

Piattaforma per il rinnovo contrattuale dell'OSN con decorrenza 01/01/2014 al 31/12/2016.

Il rinnovo del contratto dell'OSN giunge in un periodo di particolare importanza.

La ripresa del mercato pubblicitario e la differente modalità di riscossione del canone lasciano ragionevolmente presupporre un incremento della disponibilità delle risorse aziendali.

D'altra parte, la nuova collocazione dell'Orchestra nell'organigramma RAI vede la compagine assumere ancora maggiore importanza nell'ambito dei progetti culturali (offerta televisiva con canali tematici, presenza radiofonica, dirette radio e/o televisive, offerta di contenuti legati alle nuove tecnologie e tournée): si ribadisce dunque il ruolo fondamentale dell'OSN all'interno della RAI.

Si deduce pertanto che le risorse di cui sopra sono essenziali al fine degli investimenti per l'incremento dei progressi ottenuti.

E' dunque imprescindibile continuare sulle linee relative al turnover, alla stabilizzazione ed al potenziamento del personale di supporto (struttura, area web, marketing, archivio, organizzazione pubblicitaria, addetti al palcoscenico etc.) al fine di rendere l'organismo sinfonico ancora più funzionale ed efficiente.

Non solo: se la missione di Servizio Pubblico svolta dall'Orchestra nel suo ruolo di ambasciatrice di cultura deve essere svolta in modo ottimale, è necessario rivedere al rialzo i budget di previsione, in particolare quelli destinati agli ingaggi ed alle trasferte nazionali ed estere, in modo da potenziare ulteriormente l'immagine aziendale attraverso l'utilizzo dell'Organismo Sinfonico.

Relazioni Industriali

Come già definito a luglio e settembre 2015, gli accordi in materia di rappresentanza sottoscritti da OO.SS, Rai e Unindustria- Confindustria sono parte integrante del testo contrattuale.

Primo e Secondo Livello di Contrattazione

Con il nuovo modello delle relazioni sindacali vanno identificate le materie relative al 1° ed al 2° livello di contrattazione.

Per il 1° livello sono titolari le Segreterie Nazionali assistite dalla delegazione contrattuale.

Per il secondo livello sono titolari le RSU coadiuvate dalle Segreterie Nazionali.

Sono Materie di Primo Livello

- la rinnovazione contrattuale,
- le materie indicate nel CCL sugli aspetti Occupazionali

Sono Materie di Secondo Livello

- Il Premio di Risultato
- le materie demandate dal primo livello

Per il rinvio espresso nel testo sulla rappresentanza, nel nuovo testo contrattuale andranno individuate le sanzioni per l'azienda nel caso in cui vi fosse il mancato rispetto degli accordi sindacali o la mancata applicazione dei termini contrattuali, così come previsto nel testo unico.

Appalti

Va esplicitato ulteriormente che l'azienda si deve impegnare alla riduzione quantitativa e qualitativa degli appalti che devono essere utilizzati solo dopo aver saturato il personale interno.

Indispensabile il superamento delle gare d' appalto a "massimo ribasso".

L'azienda deve avere l'obbligo a fornire informazioni dettagliate alle OO.SS. e alle RSU in merito agli appalti almeno una volta ogni sei mesi.

Vanno inserite nei contratti d' appalto di servizi le clausole sociali, individuando :

1. la continuità dei lavoratori a cambio d'appalto
2. il contratto nazionale di riferimento , il quale dovrà essere quello del settore merceologico sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative a livello nazionale.
3. i costi relativi alla sicurezza sul lavoro
4. verifica periodica sulle cause del ricorso agli appalti
5. divieto di attivazione di appalti che possano connotare conflitti d'interesse con ex dipendenti o con parenti di dipendenti.

Va infine avviata una mappatura di tutto il personale per verificare la possibilità di recuperare lavoro in appalto.

Formazione

L'aggiornamento professionale dell'Orchestra e del personale che la segue deve rappresentare una priorità di questa azienda che deve essere competitiva ai massimi livelli.

In tema di valorizzazione e formazione delle risorse, il Sindacato ritiene che la formazione continua sia la leva essenziale per il potenziamento del know-how e della competitività dell'azienda.

In questo ambito, l'accrescimento del grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori sono elementi decisivi, nonché fondamentali fattori di sviluppo delle competenze.

