

SLC – CGIL
FISTEL – CISL
UILCOM – UIL
FNC – UGL
SNATER
LIBERSIND. CONF. SAL

Sindacato **L**avoratori **C**omunicazione
Federazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
Unione **I**taliana **L**avoratori della **C**omunicazione
Federazione **N**azionale **C**omunicazione
Sindacato **N**azionale **A**utonomo **T**elecomunicazioni
Confederazione **S**indacati **A**utonomi **L**avoratori

PRIMO INCONTRO PER IL RINNOVO DEL CCL RAI

Il giorno 2 maggio 2024 si è tenuto l'incontro di apertura della trattativa per il rinnovo del CCL del Gruppo RAI. Erano presenti la Direzione del Personale, guidata dal Direttore, e le OO.SS., rappresentate dalle Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONF. SAL, e dalla Delegazione Trattante Unitaria (di seguito OO.SS.).

Le OO.SS., sulla base del mandato ricevuto nelle assemblee dalle lavoratrici e dai lavoratori RAI, hanno esposto all'Azienda le loro richieste per il rinnovo contrattuale. Un mandato complessivo che, è opportuno sottolinearlo, oltre alla piattaforma, ha anche visto il voto di un percorso di rinnovo contrattuale snello, bastato su tre macro-argomenti principali:

- 1) aumento dei minimi salariali, con pieno recupero di quanto eroso dall'inflazione in questi anni di vigenza contrattuale, e introduzione del buono pasto elettronico per tutti;
- 2) recepimento nel CCL dell'istituto dello Smartworking, superando così la natura sperimentale dell'attuale accordo;
- 3) riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, in prima istanza per le figure della Produzione.

Per ciò che riguarda l'aumento dei minimi, le OO.SS. hanno ribadito la loro richiesta di recupero pieno dell'inflazione che, in questi anni, ha fortemente eroso il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori RAI. Calcolata come illustrato in Piattaforma (il 19.81% al quarto livello del CCL), la somma che esce fuori è all'incirca di 250 euro.

Una cifra vicina a quella con cui sono stati chiusi molti contratti rinnovati in questi mesi, non ultimo quello della GDO (Grande Distribuzione), un settore labour-intensive, con Aziende particolarmente esposte alla concorrenza e certo non abituate a chiusure

economiche così consistenti. Per questa ragione, la richiesta di aumento, accompagnata dalla richiesta di conoscere la numerica del personale del Comparto Quadri, Impiegati e Operai (in particolare, il numero attuale degli ante e post 95), ha rappresentato la naturale declinazione di quanto sta avvenendo in tutti gli altri settori merceologici.

Accanto a questa richiesta, è stata illustrata anche quella relativa all'introduzione del buono pasto per tutti. Una rivendicazione che, nell'accezione sindacale non significa assolutamente il superamento delle mense aziendali e dei ristoranti convenzionati (semplicemente in quel caso si utilizzerebbe il ticket per pagarle per chi volesse usufruirne), ma, il cui riconoscimento, significherebbe una naturale risposta alle esigenze anche di chi lavora in smartworking.

Seguendo per l'appunto il mandato delle assemblee, le OO.SS. hanno unitariamente illustrato queste rivendicazioni economiche, sottolineando come la riduzione delle richieste in Piattaforma ai soli tre macroargomenti illustrati, potrebbe significare per l'Azienda l'opportunità di concentrare il proprio budget di spesa su voci certe e non necessariamente sottoposte a variabili difficilmente quantificabili.

Una richiesta che, per evidenti ragioni, non può che essere limitata nel tempo, dato il breve lasso temporale fra la scadenza dell'attuale Vertice e la nomina del nuovo, con tutto quello che questo solitamente comporta nei processi decisionali dell'Azienda. Per queste ragioni, se l'Azienda non dovesse accettare il percorso prospettato dalle OO.SS., oltre all'allungamento dei tempi del rinnovo, con conseguente discussione dell'intera Piattaforma, si affiancherebbe la decisa risposta delle OO.SS., non disponibili ad accettare in silenzio un allungamento dei tempi e una ulteriore perdita di potere d'acquisto per le lavoratrici e i lavoratori.

Dopo l'esposizione generale dei punti centrali e determinanti per le organizzazioni sindacali (parte economica, smart working, riduzione oraria), l'Azienda ha preso la parola per dare una prima risposta ai temi sollevati.

Fin da subito il Direttore del Personale ha sottolineato che, pur condividendo la necessità di andare verso una discussione rapida, e apprezzando lo sforzo di ridurre a 3/4 singoli punti una piattaforma ben più complessa, in quella sede non sarebbe stato possibile affrontare nessun dettaglio tecnico ma semplicemente discutere i principi generali. Vista infatti la data d'incontro del 16 maggio p.v., dove i vertici RAI incontreranno i Segretari Generali delle OO.SS., sarebbe stato improprio per la Direzione del Personale entrare nello specifico delle singole richieste, in particolare quelle economiche.

