

**Segreteria Nazionale Radiotelevisioni**

Roma, 10 ottobre 2018

## Emergenza Lavoro: Incontro con l'Azienda

Il 10 ottobre lo Snater ha incontrato la Rai per discutere delle ricadute che il "decreto dignità" ha sull'attuale platea dei Lavoratori con contratto a Tempo Determinato e più in generale sulle politiche attive di assunzione del personale.

L'azienda ha comunicato al Sindacato l'attuale composizione numerica dei Lavoratori a T.D.. Dalla fotografia emerge che in Rai ci sono ancora 256 Lavoratori nel Bacino T.D., le cui assunzioni erano previste a marzo 2019, e che la Rai, per rispettare le regole della nuova normativa, sta procedendo ad assumere a Tempo Indeterminato entro novembre 2018.

Ci sono poi 10 neo Lavoratori a T.D. provenienti per lo più dal Collocamento Obbligatorio assunti dopo l'entrata in vigore del "decreto dignità" (agosto 2018) i quali seguiranno le regole della nuova normativa che ne prevede l'utilizzo per un massimo 12 mesi. Per questi Lavoratori il Sindacato si batterà affinché vengano assunti alla scadenza dei contratti.

Infine, ci sono:

- 99 Lavoratori "ex-Atipici" assimilati al Bacino T.D. di cui:
  - o 31 che hanno già maturato 24 mesi di utilizzo
  - o 68 che non hanno ancora maturato 24 mesi di utilizzo
- 168 Lavoratori a T.D. fuori Bacino provenienti per lo più dal collocamento obbligatorio di cui:
  - o 154 che hanno già maturato 24 mesi di utilizzo
  - o 14 che non hanno ancora maturato 24 mesi di utilizzo

Durante la trattativa si è avanzata l'ipotesi:

- per tutti coloro che hanno già maturato i 24 mesi di utilizzo, prorogare i contratti fino a gennaio 2019 per poi convertirli a Tempo Indeterminato
- per tutti coloro che non hanno ancora maturato 24 mesi di utilizzo, prorogare i contratti sino a concorrenza dei 24 mesi per poi convertirli a Tempo Indeterminato.

**Sempre sul tema del lavoro in Rai il Sindacato ha chiesto un nuovo accordo sul lavoro "atipico" che porti a compimento il processo di emersione del lavoro assimilabile a quello subordinato che negli anni passati è rimasto incompiuto. Questo per non mettere in competizione i Lavoratori "interni" con quelli "esterni" e per dare a questi ultimi tutele ad oggi ancora non possedute (maternità, ferie, permessi, ecc...).**

**L'Azienda, pur in un quadro di bilancio 2019 economico e numerico tra uscite ed entrate di organico complicato, ha dato la propria disponibilità a ragionare.**

Si è affrontato inoltre il tema dell'impatto che l'**incentivazione all'esodo** avrà sull'organico e sulla capacità produttiva dell'Azienda.

**Lo Snater ha ribadito la necessità di arrivare ad un accordo che evidenzi e risolva le emergenze sul territorio, Sedi Regionali e Centri di Produzione, per evitare il ricorso agli appalti o la contrazione del prodotto.**

Il Sindacato ha chiesto all'Azienda una **mappatura dettagliata delle uscite** previste entro dicembre 2018 e la proiezione della collocazione delle nuove risorse già selezionate, risorse che lo Snater considera insufficienti per il corretto ripristino del personale necessario a svolgere il compito affidato dal "contratto di servizio pubblico radiotelevisivo".

**Pertanto, lo Snater ha chiesto nuove selezioni, per tutte le figure professionali, che tengano conto delle carenze di organico su tutto il territorio nazionale.**

Sono di questi giorni iniziative di mobilitazione a Roma e Milano che chiedono il ripristino e il rispetto delle professionalità e prospettive certe di mantenimento e rilancio della produzione dei CPTV.

Il confronto proseguirà, con i dati richiesti dal Sindacato, nelle prossime settimane.

La Segreteria Nazionale Snater