

LETTERA APERTA SUL CODICE APPALTI RAI

SULLA TUTELA SINDACALE DEL CODICE APPALTI

E LE ALTRE FORME DI TUTELA TRAMITE STUDIO LEGALE (AVVOCATO)

Il nuovo Codice Appalti (D.Lgs. 36/2023) trasforma il RUP da "Responsabile Unico del Procedimento" a Responsabile Unico del Progetto, agendo come un vero project manager con competenze multidisciplinari e responsabilità estese dalla programmazione al collaudo. Nominato nell'atto di avvio, il RUP deve possedere requisiti di professionalità (art. 15 e All. I.2) e può avvalersi di strutture di supporto o responsabili di fase.

La **FISTel CISL**, in relazione all'applicazione del **D.Lgs. 36/2023 – Codice dei Contratti Pubblici**, evidenzia come l'introduzione e la ridefinizione della figura del **RUP/RP (Responsabile Unico/Responsabile di Programmazione, Progettazione, Affidamento ed Esecuzione)** producano effetti diretti e rilevanti sulle **mansioni, responsabilità e tutele dei lavoratori RAI**, in particolare ai **Quadri** e a tutto il personale impegnato nelle diverse Direzioni e strutture aziendali che potrebbero essere chiamate a vario sul CODICE APPALTI, in evidenza le Direzioni più coinvolte

AIS ICT TECNOLOGIE CRITS CSRE PRODUZIONE TV e RADIO

Tali effetti non possono essere ricondotti a singole posizioni individuali, ma incidono sull'**assetto organizzativo complessivo** e sulle condizioni di lavoro di interi segmenti aziendali. Ne deriva che la questione assume pienamente la natura di **interesse collettivo**, come elaborato dalla dottrina giuslavoristica (Giugni, Romagnoli), e come tale deve essere oggetto di **confronto sindacale preventivo**.

Ruolo del sindacato e interesse collettivo

Secondo l'insegnamento di **Gino Giugni**, l'interesse collettivo tutelato dal sindacato è un interesse **autonomo e unitario**, distinto dalla somma degli interessi individuali e legittimante l'azione sindacale anche in assenza di mandato dei singoli lavoratori.

Il sindacato è quindi titolare di una funzione ordinamentale che lo abilita a intervenire sulle scelte aziendali che incidono sulla struttura del lavoro e sull'organizzazione delle responsabilità.

Nel caso della figura del RUP/RP, la ridefinizione di ruoli, competenze e responsabilità – anche in termini di esposizione a rischi amministrativi, contabili e penali – non può essere affrontata come mera questione di correttezza giuridica del singolo incarico, ma come **tema collettivo di regolazione del lavoro**.

Differenza tra tutela sindacale e tutela legale

La **FISTel CISL** ritiene necessario chiarire che la tutela dei lavoratori affidata esclusivamente a strumenti legali, anche se promossi in forma collettiva, **non è idonea a sostituire l'azione sindacale**.

L'azione legale:

- interviene **ex post**, quando l'incarico è già stato assegnato o il danno già prodotto;
- tutela posizioni **individuali**, seppur omogenee;
- opera entro confini normativi rigidi, senza possibilità di incidere sull'organizzazione aziendale.

L'azione sindacale, invece:

- interviene **ex ante**, nella fase di definizione delle regole;
- tutela l'**interesse collettivo** dei lavoratori;
- si esercita in una sede – il **tavolo sindacale** – alla quale solo il sindacato è legittimato a partecipare;
- consente di negoziare soluzioni strutturali, evitando contenziosi futuri.

Come sottolineato da **Franco Carinci**, il sindacato agisce quale **contropotere sociale**, capace di riequilibrare rapporti di forza che non possono essere corretti dal solo intervento giudiziario. Allo stesso modo, **Massimo D'Antona** evidenzia che la rappresentanza sindacale consente di affrontare mutamenti normativi complessi – come quelli introdotti dal Codice Appalti – attraverso strumenti collettivi di regolazione, anziché lasciare i lavoratori esposti a responsabilità individuali non coerenti con il loro inquadramento contrattuale.

