

OGGETTO: VERTENZA EX AUSILIARI DI STUDIO

A seguito dell'assemblea tenutasi con gli (ex) Ausiliari di ripresa, ora inquadrati nella nuova figura professionale dello Specializzato della produzione, la RSU rileva quanto segue:

- il percorso sindacale di responsabile disponibilità fatto in questi anni riguardo all'indispensabile necessità aziendale di utilizzo degli Ausiliari in altre mansioni (come da documenti allegati) non ha ancora prodotto alcun beneficio ai lavoratori;
- sono emerse evidenti differenze di trattamento rispetto ad altri Centri di produzione, quindi anche la beffa;
- non è accettabile fingere di risolvere la questione semplicemente accorpendo gli ausiliari e gli specializzati di studio, infatti risulterebbe un'interpretazione arbitraria della figura in quanto non tutte le figure previste sono confluite nello Specializzato della produzione

Vogliamo ricordare che l'operazione comprendeva:

- A) un periodo di formazione professionale con formatori adeguati;
- B) un periodo di sperimentazione e conseguente valutazione delle ricadute e della funzionalità in produzione, il tutto con la presenza e verifica del sindacato.
- C) Ricadute economiche.

Il progetto presentato dalla dirigenza milanese a suo tempo risultava troppo generico e distante dalle proposte formulate dalla RSU (come si può rilevare dalla documentazione allegata) ma comunque è stato superato dal successivo rinnovo del contratto.

Considerando quanto detto rivendichiamo:

- il passaggio immediato di tutti gli ex Ausiliari al livello superiore;
- il ripristino del percorso formativo;
- apertura di un tavolo locale per verificare livelli e specifiche mansioni della figura dello Specializzato della Produzione relativamente all'insediamento milanese.

Nonostante l'estrema disponibilità dei lavoratori e della RSU data in questi anni per contribuire responsabilmente a ricercare soluzioni atte a superare le evidenti difficoltà aziendali, nonostante l'aver riproposto recentemente il problema ad oggi ci sentiamo presi in giro.

Vi comunichiamo pertanto che ci atterremo strettamente a quanto previsto dal CCNL (es. impossibilità nello svolgere mansioni già dello Specializzato di Studio da parte degli ex Ausiliari che non hanno effettuato il percorso formativo).

Vi comunichiamo inoltre che in assenza di una Vostra convocazione sull'argomento saremo costretti ad intraprendere iniziative di lotta.

Milano, 11 aprile 2003

RSU RAI MILANO

Milano, aprile 2003

VERTENZA EX AUSILIARI DI STUDIO

Cominciamo da come erano le tre figure distinte:

AUSILIARIO (OPERAIO QUALIFICATO)

1° livello (cl. 8)

Ausiliario che con almeno 4 anni di permanenza al 2° livello compie lavori ed operazioni per l'esecuzione dei quali occorre il possesso di capacità tecnico-pratiche acquisite mediante proficuo tirocinio quali ad esempio l'esercizio del carrello comune, l'attività di custode autista, ecc.

Esegue lavori d'ausilio nell'ambito della struttura cui è assegnato.

2° livello (cl. 9)

Compie lavori di ausilio ed operazioni che richiedono il possesso di semplici capacità pratiche e generiche conoscenze comunque acquisite.

3° livello (cl. 10)

Manovale dopo 6 mesi di effettivo servizio

specializzato di studio

Installa i microfoni fissi ed orienta quelli mobili seguendo le posizioni degli esecutori nel corso delle riprese in interno ed in esterno secondo le istruzioni ricevute in cuffia.

Provvede alla manutenzione di esercizio dei microfoni e degli accessori.

Sposta il carrello dolly con telecamera durante le prove e le riprese in interno ed in esterno ed esegue le operazioni accessorie di esercizio (allacciamenti, montaggio su trabattelli, ecc.).

Svolge lavori connessi all'attività di ripresa quali ad esempio posizionamento cartelli, avviamento del rullo per la titolazione, inserimento dei testi nell'"autocue", ecc.

