



Roma, 15 luglio 2016

Spett. le Rai Pubblicità Spa

Direzione Risorse Umane e Organizzazione

– Direttore

c.a. Alberto ALLEGRANZA

Via Giovanni Carlo Cavalli, 6

10138 - TORINO

Spett. le UNIONE INDUSTRIALI TORINO

SETI - Servizi e Terziario Innovativo

– Responsabile

c.a. Roberto DE LUCA

Via Manfredo Fanti, 17

10128 TORINO

Spett. le Rai Radiotelevisione Italiana Spa

Direzione Risorse Umane e Organizzazione

– Direttore

c.a. Paolo GALLETTI

Spett.le UNINDUSTRIA

– Relazioni Industriali

c.a. Andrea SEGNANINI

Via A. Noale, 206 – 00155 ROMA

SLC - CGIL

– Segreteria Nazionale

P.zza Sallustio, 24

00187 Roma

UILCOM - UIL

– Segretaria Nazionale

Via di Tor Fiorenza, 35

00199 Roma

Trasmessa a mezzo email

LORO SEDI

oggetto: presentazione piattaforma contrattuale RAI Pubblicità

Si trasmette, in allegato, la piattaforma FISTel-CISL per il rinnovo del CCNL del personale non dirigente di RAI Pubblicità scaduto il 31 dicembre 2013; la stessa è stata approvata e perfezionata dall'Esecutivo e dal Coordinamento Nazionale della scrivente riunitosi a Roma il 13 luglio u.s., all'esito del dibattito con i lavoratori in assemblea.

Premesso ciò, si evidenzia che molti contenuti della piattaforma allegata, anche se esposti con un diverso livello di dettaglio sono comuni a quella presentata da SLC-CGIL e dalla UILCOM-UIL, poiché prendono origine da un lavoro di collazione unitario del Coordinamento Nazionale delle RSU, utile ad una successiva discussione con le Segreterie Nazionali per la stesura unitaria definitiva della medesima.

Quest'ultimo passaggio non si è concluso con l'attesa convergenza su un testo unico di piattaforma, ma ha evidenziato significative diversità di visione in merito all'assetto contrattuale, alla priorità dei temi e agli incrementi economici salariali.

Come enunciato nella piattaforma stessa, la scrivente ha preso un serio impegno con i lavoratori affinché il CCNL di RAI Pubblicità rientri nel contratto del Gruppo RAI al pari delle altre società consociate (Rai Cinema, Rai Way).

Nella ferma convinzione che l'azione sindacale non possa prescindere dai grandi temi del cambiamento, organizzativo, tecnologico e strategico, che intervengono a livello inter aziendale e globale, di adeguamento, in termini di rinnovamento, risolutivo per il futuro del Servizio Pubblico Radiotelevisivo.

Ineluttabili i cambiamenti che stanno impattando sulla concessionaria pubblicitaria della RAI e i suoi lavoratori, anche alla luce delle decretate innovazioni introdotte dall'attuale vertice RAI, rese ancora più evidenti con la recente presentazione dei palinsesti della prossima stagione televisiva. Trasformazioni che richiedono capacità di innovazione organizzativa, gestionale e professionale, oltre che di un'adeguata formazione, per mantenere e recuperare la posizione competitiva RAI.

L'attuale assetto normativo vede la RAI soggetta a stringenti vincoli di raccolta e affollamento pubblicitario, connessi alla propria natura di società di servizio pubblico radiotelevisivo, che ne limitano strutturalmente le possibilità di competere sui mercati pubblicitari.

I recenti orientamenti e provvedimenti del Parlamento sulla funzione del Servizio Pubblico Radiotelevisivo (Governance e risorse economiche), assegnano alla pubblicità un ruolo sempre più sussidiario (vedi la soppressione degli spot pubblicitari sui canali Rai dedicati ai ragazzi), tendenza avvalorata anche dagli assetti degli altri "Public Service Broadcaster" europei.

Questioni e orientamenti che consigliano una linea sindacale misurata e di prospettiva che, con sano pragmatismo e consapevolezza, affermi nella salvaguardia del lavoro e dei livelli occupazionali le priorità assolute e imperative, oltre le quali vanno garantiti anche gli altri diritti fondamentali del lavoro, sicurezza, apprendimento continuo ed equa retribuzione.

In aggiunta al contesto di riferimento, si richiama l'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 che, al paragrafo 8 – *Razionalizzazione e riduzione del numero di contratti di lavoro nazionali di categoria*, prevede un impegno delle Parti ad operare una semplificazione e riduzione dei contratti collettivi di lavoro nazionali.

L'esigua entità numerica dei lavoratori di RAI Pubblicità, circa 300 risorse, non può che agevolare le Parti sociali nel procedere verso la direzione indicata dall'Accordo interconfederale menzionato, rafforzandone di fatto la ratio.

Infine si rammenta che la RAI ha aderito all'Associazione italiana delle Imprese dei settori dei media audiovisivi e radiofonici denominata "Confindustria Radio Televisioni", che ha tra i suoi obiettivi anche la stipula di contratti e di accordi collettivi nazionali, attinenti la disciplina dei rapporti di lavoro, sindacali ed economici e la rappresentanza sindacale del settore.

Per queste indicative ragioni la FISTel – CISL ritiene una priorità il contratto di "Gruppo RAI" per i Lavoratori di "Rai Pubblicità", quale strumento indispensabile e centrale per garantire un mercato del lavoro più sano e stabile con regole normative comuni sul lavoro, atte a prevenire tutte le situazioni di criticità sociale, e quindi, di maggiore sinergia e capacità di coordinamento del "Gruppo RAI" che consenta di governare con maggior efficacia e tempestività le sollecitazioni provenienti dall'esterno.

Si rimane in attesa di un cortese e pronto riscontro.

La Segreteria Nazionale
FISTel CISL



**PIATTAFORMA FISTEL-CISL
RINNOVO CCNL - RAI PUBBLICITA' 2014-2016**

CONTESTO GENERALE	2
RELAZIONI INDUSTRIALI	4
RAPPRESENTANZA SINDACALE	5
MODELLO CONTRATTUALE	5
MERCATO DEL LAVORO	5
REGOLAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO	5
RECLUTAMENTO	6
FORMAZIONE	6
SVILUPPO PROFESSIONALE - MOBILITÀ INTERNA	6
SISTEMA DI VALUTAZIONE	7
RISORSE INTERNE E CONSULENZE ESTERNE	8
ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ	9
STRAORDINARI	9
PART TIME	9
POLITICHE PER I GIOVANI E DELLE PARI OPPORTUNITÀ	10
PARI OPPORTUNITÀ	10
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	11
CLASSIFICAZIONE	11
ALTE PROFESSIONALITÀ	12
SISTEMA RETRIBUTIVO	13
PARTE ECONOMICA	13
SISTEMI INCENTIVANTI	14
PREMIO DI RISULTATO - SALARIO DI PRODUTTIVITÀ - DETASSAZIONE	14
ISTITUTI SOCIALI	15
WELFARE AZIENDALE	16
APPALTI	19
REVISIONE DEL CONTRATTO	19
SCADENZA E DURATA	20

Contesto Generale

Il rinnovo del CCL RAI PUBBLICITA' giunge in una fase particolarmente delicata per il settore della Comunicazione. Il cambiamento tecnologico, l'evoluzione di nuove piattaforme, inevitabilmente coinvolgono l'intero Gruppo Rai, ancor di più in un contesto politico ed economico, nazionale e internazionale, di grande incertezza.

L'intero comparto è in movimento e registra anche forti iniziative delle altre "media company" concorrenti, assunte nell'intento di rafforzare la loro posizione di mercato tramite l'acquisizione di operatori di telecomunicazione e fornitori di servizi internet.

In linea generale le imprese mirano a rafforzare la rispettiva posizione nei mercati delle telecomunicazione e dei media, e acquisiscono crescente rilievo le strategie espansive volte ad ampliare e diversificare le fonti di ricavo, per mezzo di operazioni che coinvolgono imprese attive in diversi anelli della catena del valore delle comunicazioni nell'ambito Radio-Televisivo.

L'integrazione dei servizi di comunicazione, informazione e intrattenimento in un'unica proposta commerciale è resa possibile dalle complementarità esistenti nei processi produttivi dell'ecosistema digitale.

L'evoluzione del settore televisivo ha contribuito al consolidarsi di fenomeni di convergenza e innovazione, trainati ulteriormente dall'incremento della diffusione tra il pubblico, di strumenti sempre più sofisticati che, nella maggior parte dei casi, sono idonei a consentire lo svolgimento di molteplici attività, anche in mobilità, accrescendo le possibilità di accesso al mezzo e le occasioni di fruizione.

In tale scenario, la dimensione prevalentemente nazionale della regolamentazione, del settore radiotelevisivo e delle attività di broadcasting, è attraversata dal processo di digitalizzazione dei segnali e dalla "migrazione" di contenuti e servizi offerti, verso modalità trasmissive gestite sul protocollo IP.

Il Servizio Pubblico richiede un'attenzione particolare ai contenuti trasmessi, attraverso oculate scelte editoriali, nell'ottica di una politica di innovazione e di riposizionamento dell'offerta tradizionale, radiofonica e televisiva, nel nuovo ambiente digitale cross-mediale interattivo, deve completare la sua trasformazione in "Digital Media Company".

Cambiamenti che impattano inevitabilmente sulla concessionaria pubblicitaria della RAI, richiedono capacità di innovazione organizzativa, gestionale e professionale per mantenere e recuperare la sua posizione competitiva, occorre ricordare che RAI, è soggetta a stringenti vincoli di raccolta pubblicitaria, connessi alla propria natura di società di servizio pubblico radiotelevisivo, che ne limitano strutturalmente le possibilità di competere sui mercati pubblicitari. I recenti orientamenti e provvedimenti del Parlamento sulla funzione del Servizio Pubblico Radiotelevisivo, assegnano alla pubblicità un ruolo sempre più sussidiario.

Dal 2008 il settore soffre gli effetti della crisi economica che ha ridimensionato gli investimenti in pubblicità delle imprese. Dal 2008 al 2015 la crisi economica ha prodotto una contrazione degli investimenti pubblicitari di circa il 40%, con effetti molto pesanti per il cinema e la carta stampata.

Negli ultimi mesi si ravvisano timidi segnali di ripresa, dopo che il precedente anno ha segnato una sostanziale stabilità degli investimenti pubblicitari rispetto all'anno precedente. Il segno positivo si vede con maggiore evidenza nella radio e per le emittenti ed i canali specializzati, ma è in crescita anche la pubblicità per i canali generalisti della TV.

Nel 2015 le concessionarie pubblicitarie italiane hanno aumentato le vendite del +1,2% nel 2015, dato pari a 7 miliardi di euro, nettamente al di sotto della media europea, mostrando comunque una stabilizzazione dopo quattro anni consecutivi in negativo.

La categoria dei media digitali ha registrato la crescita più rapida (+8%), mentre i ricavi dell'out-of-home sono cresciuti del 9% grazie a Expo Milano. Anche la radio ha avuto un anno positivo +8%, mentre non si può dire lo stesso per le vendite stampa che hanno un registrato un calo del 6%. I ricavi pubblicitari sono diminuiti anche per la tv (-0,8%), un dato che si conferma negativo per il quinto anno consecutivo.

Per il 2016 si prevede una situazione di miglioramento per l'advertising nel nostro Paese, grazie a un crescita complessiva delle vendite stimata intorno al +2,4%, guidata da una ripresa delle tariffe televisive (+2,1%) e dei media digitali (+8%), con la radio che registrerà una crescita moderata (+1,6%).

Ma la forza motrice dello sviluppo del mercato pubblicitario sarà il digital advertising. A livello globale. I ricavi digitali raggiungeranno una quota di mercato pari al 38% entro la fine del 2017, superando la tv (37%). Il formato digitale è destinato ad essere il primo media entro il 2017, un anno in anticipo rispetto alle stime precedenti.

La pubblicità mobile rappresenta ad oggi il 33% della pubblicità digitale totale e raggiungerà il 55% entro il 2018, a seguito del rapido cambiamento nelle strategie di utilizzo dei media digitali e della loro pianificazione.

Per questo motivo abbiamo deciso di presentare una piattaforma puntuale nel sostenere tutti i temi più rilevanti della parte normativa, che ci consenta di avviare un confronto per la realizzazione di un contratto RAI PUBBLICITA' che trovi uno strumento esaustivo per seguire esigenze specifiche e dare risposte economiche e professionali aggiuntive, immaginando di arrivare nel tempo ad un unico contratto di Gruppo.

Il Sindacato ritiene che il contratto di "Gruppo RAI" sia uno strumento indispensabile e centrale per garantire regole normative comuni sul lavoro, una maggiore sinergia e coordinamento del "Gruppo RAI", che consenta di governare con maggior efficacia e tempestività le sollecitazioni provenienti dal mercato della Comunicazione.

Alla luce delle scelte politiche sull'assetto aziendale e della "riforma della Rai", si rende necessario identificare strumenti diretti alla difesa del perimetro aziendale dell'intero Gruppo Rai, prevedendo la possibilità di assorbimento dei lavoratori di Rai Pubblicità nella capogruppo, in caso di crisi o di cessione della proprietà a terzi.

Il Sindacato è convinto che occorre una visione strategica e strutturale del settore, un ripensamento radicale che sappia rivalutare e cogliere le sfide del futuro sul piano, sociale, culturale, infrastrutturale e tecnologico.

In questo contesto riteniamo che la tutela del lavoro e dei livelli occupazionali debba essere un requisito fondamentale e imperativo nelle azioni da mettere in campo.

I diritti del lavoro, la sicurezza, l'apprendimento continuo e l'equa retribuzione, in un quadro di forte centralità della contrattazione, costituiscono le priorità del Sindacato, per garantire un elevato livello di coesione sociale e per una occupazione stabile e di qualità. L'attenzione ai meriti e ai bisogni delle persone potrà coniugare le esigenze di sostenibilità con quelle di equità.

L'articolazione delle richieste riguarda temi di natura economica (con particolare riferimento alla riforma della struttura della retribuzione) e normativa, partendo dall'equa retribuzione al riordino del Mercato del Lavoro, all'organizzazione del lavoro, al sistema di classificazione e alla valorizzazione delle professionalità interne, all'integrazione del sistema delle relazioni sindacali, allo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Questioni che prendono origine da una fondamentale visione sindacale, indirizzata all'affermazione di politiche e misure estensive per la tutela e il sostegno dei lavoratori in quanto persone, individuando strumenti di gestione in grado di conciliare concretamente i tempi di lavoro con i tempi di vita.

Relazioni Industriali

In relazione allo sviluppo dei mercati, al progresso tecnologico e alle mutate esigenze della collettività, che pongono l'Azienda in uno scenario nuovo più competitivo e flessibile, le Parti dovranno prendere atto della centralità del sistema di relazioni sindacali che ha l'obiettivo di fondo di contemperare l'interesse dei lavoratori con l'esigenza di conseguire specifici risultati aziendali di sempre maggiore efficacia, efficienza e qualità.