Codice Appalti, RUP/RP e prerogative sindacali

Alla luce di quanto sopra, la **FISTel CISL** ribadisce che:

- la individuazione del RUP/RP e la distribuzione delle relative funzioni non possono prescindere da un **confronto sindacale preventivo**;
- l'attribuzione di tali incarichi a lavoratori non dirigenti, senza adeguato inquadramento, formazione e riconoscimento contrattuale, costituisce una **lesione dell'interesse collettivo**;
- eventuali soluzioni affidate esclusivamente alla tutela legale rappresenterebbero una risposta **tardiva e parziale**, non idonea a garantire una protezione effettiva dei lavoratori.

Il sindacato resta pertanto il **soggetto centrale e insostituibile** nella regolazione dell'impatto del Codice Appalti sull'organizzazione del lavoro in RAI, riservandosi, solo in via residuale, il ricorso a strumenti legali a tutela dei singoli.

Conclusioni

La **FISTel CISL** conferma che il confronto sindacale non rappresenta un ostacolo all'attuazione del Codice Appalti, ma lo **strumento necessario** per garantire:

- legalità sostanziale,
- tutela dei lavoratori,
- corretta allocazione delle responsabilità,
- prevenzione del contenzioso.

Solo attraverso la contrattazione e il confronto sindacale è possibile governare in modo equilibrato l'impatto del nuovo Codice Appalti e della figura del RUP/RP sull'organizzazione del lavoro RAI.

Richieste sindacali FISTel CISL

Alla luce delle considerazioni svolte, la **FISTel CISL** ritiene indispensabile che l'applicazione del **D.Lgs. 36/2023** e la conseguente individuazione delle figure del **RUP/RP** siano accompagnate da **misure**

strutturali di tutela, organizzative ed economiche, senza le quali l'attribuzione di tali funzioni risulterebbe impropria e potenzialmente lesiva per i lavoratori coinvolti.

In particolare, la Federazione ritiene imprescindibile:

1. Copertura assicurativa obbligatoria

- la stipula, a carico aziendale, di una **polizza assicurativa di Responsabilità Civile Professionale verso Terzi e di Responsabilità Amministrativa e Contabile (danno erariale)**, come previsto dal Codice Appalti e ribadito dal **parere ANAC n. 64 del 10 gennaio 2024**, nonché di una **polizza di tutela legale**, anch'essa espressamente contemplata dalla normativa.

2. Strutture di supporto per l'espletamento delle funzioni del RP/RPE

L'attività di rappresentanza del RP/RPE verso fornitori e ANAC non può gravare sul singolo lavoratore, ma deve essere **supportata da adeguate strutture aziendali**, in particolare attraverso:

- supporto amministrativo per l'inserimento a sistema delle richieste interne (RDA), per l'interfacciamento con ANAC e per la verifica delle incombenze procedurali, incluse – quando richiesto – le verifiche sulle buste paga delle ditte appaltatrici;
- supporto normativo qualificato per la gestione delle richieste di chiarimento e per la verifica della documentazione contrattuale, con risposte tempestive;
- messa a disposizione di strumenti formali di interfacciamento (PEC, identità digitale, canali ufficiali), che devono rimanere di **pertinenza aziendale**;
- istituzione di un **Fondo dedicato**, direttamente e automaticamente accessibile su richiesta motivata dell'RPE, per far fronte a esigenze sopravvenute (sicurezza, ambiente, emergenze operative).

3. Supporto legale, amministrativo e operativo continuo

Per garantire il rispetto delle tempistiche e la correttezza delle procedure, è necessario un supporto strutturato che consenta:

- la gestione in tempo reale delle varie fasi del procedimento;
- la compilazione delle schede ANAC, oggi di fatto poste integralmente a carico dell'RPE;
- i controlli previsti dalla normativa, inclusi quelli sulle retribuzioni dei lavoratori delle ditte esterne.

4. Limite agli incarichi e valutazione del carico di lavoro

È indispensabile definire un **limite massimo agli incarichi**, tenendo conto che i lavoratori individuati come RPE sono già impegnati in attività non procrastinabili.

L'attribuzione indiscriminata di ulteriori responsabilità risulterebbe insostenibile e rischiosa.

