

Segreteria Nazionale Radiotelevisioni

Roma, 13 dicembre 2018

Accordo su Premio di Risultato e Politiche Attive

Nelle prime ore del 13 dicembre 2018 lo SNATER unitamente al Coordinamento Nazionale RSU ha raggiunto un accordo in materia del ripristino degli organici "Politiche Attive" e un accordo ponte per la ridefinizione del "Premio di Risultato".

In merito alle "Politiche Attive" l'accordo prevede:

- l'istituzione di uno specifico organismo Azienda/Sindacato con funzione di "Osservatorio sull'organico" che valuterà le effettive esigenze di personale in termini di numeri, profili professionali e localizzazione, nonché il ripristino delle posizioni apicali;
- un consistente ripristino di organico, fortemente ridotto a causa della recente incentivazione all'esodo, aggiungendo alle iniziative selettive già in corso ulteriori selezioni per tutti i profili professionali della produzione necessari a salvaguardare l'attuale funzionalità produttiva dell'Azienda anche in modo geolocalizzato sia nelle Sedi Regionali che nei Centri di Produzione;
- il ripristino delle posizioni apicali funzionali a salvaguardare il livello produttivo. In particolare, ai lavoratori ai quali è stato affidato il ruolo di "facente funzione" entro il 30 settembre 2018 (prima dell'incentivazione all'esodo) il passaggio al livello superiore avverrà nel primo semestre 2019. Le posizioni dei lavoratori a cui il ruolo di "facente funzione" è stato affidato successivamente al 30 settembre 2018 verranno valutate entro la fine del 2019 nell'ambito dell'"Osservatorio sull'organico";
- un'iniziativa selettiva riservata al personale già utilizzato dall'Azienda con contratti di lavoro autonomo, che abbiano determinati requisiti, volta ad individuare risorse da inserire su un percorso di assunzione a tempo indeterminato a partire dal luglio 2019 fino al 2023 in diversi profili professionali;
- con l'obiettivo di ridurre il ricorso al lavoro autonomo, la definizione di un limite di compenso al di sotto del quale l'Azienda non potrà procedere alla stipula di contratti di lavoro autonomo per lo svolgimento di attività riconducibili ai profili professionali disciplinati dal CCL.

L'Azienda ha poi consegnato al Sindacato una lettera, parte integrante dell'accordo, in cui garantisce le tutele dell'art. 18 ante "Jobs Act" per tutti i lavoratori che alla data del 7 marzo 2015 risultavano inseriti nel Bacino T.D. o erano assunti con contratto di apprendistato.

In merito al “Premio di Risultato” l’accordo, in via provvisoria per il 2018, prevede che:

- il valore teorico del Premio di Risultato è pari a 1.450,00 € lordi riferiti al liv. 4;
- un valore positivo del Risultato dell’esercizio del prospetto di Conto Economico consolidato, inclusi i costi dei premi di risultato, sia la condizione per erogare il PdR (superando così il vecchio parametro della previsione del MOL);
- qualora il Risultato dell’esercizio non sia sufficiente a coprire i costi complessivi dei Premi di Risultato, il PdR sarà adeguatamente riproporzionato (superando così il vecchio meccanismo di erogazione ON/OFF);
- il Premio di Risultato sarà erogato ad ottobre mentre il Premio di Produzione (invariato) sarà erogato ad Aprile;
- al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi il PdR sarà soggetto al trattamento fiscale agevolato e, in questo caso, solo dopo l’attivazione del “Piano di Welfare”, sarà facoltà dei lavoratori chiedere la conversione del 50% o del 100% delle somme corrispondenti al PdR, in beni e servizi inclusi nel Piano Welfare, ottenendo una maggiorazione del valore di Welfare rispettivamente dell’8% o del 12%;
- ad aprile, solo per il 2019, l’Azienda metterà a disposizione, per i Dipendenti in servizio al 1° gennaio 2019, beni e servizi pari ad un valore di 250,00 € a titolo di “fringe benefit”;
- per il personale a Tempo Determinato impegnato per almeno 6 mesi nell’anno precedente sarà erogata a ottobre una somma di 725,00 € lordi a condizione che il PdR per il personale a Tempo Indeterminato sia erogato per intero;
- l’Azienda si impegnerà ad omogeneizzare i presupposti per l’erogazione dei Premi di Risultato per le varie categorie dei dipendenti entro settembre 2019; se ciò non avvenisse i “fringe benefit” di cui sopra saranno resi strutturali e sarà ripristinato il “vecchio” Premio di risultato;

Lo Snater apprezzando il risultato raggiunto, che segna l’inizio di un percorso di superamento delle vecchie modalità di erogazione del PdR, si riserva di valutarne la tenuta complessiva alla prova dei fatti, anche in relazione all’omogeneizzazione con i Premi di Risultato dei Giornalisti e dei Dirigenti, nella verifica prevista per settembre 2019.

Lo Snater è invece soddisfatto per aver finalmente ridato a tutti i lavoratori, con “promessa” di assunzione prima del 7 marzo 2015, quelle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori che erano state sottratte dal “Jobs Act” ed è altresì soddisfatto per aver riportato in equilibrio i numeri dell’organico, che erano stati pesantemente intaccati dalla recente incentivazione all’esodo, in mancanza dei quali sarebbe stata a rischio la capacità produttiva dell’Azienda di Servizio Pubblico.

La Segreteria Nazionale Snater