Si ritiene perciò necessario un maggiore coinvolgimento del sindacato nelle politiche aziendali inerenti la formazione, sia a livello territoriale che con le RSU.

Linee normative

Diritti e Tutele

Politiche per i giovani e la maternità/paternità (artt. 31, 32 ecc...)

Il sindacato intende promuovere lo sviluppo di un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa tra le parti, fondata sulla progressione sociale dei giovani, attraverso l'incentivazione di forme di lavoro che garantiscano lo sviluppo della conoscenza, la stabilità occupazionale ed il potenziamento del potere d'acquisto sociale ed economico, individuando i seguenti orientamenti:

1. Astensione obbligatoria per maternità sino al 100% della retribuzione
2. Le donne in gravidanza non dovranno svolgere turni notturni
3. Astensione facoltativa: entrambi i genitori potranno fruire dell'astensione facoltativa, per un massimo di sei mesi ciascuno e per un massimo di 10 mesi complessivi, sino al dodicesimo anno del bambino
4. L'indennità prevista al 30% sarà integrata dall'azienda sino al 50% della retribuzione, fermo restando l'integrazione del 1° mese che rimane invariata al 90%, se richiesto in continuità con i mesi di maternità obbligatoria.
5. La legge 228/2012 e le sue modifiche hanno stabilito la possibilità da parte di entrambi i genitori , di poter frazionare in ore il congedo parentale. La comunicazione del permesso dovrà pervenire alle strutture aziendali predisposte 2 giorni prima, nella richiesta si dovrà indicare la durata del permesso.
6. I periodi di maternità non possono essere esclusi dai conteggi per la maturazione del Premio di Risultato e di qualsiasi altro istituto contrattuale.
7. Nella rivisitazione dell'istituto si terrà conto della nuova normativa.
8. Agevolare l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro e delle professioni, concorrendo al rafforzamento del potere di acquisto della retribuzione ed allo sviluppo di politiche tese a garantire un approccio equo e sostenibile tra “famiglia, giovani e lavoro”
9. Adeguare le previsioni contrattuali e favorire la maternità e la cura dei figli per entrambi i coniugi.
10. Accoglimento delle esigenze di ricongiungimento familiare.
11. Sperimentare servizi od iniziative di welfare per la creazione di condizioni privilegiate per l'accesso al credito (come ad es. mutui per l'acquisto prima casa o prestiti con piani di rientro

- flessibili), a sostegno in particolare del reddito per le giovani famiglie, delle famiglie monoparentali, dei giovani che si trovino ad affrontare momenti o situazioni di particolare disagio.
12. Incrementare la coesione sociale riducendo il gap generazionale esistente tra i dipendenti. A tale riguardo, in linea con gli sviluppi normativi, potrà essere valutata l'adesione al patto di solidarietà tra generazioni, prevedendo su base volontaria la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 58 anni (Part Time Verticale e/o Orizzontale) in correlazione con l'assunzione (Concorsi/Audizioni) di giovani Laureati al Conservatorio.
 13. Non discriminare nei processi assunzionali le figlie ed i figli dei dipendenti, in possesso dei requisiti professionali (Laurea Conservatorio) nello svolgimento dei concorsi.
 14. Al fine di tutelare maggiormente la maternità e la paternità coniugando le esigenze professionali con quelle familiari, si chiede l'istituzione degli asili nido aziendali oppure, in alternativa, convenzioni con le strutture locali prossime alle sedi di lavoro.
 15. Nel rinnovo contrattuale si è deciso di estendere alcuni istituti contrattuali (licenza matrimoniale, assegno matrimoniale, permesso lutto) ai lavoratori a tempo indeterminato ed a termine che costituiscano una coppia convivente, anche dello stesso genere, se riconducibili almeno ad una delle seguenti casistiche:
 - Abbiano Contratto Matrimonio all'Estero
 - Siano Iscritte al registro delle Unioni Civili al Comune di Appartenenza
 - Siano Riconosciute dalla Normativa Sulle Unioni Civili.

Commissione Pari opportunità; va inserito :

“Vanno inseriti nel CCL dell’Orchestra i riferimenti dello statuto e modalità operative della commissione della Capogruppo con le conseguenti agibilità sindacali.

Riguardo alla necessità di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, il sindacato chiede all'azienda di rimuovere congiuntamente, attraverso accordi, azioni positive per la flessibilità del lavoro e dell'organizzazione del lavoro promuovendo, ove possibile, forme di flessibilità della prestazione lavorativa.