NOTA A VERBALE

Lo specializzato di studio che, svolgendo l'intera gamma delle attività previste nella declaratoria, sia adibito con continuità di prestazioni, in produzioni in diretta di notevole complessità ai seguenti compiti:

- sistemazione e spostamento microfoni durante prove e riprese in interno ed in esterno, in coerenza con le esigenze di illuminazione delle scene ed operando, in corso di ripresa, in modo che la sorgente sonora sia sempre a fuoco (secondo le indicazioni della regia o del tecnico audio);*
- esecuzione dei collegamenti dei microfoni con controllo audio; è inquadrato nella classe 5 dopo 4 anni di effettivo svolgimento della mansione al 1° livello.*

SPECIALIZZATO DI RIPRESA

- Effettua l'installazione, l'esercizio e la manutenzione delle apparecchiature di ripresa e di registrazione, (es. corpi illuminanti, generatori di energia elettrica, impianti ed apparecchiature di ripresa sonora), nonché delle apparecchiature portatili per riprese audio semplici.
- In relazione all'utilizzo di particolari mezzi di ripresa video-audio può essere adibito all'esercizio di apparecchiature portatili per visioni e riversamenti.
- In relazione all'effettuazione dei suoi compiti, è tenuto alla guida dei automezzi sociali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che compete allo specializzato di ripresa anche l'esercizio di apparecchiature di registrazione audio portatili per riprese semplici.

NOTE (NELL'ACCORDO CONTRATTUALE 18/12/91) CODE CONTRATTUALI

- Le modifiche tecnologiche intervenute nel campo della ripresa televisiva pongono sempre più in evidenza la necessità di un ripensamento della figura professionale dello specializzato di ripresa che opera presso le Testate giornalistiche nazionali.
- Considerata la complessità del problema, che richiede una soluzione di ampio respiro, Azienda ed Organizzazioni Sindacali convengono di affrontare prioritariamente il tema in sede di Osservatorio Nazionale riservandosi, in via del tutto eccezionale, la possibilità, qualora in tale sede venga ipotizzata una soluzione operativa, di affrontare tutta la problematica di uno specifico incontri sindacale, ancor prima della scadenza contrattuale.

Le tre figure precedenti confluiscono nello:

SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

Lo specializzato della produzione, in possesso di idoneo titolo di studio della scuola dell'obbligo e di attestato di qualificazione professionale, effettua, in relazione al livello di competenza, l'installazione l'esercizio e la manutenzione dei corpi illuminanti e dei relativi apparati tecnici, anche tecnologicamente avanzati ed innovativi, per la generazione e diffusione dell'illuminazione nonché degli impianti ed apparecchiature, comprese quelle portatili, di ripresa e diffusione sonora. Installa, inoltre, opere fisse e/o mobili durante le prove e le riprese. Nell'espletamento dei propri compiti opera su tutti gli impianti e le apparecchiature in possesso dell'Azienda; svolge anche tutte le attività strumentali all'esercizio della propria mansione che si rendano necessarie sia in interno che in esterno e conduce gli automezzi aziendali adibiti alla produzione.

I CCNL del 1990 e del 1995 portavano i seguenti:

CHIARIMENTI A VERBALE ALLE FIGURE PROFESSIONALI

1. Le parti convengono per tutte le figure professionali concordate o da concordare l'assegnazione ai vari livelli non esime i lavoratori dallo svolgimento dei compiti dei livelli inferiori di inquadramento.
2. Durante l'esercizio della propria attività il lavoratore è tenuto, nell'adempimento della propria mansione, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa. Per "compiti accessori e strumentali" si intendono quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente rispetto alla mansione stessa (ad esempio: dattiloscrittura dei propri elaborati per impiegati di concetto, trasporto e custodia di materiali e delle apparecchiature di dotazione, utilizzo delle apparecchiature di supporto alla propria attività, ecc.).
3. Il passaggio da un livello ad un altro nella linea di progressione di carriera degli operai è subordinato, per consentire l'affinamento dei contenuti professionali delle singole mansioni, a un periodo di effettivo esercizio della mansione ai vari livelli che viene così definito:

AUSILIARI

6 MESI PER IL PASSAGGIO DAL 4° AL 3° LIVELLO

6 MESI PER IL PASSAGGIO DAL 3° AL 2° LIVELLO

OPERAI SPECIALIZZATI

DAL 3° AL 2° LIVELLO: 30 MESI

DAL 2° AL 1° LIVELLO: 4 ANNI

Questa puntualizzazione non si trova nel contratto del 2000 ma, siccome manca l'intera parte delle figure professionali e vengono riportate solo quelle modificate, non è chiaro se in questo caso vale la

regola "tutto ciò che non è riportato è perché non è stato modificato quindi fa riferimento al contratto precedente, ovviamente perché manca la stampa dell'intero contratto nuovo: in sintesi, il discorso è molto ambiguo.

Contratto del 95, avvio delle sperimentazioni

MODELLI ORGANIZZATIVI - PRODUTTIVI

L'esigenza di ottimizzare le risorse presenti in Azienda postula la rivisitazione degli attuali modelli organizzativi-produttivi e dei contenuti delle figure professionali nell'ottica della valorizzazione della professionalità dei lavoratori nell'ambito del processo di revisione tendente a risultati di competitività sul piano dei costi, tramite l'introduzione di criteri di flessibilità nell'utilizzo del personale ed il pieno impiego delle risorse disponibili.

Tale processo è parte integrante ed imprescindibile della rinnovazione contrattuale e, in quanto tale, deve procedere con rapidità e senza soluzione di continuità.

Definita la normativa in tema di orari di lavoro si rende indispensabile mettere a punto le altre flessibilità che, attraverso la ridefinizione dei modelli produttivi, consentono il pieno raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa.

A tali effetti, nel ribadire la necessità di un confronto che pervenga a risultati in tempi rapidi, si delibera il seguente percorso:

- entro il 30 aprile p.v.: definizione dei modelli produttivi relativi al personale che opera negli Studi e nelle Riprese esterne (Sedi e Centri di Produzione), contestualmente, verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;

- **entro il 30 giugno p.v.: definizione dei modelli organizzativi relativi al personale la cui attività è direttamente connessa al processo produttivo, al personale c.d. di Alta Frequenza, di manutenzione, dell'area "quadri", amministrativa, informatica, tecnica e del personale tutto; contestualmente verranno rivisti i contenuti delle figure professionali interessate;**

Definito ciascun modello produttivo - organizzativo e le conseguenti modalità di esercizio delle attività, verranno avviati, laddove necessario, i relativi percorsi formativi e la sperimentazione dei nuovi modelli per verificarne la validità ai fini della produttività aziendale e della professionalità dei lavoratori.

Al termine della sperimentazione, le parti si incontreranno per una valutazione complessiva dei risultati ottenuti e per procedere alla riclassificazione del personale, la cui validità avrà effetto dal primo ottobre 1996.

Durante gli incontri saranno anche affrontati e definiti i problemi relativi alla omogeneizzazione dei trattamenti, sempreché funzionali ai nuovi modelli.

Roma, 5 aprile 1995

NOTE A VERBALE CONTRATTO 2000

(ci sono solo le classificazioni generali degli operai specializzati) si introduce il concetto della formazione continua nei criteri di sviluppo professionale.

