produttivo guardando alle nuove tecnologie e ai nuovi processi produttivi e alle nuove figure.

Le Parti hanno convenuto di fissare il primo incontro sui predetti temi, nell'ambito dell'Osservatorio, il giorno 14 maggio alle ore 10, precisando che nella prima fase il confronto si svolgerà a livello di Segreterie Nazionali con la partecipazione di due rappresentanti per ciascuna sigla sindacale.

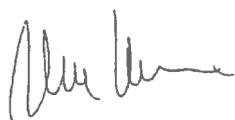
Nella suddetta data le Parti definiranno gli ulteriori incontri inerenti la tematica contrattuale del welfare e le ulteriori questioni poste dal Sindacato inerenti la bacheca elettronica (che per motivi tecnici si attiverà entro il 30 giugno 2018 sul portale Rai Place), e l'utilizzo di carte di credito aziendali per spese di produzione (che si prevede di attivare in via sperimentale entro il mese di luglio p.v., per un numero di 30, nell'ambito di specifici settori - allestimento studi e riprese esterne - dei quattro Centri di Produzione, al fine di valutare un utilizzo più esteso partire dal 1 gennaio 2019).

Sul Premio di Risultato l'azienda ha chiarito a parte sindacale che ancora non ha il dato consolidato del MOL e dell'andamento economico.

Parte sindacale ha espresso l'esigenza, su tale materia, di avere un chiarimento, così come previsto contrattualmente, anche dai vertici aziendali.

Politiche Attive, su tale capitolo le parti hanno confermato l'avvio di un confronto sui livelli di organico e sulle esigenze di reclutamento, anche in relazione al piano di incentivazione, sulla stabilizzazione dei lavoratori del bacino e sulla tematica del lavoro atipico

Le OO.SS. hanno ribadito infine la richiesta di estensione delle tutele ai lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015.


## VERBALE DI INCONTRO

In data 14 maggio 2018 si sono incontrate la Rai-Radiotelevisione Italiana e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE, LIBERSIND-CONFSAL, al fine di proseguire il confronto avviato il 24 aprile 2018 in merito all'applicazione delle previsioni contenute nell'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018.

In apertura d'incontro, l'Azienda fornisce alle OO.SS. un primo documento di lavoro – allegato al presente verbale - avente ad oggetto l'applicazione degli interventi sulla classificazione individuati nel precedente incontro del 24 aprile e, nello specifico:

- 1) Iter diplomato
- 2) Livelli apicali
- 3) Impiegati di livello 3
- 4) Area Editoriale – Registro delle Professioni
- 5) Attività aggiuntive/specializzazioni – Videomaker e Colorist
- 6) Profili operai

Di seguito le osservazioni delle OO.SS. rispetto ai contenuti del documento di lavoro allegato:

- Iter diplomato: esigenza di individuare le risorse senza diploma ed i relativi percorsi di allineamento all'iter;
- Impiegati di livello 3: esigenza di privilegiare i requisiti oggettivi rispetto a quelli discrezionali;
- Area editoriale – assistenti ai programmi: richiesta di includere nelle valutazioni il personale che ha svolto mansioni di curatore a livelli inferiori rispetto al livello 3;
- Area editoriale – programmisti registi: richiesta di completare l'elenco dei ruoli riportato nel documento con l'inserimento dei ruoli di curatore e "desk" e di tener conto nelle valutazioni dell'anzianità nel ruolo;
- Attività aggiuntive/specializzazioni (videomaker e colorist): richiesta di ulteriori riflessioni sui requisiti, limitando il peso attribuito alla complessità dell'attività;
- Profili operai: per l'accesso alla figura dell' "operaio specialista di livello 4", richiesta di considerare estensivamente le attività su apparati tecnologici complessi, in modo da includere le varie tipologie di specializzazione, di valutare un percorso graduale anche per le risorse inquadrati al livello 6 e di

privilegiare i requisiti oggettivi; per le addette ai costumi, inserite nel nuovo profilo dello specializzato dei costumi, richiesta di progettare percorsi formativi di allineamento professionale.

L'Azienda inoltre, come richiesto nel precedente incontro dalle OO.SS., fornisce un documento contenente dati di sintesi sulle adesioni al piano straordinario di incentivazione all'esodo volontario, ripartiti per età/profilo professionale e per Direzione/Sede, confermando le previsioni delle circolari DG/2017/0008766/P/C del 29/12/2017 e RUO/D/10641 dell'11/05/2018.

In relazione al tema delle "politiche attive", i Sindacati, nell'attesa di conoscere i dati definitivi delle uscite, chiedono, ai fini del reintegro dell'organico, che vengano attivate selezioni anche per le qualifiche operaie ed altre figure di produzione.

Mario Antonini  
Francesco Petrucci

Mrs. De...  
Pietro  
Della...  
J...  
Stav...  
Stav...

## Applicazione CCL

### Documento di lavoro per incontro del 14 maggio 2018

#### Interventi classificazione:

- 1) **Iter diplomato:** ripartizione risorse in scaglioni individuati.
- 2) **Livelli apicali:** ripartizione risorse in scaglioni individuati.
- 3) **Impiegati di livello 3:** definizione criteri per l'assegnazione al livello 2 del 30% delle risorse impiegate di livello 3 alla data di sottoscrizione.
- 4) **Area editoriale:** definizione criteri per l'assegnazione al livello 2 dei programmisti registi e degli assistenti ai programmi di livello 3.
- 5) **Attività aggiuntive/specializzazioni:** definizione criteri per passaggio da livello 3 a livello 2 per attività videomaker e colorist.
- 6) **Profili operai:** definizione modalità applicative previsione su operaio altamente specializzato/operaio specialista di livello 4 e previsione su unificazione profili sarto tagliatore e addetto ai costumi (problema comporta addetti ai costumi).

### **Precisazioni preliminari su estrazioni dati indicati ai punti 1), 2), 3)**

- data della rilevazione: 28 febbraio 2018;
- si tratta di una prima estrazione, con verifiche ancora in corso, anche con le Società del Gruppo (quindi i dati sono da ritenersi ancora indicativi);
- per quanto riguarda l'iter del diplomato, nei numeri sono inclusi, al momento, anche i lavoratori che non sono in possesso di diploma (che devono essere individuati attraverso specifiche verifiche e che verranno poi estrapolati);
- non rientrano nei numeri indicati i lavoratori già inseriti su uno specifico iter di carriera;
- non sono computati nei numeri, al momento i lavoratori del bacino con assunzione nel 2018-2019, che effettueranno un solo passaggio nella fase transitoria (con decorrenza 1/12/2021);
- i dati potrebbero subire modifiche legate a reintegrazioni in servizio da contenzioso;
- da valutare i casi delle risorse con medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione;
- trattazione del rapporto di lavoro a tempo parziale: il regime a part time (tanto di tipologia orizzontale quanto verticale o ciclica) non rileva ai fini del computo dell'anzianità di livello;
- da valutare la rilevanza delle assenze senza retribuzione ai fini del calcolo dell'anzianità di livello e, più in generale, delle assenze prolungate;
- per l'individuazione dell'anzianità da considerare nei casi di passaggio da Rai Pubblicità verranno esaminati i verbali di conciliazione sottoscritti dagli interessati.

#### **1) Iter diplomato**

Ripartizione numerica risorse in scaglioni previsti, con indicazione del *range* delle anzianità: **allegato 1.**

#### **2) Livelli apicali**

Ripartizione numerica risorse in scaglioni previsti, con indicazione del *range* delle anzianità: **allegato 2.**

#### **3) Impiegati di livello 3**

**Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri per l'assegnazione al livello 2**

- Numero risorse impiegate di livello 3 alla data del 28 febbraio 2018: **allegato 3**

Nota: delle 795 risorse inquadrate al livello 3 103 sono quelle con "garanzia 25%".

- Elementi di valutazione

*(partendo dalla Declaratoria livello 2: "appartengono a questo livello i lavoratori che, con capacità ideative, creative e/o innovative, operano con discrezionalità di poteri e autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che*

*svolgono funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale o mansioni specialistiche di medio livello.”)*

#### A) Mansioni

Elementi distintivi rispetto alla declaratoria di livello 3:

- discrezionalità di poteri e autonomia di decisione nei limiti delle sole direttive generali loro impartite (livello 3 invece: elevata autonomia operativa e di iniziativa);

oppure

- svolgimento di funzioni equivalenti che presuppongono una consolidata esperienza professionale o mansioni specialistiche di medio livello (livello 3 invece: svolgimento mansioni per le quali sono richieste notevoli capacità professionali acquisite mediante significative esperienze ed espletate con ampia autonomia nelle attività specifiche).

#### B) Posizione

- eventuale ruolo di responsabilità e coordinamento di attività e/o risorse: descrizione/numero
- responsabile diretto: dirigente/funziionario/altro
- principali interlocutori interni ed esterni: tipologia

#### C) Comportamenti

- autonomia e orientamento al problem solving
- contributivo ideativo/innovativo
- integrazione/team solving
- leadership
- capacità di adattamento ai cambiamenti
- organizzazione e pianificazione a breve-medio e lungo termine
- flessibilità
- orientamento ai risultati

#### D) Prestazioni

- assolvimento del carico di lavoro assegnato
- precisione e rispetto dei tempi
- assiduità in termini di presenza e disponibilità, secondo necessità ed emergenze

#### E) Anzianità

- Anzianità di livello
- Anzianità di servizio

#### 4) Area editoriale

##### Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri per il passaggio dal livello 3 al livello 2 - assistenti ai programmi e programmisti registi

Fonti delle informazioni: mappatura area editoriale/"registro delle professioni" – sistema ORE – titoli di testa e di coda (con verifiche Direzioni editoriali e Gestione)

#### **ASSISTENTE AI PROGRAMMI:**

- Individuazione assistenti ai programmi che svolgono mansioni di curatore.