Andrà riposta attenzione nel realizzare una reale parità di genere”

Revisione Articolato Contrattuale

Art. 2 Assunzione

Vanno ripristinati nel contratto collettivo di lavoro quelle tutele sul licenziamento individuale e collettivo che il Jobs Act ha ridotto fortemente.

Art. 7 Commissioni di concorso ed audizioni.

Si richiede di ampliare la commissione esaminatrice portandola a sette membri con diritto di voto al fine di ottenere una ulteriore trasparenza.

Si richiede di includere sempre il primo violino di spalla di diritto.

Si specifica inoltre la richiesta di far partecipare in finale l'intera fila di ogni categoria di strumenti a concorso, con diritto totale di un voto (per tutti coloro che intendano aderire). In questo caso uno dei membri nominati dalla commissione artistica confluirà all'interno della fila perdendo il diritto di voto singolo.

Art. 16 Trasferte

Redazione di una normativa per l'applicazione pratica del trattamento forfetario, in modo che sia elastica e prontamente utilizzabile.

Deve essere previsto che a seguito di Viaggio (in regime di trasferta) di durata superiore alle cinque ore l'Orchestra potrà effettuare un'eventuale prova ma non lo spettacolo.

Art. 17 Provvedimenti disciplinari

va inserito:

“Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art.4 , 5 , 24 , della legge 223/91.

Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni”.

Art. 30 Malattia

Va inserito:

“Nel computo dei limiti della conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico non saranno conteggiate :

- Le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- Tutte le terapie salvavita;
- I periodi di assenza continuativa superiore ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

La malattia bambino sarà concessa, nei primi tre anni del bambino, senza limiti di durata (con contributi figurativi). Per farne richiesta sarà sufficiente la presentazione del certificato medico e l'autocertificazione che attesti la genitorialità ed il certificato medico. Superati i 3 anni e fino agli 8, saranno a disposizione 5 giorni di malattia bambino l'anno per ogni genitore (con contributi figurativi), sempre dietro presentazione di certificato medico e autocertificazione di genitorialità”

Art. 32 Permessi ed aspettativa

- Contabilità prestazioni individuali e regolamentazione delle settimane di recupero psicofisico in modo organico per tutti i ruoli previsti in orchestra.

Aspettativa; va inserito :

“Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n.53 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n.278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché per i portatori di handicap, parenti ed affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi familiari si intendono le fattispecie riportate all'art .2 del d.m. 21 luglio 2000 n.278.”

Permessi Visita Medica; va inserito :

“Introdurre i permessi per visita medica: 16 ore l'anno”.

Permessi Legge 104/92 va inserito:

“Rivedere i termini del preavviso per la richiesta.

Diritto allo Studio

Regolamentazione delle aspettative per diritto allo studio, concorsi ed attività similari, più funzionale in relazione all'attività peculiare del musicista, secondo quanto espresso in precedenza in tema di formazione.

Inoltre va inserito:

“ Il lavoratore che comporrà con la documentazione la sessione di esame , avrà diritto a permessi retribuiti per il giorno dell'esame più i due giorni antecedenti per la preparazione. Inoltre il lavoratore studente avrà diritto a 150 ore annuali di permesso retribuito per poter seguire le lezioni universitarie o per conseguire titoli di studio che abbiano attinenza con il lavoro.”

Istituti Sociali (artt. 37 e segg.):

Attività Ricreative- Culturali- Sportive- Assistenza Sanitaria- Previdenza Complementare.

Va inserito:

“Gli istituti anzidetti appartengono alla consolidata cultura aziendale. Nel tempo questi strumenti hanno subito una serie di trasformazioni legate all'esigenza di soddisfare i diversi bisogni conseguenti all'evoluzione del contesto sociale italiano. Il sindacato pertanto riconferma la rilevanza e la natura qualificante per l'intero Gruppo Rai , di cui l'OSN è parte integrante, dell'assetto di welfare aziendale garantito e articolato su ARCAL, FASI e CRAIPI, che andranno rinnovati.

Sulla traccia di quanto già riportato nell'accordo sulla rappresentanza, tutte le OO.SS. firmatarie chiedono all'azienda di sottoscrivere un progetto di rilancio per estendere la qualità delle tutele e dell'assistenza, avendo attenzione ai giovani, alle donne ed a tutti i soggetti più deboli, in una logica di inclusione.

