

## **EFFETTI DELLA LEGGE n.92/2012 (*legge Fornero*) IN RAI**

La cosiddetta riforma del lavoro apre anche una serie di questioni sul mercato del lavoro e sui diritti collettivi ed individuali in Rai.

Questo testo è una prima lettura, anche se non esaustiva, per dare un indirizzo ai lavoratori della Rai, soprattutto alle molte maestranze impiegate a tempo determinato (o contratti atipici) che in questi giorni stanno terminando il contratto o attendono il rinnovo.

### **MERCATO DEL LAVORO:**

la nuova norma tocca una serie di contratti utilizzati frequentemente in Rai e produce effetti evidenti sull'Accordo del 29 luglio 2011 in relazione a:

- bacini TD (compresi ex somministrati)
- forme contrattuali citate nell'accordo (partite iva e collaborazioni)
- apprendistato professionalizzante ancora non completamente normato dall'accordo.

### ***Tempo Determinato***

- I. ***Causali del contratto a T.D. (requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo):*** sino ad oggi previste dai contratti e dalle norme, con la nuova legge per il primo contratto, non superiore ai 12 mesi, su una platea del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, non saranno necessarie.
- II. ***Periodo di stacco tra i contratti:*** i periodi di stacco tra un contratto TD e quello successivo, (vale anche per le somministrazioni), diventano di 60 giorni (per i contratti inferiori ai 6 mesi) e di 90 giorni (per i contratti superiori ai 6 mesi). Prevista dalla legge una deroga, da 60 a 20 giorni e da 90 a 30 giorni, che l'azienda deve (in un processo organizzativo ben determinato) definire con le Organizzazioni Sindacali all'interno del Contratto Collettivo di Lavoro.
- III. ***36 mesi:*** ai fini del computo massimo dei 36 mesi, periodo che da diritto all'assunzione a tempo indeterminato, si computano anche forme contrattuali diverse aventi ad oggetto mansioni equivalenti: tempo determinato e somministrazione con la stessa azienda.

***Apprendistato:*** prevista una durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi e la quota della conferma dei contratti (che l'azienda deve trasformare in tempo indeterminato) per poter proseguire l'utilizzazione dell'apprendistato scende dal 75% al 50% (in Rai l'Accordo aveva previsto una percentuale dell'80%).

***Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa:*** per essere riconosciuto come tale deve avere ben identificato, progetto, autonomia e non deve avere compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. Il compenso non potrà essere inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi di lavoro applicati nei medesimi settori ai lavoratori subordinati con mansioni equiparate.

**Partita Iva: sono stati introdotti criteri restrittivi per la presunzione di rapporto di lavoro subordinato.**

La Partita IVA deve avere specifiche caratteristiche economiche e professionali (anche iscrizione all'albo) e di durata, altrimenti potrebbe connotarsi come collaborazione coordinata e continuativa con quanto ne consegue (vedi sopra). In caso di vertenza, visti i complessi criteri, ogni caso va valutato accuratamente.

**Articolo 18 (reintegro per licenziamento senza giusta causa): rispetto all'originale legge 300 (Statuto dei Lavoratori) la nuova norma riduce la piena efficacia ai soli casi di licenziamento per motivi discriminatori.** E' invece lasciata al giudice, secondo una complessa modulazione stabilita nella nuova norma, decidere nei casi di licenziamento per motivi economici o disciplinari il reintegro o l'indennizzo. Va precisato che nel licenziamento disciplinare una diversa regolamentazione istituita nei Contratti Nazionali di Lavoro può deciderne il reintegro (ripristino della vecchia efficacia come ex art. 18 L. 300/70).

**Enpals, indennità di disoccupazione con requisiti ridotti:** viene sostituita dall'Aspi (Assicurazione sociale per l'Impiego), la nuova regolamentazione parte dal 2013, viene abrogato l'articolo relativo alla distinzione tra personale artistico e non artistico (tutti i lavoratori subordinati ne avranno diritto), cambiano i tempi di maturazione del diritto alla disoccupazione (da 78 giornate a 13 settimane).

Questa è una prima elaborazione della legge n.92/2012 (*legge Fornero*) per dare una prima informativa ai lavoratori che in queste ore rischiano di subire altrimenti le determinazioni dell'azienda. La nostra informativa non è esaustiva anche perché la norma tocca diversi aspetti: mercato del lavoro, licenziamenti, ammortizzatori sociali che nella loro articolazione producono un'evoluzione radicale (e in alcuni casi una involuzione) del diritto del lavoro che ha la necessità di essere meglio compreso prima di definire un preciso percorso sindacale.

#### **Da qui alcuni ragionamenti:**

- 1) I lavoratori (collaborazioni, partita iva) prima di accettare conciliazioni che presuppongono la rinuncia al pregresso con il reimpiego con forma contrattuale diversa dovrebbero chiedere un consulto alle organizzazioni sindacali.
- 2) La regolamentazione dei TD, strutturata in Rai anche attraverso l'Accordo del 29 luglio 2011, con le modifiche intercorse ha la necessità di essere aggiornata soprattutto per l'allungamento dei tempi di stacco tra un contratto e l'altro che la legge introduce. Tale aggiornamento può essere effettuato nell'ambito del rinnovo contrattuale e volendo in tempi brevissimi.

Va da se che in tal caso alcuni mancati perfezionamenti dell'Accordo di luglio 2011, relativi all'esigibilità del part time, alla tempistica di stabilizzazione per le categorie protette e gli ex somministrati, alla esigenza della contrattazione territoriale e di "settore" per l'accelerazione dei tempi di stabilizzazione debbono trovare risposte concrete.

- 3) L'Apprendistato e più in generale la regolamentazione del mercato del lavoro possono, sempre nel rinnovo contrattuale, trovare i necessari spazi di discussione per essere definiti e utilizzati in un'ottica di trasparenza e di rispetto della normativa.
- 4) L'articolo 18, relativamente al licenziamento senza giusta causa per motivi disciplinari, può trovare nella definizione contrattuale il ripristino del reintegro superando la possibilità, da parte del giudice, di decidere per l'indennizzo.

Da questa breve lista si desume che, ancora una volta, solo la volontà aziendale di rinnovare il contratto e di aprire ad un corretto confronto con le OO.SS. può mettere la Rai nella condizione di utilizzare al meglio le proprie risorse e garantire ai lavoratori il riconoscimento salariale ed i diritti.

**Slc Cgil, Fistel Cisl, Snater non danno un giudizio di dettaglio sulla norma, una valutazione è già stata espressa singolarmente dalle organizzazioni confederali e non, nell'ambito della discussione tra Governo e parti sociali.**

**Va detto comunque che l'impianto realizzato dalla nuova legge peggiora le condizioni collettive e soggettive dei lavoratori, esempio lampante è lo SCARDINAMENTO della tutela dell'articolo 18 per i licenziamenti senza giusta causa.**

**L'aumento temporale dei periodi di stacco tra successivi contratti a T.D., introdotto a maggior tutela dei precari dalla legge Fornero , in Rai condiziona la gestione dell'Accordo di Bacino.**

**Va precisato che la legge lascia alla contrattazione tra azienda e sindacato, nell'ambito del Contratto Collettivo di Lavoro, la possibilità di stabilire nuovi termini (da 60 a 20, da 90 a 30 giorni). Nello specifico le possibili deroghe, se introdotte per una reale tutela dei lavoratori Rai, debbono trovare elementi di equilibrio con il perfezionamento dell'Accordo di Luglio 2011 (esigibilità del part time, somministrazione, collocamento obbligatorio, incremento della durata minima dei contratti), quindi senza destrutturare gli elementi di garanzia per rincorrere le sole esigenze organizzative della Rai.**

**Slc Cgil, Fistel Cisl, Snater (come espresso nella rivendicazione contrattuale di marzo 2012), ritengono necessario contrattare elementi di flessibilità senza intaccare la certezza del diritto, ridurre i costi senza rinunciare al giusto incremento salariale.**

**La Rai può aprire la discussione o decidere di proseguire nell'azione unilaterale.**

**Nel secondo caso le scriventi OO.SS. valuteranno quali iniziative sviluppare e mettere in campo a tutela dei lavoratori.**

**Le Segreterie Nazionali  
SLC-CGIL, Fistel-CISL,SNATER**

Roma,9 Luglio 2012

SLC-CGIL Tel. 06-42048204 Fax 06-4824325 e-mail [segreteria.nazionale@slc.cgil.it](mailto:segreteria.nazionale@slc.cgil.it)  
FISTel-CISL Tel. 06-492171 Fax 06-4457330 e-mail [federazione.fistel@cisl.it](mailto:federazione.fistel@cisl.it)  
S.N.A.TE.R. Tel. 063720095/6 Fax 0637514885 e-mail [rai@snater.it](mailto:rai@snater.it)