#### Criterio di individuazione

##### 1) Criterio temporale:

- svolgimento ruolo per almeno ... anni (...../2017)

#### **PROGRAMMISTA REGISTA:**

- individuazione di 160 risorse da assegnare dal livello 3 al livello 2 con decorrenza 1/1/2019;
- individuazione di ulteriori 160 risorse da assegnare dal livello 3 al livello 2 con decorrenza 1/1/2020.

#### Criteri di individuazione

##### 1) Ruoli da considerare:

- Regista
- Produttore esecutivo
- Autore

##### 2) Criterio temporale:

- svolgimento ruolo per almeno ... anni (...../2017)

##### 3) Criterio complessità programma valutato sulla base dei seguenti elementi (diversificati a seconda del ruolo):

###### a) Regista:

- Programma realizzato internamente
- Risorse/mezzi coinvolti
- Programma che si svolge in studio/esterno (no collegamenti esterni).
- Budget assegnato
- Fascia oraria di programmazione

b) Produttore esecutivo

- Programma realizzato internamente
- Budget assegnato
- Risorse/mezzi coinvolti
- Frequenza della programmazione
- Fascia oraria di programmazione

c) Autore

*Per l'autore è necessaria una riflessione più approfondita, tenuto conto che tutti gli elementi sopra considerati per regista e produttore esecutivo potrebbero non essere indicativi della complessità del programma.*

*Un criterio diverso per l'individuazione delle risorse - da approfondire - potrebbe essere quello legato ai contratti di commissione SIAE (con le seguenti criticità: non tutti i tipi di programmi sono inclusi nella tutela SIAE; il singolo autore può decidere di rinunciare alla tutela SIAE).*

### 5) Attività aggiuntive/specializzazioni

#### Prime considerazioni per l'individuazione dei criteri di accesso dal livello 3 al livello 2

- A) Attività *videomaker* – criteri per individuare i programmisti registi che abbiano consolidato “una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo” dell'attività (per accesso dal livello 3 al livello 2).

Elementi di valutazione:

- Effettuazione specifico corso di formazione
- Criterio qualitativo (anche sulla base della complessità delle attività)
- Criterio temporale: svolgimento attività per almeno ..... anni

- B) Attività *colorist* – criteri per individuare le risorse che abbiano raggiunto “una rilevante esperienza attraverso lo svolgimento continuativo delle attività” (per accesso dal livello 3 al livello 2).

Elementi di valutazione:

- Criterio qualitativo (anche sulla base della complessità delle attività)
- Criterio temporale: svolgimento attività per almeno ..... anni

## 6) Profili operai

### Prime considerazioni sulla fase di prima applicazione delle previsioni

#### A) Operaio Specializzato/operaio specialista di livello 4

*"operaio altamente specializzato che abbia acquisito rilevanti competenze specialistiche nel proprio ambito di lavoro, quali ad esempio:"*

- Specializzato della produzione: utilizzo delle consolle luci complesse (sia riprese esterne che interne) e ripresa sonora;
- Specializzato di costumi: confezionamento abiti di scena;
- Realizzatore-decoratore: decorazioni scenografiche complesse con supporto informatico;
- Costruttore: attività di macchinista di scena;
- Truccatore-parrucchiere: trucco speciale.

Elementi di valutazione:

- o Criterio qualitativo
- o Criterio temporale: svolgimento attività per almeno ..... anni

#### B) Comporto addette ai costumi

Totale addette ai costumi di livello 8:	54
Totale addette ai costumi di livello 7 (primo addetto ai costumi):	15

Ipotesi di graduale passaggio al livello superiore secondo anzianità di livello

##### Livello 8 – 7 (54 risorse)

Anzianità di livello fino al 31/12/2014:	2019	(36)
Anzianità di livello 2015	2020	(12)
Anzianità di livello 2016 o successiva	2021	(6)

##### Livello 7 - 6 (15 risorse)

Anzianità di livello fino al 31/12/2014:	2019	(3)
Anzianità di livello 2015	2020	(5)
Anzianità di livello 2016 o successiva	2021	(7)

ALL. 1 - LIVELLO 6

# RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 6 AL 28.02.2018

DATI PROVVISORI

Gruppo 1:	IMPIEGATI	30
	ARREDATORI	4
	COSTUMISTI	6
	ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	1
<b>Totale complessivo</b>		<b>41</b>

TOTALE	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 5	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 4	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3
	entro il 31/12/2018	entro il 31/12/2020	entro il 31/12/2021
Gruppo 1:	41		

Nota: • Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

# RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

**RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 5 AL 28.02.2018**

**DATI PROVVISORI**

<b>Gruppo 2:</b>		438
IMPIEGATI		
ARREDATORI		45
COSTUMISTI		49
ORGANIZZATORI-ISP. PROD.		34

**Totale complessivo 566**

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 4	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE		
				DA	A	
Gruppo 2: <b>566</b>	<b>2A</b> (30% Risorse)	entro il 31/12/2018	entro il 31/12/2019	01/10/1991	01/07/2012	
		<b>2B</b> (40% Risorse)	entro il 31/12/2019	entro il 31/12/2021	01/07/2012	01/12/2015
			<b>2C</b> (30% Risorse)	entro il 31/12/2020	entro il 31/12/2021	01/12/2015
170						
226						
170						

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione (vedi caso l'ultimo dei 170 ed il primo dei 226).

nota:

• Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

# RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 4 AL 28.02.2018

DATI PROVVISORI

Gruppo 3:	IMPIEGATI	640
	DISEGNATORI	5
	INFERMIERI	4
	ORGANIZZATORI-HSP. PROD.	24

**Totale complessivo 673**

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE	
			DA	A
Gruppo 3 673	3A (50% Risorse)	entro il 31/12/2018	data anzianità di livello 24/04/1986	data anzianità di livello 01/12/2009
	3B (50% Risorse)	entro il 31/12/2019	01/12/2009	01/01/2018

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota:

• Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

# RINNOVO DEL C.C.L. ART. 57 FASE TRANSITORIA

## RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 4 AL 28.02.2018 (ex apicalità al liv.3) DATI PROVVISORI

Profilo Liv 4	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	388
	CONSULENTI MUSICALI	20
	DOCUMENTATORI	23
<b>Totale complessivo</b>		<b>431</b>

TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 3	RANGE		
			DA	A	
Assegnazione al LIV.3 431	129	30% Risorse	entro il 01/01/2019	01/02/1995	21/03/2011
	172	40% Risorse	entro il 01/01/2020	21/03/2011	28/03/2014
	130	30% Risorse	entro il 01/01/2021	28/03/2014	10/01/2018

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota: • Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a siftamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive

ALL. 2 - LIVELLO 2

**RINNOVO DEL C.C.L. ART. 59 FASE TRANSITORIA lett d**

**RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 2 AL 28.02.2018 (ex apicali liv.2) DATI PROVVISORI**

Profilo Liv 2	GEOMETRI	9
	GRAFICI-OPER. ANIMATORI	18
	OPERATORI DI RIPRESA	99
<b>Totale complessivo</b>		<b>126</b>

Assegnazione LIV. 1	TOTALE	SCAGLIONI IN %	PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 1	RANGE	
				DA	A
126	38	30% Risorse	entro il 01/01/2019	data anzianità di livello	data anzianità di livello
				01/04/1985	01/10/2002
				01/10/2002	01/12/2008
50	38	40% Risorse	entro il 01/01/2020	01/10/2002	01/12/2008
				01/12/2008	01/12/2017
38	38	30% Risorse	entro il 01/01/2021	01/12/2008	01/12/2017

• Relativamente agli scaglioni - in coincidenza del passaggio tra le differenti percentuali - sono presenti casistiche con risorse coinvolte che hanno la medesima anzianità di livello, di categoria e di assunzione.

nota:

• Vanno ancora approfondite alcune verifiche in corso da parte delle Società del gruppo

• La lista è provvisoria e soggetta a slittamenti verso il basso, in relazione a contenziosi e ad eventuali chiusure di vertenze con decorrenze retroattive



**RINNOVO DEL C.C.L. ART. 59 FASE TRANSITORIA lett c**

**RISORSE INQUADRATE AL LIVELLO 3 AL 28.02.2018 DATI PROVVISORI**

Impegni Liv 3 IMPIEGATI	795
<b>Totale complessivo</b>	<b>795</b>

S11 N. 103  
S1A N. 692

TOTALE	SCAGLIONI IN %		PASSAGGIO CONTRATTUALE LIV. 2
	79	10% Risorse	entro il 01/01/2019
	80	10% Risorse	entro il 01/01/2020
	30%	10% Risorse	entro il 01/01/2021
Assegnazione LIV 2	80		
	80		
	80		