5. Indennità economica specifica

Deve essere riconosciuta una **indennità economica aggiuntiva**, distinta dagli incentivi contrattualmente previsti, che tenga conto dei costi effettivi sostenuti dai lavoratori incaricati, inclusi:

- i costi delle assicurazioni di responsabilità patrimoniale e amministrativa;

- i costi della tutela legale obbligatoria.

6. **Giusto ed equo compenso per le funzioni tecniche**

In applicazione del Codice Appalti, deve essere garantito il **giusto ed equo compenso** per il RUP e per i soggetti che svolgono funzioni tecniche, pari all'**80% del 2% della base delle procedure di affidamento**, integrato da una **quota fissa** che tenga conto dei costi indipendenti dal volume economico delle procedure.

7. **Formazione obbligatoria e qualificata**

La formazione deve essere:

- adeguata e periodica;
- mirata alle specifiche attività e competenze richieste;
- organizzata per gruppi omogenei di lavoratori, in relazione alle funzioni effettivamente svolte.

Assetto organizzativo e ruolo del RUP

Alla luce di quanto sopra, la **FISTel CISL** ritiene che l'attuale normativa RAI **non sia adeguata** alla struttura dell'Azienda e alle professionalità dei suoi lavoratori.

Secondo la Federazione, il ruolo del **RUP deve essere unico** e individuato nella figura del **Dirigente o di facente funzione**, con il supporto di **Direttori dell'esecuzione** nelle diverse fasi e attività.

Il dirigente dispone infatti:

- della struttura amministrativa e normativa necessaria;
- dei poteri decisionali adeguati;
- di una collocazione organizzativa coerente con le responsabilità previste dal Codice Appalti.

Ciò è già implicitamente riconosciuto dall'attuale regolamento RAI, che colloca la figura dell'RP nella fase di progettazione, ma non in quella di esecuzione, la quale presenta ulteriori e più complesse criticità, inclusi gli imprevisti con ricadute sulla sicurezza.

L'interfaccia con il mondo esterno – in particolare con i fornitori per modifiche contrattuali, penali, recessi – e con ANAC per gli adempimenti formali richiede la predisposizione di **strutture almeno di livello direzionale**, in grado di gestire tali fasi in modo centralizzato, competente e ridondante. È infatti da evitare un **front end dispersivo** nella fase di esecuzione, che esporrebbe i lavoratori e l'Azienda a rischi significativi derivanti da inevitabili asimmetrie di competenza e responsabilità.

Il nuovo Codice Appalti **non legittima l'azienda a imporre il ruolo di RUP a qualunque lavoratore**. L'incarico comporta responsabilità elevate, rischi personali e funzioni non sempre coerenti con l'inquadramento contrattuale.

La sua attribuzione richiede:

- competenze specifiche,
- adeguata formazione,
- riconoscimento economico,
- **preventivo confronto sindacale.**

In assenza di tali presupposti, l'assegnazione del ruolo di RUP è **contestabile sotto il profilo contrattuale, organizzativo e giuridico.**

La FISTEL CISL come Organizzazione sindacale ha la competenza e la legittimazione a tutelare gli interessi dei LAVORATORI nei confronti della RAI, abbiamo già diffidato la RAI di dare incarichi ai nostri iscritti senza un accordo sindacale sulla materia, chiedendo un nuovo tavolo di confronto alla RAI, una eventuale azione legale sarà svolta dai nostri Avvocati di federazione, ma in un secondo momento, nell'attesa che RAI conceda e copra le spese per una assicurazione, la nostra organizzazione, come FISTel CISL nazionale ha fatto una convenzione con HOWDEN per la TUTELA LEGALE e una POLIZZA COLPA GRAVE riservata ai propri iscritti

Roma, 9 maggio 2026

La segreteria nazionale FISTel CISL

alleghiamo la convenzione FISTel CISL HOWDEN

prevista per le seguenti profili professionali e i seguenti e ruoli

Richiedenti delle ingegnerie di AIS, di Tecnologie, di Radiofonia, di ICT, di Reti e Piattaforme, di RaiPlay e Digital, Produzione TV, Sedi Regionali (ecc.)

