VERBALE DI INCONTRO

In data 17 ottobre 2018, si sono incontrate la RAI – Radiotelevisione Italiana e le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE e LIBERSIND-CONFSAL, per procedere al confronto sul tema delle "Politiche Attive", come previsto dal vigente CCL.

CONTRATTI A TERMINE

Con riferimento alle significative modifiche sulla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato intervenute con il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2018, n. 96, le Parti si sono date preliminarmente atto che:

- l'accordo sindacale del 29 luglio 2011 e s.m.i. giungerà ad esaurimento con la stabilizzazione a tempo indeterminato delle ultime risorse inserite nel bacino di reperimento professionale, prevista entro il termine di novembre 2018, fatta eccezione per le risorse disciplinate dal punto 10 dello stesso accordo, che verranno impegnate con contratto a termine fino al raggiungimento del limite di età fissato dalla legge in materia di pensione di vecchiaia;
- per le risorse di cui all'accordo del 23 dicembre 2014 è previsto il riconoscimento dei medesimi benefici e garanzie di impegno definiti dall'accordo del 29 luglio 2011 fino alla data di assunzione a tempo indeterminato, con specifico termine fissato tra il 1° aprile 2019 ed il 31 marzo 2021;
- come da previsione di legge, nel momento in cui la nuova disciplina entrerà a regime, la durata dei contratti a tempo determinato intercorsi tra il personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai e l'Azienda, per effetto di una successione di contratti, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può più superare i 24 mesi.

In relazione a quanto precede, le Parti concordano che, nei confronti dei lavoratori già utilizzati a termine alla data odierna ed impegnati nel 2018, si procederà nei termini di seguito indicati:

A) Personale appartenente al c.d. "Bacino ex atipici"

A1) per i lavoratori con contratto in scadenza nel 2018, che abbiano già superato alla data attuale i 24 mesi complessivi di impegno o che li supereranno durante il contratto in corso, l'Azienda prevede di formalizzare entro il corrente mese di ottobre il rinnovo o la proroga del contratto fino alla fine di gennaio, per poi procedere con l'assunzione a tempo indeterminato entro il mese di febbraio 2019;

A2) per i lavoratori con contratto in corso che termini nel 2018 o successivamente, che non superino con tale contratto i 24 mesi, l'Azienda prevede di procedere al rinnovo o alla proroga dello stesso entro il corrente mese di ottobre, fino al compimento dei 24 mesi complessivi di impegno, con successiva assunzione a tempo indeterminato alla scadenza;
A3) per i lavoratori con contratto in corso che termini successivamente al 2018 e che superino con tale contratto i 24 mesi, l'Azienda prevede la stabilizzazione a tempo indeterminato alla scadenza del contratto.

B) Personale non appartenente al bacino

B1) per i lavoratori con contratto in scadenza nel 2018, che abbiano già superato alla data attuale i 24 mesi complessivi di impegno o che li supereranno durante il contratto in corso, l'Azienda prevede di procedere come descritto al precedente punto A1);

B2) per i lavoratori con contratto in corso che termina nel 2018 o successivamente, che non superino con tale contratto i 24 mesi, l'Azienda prevede di procedere come descritto al precedente punto A2);

B3) per i lavoratori con contratto in corso che termina successivamente al 2018 e che superino con tale contratto i 24 mesi l'Azienda prevede di procedere come descritto al precedente punto A3).

L'Azienda, con riferimento ai lavoratori di cui alla presente lettera B), con l'obiettivo di assicurare gli adeguati standard qualitativi in sede di acquisizione del personale, come già realizzato per i lavoratori provenienti da selezione, si impegna su eventuali singole situazioni critiche ad una verifica con il Sindacato.

C) Risorse impegnate per la prima volta successivamente al 13 luglio 2018, con contratto in corso

Per queste risorse, proficuamente inserite, si prevede, alla scadenza dell'attuale impegno, la stabilizzazione a tempo indeterminato in presenza di esigenze di organico.

L'Azienda ha altresì confermato che le assunzioni a tempo indeterminato delle risorse di cui alle precedenti lettere A), B) e C), verranno perfezionate, come di consueto, a seguito di sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale.

Il Sindacato ha, infine, ribadito la particolare rilevanza, ai fini del raggiungimento di un accordo complessivo sulle tematiche in esame, del mantenimento del regime di tutele, antecedente al 7 marzo 2015, per tutti i lavoratori inseriti nel bacino di reperimento professionale di cui all'accordo del 29 luglio 2011nonchè dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato invitando inoltre l'Azienda ad una riflessione più ampia sulla materia.

L'Azienda si rende disponibile al confronto di merito.