L'Arcal dovrà essere riformato ed inserito nell'ambito del CCL della capogruppo Rai e di conseguenza nel CCL dell'Orchestra, avendo attenzione alla propria autonomia gestionale ed agli effetti benefici che tale autonomia comporterà sul regime fiscale a cui dovrà essere sottoposta.”

Art. 46 Orario di lavoro:

Si richiede la riduzione a 2h30' della durata massima del servizio.

Va inoltre armonizzata la normativa, inserendo in modo organico quanto riportato dagli artt. 21 (Prolungamenti) e 22 (Prove straordinarie)

Si ipotizza la riorganizzazione dell'orario lavorativo su orari unici giornalieri.

Art. 50 Musica da camera.

Si richiede l'inserimento nel contratto del Documento del 24/09/2009, sottoscritto da entrambe le parti, relativo alla commissione paritetica per la musica da camera.

Art. 52 Registrazioni.

Si richiede la modifica della normativa in modo tale da poter conoscere preventivamente la misura della retribuzione, legata alle tempistiche di lavoro piuttosto che alla durata del prodotto finito.

Assicurazione strumenti: si richiede di istituire un articolo apposito che preveda il diritto all'assicurazione e recepisca le attuali clausole di garanzia in uso.

Parte Economica

La richiesta d'incremento risente del rallentamento dell'economia e dei bassi tassi d'inflazione, nonostante questo, anche alla luce di una se pur leggerissima ripresa e l'impegno della banca europea nell'aumentare la disponibilità di liquidità, il valore complessivo del rinnovo dev'essere in linea con quanto definito negli anni passati.

La scelta innovativa è quella di costruire una piattaforma che articoli la rivendicazione salariale su due livelli di contrattazione.

Questo per rispondere all'esigenza di recuperare valore sulla produttività, liberare risorse sulle progressioni di carriera, sui riconoscimenti professionali, nella costituzione, attraverso la riarticolazione della struttura salariale, degli effetti della riduzione di imposta fiscale, di metter mano alla iniqua condizione che vivono i lavoratori assunti dopo il 1995 .

Per tutti i lavoratori assunti dopo il 6 aprile 1995, l'EDR stabilito nell'ultima rinnovazione sarà conglobato nei minimi di retribuzione, con tutti gli effetti di trascinamento degli istituti contrattuali.

Primo livello di Contrattazione

Per il triennio del CCL dell'Orchestra Rai (2014/2016) la richiesta è di 100 euro al livello 2B (del rinnovo 2013).

Per ridurre l'effetto di diversificazione salariale, costituito con il congelamento degli scatti nel 1995, per i lavoratori che sono stati assunti a partire dal 6 aprile del 1995 andrà rivista la scala parametrica. Questo dato, riprodotto su ogni rinnovazione contrattuale, produrrà una riduzione della forbice salariale tra vecchi e giovani lavoratori, impegno preso dall'azienda nella lettera allegata alle OO.SS nell'accordo del 4 luglio 2013.

Secondo Livello di Contrattazione

Per il secondo livello di contrattazione vigenza 2015/2017, la richiesta è di 500 euro di una tantum al livello 2B a copertura dell'anno 2014 ed a recupero di quanto non distribuito in forza al pareggio di bilancio 2013.

Aumento del massimale del Premio di Risultato a 1850 euro al livello 2B da identificare con parametri che tengano conto dell'EBITDA (depurata anche da qualsiasi prelievo forzoso derivante anche da riassetto normativo in vigore di premio) ed ulteriori parametri che individuino la reale produttività dei lavoratori.

Superamento del meccanismo ON/OFF ed introduzione di una tabella progressiva .

Non dovranno essere decurtati dai conteggi per il raggiungimento del P.d.R. i giorni di permesso matrimoniale, maternità/paternità e lutto.

I parametri dovranno essere stabiliti con vigenza triennale e l'azienda dovrà dare comunicazione della previsione nel mese di settembre di ogni anno.

Verrà valutata in apposito accordo tra le parti una quota salariale aggiuntiva del P.d.R su parametri propri dell'Orchestra in modo da valorizzare lo straordinario impegno delle maestranze artistiche.

Straordinari; va inserito:

“Sarà previsto il pagamento delle festività cadenti di Domenica a tutti i lavoratori.

Le Segreterie Territoriali, con delega Nazionale.

SLC-Cgil

Fistel-Cisl

Uilcom-Uil

SNATER

RSU