Nota a Verbale

1. *L'operaio altamente specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione nella livello 7. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio nella livello 6 e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato nella livello 5.*

2. *L'operaio specializzato è inquadrato all'atto dell'assunzione nella livello 8. Dopo 30 mesi di effettivo svolgimento della mansione consegue il passaggio nella livello 7 e dopo ulteriori 4 anni di effettivo svolgimento della mansione viene inquadrato nella livello 6.*

3. *Il Capo operaio specializzato della produzione che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi, e complessi per produzioni di notevole rilievo è inquadrato a livello 3 dopo almeno 3 anni di permanenza a livello 4.*

Dichiarazione a verbale le Parti si danno atto che, fatta eccezione per i nuovi profili professionali aggiornati nel presente accordo, i profili indicati a titolo esemplificativo si intendono riferiti alle declaratorie generali normalizzate di ciascuna figura professionale riportati nell'appendice del CCL 9 maggio 1990.

..
..

CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

1. Le conoscenze e le capacità p r o f e s s i o n a l i costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività dell'Azienda. Pertanto la stessa si impegna a valorizzare e sviluppare le conoscenze e le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive, tenendo anche conto dell'evoluzione tecnologica che caratterizza in maniera incisiva l'intero compatto di riferimento.

Pertanto, la formazione continua del personale

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle conoscenze professionali;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle trasformazioni connesse all'evoluzione delle competenze professionali; concorre allo sviluppo professionale;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

A tali fini, l'Azienda si impegna, in particolare, nella fase dello sviluppo professionale in cui è richiesta l'intercambiabilità in mansioni omogenee allo stesso processo produttivo, ad avviare sistematiche iniziative di formazione; mentre, nella fase dello sviluppo professionale caratterizzata dall'acquisizione di competenze specialistiche o gestionali, la formazione verrà erogata in modo mirato.

2. Lo sviluppo professionale, in connessione con la valutazione professionale, concorre alla progressione di carriera del personale e si realizza tramite:

- **una formazione adeguata;**
- **l'esperienza pratica del lavoro;**
- **la mobilità su diverse posizioni di lavoro;**
- **l'acquisizione di competenze di tipo specialistico al più alto livello del profilo professionale;**

- lo svolgimento dei ruoli di tipo combinatorio, ovvero di mansioni eterogenee ed aggiuntive rispetto all'inquadramento professionale di appartenenza.

3. Vengono individuati, a titolo esemplificativo, idonei elementi di valutazione professionale del personale:

- competenza professionale;
- precedenti professionali;
- padronanza del ruolo;
- attitudini e potenzialità professionali;
- livello delle prestazioni.

I contenuti vengono individuati a livello di Divisione/Società in relazione alle specifiche aree professionali, alla organizzazione perseguire. del lavoro, agli obiettivi strategici da perseguire

Chiarimento a verbale

Le OO.SS. stipulanti riceveranno a livello di Divisione/Società comunicazione circa gli indirizzi, i principi ed i criteri adottati per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso. Il lavoratore viene informato periodicamente nel merito della valutazione professionale, formulata dall'Azienda nei suoi confronti, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione.

Infatti le specifiche classificazioni riguardano solo poche figure, il progetto complessivo e le eventuali sperimentazioni sono rimandate al termine di maggio 2003 come si evince da quanto segue:

Accordo del 18 luglio 2002:

CLASSIFICAZIONE

Viene applicato l'iter di carriera del diplomato a tutti i profili professionali la cui declaratoria prevede, come requisito, il possesso del diploma di scuola media superiore. Tale applicazione verrà effettuata in coerenza con le previsioni del CCL 8 giugno 2000 (che non prevede l'automatismo a livello 3 laddove tale livello rappresenti quello apicale per il profilo professionale).

Viene istituito un regime transitorio che prevede l'assegnazione del livello superiore al personale che ha iniziato il periodo di c.d. comparto contrattuale previsto dal precedente CCL del 6.4.1995 prima dell'8.6.2000;; si conviene che è parte integrante di tale regime transitorio anche il «comparto» di 4 anni e 6 mesi previsto dal CCL 8/6/2000 per la promozione del personale impiegatizio dal livello 5 al livello 4.

Impiegati di livello 3

Entro il 31 dicembre 2002 verranno esaminate dall'Azienda, ai fini di un'eventuale promozione al livello 1, le posizioni di tutti gli impiegati inquadrati al livello 3 che fruiscono dell'indennità del 25%.