ORGANICO – ESIGENZE DI RECLUTAMENTO

Su richiesta sindacale, l'Azienda ha fornito i dati di seguito indicati (allegati al presente verbale):

- consistenze di organico/TD, rilevate alla fine di ogni anno, dal 2015 ad ottobre 2018, con ripartizione per Direzione, Sede e profilo (all.1);
- cessazioni e nuove assunzioni TI dal 2016 al 2018, con ripartizione per Direzione, Sede e profilo (all.2);
- dati relativi alle "uscite" per incentivazione all'esodo, ripartite per Direzione, Sede e profilo (all.3);
- dati relativi alle assunzioni effettuate nel corso del 2018 a seguito di iniziative selettive, rilevate alla data del 5 ottobre (all.4).

La Rai ha altresì fornito, nei termini di seguito indicati, il quadro delle iniziative selettive attivate e/o completate nel corso del 2018:

Selezioni completate:

- tecnici della produzione/tecnici ICT/tecnici
- ingegneri
- assistenti ai programmi/impiegati

Selezioni in corso:

- specializzati della produzione
- impiegati laureati in economia

In relazione alle necessarie attività di supporto per le selezioni che si svolgeranno a partire dal 2019, l'Azienda comunica di aver impostato una gara per l'individuazione di un fornitore unico per il reclutamento nei successivi 3 anni, in modo da garantire continuità e celerità dei relativi processi.

Con riferimento all'organico il Sindacato - paventando forti criticità nei centri di produzione e nelle sedi regionali - chiede l'impegno a definire il numero complessivo delle assunzioni conseguenti agli esodi, ad attivare selezioni per tutti i profili di produzione e ad istituire uno specifico "Osservatorio" per un confronto su numeri, profili e localizzazione dei reintegri necessari.

La Rai, rispetto alle esigenze rappresentate dalle OO.SS., comunica che:

- si prevede entro la fine dell'anno l'esaurimento della graduatoria della selezione dei tecnici della produzione/tecnici ICT/tecnici, composta da 158 risorse (alla data attuale si stimano 149 inserimenti complessivi, avendo 9 risorse rinunciato);
- si prevede entro la fine dell'anno l'esaurimento della graduatoria della selezione degli ingegneri, composta da 32 idonei (al momento si stimano 29 assunzioni complessive, avendo 3 risorse rinunciato);
- si prevede di attingere – tra il 2018 ed il 2019 – alla graduatoria della selezione degli assistenti ai programmi/impiegati, andando oltre alle unità inizialmente fissate (fino a circa 100 risorse);

- per i profili della produzione, in aggiunta alla selezione degli specializzati della produzione, già avviata, si prevede l'attivazione, con i tempi tecnici necessari, di una nuova selezione per tecnici della produzione verificando, al contempo, le ulteriori esigenze di profili professionali in tale ambito.

Su richiesta sindacale, l'Azienda ha confermato la possibilità di procedere - nei casi di effettiva necessità, attingendo laddove possibile anche dalle graduatorie di idonei delle selezioni - alla stipula di contratti a termine per la sostituzione di personale assente per malattia o maternità con diritto alla conservazione del posto, ferme restando le previsioni del "Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione" e dei "Criteri e Modalità di Reclutamento del Personale

Con riferimento al tema delle selezioni, il Sindacato ha confermato la richiesta di attivare, in coerenza con le previsioni contrattuali, un *job posting* interno, preventivo all'inserimento di personale laureato proveniente da selezioni.

Sul punto, l'Azienda ha confermato che le nuove assunzioni vengono effettuate, nel rispetto del "Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione" e dei "Criteri e Modalità di Reclutamento del Personale", effettuando le previste ricognizioni interne preventive all'attivazione di iniziative selettive.

L'Azienda precisa inoltre che periodicamente effettua valutazioni ("development") per i lavoratori in possesso di laurea necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa, che siano inquadrati in profili per i quali vengono effettuate selezioni.

In linea con le previsioni contrattuali l'Azienda esaminerà i casi dei lavoratori non inclusi nelle predette valutazioni su richiesta degli interessati o di una delle OO. SS. firmatarie del CCL.

Infine le OO. SS. chiedono il reintegro delle posizioni apicali vacanti per numero, ruolo e livello.

LAVORATORI "ATIPICI"

Le Parti confermano l'impegno contrattuale a definire i criteri da adottare per individuare il personale utilizzato dalla Rai con contratti di lavoro autonomo da inserire su percorsi di stabilizzazione, dandosi atto sin da ora che avranno valore preminente la tipologia professionale, la continuità di lavoro nel tempo e un livello massimo di compenso riproporzionato su base annua e concordando di confrontarsi sui predetti criteri

Su richiesta del Sindacato, finalizzata al concreto avvio del confronto sul tema, la Rai comunica che sono in corso le rilevazioni – attraverso la consultazione dei diversi sistemi informatici aziendali - dei dati relativi ai lavoratori "atipici".

Il Sindacato al proposito chiede un ampliamento dei criteri già utilizzati per la pregressa iniziativa di reclutamento, con particolare riferimento alla soglia massima retributiva, un confronto sulle "garanzie" per i lavoratori "atipici" con livelli retributivi superiori nonché l'introduzione del divieto di attivare nuove utilizzazioni al di sotto di un limite retributivo minimo.