Non a caso, l'Azienda ha escluso di voler anticipare alle OO.SS. le proprie proiezioni economiche, utili a determinare l'impatto delle richieste (250€ a livello 4). Per queste risposte, il Direttore ha chiesto ulteriore tempo e rimandato ad un incontro specifico per

una risposta circostanziata a riguardo, da tenersi a valle dell'incontro sindacale con l'Amministratore Delegato.

L'Azienda si è dimostrata invece più disponibile ad entrare più nello specifico degli altri argomenti.

Per ciò che riguarda i tickets, l'Azienda ha sottolineato come si trattasse di un quarto punto di richiesta e non già di una appendice delle richieste economiche come avevano illustrato le OO.SS. Per l'Azienda, il combinato disposto della necessità di omologare i nuovi bandi di gara delle mense, con un loro probabile utilizzo con numeri inferiori al passato proprio in considerazione dell'introduzione stessa del ticket, necessiterebbe ulteriori approfondimenti e maggiore tempo di riflessione. Un tempo che non ci sarebbe, vista l'impostazione di rinnovo e trattativa che le OO.SS. vogliono imporre alla discussione. Una risposta, quella aziendale, che le OO.SS. hanno energicamente rimandato al mittente, visto che, sono ormai diversi anni che l'Azienda si trincerava dietro questo problema dei bandi di gara, in essere o futuri, per non introdurre i tickets.

Sullo smartworking, l'Azienda si è detta disponibile a recepire l'accordo sperimentale in CCL al fine di renderlo definitivo/strutturale, e ha ricordato la prossima scadenza dell'accordo in essere, auspicando anche una soluzione ponte che ne prolunghi l'efficacia fino alla firma del Contratto. Le OO.SS. hanno quindi sottolineato che, proprio una firma veloce del contratto come prospettato da parte sindacale, significherebbe risolvere il problema che, comunque, esiste.

Per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro, pur dicendosi non contrario in linea di principio, il Direttore ha evidenziato tutte le difficoltà di un tema complesso e delicato che necessiterà parecchi approfondimenti ed una rivisitazione dei modelli produttivi, peraltro già allo studio dell'Azienda. Un'operazione che non potrà quindi risolversi in poche settimane, visto che avrà un impatto eccezionale prima nei settori produttivi e successivamente in tutti gli altri settori aziendali e che, per evidenti ragioni, cozza contro la richiesta delle OO.SS. di chiudere in brevissimo tempo il contratto.

Pur nelle more di un incontro di apertura, e certamente senza aspettarsi una chiusura immediata, le OO.SS. hanno però giudicato in modo negativo l'atteggiamento dell'Azienda al tavolo. Le risposte avute, generiche e/o troppo interlocutorie, oppure il continuo rimando a specifici approfondimenti da fare a valle dell'incontro con l'AD, seppure normali in un'ottica di confronto negoziale, in alcuni casi sono sembrate soltanto un tatticismo portato all'eccesso. In alcuni casi, e questo è il dato che più fa riflettere, è sembrato cogliere una maggiore attenzione della parte aziendale alla tenuta unitaria del tavolo sindacale che non

la genuina volontà di rispondere ai quesiti posti dal Sindacato sui temi del rinnovo. Una impressione che, ce lo auguriamo, verrà sicuramente superata nei successivi incontri, se questi dovessero esserci. Siamo certi, infatti, che una grande Azienda come RAI, verrà ai prossimi appuntamenti con risposte certe ed esaustive, senza incorrere nel rischio di essere tacciata di tatticismi o di espedienti dilatori.

Anche perché le assemblee di presentazione della piattaforma, unite al mandato stretto per una chiusura veloce del contratto, avevano raccolto la volontà e l'unitarietà di tutte le organizzazioni riguardo tempi e argomenti per il rinnovo del contratto. Come succede sempre in queste occasioni, anche per evitare il riproporsi di situazioni analoghe a quelle vissute nella scorsa consiliatura con l'avvicinarsi del management, le lavoratrici e i lavoratori RAI erano già informati della possibilità reale di una mobilitazione.

Non a caso, i dubbi che le OO.SS. hanno espresso alla fine dell'incontro sulle tempistiche e sulla effettiva possibilità dei vertici in scadenza di chiudere il contratto, erano già stati ampiamente condivisi con le lavoratrici e i lavoratori RAI, proprio per evitare ogni forma di strumentalizzazione da parte di chi volesse prolungare la discussione sul contratto.

Nel prossimo incontro le organizzazioni sindacali verificheranno se esistono realmente le condizioni per portare avanti la trattativa, o se invece, le lungaggini e le tattiche dilatorie denunciate in questi mesi continueranno a condizionare la discussione. In entrambi i casi, sarà cura delle OO.SS. tenere continuamente aggiornati i lavoratori e le lavoratrici RAI, a cominciare dall'incontro con l'AD.

Roma 06/05/2024

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, SNATER, LIBERSIND-CONFSAL