La verifica verrà effettuata in base ad un'analisi del «curriculum», del ruolo e delle competenze professionali, attraverso uno strumento di rilevazione (per esempio schede e/o questionari di valutazione e di autovalutazione) che l'Azienda predisporrà e sottoporrà all'attenzione delle organizzazioni sindacali entro il 15/9/2002.

Le OO.SS. parteciperanno, con funzioni di controllo, alle valutazioni di cui sopra. A decorrere dal 1° gennaio 2003 si procederà alla promozione degli impiegati in possesso dei relativi requisiti.

Inoltre per gli interessati è prevista la valutazione del potenziale e delle attitudini professionali che proseguirà nel corso del 2003 e sarà finalizzata ad acquisire maggiori elementi cognitivi, anche nell'ottica dello sviluppo professionale.

Le risultanze della verifica di cui sopra, nonché della valutazione del potenziale e delle attitudini professionali costituiranno elemento di rilevazione dei fabbisogni formativi degli interessati.

Capo operaio

In ottemperanza alle previsioni del CCL 8 giugno 2000, l'Azienda provvederà, entro il

meze di dicembre 2002, ad individuare i capi operai che abbiano maturato una consolidata e comprovata esperienza su apparati tecnologici innovativi e/o complessi. A partire dal gennaio del 2003 verranno inquadrati al livello 3 i capi operai in possesso dei predetti requisiti e che abbiano almeno tre anni di permanenza al livello 4.

Impiegati di livello 8

Per quanto attiene, infine, l'applicazione dell'impegno contrattuale relativo all'inquadramento degli impiegati di livello 8 al livello 6 si conviene che verranno promossi al livello 6, entro ottobre 2002, gli impiegati di liv.8 assunti a tempo indeterminato fino al giugno del 2001, ed entro marzo del 2003 verranno inquadrati al livello 6 gli impiegati assunti a t.i. successivamente.

Dal 1° aprile al 31 dicembre 2003, agli impiegati assunti non come diplomati o laureati verra` ancora assegnato il livello 8. Dal 1° gennaio 2004 gli interessati verranno inquadrati al livello 6 e. da tale data, tutte le assunzioni verranno effettuate a tale livello.

A decorrere dal primo ottobre 2002 e con cadenza almeno quindicinale, le parti avvieranno un confronto al fine di verificare i contenuti dei profili professionali, in relazione alle variazioni delle modalità di lavoro dovute alle nuove aree di attività, alle innovazioni tecnologiche ed ai mutamenti dei contesti organizzativi e produttivi.

Entro il 31 maggio 2003 le parti redigeranno un progetto complessivo delle eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema di classificazione e delle conseguenti ricadute sotto il profilo economico e normativo nonche` sui modelli produttivi, da realizzare in occasione del rinnovo contrattuale.

Nel corso del confronto le parti valuteranno la possibilita` di avviare specifiche sperimentazioni che le risultanze degli incontri rendessero opportune o necessarie, stabilendo, volta per volta, termini e durata di tali sperimentazioni.

Nel caso di disaccordo tra le parti in materia di inquadramento, valutazione dei ruoli e/o di mansioni e qualificazioni professionali potrà essere valutato il ricorso a strumenti di rilevazione analoghi a quelli che verranno predisposti per l'analisi riguardante le posizioni degli impiegati di livello 3 (v. sopra)

Parallelamente, e con le stesse cadenze temporali, verra` vagliato anche lo stato di applicazione della nuova indennità mancata limitazione orario di lavoro per proporre un assetto definitivo - sia con riferimento ai beneficiari che all'eventuale connessione con precedenti istituti normativi applicati nello stesso ambito di attività - che verrà discusso in occasione del rinnovo contrattuale.

In tale sede le parti si impegnano fin d'ora ad esaminare con particolare attenzione le situazioni poste, già da tempo, dal sindacato all'attenzione dell'Azienda: