

# Referendum sull'ipotesi contrattuale

Qualsiasi sia la scelta l'importante è che sia veramente consapevole

La nostra è quella di votare **NO** per far modificare quest'ipotesi

*Milano, 25 febbraio 2013*

*Sembra banale e pleonastico ma è opportuno pensare bene a cosa tutti noi andiamo ad approvare o disapprovare. Già, perché sfuggono molte cose, presi tutti dalla legittima fretta di raggiungere l'agognato rinnovo contrattuale dopo 37 mesi d'attesa. Ci sono delle ragioni valide per approvare l'ipotesi del contratto e ci sono altrettante ragioni valide per non approvarla. L'importante è non prendersi in giro e scegliere, e decidere, nessuno lo può fare al posto nostro, adesso tocca a noi, dobbiamo fare la nostra parte, esprimerci noi e decidere noi.*

*Il primo sforzo che dobbiamo compiere è quello di evitare di avvitarci in contrapposizioni, di arroccarci alle appartenenze sindacali, territoriali e professionali, ed invece restare attenti al merito e all'analisi dell'ipotesi contrattuale.*

*Per fare questo però si devono prima compiere gesti di distensione, gesti di rispetto e di considerazione del lavoro altrui. Ciò non significa fare gli ipocriti o i buonisti bensì soltanto spogliare le necessarie e sacrosante critiche di merito dagli orpelli di suscettibilità e ragionare da persone mature.*

*Infatti va prima di tutto riconosciuto che persone in carne ed ossa, nostri colleghi, sono state costrette letteralmente a bivaccare giorni e notti per vigilare, contribuire, partecipare, contestare, rivendicare ecc. insomma NEGOZIARE il rinnovo contrattuale. Tutto quello che hanno fatto, ciò che secondo loro era il massimo possibile da ottenere, lo hanno sottoscritto e lo stanno proponendo alla nostra valutazione, tutto alla luce del sole. Il fatto di prestarsi a questo nel nome della comunità dei lavoratori è compiere un grande sforzo e in queste*

*trattative molti, i nuovi delegati soprattutto, se ne sono resi conto, contrariamente a quanto sino ad oggi immaginavano. Il Sindacato è fatto di attività vera di persone, uomini e donne, e in questa trattativa altri uomini e donne si sono aggiunti, i vari coordinamenti, qualcuno delle RSU, i presidi, le discussioni sul web. A tutte queste persone va riconosciuto un grande impegno e noi dobbiamo ringraziarle. Il Sindacato ed i lavoratori sono stati capaci di opporsi con energia e determinazione al piano industriale Masi ed è da qui che dobbiamo partire per prendere maggiore consapevolezza di questa nostra capacità, noi possiamo realmente incidere se davvero lo vogliamo, perché noi siamo parte di questa azienda. Il Sindacato, quello da sempre visto come casta, come gruppo di potere, come strumento di “marchetta”, ha finalmente battuto il passo: non che non vi siano pesanti responsabilità del Sindacato, ma il Sindacato è soprattutto altra cosa e finalmente si è palesato in questo rinnovo contrattuale.*

*È fuori di dubbio che, rispetto alla cosiddette “prime ipotesi della prima fase” questa è meno peggiorativa oppure migliorativa, ma è bene sottolineare che la nostra valutazione si deve rapportare con il contratto precedente, quello blu ancora in vigore, e non tra le due versioni delle ipotesi dell’iter negoziale.*

*È però altrettanto doveroso considerare che il rinnovo contrattuale parte sempre da una base di ragionamento comunque inquinata dal piano industriale Masi, infatti non vi è stata alcuna inversione di tendenza della politica aziendale a favore del personale e di efficaci relazioni sindacali, inoltre ciò che in termini economici era stato stanziato o ipotizzato è pressappoco rimasto lo stesso.*

**Invece CIO’ CHE E’ CAMBIATO, rispetto al contratto precedente e ancora in vigore, sono ALCUNE PARTI NORMATIVE SOSTANZIALI.** *È importante porre attenzione a questo e non limitarsi a valutare la pur importantissima parte economica, che possiamo comunque immaginare di distribuire anche in modo diverso da quello previsto dall’ipotesi.*

*Le esigue risorse economiche stanziato rispetto alle faraoniche spese ed appalti inutili (soltanto per noi) inducono ad inquadrare la distribuzione economica in modo solidaristico e da ciò possiamo trarre il maggior vantaggio sul piano dell’unità dei lavoratori.*

# **COME ANDREBBE MODIFICATA L'IPOTESI CONTRATTUALE**

**E' importante sottolineare che è stato sottoscritto un ACCORDO frutto di una NEGOZIAZIONE, e non un derivato da tavole divine, e nemmeno lo ha ordinato il dottore: è un ACCORDO e significa che NOI, TUTTI NOI, CONDIVIDIAMO E SIAMO IN ACCORDO CON QUANTO PATTUITO E NEGOZIATO!**

## **1. LA VERA SOLIDARIETA': UN AUMENTO IDENTICO PER TUTTI.**

È difatti ormai insopportabile, su questo piano, la non più latente e pericolosissima divisione dei lavoratori tra varie categorie e professioni, ed è pertanto necessario tornare a tenerci tutti uniti. Le risorse economiche a disposizione possono essere distribuite con UNA CIFRA IDENTICA PER TUTTI, senza incidenza alcuna sugli straordinari, maggiorazioni e forfait, perché tutti i lavoratori hanno la dignità e il diritto di avere lo stesso misero aumento economico. Il costo della vita aumenta più o meno per tutti, la spesa da fare è più o meno la stessa, e così via, e allora perché colleghi di lavoro con gli stessi problemi dovrebbero avere aumenti diversi tra loro? Se ad esempio ci sono 50 euro di aumento allora questi devono essere gli stessi per tutti, nessuno avrebbe più nulla da dire, allora sì che avremmo adempiuto al compito samaritano, ma che ci unisce davvero, allora sì che non potremmo recriminare nulla a nessun altro collega, quello che c'era da prendere lo abbiamo preso tutti e diviso in parti uguali, vacanza contrattuale compresa, non è difficile, basta fare i conti. Questo sarebbe così un vero contratto di solidarietà.

## **2. APPRENDISTATO & C: FORME DI LAVORO A RISCHIO DISCRIMINATORIO.**

Alcuni istituti contrattuali come l'apprendistato e i criteri della formazione sono aderenti a quanto previsto dalla legge, ma anche qui la politica aziendale punta unicamente (nel nostro contratto) su questa modalità di contrattualizzazione, limitativa da un punto di vista professionale e formativo oltre che discriminante (entro i 29 anni di età) e mostra appunto la sua faccia opportunistica e per niente aderente ai propositi di rilancio aziendale, è solo una occasione per risparmiare sul costo del lavoro (3 anni di risparmio sui contributi e sugli inquadramenti, di 2 classi inferiori a quella di ingresso). E questi giovani ragazzi apprendisti fino ai 29 anni di età, già uomini e donne, avranno un trattamento diverso, saranno lavoratori come noi, colleghi, operativi, che percepiranno di meno, incarogniti con i più vecchi, con il valore del lavoro via via sempre più basso rispetto ai vecchi e pertanto concorrenziali ai più vecchi, come è già successo con i Formazione Lavoro, oppure con i TD, oppure con il limite dei 5 scatti, oppure con il 25%--8%, ecc. È il mercato del lavoro ( e della negoziazione) ma giustappunto nel caso particolare riguarda il mercato del **nostro lavoro**. Dunque anche qui se davvero vogliamo osservare cosa stiamo contribuendo a "costruire" (non in astratto ma a partire dal nostro ambiente di lavoro), probabilmente non vedremmo più l'apprendistato unicamente come "opportunità" bensì anche come "rischio" e pertanto ci preoccuperemmo di mettere dei forti paletti. Nel nostro caso si potrebbe legare il ricorso all'apprendistato alla situazione critica in cui si trova la RAI in questo periodo, riservandosi di rivedere i criteri di ingresso in Azienda, privilegiando l'assunzione a Tempo Indeterminato immediata (previa selezione e legata alle reali esigenze di personale); allo stato attuale, in questa ipotesi contrattuale, l'apprendistato è una certezza immutabile nel tempo.

### **3. LEGGE 104: L'HP NON E' UN PRIVILEGIO!**

Si legge che l'ipotesi contrattuale ha introdotto una modifica illustrata al tavolo come necessaria per adeguamento di legge, mentre non era affatto necessario alcun adeguamento alla legge. Si tratta della Legge 104, quella che permette al lavoratore di usufruire di 3 giorni al mese di permesso per l'assistenza ai familiari. Dietro la Legge 104 c'è la fatica di una esistenza complicata e impegnativa, ma soprattutto c'è la sofferenza. Chi fruisce di questi permessi ha sicuramente più diritto e competenza per esprimere il concetto. La Legge si preoccupa addirittura di indicare la ricerca di soluzioni atte a contribuire ad agevolare il lavoratore persino nel ridurre le "distanze" tra sede di lavoro e residenza. Invece la "politica aziendale" della RAI rivolta al suo personale è non solo insensibile e immorale, è persino illegale, ed ha preteso la "pianificazione" dei permessi. C'è chi ostenta pure, tra le fila dei neo sindacalizzati, che si è fatto un buon lavoro perché la RAI voleva la pianificazione mensile mentre la si è limitata a 15 giorni. Come se chi fruisce della 104 si divertisse a mettere in difficoltà l'azienda o il capetto di turno, cosa totalmente lontana dalla mente di questi colleghi che hanno ben altre preoccupazioni. Se ne hanno la possibilità, questi colleghi normalmente comunicano ai preposti le date di fruizione dei permessi, ma l'imprevisto è sempre dietro l'angolo e nel loro caso le probabilità sono anche maggiori. Questi lavoratori hanno comunque di fatto (e sempre secondo la Legge per fortuna) la possibilità del permesso improvviso. Infatti anche l'ipotesi lo considera, però introdurre una limitazione non solo non prevista o necessaria espone sia l'Azienda a eventuali ricorsi legali, ma soprattutto espone questi lavoratori per certi versi già vulnerabili. Chi avrà la forza e la voglia di intraprendere azioni legali? Ma soprattutto chi "curerà" i singoli lavoratori esposti al loro superiore di turno nei loro singoli uffici, nelle realtà lavorative cosiddette periferiche, lontane da un "controllo" più centrale e più presente, sia dell'Azienda che del Sindacato? È così "tanto necessario accanirsi" e danneggiare questi nostri colleghi? Anche in questo caso, prestando maggiore attenzione al contenuto dell'ipotesi contrattuale, probabilmente ci sentiremmo più disposti ad esprimere nel concreto e apertamente la nostra solidarietà umana ai nostri colleghi, solidarietà da cui sicuramente deriva la nostra opposizione intimamente convinta all'ipotesi contrattuale.

### **4. NUOVE PROFESSIONI: IL MONTATORE E' FONDAMENTALE**

Anche la questione della flessibilità professionale, nata nei tavoli tecnici e lì affrontata, ci dà la cifra della politica aziendale riservata al personale. Tutto ciò di cui si è discusso nei tavoli tecnici si è poi tradotto in ipotetici sviluppi professionali per alcuni lavoratori, tutti da verificare, ma certamente e da subito in una forte penalizzazione per altri lavoratori con l'allontanamento dal processo produttivo di una attività utile ed indispensabile. Si sta parlando dei montatori i quali, seppur tranquillizzati da qualche dirigente o giornalista nei discorsi in ristrette dirette, hanno avuto poi l'amara sorpresa di essere stati estromessi dal lavoro del montaggio ai TG mentre il loro lavoro continua ad esistere ed è contemplato, pertanto continuerà ad essere svolto, però lo faranno altri, un'altra professione, il tecnico, tra l'altro operativamente già abbastanza oberato. Per continuare a fare il loro lavoro di montaggio al TG dovranno necessariamente non più essere montatori bensì tecnici, infatti l'ipotesi prevede la libertà di opzione (montaggio TG: tecnici; montaggio Reti: montatori). Ma, ad esempio, i montatori TD in bacino in prossimità di assunzione saranno assunti come montatori oppure come tecnici? E poi ancora, se i giornalisti sono diventati i titolari remunerati di altre attività (come la scelta delle immagini ed il suo montaggio elettronico) senza però diventarne responsabili evidenziandolo nel loro recente accordo-ponte (14 novembre 2012), se i montatori sono stati estromessi dal ciclo produttivo dei TG, chi sarà veramente la figura operativa e di responsabilità (non remunerata), sarà il tecnico? Alla già presente flessibilità prevista dalle declaratorie professionali del contratto blu quest'ultima soluzione sottoscritta nell'ipotesi contrattuale aggiunge soltanto confusione e congestionamento del processo produttivo non escludendo, paradossalmente, l'aumento di soluzioni in extremis quali appalti di riprese e montaggi dei servizi giornalistici. Forse qualcuno non vede il problema ma il problema è enorme, infatti i montatori hanno appena effettuato uno sciopero appunto in evidente disaccordo con l'ipotesi contrattuale. Come abbiamo più volte affermato, la RAI non si modernizza se si banalizzano le sue più elevate professionalità.

## **5. MAGGIORAZIONI NOTTURNE: IL DISAGIO VA RICONOSCIUTO**

Non è possibile infine non dedicare due parole al taglio della maggiorazione serale. Contrariamente all'impostazione sostenuta da alcuni, ossia che vi sono lavoratori che hanno "accesso" alle maggiorazioni mentre altri no, sosteniamo che le maggiorazioni sono atte al pagamento di un disagio, e, attraverso il loro maggior costo, costituiscono un deterrente all'uso indiscriminato degli orari. Quest'ipotesi invece vorrebbe che lo stesso lavoro da oggi in poi fosse pagato di meno e nel contempo, visto il costo "normale", non esclude ai vari preposti aziendali sparsi nei vari settori e nel territorio di organizzare il lavoro con orari che terminano alle ore 21, applicabile ai laboratori di manutenzione, alle segreterie di produzione, agli uffici scritture ecc. In produzione radio e tv, interne ed esterne, le probabilità di avere d'ora in poi orario 12,25/21 sono molto più alte rispetto a questi altri settori. È bene che i colleghi cosiddetti "esclusi dall'accesso alle maggiorazioni" e concordi al taglio riflettano sul pericolo che anche loro d'ora in poi potranno avere orari disagiati, purtroppo non più pagati; ma soprattutto riflettano sul "regalino" che non più tanto inconsapevolmente stanno contribuendo a confezionare ai loro colleghi della produzione radio e tv. Questa operazione dividerà ulteriormente i lavoratori ed entreranno in gioco lotte tra categorie professionali con potere contrattuale molto diverso tra loro, c'è chi ha addirittura auspicato la divisione contrattuale tra chi lavora in produzione e chi no, come se fosse la pensata più intelligente degli ultimi tempi. Insomma non è possibile farsi distrarre dai divisionismi governati dallo storico quadro dirigente in evidente netta contraddizione ai propositi di compattezza, di sistema e di rilancio aziendale sostenuti dal Direttore Generale.

I lavoratori sono responsabili del loro lavoro, del montaggio, della ripresa, della pratica amministrativa, ecc, ma non sono alla guida e al governo della RAI. È il quadro dirigente il responsabile lautamente pagato per "guidare" la RAI ed è questa sua guida verso decisioni spesso sbagliate, spesso anacronistiche, spesso inadeguate, che segna il loro tempo.

Per fare sviluppo e sistema ci vuole coesione, capacità, scelte coraggiose e responsabili, se si vuole rilanciare la storica e alta capacità di produzione interna ci vogliono le giuste risorse economiche, per il personale e l'ammodernamento tecnologico, ma che non ci potranno mai essere se invece il quadro dirigente decide sempre di spendere in altre direzioni.

Ad esempio spendendo 10 milioni e 700.000 euro in tre anni per Vespa (e ce ne sono diversi di Vespa in RAI) non ci possono più essere risorse economiche a disposizione per i lavoratori e l'ammodernamento tecnologico. Le ingenti somme per le Case di Produzione e per gli appalti (che continuano ad esistere e fatti sotto il naso dei lavoratori e del sindacato anche durante le sottoscrizioni delle promettenti ipotesi contrattuali) non sono affatto frutto di decisioni assunte dai lavoratori, bensì dal quadro dirigente della RAI.

Questa ipotesi contrattuale non ci slancia affatto verso il futuro, ma rischia di contribuire ad accelerare il declino già abbastanza avanzato, che si osserva chiaramente se non ci si limita ad osservare solo il centro della RAI, ma le cosiddette periferie aziendali. Da questa ipotesi contrattuale, se approvata, ne conseguirà una pesante divisione tra lavoratori proprio perché introduce modifiche normative penalizzanti per i lavoratori.

Il fronte dei lavoratori così dilaniato dai particolarismi che questo contratto introduce, non sarà in grado, non tanto di recuperare le penalizzazioni introdotte, quanto di modificare decisamente la politica aziendale: tutto infatti è rimasto come prima e le promesse di rientro degli appalti e collaborazioni, oltre che di ridimensionamento delle Case di Produzione sono già disattese. Con il fronte dei lavoratori ulteriormente diviso non ci sarà la forza per arginare alcunché... e non conosciamo ancora il nuovo piano industriale!

È pur vero che nell'ipotesi contrattuale alcune cose interessanti sono state affrontate e ribadite, ad esempio la valorizzazione del Centro ricerche di Torino, messo all'indice dal precedente piano Masi, ma, come abbiamo detto in premessa, basta osservare le periferie

aziendali, dove il declino è già iniziato da molto tempo: abbandonati a loro stessi senza alcuna attenzione, né del quadro dirigente aziendale, troppo concentrato sul proprio esercizio di potere, né del sindacato nazionale, RSU e lavoratori sono rimasti soli. ...e continuano a leggere sul contratto “...**impegno aziendale al contenimento degli appalti ed al pieno utilizzo delle risorse interne.....**”.

**L'esperienza ci insegna che queste sono solo frasi FORMALI,  
solo fumo negli occhi!**

Al Referendum sul contratto qualsiasi sia la scelta l'importante è che sia veramente consapevole. **Il CONTRATTO COLLETTIVO è un documento SERIO**, che determina la nostra vita in Azienda e, di riflesso (i turnisti, ad esempio, lo sanno benissimo) quella privata. E questo è solo uno degli aspetti di un contratto collettivo.

Partiamo dunque dal fatto che l'ipotesi contrattuale finora raggiunta è **IMMODIFICABILE**, il che ci pone di fronte a 2 possibilità: un **SI** o un **NO**, prendere o lasciare.

**SI se si accetta IN TOTO l'ipotesi contrattuale;**

**NO se non la si accetta, o non se ne accettano alcune parti.**

**Questo ci toccherà affrontare al Referendum sull'ipotesi contrattuale  
IMMODIFICABILE, una scelta, SI o NO.**

- **Coloro che pensano che “vanno aggiustate alcune cose” non devono avere atteggiamenti incoerenti, devono votare NO (in quanto questa ipotesi contrattuale è **IMMODIFICABILE**);**
- **chi vota SI perché crede che “successivamente si potranno aggiustare alcune cose”, sta prendendo in giro se stesso, perché una volta accettata, lo ripetiamo, l'ipotesi è **IMMODIFICABILE**.**
- **Se infine si è convinti che questo sia il risultato migliore che si potesse ottenere allora il voto non può che essere SI.**

Noi del SILAR decidiamo e scegliamo di esprimere **NO** a quest'ipotesi contrattuale, pensiamo che i lavoratori siano così capaci, oltre che di dividersi, **anche di unirsi** e così come hanno rispedito al mittente il piano Masi che prevedeva la chiusura ed esternalizzazioni di attività, i lavoratori **spendendo meno energie possono rispedito al mittente anche le modifiche normative che peggiorano le loro condizioni e nel contempo ottenere, all'insegna della solidarietà, una vera equa distribuzione dei contenutissimi aumenti economici.**

Non vogliamo peggiorare le nostre condizioni normative, oltretutto per 50 euro di aumento! Poi con molta e molta attenzione, considerato che questa ipotesi allunga di 1 anno la sua naturale scadenza, è possibile proseguire la vera discussione sulle figure professionali e la redistribuzione del reddito, discussione tra l'altro già avvenuta nei tavoli tecnici.

Se però dovesse passare il **SI** occorrerà allora un maggior impegno per riunificare i lavoratori i quali hanno già dimostrato, purtroppo, di rispondere bene alla politica divisionistica mossa da un quadro dirigente che persiste nella sua inadeguata conduzione di spesa, di politica aziendale e di politica verso il personale palesemente contraria ai propositi di compattezza, di sistema e di rilancio aziendale sostenuti dal Direttore Generale,