Il sindacato intende perseguire un modello partecipato di alto profilo che qualifichi positivamente i rapporti tra le Parti, ai vari livelli di rappresentanza.

E' essenziale definire un sistema di relazioni sindacali regolato, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità, l'esigibilità ed il rispetto delle regole stabilite dalle Parti.

Il sistema di informazione deve prevedere una informativa annuale sull'organico, nella quale l'azienda dovrà identificare tutte le forme contrattuali assunte nell'anno (collaboratori, tempi indeterminati, tempi determinati, stagisti, somministrati) ed una comunicazione tempestiva alle RSU su tutte le assunzioni (qualsiasi forma contrattuale).

Nell'informativa annuale l'azienda deve anche fornire l'organigramma.

Il rinnovo del CCNL dovrà affrontare alcune questioni contrattuali che necessitano di essere rafforzate e meglio ancora disciplinate, anche al fine di evitare spazi di interpretazione che in alcuni casi, hanno limitato se non addirittura vanificato l'applicazione.

Rappresentanza Sindacale

Recepimento degli accordi aziendali stipulati in materia di Rappresentanza sindacale, in linea con L'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, quello del 28 giugno 2011 e l'intesa del 31 maggio del 2013, come già definito in Rai nel 2015.

Modello Contrattuale

Occorre definire un quadro preciso di riferimento della contrattazione collettiva, con valenza triennale sia per la parte economica che normativa e con particolare attenzione al rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione di 2° livello.

Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento nelle fasi di rinnovo dei contratti di 1° e di 2° livello, sarà necessario definire tempi e procedure per l'avvio delle trattative, prevedendo l'introduzione anche di una **copertura economica a favore dei lavoratori** nei casi in cui l'accordo di rinnovo sia raggiunto **oltre la data di scadenza del contratto** precedente.

Mercato del Lavoro

Il Sindacato ritiene che sia doveroso confrontarsi sugli strumenti possibili per superare le criticità del nostro mercato del lavoro, che espongono moltissimi lavoratori, in particolare giovani, a prospettive occupazionali molto incerte, spesso a prescindere dai loro talenti.

In questo contesto, il Sindacato intende assumere un ruolo attivo nelle politiche per l'occupazione e per le giovani generazioni, contribuendo a costruire nuove tutele per i lavoratori, al di là della loro forma contrattuale. Riformare il mercato del lavoro aziendale, attraverso la concertazione, significa porsi una serie di obiettivi: promuovere una "buona occupazione" **tendenzialmente più stabile, evitare la diffusione di contratti flessibili, abbinare flessibilità e tutele**, responsabilizzare pienamente Azienda e lavoratori nella gestione dei rapporti di lavoro.

In questo contesto, il Sindacato intende assumere un ruolo attivo nelle politiche per l'occupazione e per le giovani generazioni per lo sviluppo sostenibile, avviando un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa dalle Parti e fondata sulla **progressione sociale dei giovani**.

Regolazione del Mercato del Lavoro

Il Sindacato chiede l'avvio di un pragmatico confronto, prevedendo, attraverso la concertazione, una riforma del mercato del lavoro aziendale e delle sue articolazioni, disciplinato da regole e strumenti attuativi.

In tale prospettiva, si intendono riaffermare alcuni principi di carattere generale quali linee d'indirizzo per il successivo confronto:

- il **contratto a tempo indeterminato** è riconosciuto quale **forma centrale di rapporto di lavoro** e dovrà essere sostenuto e incentivato;

- il contratto a tempo indeterminato a **part-time** dovrà trovare **una maggiore utilizzazione**, anche attraverso specifiche intese, come modalità più efficace per favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita;
- l'**apprendistato** (nelle diverse accezioni) ci si riferisce come **contratto d'ingresso** nel mondo del lavoro ad alta stabilizzazione nel quale dovrà risultare centrale il ruolo della formazione per la qualificazione dei lavoratori;
- il contratto a **tempo determinato** è applicato per ragioni di **carattere tecnico, produttivo, organizzativo o in caso di sostituzione**, da ridefinire, in caso di adozione del contratto di transizione a tempo indeterminato.

Reclutamento

Perfezionamento della disciplina per il reclutamento del personale, delle procedure e dei percorsi selettivi che s'ispirano ai principi di imparzialità, trasparenza, snellezza, idoneità a verificare il possesso delle competenze professionali e delle capacità attitudinali richieste.

Formazione

L'**aggiornamento professionale** di tutto il personale deve rappresentare una delle **priorità** di un'azienda che vuole competere su un mercato, ad alto contenuto tecnologico e professionale.

Va posta una grande attenzione alla formazione dei neoassunti e degli apprendisti, non solo per fornire un'adeguata preparazione professionale, ma anche per una valutazione d'impegno trasversale alle aree funzionali dell'azienda, al fine di individuarne la migliore collocazione.

In tema di valorizzazione e formazione delle risorse, il Sindacato ritiene che la **formazione continua** la leva essenziale per il potenziamento del know-how e della competitività dell'Azienda. In questo ambito, l'accrescimento del grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori sono elementi decisivi, nonché fondamentali fattori di sviluppo delle competenze.

Si ritiene perciò necessario un maggiore coinvolgimento del Sindacato nelle politiche aziendali inerenti la formazione, proprio per innescare questo circuito virtuoso.

Il Sindacato ravvisa la necessità di sancire una **norma contrattuale** che regoli il **diritto/dovere alla formazione continua**, definendo una **quota annua minima** da dedicare alla **formazione** ed all'aggiornamento tecnico/professionale.

Va prevista la costituzione di un'apposita documentazione individuale inerente l'offerta formativa nel corso della vita lavorativa del lavoratore con la registrazione, in un apposito libretto dei percorsi formativi, espletati e i dati utili a rilevare il livello formativo raggiunto.

Sviluppo professionale - Mobilità interna

Il Sindacato comprende pienamente le trasformazioni in atto nelle professionalità legate al mercato pubblicitario e più in generale della comunicazione in un contesto fortemente mutevole, attraversato dal fenomeno della digitalizzazione, e quindi da una innovazione profonda delle tradizionali modalità produttive.

Questo significa, che le professionalità coinvolte stanno subendo mutazioni delle proprie competenze, le proprie aree di intervento e i propri "attrezzi" di lavoro.

Il tema della diversità tra qualifiche contrattuali e mansioni effettivamente ricoperte è oggi un aspetto rilevante, occorre quindi definire una nuova mappa di classificazione dei mestieri.

Al di là della legittimità e dell'ampiezza delle competenze professionali, si rileva una grande varietà di **identità professionali**. Le dissomiglianze sono riconducibili ai **contesti di riferimento dei diversi mercati pubblicitari** che richiedono diverse specificità.

A questo si aggiunge il dinamico processo evolutivo della radio e televisione, caratterizzato dalla convergenza delle piattaforme di comunicazione e dalle nuove tecnologie che obbligano a una continua ridefinizione delle competenze.

Occorre affrontare il tema delle professionalità, non più in termini di singoli ruoli, ma in termini di competenze, classificate in macro famiglie.

Le competenze trasversali sono strategiche e fondamentali per quelle figure impennate sulla capacità di gestire un gruppo complesso.

Le indicazioni vanno prevalentemente verso uno scenario d'integrazione, verso figure ibride e policompetenti, è l'integrazione stessa delle competenze a rendere una risorsa preziosa, soprattutto nei nuovi contesti "crossmedia".

Il confronto che deve essere avviato, è se la tendenza generale sia verso la specializzazione e la divisione dei ruoli o verso l'ibridazione di competenze.

In tale contesto occorre sviluppare un **sistema di valorizzazione delle professionalità interne** che deve realizzarsi attraverso una serie mirata d'innovazioni, che devono essere supportate da una profonda consapevolezza culturale volta ad abbattere tutte quelle barriere materiali ed immateriali che disincentivano la piena valorizzazione delle competenze, dell'esperienza e della capacità cooperativa fra i lavoratori e fra lavoratori e management.

In quest'ottica si dovrà prevedere nell'ambito di ciascuna area, lo **sviluppo delle "posizioni"** - professionale e economico - che apprezzino il progressivo accrescimento delle conoscenze e delle conseguenti abilità professionali e la stessa qualità delle prestazioni fornite.

Lo sviluppo di politiche a sostegno della **maturità professionale** attraverso l'apprendimento permanente ("**Life Long Learning**") per consentire di incrementare la competitività, l'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori, riqualificandone le competenze a qualsiasi livello di **seniority lavorativa**, in un'ottica di sviluppo professionale sia all'interno dell'Azienda che verso il mercato del lavoro.

Nella prospettiva di costruire rapporti di lavoro improntati sempre di più a regole certe e trasparenti, si ritiene indispensabile fissare un quadro di regole fondamentali e condivise per i trasferimenti volontari del personale e c.d. cambi mansione, fondamentale in questo processo la definizione di più efficaci procedure dello strumento del Job posting.

Sistema di valutazione

Il **riconoscimento del merito** deve ispirarsi a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, ed utilizzare **sistemi di misurazione delle competenze**

professionali e organizzative, che consentono di riconoscere e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e i comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale, nonché il miglioramento delle prestazioni nel tempo.

Lo **sviluppo delle posizioni** dovrà realizzarsi sulla base di procedure che terranno conto delle esperienze professionali acquisite, dei titoli di natura culturale, dell'esito dei percorsi di formazione attestanti l'accrescimento delle conoscenze, dell'impegno certificato nel raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi predeterminati.

Si dovranno adottare **metodologie permanenti** per la **valutazione delle prestazioni e dei risultati** dei dipendenti, anche ai fini della **progressione professionale ed economica**; la valutazione dovrà effettuarsi con cadenza periodica ed essere tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti.

Le procedure, la ponderazione di tali criteri e l'eventuale individuazione di ulteriori fattori da assumere a riferimento ai fini delle **progressioni delle "posizioni"** verranno stabiliti ed identificati nell'ambito della contrattazione integrativa

Al riguardo si chiede l'istituzione di una **Commissione tecnica paritetica per la definizione di principi metodologici**, criteri e procedure i cui lavori dovranno concludersi entro 1 anno dalla sottoscrizione del CCNL.

Risorse interne e consulenze esterne

Al fine di **ridurre** allo stretto necessario il ricorso a forme di **consulenza esterna** e di **valorizzare** contemporaneamente tutte quelle **competenze** e capacità già presenti **all'interno del Gruppo RAI**, si chiede l'istituzione di una **"banca delle competenze"** interna, che permetta l'attribuzione di incarichi per progetti, comprese le attribuzioni di incarichi di docenza, a cui non è possibile provvedere con le normali risorse degli uffici e dei servizi, con le seguenti caratteristiche:

- alla "banca" potranno iscriversi tutti i dipendenti indipendentemente dal profilo e qualifica di appartenenza, esclusi quelli con contratto part-time richiesto per poter svolgere altre attività lavorative;
- attribuzione degli incarichi sarà di competenza dei settori del Gruppo RAI richiedenti e basata su una valutazione trasparente dei titoli e dei curriculum dei candidati eventualmente disponibili;
- il Gruppo RAI dovrà predisporre tutti gli accorgimenti organizzativi o funzionali necessari per consentire anche ai dipendenti in possesso di specifiche abilitazioni professionali di mettere a disposizione le proprie competenze per i fini propri della "banca delle competenze";
- lo svolgimento degli incarichi dovrà di norma favorire un criterio di rotazione fra i vari candidati eventualmente disponibili ed evitare tassativamente la possibilità di cumulare più incarichi;
- l'incarico dovrà essere compensato, oltre che con la retribuzione della qualifica di appartenenza, con un compenso aggiuntivo da concordare in sede di contrattazione di secondo livello, incrementati da una quota dei risparmi realizzati con il mancato ricorso ad incarichi esterni;
- il Gruppo RAI dovrà valutare, contemporaneamente all'attribuzione dell'incarico, i provvedimenti necessari per evitare una ricaduta negativa sul servizio o sull'ufficio di appartenenza dell'incaricato;
- gli incarichi non costituiranno titolo valutabile in eventuali progressioni interne;

- l'esperienza della "banca delle competenze" sarà sottoposta periodicamente a verifica fra le Parti, anche per valutare se l'attribuzione di incarichi ripetuta nel tempo non evidenzii necessità strutturali aziendali tali da richiedere l'avvio di processi di perfezionamento organizzazione.

Orario di lavoro e flessibilità

A fronte delle mutate esigenze del mercato è necessaria una **revisione** concordata della disciplina in **materia di orario di lavoro**. Questa dovrà rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della prestazione lavorativa anche attraverso i rinvii previsti nel rinnovato CCNL a livello di contrattazione aziendale.

La disciplina contrattuale di carattere generale, pertanto, dovrà prevedere norme, modalità ed eventuali contenuti dei rinvii alle disposizioni contrattuali specifiche, nonché, per quanto di competenza previsto dal modello di relazioni industriali direttamente alla contrattazione aziendale.

Tale disciplina, pertanto, riguarda le norme che definiscono l'orario ordinario settimanale e sua distribuzione; i regimi di flessibilità; l'orario giornaliero e tipologie di turni; riposo giornaliero e settimanale; il lavoro notturno; giorni festivi; ferie; permessi; ecc.

Ogni modifica dovrà essere oggetto di confronto preventivo con le organizzazioni sindacali ai diversi livelli, con particolare riferimento:

- a) all'adozione di **regimi di orario flessibili**, specifici o comunque diversi e a carattere temporale rispetto al normale orario di lavoro;
- b) alla loro comunicazione in tempo utile ai lavoratori;
- c) alla durata minima di intervallo ai fini del riposo giornaliero e settimanale.

Si ritiene necessario riformulare complessivamente, anche dal punto di vista procedurale, **l'orario di lavoro giornaliero** e le tipologie di turni, **i regimi di flessibilità oraria** in entrata, uscita e pausa pranzo; **la reperibilità** al di fuori degli orari di lavoro.

Straordinari

Si riafferma che, qualsiasi prestazione volontaria, oltre il normale orario di lavoro, è da considerarsi (ove preventivamente autorizzata) **lavoro straordinario**, a cui deve corrispondere **la giusta retribuzione**.

Tra gli strumenti utilizzabili per gestire operativamente le prestazioni straordinarie si suggerisce l'istituzione della "**banca delle ore**", nella quale possano confluire tutte le prestazioni straordinarie di ciascun dipendente; le stesse potranno essere fruite o in alternativa retribuite come da contratto.

Part time

In linea con quanto previsto dall'Avviso comune siglato dalle parti sociali e Governo il 9 marzo 2011 e successivo Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n.80 - "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" e successive modifiche, si chiede di regolamentare l'accesso al part-time in modo da renderne possibile l'effettiva utilizzazione, compatibilmente con accertate esigenze aziendali, al maggior numero di lavoratori che ne fanno richiesta.

Deve essere possibile accedere alle diverse forme di part-time, sia orizzontale che verticale, che vanno incontro alle esigenze familiari del lavoratore preservando la funzionalità del modello organizzativo.

Un miglioramento della qualità della vita al di fuori del contesto aziendale non può che riflettersi positivamente anche sull'ambiente lavorativo. Si chiede una maggior reattività e sensibilità da parte dell'azienda di fronte alle motivate richieste che possono via via presentarsi, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, l'assistenza a familiari disabili o anziani; l'assistenza al coniuge, al convivente, ai figli, affetti da gravi patologie o malattie di lunga durata; la presenza di gravi patologie o lunghe malattie del dipendente; l'appartenenza del dipendente alle c.d. categorie protette.

Politiche per i giovani e delle Pari Opportunità

Il Sindacato intende promuovere lo sviluppo di un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa tra le Parti, fondata sulla **progressione sociale dei giovani**, attraverso l'incentivazione di forme di lavoro che garantiscano lo sviluppo della conoscenza, la stabilità occupazionale ed il potenziamento del potere d'acquisto sociale ed economico, individuando i seguenti orientamenti programmatici:

- agevolare l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro e delle professioni, concorrendo al rafforzamento del potere d'acquisto della retribuzione ed allo sviluppo di politiche tese a garantire un approccio equo e sostenibile alla relazione tra "famiglia, giovani e lavoro";
- **sperimentare servizi** o iniziative di **welfare** per la creazione di condizioni privilegiate per l'**accesso al credito** (come ad es. mutui per l'acquisto prima casa o prestiti con piani di rientro flessibili), a sostegno in particolare del reddito per le giovani famiglie, delle giovani famiglie monoparentali, dei giovani che si trovino ad affrontare momenti o situazioni di particolare disagio;
- incrementare la **coesione sociale** riducendo il **gap generazionale** esistente tra i dipendenti. A tale riguardo, in linea con gli sviluppi normativi in materia, potrà essere valutata l'adesione al Patto di solidarietà tra generazioni, prevedendo, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 58 anni in correlazione con l'assunzione con contratto di lavoro part-time di giovani inoccupati o disoccupati;
- individuare e **valorizzare laureati** ad alto potenziale di crescita che ricoprono ruoli o svolgono attività lavorative al di sotto delle proprie effettive capacità professionali;
- sviluppare **strategie di gestione per giovani** con particolari requisiti professionali per attivare percorsi di mobilità interna, per mezzo di una formazione specialistica che offra maggiori opportunità di crescita professionale;
- individuare nuove modalità di gestione e **valorizzazione della capacità professionali** che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

Pari Opportunità

Il Sindacato consapevole dell'importanza della forza lavoro femminile e del suo ruolo, intende individuare nuove modalità di gestione e valorizzazione della capacità professionali che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

Al fine di contrastare ogni forma di discriminazione, non solo di genere, ma anche di età, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, il Sindacato chiede un impegno a sviluppare idonee e condivise politiche di inserimento lavorativo e di gestione del percorso professionale.

Il Sindacato ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro. In ragione di ciò, ritiene necessario impegnarsi affinché l’Azienda adotti le procedure di gestione più adeguate in recepimento dell’Accordo quadro delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 sulle “molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” e della dichiarazione congiunta Confindustria e CGIL, CISL, UIL del 25 gennaio 2016.

Inquadramento Professionale

Il Sindacato avverte l’esigenza di riprogettare il lavoro come attività definita dall’organizzazione ma agita dalle persone, per superare le attuali rigidità delle mansioni professionali e favorire l’emersione di competenze inesprese, motivazioni, energie delle persone, ossia quella parte del lavoro che risiede nelle potenzialità delle persone e costituisce il vero punto di forza delle organizzazioni aziendali.

La conoscenza diventa sempre più importante, specie per le qualifiche a più elevata specializzazione; ma per la natura mutevole dei posti di lavoro, le capacità e le conoscenze tecniche diventano man mano meno strategiche rispetto alla capacità di adattarsi e apprendere nuove competenze con una formazione continua e costante.

La **struttura della classificazione** va sottoposta ad una attenta e profonda **rivisitazione** utile per compiere un lavoro di rilettura, di semplificazione e verifica, individuandone una nuova attraverso la rimodulazione delle aree, una **riduzione dei livelli** e una più **precisa declaratoria con l’individuazione dei profili** esemplificativi.

Ai fini dell’**inquadramento professionale** dei lavoratori, dovranno essere valutate caratteristiche quali la **polivalenza e la polifunzionalità** ed essere riconosciuti i maggiori compiti che vengono affidati sempre più diffusamente a chi ha mansioni esecutive.

In seguito la contrattazione aziendale dovrà stabilire la corretta applicazione del nuovo disposto contrattuale anche in coerenza con l’evoluzione organizzativa e i processi formativi individuali.

Classificazione

In riferimento alla situazione dell’attuale impianto classificatorio, per rispondere in modo più adeguato e aderente al cambiamento dei modelli organizzativi e tecnologici, si rendono necessarie tre operazioni sulle figure professionali:

1. ammodernamento di alcune di esse, attraverso la ridefinizione delle attività da svolgere e l’utilizzo di nuovi strumenti.
2. introduzione di nuove figure professionali, alcune delle quali esistono nella prassi, ma non hanno una chiara identità contrattuale.
3. introduzione di più precisi criteri di sviluppo di carriera di una medesima figura professionale sui diversi livelli di inquadramento (passaggi automatici e passaggi selettivi).

Alte professionalità

Alle misure da adottare per conseguire la semplificazione e l'apprezzamento dell'attuale sistema di classificazione vanno affiancate quelle necessarie per valorizzare le posizioni contrassegnate da particolare responsabilità e/o professionalità.

Si tratta, in sostanza, di fornire risposte contrattuali a posizioni di lavoro a cui è richiesta una conoscenza particolarmente elevata delle attività che fanno capo al processo lavorativo, una capacità di coordinare e gestire unità e modelli organizzativi complessi, una attitudine a favorire la circolarità ed il costante aggiornamento della informazione nonché una disponibilità a proporsi come riferimento in grado di fornire consulenza e/o attività anche di natura specialistica.

Tutto ciò nell'ottica di condividere e sostenere elevati standard quali-quantitativi delle prestazioni e dei servizi erogati.

Con il rinnovo CCNL si dovranno individuare, in termini esemplificativi, le funzioni ed i relativi contenuti professionali che identificano le posizioni di particolare rilievo, dovrà stabilire i principi generali che regolano l'attribuzione e la revoca di tali funzioni nonché quelli che individuano le procedure e le caratteristiche del sistema di valutazione in quanto dedicato a questa nuova previsione contrattuale.

Nella attribuzione di tali incarichi il CCNL dovrà, salvaguardando peraltro le posizioni in essere, indicare che, in ogni caso, si terrà prioritariamente conto delle maggiori e più elevate conoscenze ed esperienze professionali acquisite nel vigente ordinamento e delle più elevate abilità professionali che si conseguiranno nel nuovo sistema di classificazione.

Il CCNL dovrà inoltre provvedere a ridisegnare la struttura della retribuzione da assegnare in corrispondenza delle attribuzione degli incarichi.

Una quota di risorse corrispondenti ad un numero di ore di straordinario, individuata nell'ambito della contrattazione integrativa, concorrerà a determinare la retribuzione variabile considerato che ai titolari degli incarichi non sarà più richiesta, stante la caratteristica della funzione esercitata, l'effettuazione di prestazioni di lavoro di questo tipo.

Nell'ambito del CCNL dovranno essere definiti i principi generali e la disciplina che regola la materia, i criteri che fanno da presidio al conferimento ed alla revoca degli incarichi ed alla graduazione delle posizioni ai fini della attribuzione di parte della componente variabile della retribuzione, i criteri e le procedure di valutazione nonché quelli che individuano e regolano le garanzie di contraddittorio.

Si dovrà precisare altresì che i lavoratori titolari di posizione di lavoro caratterizzate da elevate responsabilità sono ammessi comunque a partecipare alle procedure interne che interessano gli sviluppi nell'ambito dell'area e che, una volta privati dell'incarico, vengono reintegrati nella situazione economica antecedente l'attribuzione dell'incarico medesimo ovvero nella diversa posizione economica nel frattempo acquisita per effetto dei citati sviluppi.

Definire dei percorsi di fine carriera legati all'anzianità aziendale utilizzando l'esperienza acquisita e offrendo forme di incentivazione legate al tempo libero.

Sistema Retributivo

Gli incrementi economici dovranno consentire il pieno recupero di quanto le **retribuzioni** hanno perso in termini di **potere di acquisto** e dovranno consentire ulteriori incrementi volti a rivalutare le retribuzioni medesime.

Tra le priorità l'individuazione di strumenti di "**livellamento economico**" con finalità di attenuazione del **divario economico** delle retribuzioni per effetto **generazionale, professionale e contrattuale**.

Si dovrà rendere disponibile alla contrattazione una quota di risorse da impegnare nei progetti indirizzati ad incrementare gli attuali livelli di produttività e di efficienza e da indirizzare, al finanziamento delle nuove previsioni contrattuali che riguardano, in particolare, lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità.

Tali risorse, in conformità con gli obiettivi di carattere generale, andranno prioritariamente utilizzate per consentire il **recupero del potere di acquisto delle retribuzioni** soprattutto attraverso un congruo **incremento delle componenti fisse e continuative** della retribuzione.

Le risorse facenti capo al rinnovo concernente il triennio economico 2014 – 2016 dovranno consentire, andando oltre la difesa del potere di acquisto, di **adeguare** in maniera significativa le **retribuzioni fisse e continuative**, sostenere lo sviluppo dei progetti orientati alla produttività e consolidare i processi finalizzati alla **valorizzazione della professionalità**, finanziando in maniera significativa gli istituti contrattuali che ne prevedono lo sviluppo.

Ed è infine per questi motivi che i contenuti della piattaforma stessa sono estremamente lineari e coerenti con l'obiettivo strategico di cui sopra e con la finalità di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per quanto attiene la parte economica, la piattaforma avanza una richiesta che, nel triennio 2014 - 2016, dovrà consentire l'adeguamento dei minimi stipendiali ai fini della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.

Parte Economica

La FISTel-CISL ritiene sia necessaria una tutela del reddito del lavoratore sempre più ampia, che va dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività prodotta in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale.

Occorre attivare una politica salariale legata alle strategie di sviluppo, di innovazione, di produttività e quindi a dinamiche ed obiettivi concordati, e conseguente in grado di redistribuire la ricchezza prodotta a livello aziendale.

La situazione e le prospettive economiche, dopo anni di crisi, sembrano essere favorevoli ad una ripresa, così come è migliorato il clima generale di fiducia, seppur di fronte ad una bassa crescita che purtroppo continuerà nei prossimi anni e che potrà riprendere solo se sostenuta dall'aumento della domanda interna e quindi dalla capacità di spesa delle famiglie.

Il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali, e migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative. Pertanto si richiede un incremento medio salariale complessivo del 7% nel triennio 2014-2016.

Aumento del massimale del Premio di Risultato a 1850 euro al livello B2 parametrico da identificare con parametri che tengano conto dell'ebitda (depurato anche da qualsiasi prelievo forzoso derivante anche da riasseti normativi in vigore di premio) e **ulteriori parametri che individuino la reale produttività dei lavoratori** (come ad esempio l'affollamento pubblicitario). Superamento del meccanismo ON/OFF ed introduzione di una tabella progressiva, considerando comunque una parte del valore del premio come fisso.

I parametri dovranno essere stabiliti con vigenza triennale e l'azienda dovrà dare comunicazione della previsione nel mese di settembre di ogni anno.

Sistemi incentivanti

Si ritiene necessaria la definizione di nuovi criteri distributivi finalizzati all'introduzione in azienda di sistemi incentivanti (rapporto tra premio annuo individuale minimo e massimo, tra livelli professionali, tra contributi diretti ed indiretti per tutti i lavoratori, ecc. ...).

Occorrerà, inoltre, stabilire una relazione quantitativa tra gli stanziamenti di budget annuali per le "politiche retributive" e quelli dei sistemi incentivanti, contenendo questi ultimi rispetto ai primi.

Andranno previste e definite le casistiche che sospendono l'erogazione del sistema d'incentivazione (particolari situazioni di difficoltà aziendale, mancato pagamento del Premio Aziendale, ecc.).

Tutto questo senza tacere dell'intollerabile peso dei sistemi premianti del top management, rispetto ai quali si richiede l'utilizzo di principi di moderazione, sobrietà e responsabilità ed una stretta relazione con il costo medio del lavoro del personale dipendente.

Premio di Risultato - Salario di Produttività - Detassazione

In attuazione a quanto definito dalla legge di Stabilità 2016 in merito alla detassazione dei c.d. "salari di produttività" si dovrà procedere alla definizione dei nuovi criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Per poter fruire delle agevolazioni, è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali (contratti collettivi di "secondo livello") sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU. Il contratto sottoscritto dalle parti deve necessariamente essere depositato entro trenta giorni presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, pena l'inapplicabilità del regime di tassazione agevolata o detassazione.

Si rammentano i benefici derivanti dalla norma, il limite massimo dei redditi percepiti dal lavoratore da considerare ai fini dell'ammissione all'incentivo, è stato fissato pari a 50mila euro lordi annui per il 2015, allargando la fruibilità della misura anche alle categorie di lavoratori che percepiscono redditi medio-alti.

Al contempo è prevista la riduzione del limite massimo di importo assoggettabile a tassazione agevolata del 10% (2.000 euro lordi). L'agevolazione viene estesa, con lo stesso limite e la medesima aliquota agevolata, anche agli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. L'aliquota agevolata è fissata al 10% in sostituzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali.

E' prevista, inoltre, la possibilità di sostituire in tutto o in parte le somme erogate con servizi resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: in questo caso si applica la totale detassazione e decontribuzione. Si tratta di tutte le prestazioni di welfare aziendale previste dai contratti collettivi.

Istituti Sociali

Il Sindacato è consapevole che la **conciliazione dei tempi** e delle esigenze della **vita privata**, con particolare riferimento ai compiti di cura che possono gravare sulle persone e sulle famiglie, con i tempi e le esigenze del **lavoro**, rappresenta un fattore essenziale di benessere dei dipendenti e nello stesso tempo condizione per il pieno raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Riguardo all'individuazione di una domanda di **servizi di cura delle persone** (con riferimento alle iniziative a favore dell'**infanzia e degli anziani**) saranno sviluppate idonee iniziative, anche in partnership con Istituzioni locali ed altre realtà aziendali, tenendo conto delle specificità delle diverse categorie di dipendenti nei differenti contesti sociali e territoriali.

Riguardo alle necessità di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, il sindacato chiede all'Azienda di promuovere congiuntamente, attraverso accordi, azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, promovendo e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate (ad es. part-time), sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative (ad es. conto ore individuale), ed individuando ulteriori soluzioni anche sulla base delle migliori pratiche attuate in altre esperienze.

Ciò al fine di approntare strumenti di conciliazione delle esigenze dei lavoratori con quelle organizzative aziendali e leve per contribuire al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Istituti di natura sociale (attività ricreative, culturali e sportive, assistenza sanitaria, previdenza complementare) appartengono alla consolidata cultura aziendale. Nel tempo questi strumenti hanno subito una serie di trasformazioni legate all'esigenza di soddisfare i diversi bisogni conseguenti all'evoluzione del contesto sociale italiano.

Il Sindacato, pertanto, riconferma la **rilevanza** e la natura qualificante per il pilastro "**sociale**" di Rai Pubblicità dell'assetto di **welfare interno** garantito e articolato nei tre filoni di **socialità, assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare** e articolato su **Commissione Assistenza e Gruppo Anziani – che andranno rinnovati – Fondo Assistenza Sanitaria (FAS) e Byblos**.

Il sindacato in questo rinnovo contrattuale si pone l'obiettivo di contribuire al benessere organizzativo attraverso l'individuazione di strumenti e servizi per ottimizzare la **conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**, aumentando l'**offerta di servizi ai dipendenti** e migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro.

Per quanto attiene al FAS, si chiede l'adeguamento della contribuzione aziendale agli standard RAI.

WELFARE aziendale

Il **Sindacato** deve innanzitutto occuparsi delle **persone**, rispondere in termini concreti ai loro **fabbisogni primari**, riaffermando le **libertà e i diritti fondamentali** attraverso il lavoro, con quanto implica in ambito famigliare, sociale e di crescita.

Occorre adottare **misure estensive** interne condivise, nonché sviluppare progetti e azioni strutturali per l'integrazione e la sinergia dei diversi istituti sociali, come condizione prioritaria, superando l'attuale cultura del diritto/cortesie legata al veto della proprio "capo".

Troppo spesso si rilevano da parte del gruppo dirigente e dei quadri intermedi atteggiamenti di "**ordinaria**" **scarsa sensibilità ai temi sociali** delle persone/lavoratori, arrivando in alcuni casi a una discriminazione di fatto in relazione alla condizione di diversità sia essa transitoria che stabile con le inevitabili ricadute sul lavoro.

Non possiamo accettare che si perda nella **gestione del lavoro** la dimensione e il **valore sociale delle persone** e della collettività interna. Regole che rappresentano un "imperativo e vincolante" corpo unico di tutele fondamentali del lavoro, necessarie per garantire un elevato livello di coesione sociale e per una occupazione stabile e di qualità.

L'attenzione ai meriti e ai bisogni delle persone dovrà consentire di meglio coniugare le esigenze della sostenibilità con quelle dell'equità, proposta di soluzioni concrete rivolte alle necessità quotidiane dei dipendenti, deve procedere di pari passo allo sviluppo di una cultura che si fondi sulla condivisione e il sostegno tra lavoratori sul piano generazionale e di genere, nonché pari accesso agli istituti sociali.

Noi tutti, Azienda, sindacato e lavoratori, dobbiamo impegnarci affinché si sviluppi una politica integrata e una cultura della promozione della "**salute della persona – People Care**" come capacità dell'azienda e della persona di concorrere allo sviluppo e al mantenimento di uno stato di **benessere fisico, mentale e sociale**.

Dobbiamo affrontare una puntuale discussione con l'Azienda per individuare e definire strumenti e azioni strutturali, abbiamo rilevato che le maggiori criticità non derivano dall'assenza di **normative** in materia, quanto dall'effettivo **accesso e fruizione dei lavoratori** a queste.

Le **politiche di sostegno** rappresentano per il Sindacato una **priorità assoluta** e la sfida irrinunciabile di questo rinnovo del contratto, l'avvio di iniziative per un effettivo **sostegno ai lavoratori**, o meglio di ottimizzazione, integrazione e coordinamento degli attuali istituti sociali.

L'obiettivo è anche quello di **coniugare le personali prospettive di crescita con lo sviluppo dell'azienda**, aumentando la qualità dell'ambiente e del sistema lavorativo.

Dobbiamo impegnarci per migliorare e **realizzare politiche e processi di gestione a sostegno delle persone**, con attenzione a tutti gli elementi del vivere concreto per lo sviluppo e un ripensamento del “welfare aziendale”, basato su **benefit e prestazioni non monetarie** erogati dalla RAI al fine di incrementare, migliorare e sostenere la **vita economica e sociale dei lavoratori** e delle loro famiglie in una dimensione di benessere.

In relazione alle **mutate esigenze delle persone**, dobbiamo impegnarci per l’individuazione e la condivisione di **misure aziendali estensive di People Care**, che sono:

- misure di sostegno alla **conciliazione tra lavoro e vita privata** (orari flessibili, congedi, contratti part-time, “lavoro agile”, ecc.), **sostegno al reddito familiare**, all’istruzione e all’**educazione dei figli**, all’**assistenza alla persona** (dipendenti, famiglia, bambini e anziani), e agevolazioni di carattere commerciale o **proposte di servizi per il tempo libero**
- **flessibilità dell’orario di lavoro**, che permette da un lato di modulare le presenze in ufficio secondo le specifiche esigenze e dall’altro di fare ricorso a formule di **lavoro part-time**

La **conciliazione** deve passare anche attraverso il **supporto che Rai Pubblicità e il Gruppo RAI** devono poter offrire alle proprie persone per la gestione degli **impegni famigliari**, promuovendo **buone pratiche** che consentano ai lavoratori di coniugare la vita in azienda con le **esigenze di cura dei figli e degli anziani, e in caso di malattie gravi anche delle loro persone**.

Le **politiche di Welfare** aziendale, devono essere **decisamente riformulate** rispetto alla **tutela della maternità e della paternità**, con l’obiettivo di salvaguardare il benessere delle madri lavoratrici attraverso il giusto equilibrio tra lavoratori e azienda, in questo senso siamo per impegnare l’Azienda con **accordi estensivi** rispetto alle normative vigenti per migliorare la **vita privata e lavorativa dei lavoratori**, che vanno dal sostegno al **reddito familiare**, allo **studio** e alla **genitorialità**, alla tutela della **salute**, fino a proposte per il **tempo libero** e agevolazioni di carattere commerciale.

La tipologia di servizi richiesti cambia notevolmente a seconda delle fasi ciclo di vita del lavoratore: orari flessibili e servizi “salva-tempo” **a vent’anni**, asili aziendali (o in convenzione) e part-time **a trenta**, congedi parentali e part-time **a quaranta**, orari flessibili e assistenza anziani **a sessanta**.

Pertanto intendiamo avanzare le seguenti proposte:

- in questo tempo, in questo rinnovo contrattuale vogliamo affermare incondizionatamente il principio dell’**equa retribuzione** per i tanti lavoratori di Rai pubblicità e del Gruppo RAI che percepiscono retribuzioni al di sotto della “**soglia di povertà**”, **salari inferiori alla media degli altri contratti** nazionali
- Intendiamo stabilire un **salario minimo**, prendendo a riferimento i dati dell’ISTAT, da realizzarsi con misure da individuare in sede di trattativa. Al fine di compensare in parte il **maggior costo della vita nelle grandi aree metropolitane**, riteniamo si debba individuare un **correttivo economico** per i lavoratori che vivono in queste aree, migliorare e integrare i **servizi** di sostegno diretto dell’Azienda alla **mobilità dei lavoratori**

- Intendiamo esplorare a seconda delle esigenze, una diversa allocazione del tradizionale premio di produzione, destinando in tutto o in parte l'ammontare al finanziamento di forme di benefit e di welfare
- Le agevolazioni fiscali e contributive esistenti a favore delle varie forme di benefit costituiscono un incentivo e un'opportunità, sia per l'azienda che per i lavoratori, a privilegiare tali forme rispetto ai semplici incrementi monetari

“Area del tempo”, misure che vanno ad incidere sulla flessibilità del lavoro intesa come maggior autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro:

- Orari friendly
- Part-time orizzontale/verticale o misti reversibili
- Gestione banca delle ore
- Servizi per il risparmio di tempo

In particolare intendiamo affermare e perfezionare la **flessibilità individuale** legata agli orari di lavoro, al singolo lavoratore è consentito di variare la presenza in azienda attraverso regole predefinite, su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale.

Le proposte che intendiamo avanzare per realizzare concretamente tale flessibilità oraria sono:

- **l'ingresso e l'uscita giornaliera** dall'azienda entro fasce predeterminate, lasciando un ampio margine di scelta al singolo lavoratore, allo scopo di consentire una migliore conciliazione con gli impegni familiari (ad esempio, per accompagnare e/o riprendere i figli a scuola)
- la **determinazione dell'orario di compresenza**, stabilendo alcune fasce di compresenza obbligatoria dei lavoratori. Fermo restando il monte ore giornaliero/settimanale. Sono stabilite determinate fasce di compresenza nell'arco della giornata, legate a seconda delle esigenze aziendali. Può essere indicata una o più fasce obbligatorie di compresenza dei lavoratori
- la **determinazione degli orari individuali di presenza**: vengono definite fasce orarie su cui il lavoratore garantisce la propria presenza a fronte di esigenze aziendali specifiche, viene lasciata maggiore autonomia di entrata ed uscita nel resto della giornata
- la **flessibilità legata alla pausa pranzo**, al lavoratore viene offerta la possibilità di gestire in autonomia il tempo previsto per la sospensione giornaliera dal lavoro, allo scopo di recuperare tempo disponibile in ingresso o in uscita, oppure in un momento alternativo della giornata lavorativa
- la **gestione autonoma degli orari di lavoro**, offrendo a un gruppo di lavoratori la possibilità di gestire flessibilmente e autonomamente l'orario di ogni singolo membro e garantendo tuttavia una presenza minima predefinita di risorse umane e uno specifico livello di servizio
- la **compressione dell'orario lavorativo**, lasciando la possibilità di lavorare maggiormente in alcuni periodi allo scopo di beneficiare di ore o giorni di tempo da dedicare agli impegni familiari in altri periodi

“**Area della famiglia**”, definire servizi a disposizione del dipendente per supportarlo nella gestione e cura dei propri familiari.

- Congedi parentali – (oltre gli obblighi di legge)
- Percorsi di reintegrazione del lavoratore a seguito di congedi parentali
- Servizi prescolari educativi
- Baby-sitting
- Servizi per il dopo scuola / laboratori di studio pomeridiani
- Centri estivi
- Congedi per la cura dei figli e/o genitori anziani (oltre gli obblighi di legge)
- Servizi per l’assistenza ai famigliari non-auto-sufficienti (oltre gli obblighi di legge)

Oltre a ciò, intendiamo proporre l’istituzione di una banca giorni per situazioni di particolare gravità, le cui regole sono da stabilire secondo principi di solidarietà tra lavoratori.

“**Area della persona**”, definire servizi a favore del benessere e della salute fisica e psicologica del dipendente oltre che della sua crescita professionale e culturale.

- Attività e servizi per la promozione della salute e di stili di vita salutari
- Attività e servizi per la prevenzione di rischi in materia sanitaria
- Attività e servizi per il benessere psicologico e la riduzione dei rischi psico-sanitari
- Life counselling
- Attività culturali e per l’allargamento del network relazionale
- Attività e servizi per accrescere le conoscenze e competenze dei propri dipendenti

Appalti

Limitazione degli appalti in rapporto al pieno utilizzo delle risorse interne. Necessario perfezionare i contenuti e le modalità dell’informativa alle OO.SS. a livello nazionale e locale.

Revisione del contratto

Al fine di prevenire possibili criticità derivanti da interpretazioni divergenti dei singoli articoli e, ove possibile, cercare di rendere i contenuti più trasparenti, si ritiene opportuna una rilettura e stesura complessiva del contratto.

Trasferte

Ripristinare l’erogazione di anticipi per le trasferte. In alternativa, assegnare al dipendente in trasferta una Carta di Credito Aziendale.

Utilizzare le tabelle ACI per rimborsare adeguatamente i dipendenti che devono utilizzare un mezzo proprio per le trasferte.

Aspettativa

Recepimento e definizione procedure per attuazione di quanto previsto dall’ art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e gli artt. 2 e 3 del regolamento d’attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi famigliari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all’art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché per i portatori di handicap, parenti i affini entro il terzo grado, anche se non

conviventi. Per gravi motivi famigliari si intendono le fattispecie riportate all'art. 2 del d.m. 21 luglio 2000, n. 278.

Malattia

Nel computo dei limiti della conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital
- tutte le terapie salva vita
- i periodi di assenza continuativa superiore ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni

La malattia bambino sarà concessa, nei primi 3 anni del bambino, senza limiti di durata (con contributi figurativi). Per farne richiesta sarà sufficiente la presentazione del certificato medico e l'autocertificazione che attesti la genitorialità ed il certificato medico.

Superati i 3 anni sino agli 8, saranno a disposizione 5 giorni di malattia bambino l'anno per ogni genitore (con contributi figurativi), sempre dietro presentazione di certificato medico e autocertificazione di genitorialità.

Permessi legge 104/92

Rivedere i termini del preavviso per la richiesta, con particolare attenzione ai lavoratori che rispondono a lavoro su turni con breve preavviso, in caso di concomitanza della richiesta di permesso per l'intero turno coincidente con R.O. va inserita la possibilità di spostare R.O. in altra giornata settimanale.

Diritto allo studio

Il lavoratore che comproverà con documentazione la sessione di esame, avrà diritto a permessi retribuiti per il giorno dell'esame più i due giorni antecedenti per la preparazione.

Inoltre il lavoratore studente avrà diritto a 150 ore annuali di permesso retribuito per poter seguire le lezioni universitarie o per poter conseguire titoli di studio che abbiano attinenza al lavoro.

Contestazioni disciplinari

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 24, 5, della legge 223/91.

Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

Politiche attive

Recepimento del Dlgs n.80/2915 e successive modifiche " *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

Congedo vittime di violenza di genere

Recepimento art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 – congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere che prevede la possibilità, per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, con esclusione di quelle del settore domestico, di avvalersi di un periodo di congedo indennizzato per un massimo di 3 mesi.

Scadenza e durata

Il contratto avrà vigenza triennale (1 gennaio 2014 – 31 dicembre 2016) sia ai fini normativi sia dei minimi economici nazionali negoziati.

Il contratto dovrà disciplinare in maniera completa la progressione temporale relativa ai successivi rinnovi, agli accordi di secondo livello e interventi a sostegno del reddito minimo nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza dello stesso.

Alla fine del secondo anno di vigenza contrattuale si procederà a verificare eventuali scostamenti tra gli aumenti economici convenuti e l'inflazione realmente registrata, procedendo a conguagliare tali scostamenti dall'inizio del terzo anno di validità. Parimenti regolerà gli effetti di garanzia economica nel caso di mancati accordi sul tema della produttività/redditività/qualità del servizio nell'ambito del secondo livello aziendale.