Impiegati Direzione acquisti

Building manager di sede

Capi laboratorio e tecnici di laboratorio

Servizi tecnici

ATS

Direttori di produzione, Direttori della Fotografia, Arredatori, Scenografi

Addetti alla Ricezione merce

Responsabili di sede

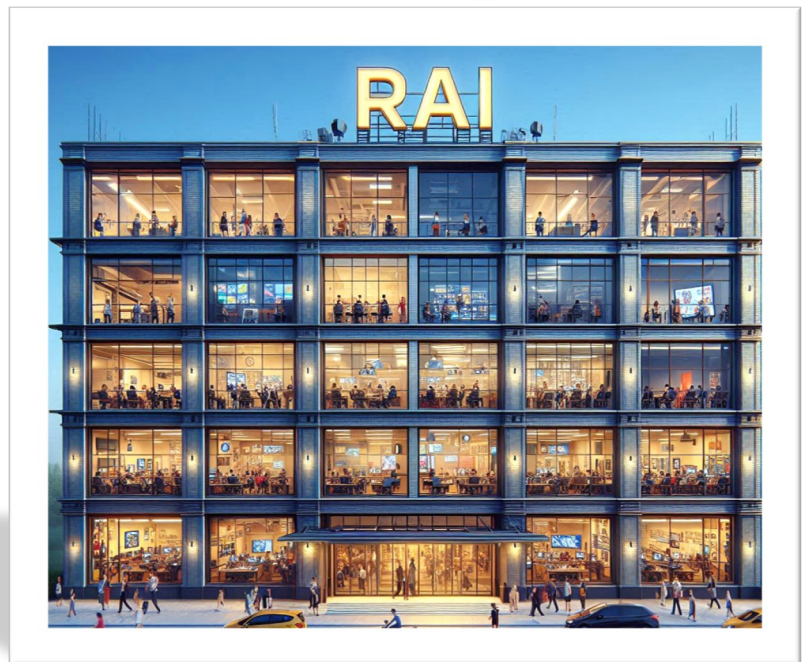
Addetti al collaudo

CON NOI SEI SEMPRE PROTETTO!



SCOPRI LA POLIZZA

HOWDEN



GLI ISCRITTI AL SINDACATO FISTEL CISL, NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE SVOLTA PER CONTO DELL'ENTE DI APPARTENENZA

- Funzionari
- Direttori di Produzione e della Fotografia
- Programmisti Multimediali ed Impiegati
- Coordinatori Tecnici ed Organizzatori di Produzione
- Scenografi, Arredatori e Costumisti



**Vuoi saperne di più
sulla convenzione assicurativa
per danno da colpa grave?**



TUTELA LEGALE

Cosa assicura:

- Procedimenti per giudizi e azioni di responsabilità amministrativa, contabile e giudizio di conto. La copertura è operante nei procedimenti che si concludono con sentenza che accerti l'assenza di responsabilità dell'Assicurato, o, in caso contrario, la ascriva a sua responsabilità colposa, o, ancora, con archiviazione per mancanza di danno;
- La difesa in sede penale nei procedimenti per reati colposi, a seguito di fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti d'ufficio, compresi quelli relativi alla circolazione stradale quando gli assicurati, per ragioni di servizio, si trovino alla guida di veicoli a motore di loro proprietà di proprietà dell'Ente di appartenenza;
- La difesa in sede penale nei procedimenti per reati dolosi, compresi quelli derivanti da violazioni in materia Fiscale e amministrativa;

a partire da 50 euro l'anno

POLIZZA COLPA GRAVE

a partire da 225 euro l'anno

Una **copertura assicurativa** dedicata ai nostri iscritti per **proteggerli dai rischi legati alla propria professione** che garantisce protezione in caso di **responsabilità patrimoniale** o **amministrativa** derivante da danni causati per errore tecnico o **colpa grave** durante l'esercizio delle proprie funzioni.



ISCRIVITI alla FISTEL CISL se vuoi usufruire della convenzione riservata agli iscritti

per info invia una mail ad alessia.valente@rai.it pasqualino.gerlando@rai.it