

Nota Informativa

GOVERNARE IL CAMBIAMENTO PER LA RINASCITA DELLA RAI

In questi giorni è in discussione in Consiglio dei Ministri la proposta per il rinnovo della Concessione di Servizio Pubblico in favore della RAI.

Anche se è quasi scontato tale rinnovo, non è chiaro quale tipo di Azienda RAI dovrà far fronte agli obblighi che tale concessione comporta.

Ormai è tristemente noto che la rivoluzione del canone voluta e operata dal governo Renzi non porterà nelle casse della Rai consistenze tali da far risollevarle le sorti economiche aziendali; non ci sarà, infatti, nessuna pioggia di quattrini che alcuni esponenti della politica, della dirigenza e, purtroppo, anche gli stessi lavoratori avevano sperato.

Le scelte sbagliate adottate dalle amministrazioni che si sono succedute - volte a mantenere la pace aziendale e la libertà di manovra per una politica sempre invadente - hanno alimentato l'illusione che le vacche fossero e sarebbero sempre rimaste grasse mentre invece appare chiaro che si profila per la RAI un periodo di crisi che comporterà l'adozione di misure importanti e per molti versi "impopolari".

Il direttore generale Campo Dall'Orto, in un convegno recentemente organizzato dal Foglio, ha fatto sue le parole di Aldo Grasso che descrivono una Rai "non all'altezza di fare un sacco di cose", vittima della "favola delle grandi professionalità interne". Questa narrazione, certamente tossica se non correttamente interpretata e/o smentita, rischia di dare all'esterno un'immagine dell'Azienda negativamente distorta destinata nel tempo, a minarne dalle fondamenta la ragion d'essere di esclusiva concessionaria del Servizio Pubblico.

La Fistel-Cisl, non comprendendo i motivi di coloro che insistono nel ritenere più intelligente "liquidare" piuttosto che rendere funzionale un'azienda con enormi potenzialità umane, crede sia giunto il momento per il sindacato di compiere una sola scelta: assumersi la responsabilità di governare il cambiamento con determinazione, in contrapposizione al lento, inesorabile e occulto smantellamento della RAI, del Servizio Pubblico Radiotelevisivo e dunque della più grande Industria culturale e creativa Italiana.

Sebbene la nostra sia un'azienda territorialmente e tecnologicamente lunga, anche nei modelli produttivi impiegati, la Fistel-Cisl respinge ogni resa davanti a un contesto completamente mutato che l'attuale gestione, pur avendone mandato e nonostante la rigogliosa moltiplicazione del numero dei dirigenti, non è riuscita a interpretare. La Fistel-Cisl crede fermamente che l'ottimizzazione delle risorse e la riorganizzazione della Rai nel mutato scenario delle telecomunicazioni è ancora possibile.

Il modello RAI tradizionale, basato sullo studio televisivo (quello narrato dalla fiction "Studio 1") e sullo sfruttamento del prodotto esclusivamente sullo schermo televisivo, oggi non è più valido in quanto rappresenta soltanto un aspetto del processo comunicativo delle cosiddette media company. Avanzano nuovi modelli in cui lo studio addirittura non costituisce il momento fondamentale della nascita del prodotto oggi pensato e realizzato principalmente per la rete e i devices ad essa collegate (tv on demand, tablet, pay, smart phone, etc.).

La crisi economica e il rapido sviluppo tecnologico, senza considerare i nuovi possibili obblighi di legge che la RAI sarà tenuta ad onorare, lanciano dunque una sfida che intendiamo accettare.

Interpretando il ruolo di sintesi che deve appartenere al sindacato, la Fistel-Cisl avanza la sua visione del Progetto RAI. Una visione tesa a fronteggiare la crisi degli ascolti e ad unire la flessibilità operativa ad una maggiore chiarezza rispetto all'utilizzo di tutti i lavoratori, interni ed esterni.

Siamo convinti che, in alternativa alla preordinata dissoluzione dei lavoratori RAI, si possa realizzare un grande piano di “austerità” che potremmo riassumere in dieci punti programmatici, per gestire la crisi senza intaccare il perimetro aziendale, che coniughi sviluppo e contenimento dei costi:

1. **individuazione** e riduzione sistematica degli sprechi;
2. **monitoraggio** costante dell’evoluzione tecnologica e degli investimenti che possano garantire alla RAI di difendere e estendere il proprio posizionamento rispetto agli altri competitor e di essere all’altezza delle sfide del mercato;
3. **introduzione** di un sistema coordinato e realmente funzionante di formazione permanente, che utilizzi in gran parte le qualificate professionalità che già operano in Rai, destinato a tutti i lavoratori attivi nei vari settori dell’azienda, che porti in breve tempo a superare le ripartizioni stagne tra “saperi televisivi” e saperi legati al “secondo e terzo schermo”;
4. **riforma** - troppo a lungo attesa e ancora non realizzata - delle figure professionali Rai;
5. **creazione** di un razionale e sistemico piano di ricambio generazionale, funzionale alla ciclica immissione di competenze digitali, fondamentali per la salvaguardia della gestione, e realizzazione dei contenuti con risorse interne;
6. **interventi** per un profondo rinnovamento organizzativo, che accompagni il cambiamento, semplifichi la gestione operativa e consenta alla Rai di operare in logica ‘One Company’;
7. **introduzione** di meccanismi di flessibilità per i lavoratori dipendenti legati a mansioni aggiuntive che derivano da processi di formazione certificati;
8. **razionalizzazione** delle posizioni manageriali, ridefinizione dei parametri retributivi secondo livelli adeguati all’attuale contesto economico aziendale, temporaneità degli incarichi, responsabilità amministrativo-patrimoniale.
9. **definizione** di un nuovo accordo sul “mercato del lavoro interno” finalizzato anche alla stabilizzazione di una quota delle così dette “Partite Iva” (lavoro autonomo, scritture e ecc.) previa selezione concorsuale; definizione di nuovi criteri contrattuali per chi resta escluso dal processo di stabilizzazione facendo riferimento a quanto è stato realizzato dalle parti sociali nell’ambito dell’emittenza privata;
10. **definizione** di un albo interno dei collaboratori/professionisti con contratti “parasubordinati” pubblicamente consultabile, suddiviso per fasce retributive e sottoposto ad una verifica periodica da un organismo paritetico sindacato/Azienda. L’istituzione di una anagrafica dei collaboratori con l’obiettivo di neutralizzare finalmente il fenomeno, ormai sedimentato da anni in Rai, delle continue nuove immatricolazioni favorite dal “vertice” di turno.

Per quanto riguarda la tematica generale degli appalti, oltre al già consolidato elenco fornitori RAI, introdurre parametri più stringenti al fine di garantire la migliore qualità del servizio, assicurare maggiori forme di tutela per i lavoratori degli appalti nel quadro e nel rispetto delle previsioni del c.d. “Codice degli Appalti”, rendere più sostenibili le azioni in linea con i principi etici e i comportamenti di responsabilità sociale (a titolo esemplificativo l’introduzione quale elemento selettivo dell’applicazione dei ccnl sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative).

Obiettivo della Fistel-Cisl è concorrere al governo del cambiamento per favorire una rinascita dell’Azienda altrimenti avviata ad un epilogo dalle conseguenze indesiderabili per tutti i lavoratori. E’ necessario, pertanto, l’immediato avvio di una nuova fase di reciprocità e condivisione tra le forze sindacali, sapendo che non c’è difesa degli interessi di tutte le categorie lavorative, a partire da quelle più deboli, se non si abbandonano le logiche di difesa degli interessi corporativi e di “casta”.

Occorre giungere ad una linea comune che porti a un serrato e compiuto confronto innanzitutto con l’Azienda, per la definizione di un “piano di austerità” e per una effettiva sostenibilità della RAI – Servizio Pubblico, in rapporto alle effettive risorse economiche oggi disponibili.

Con questo impegno la FISTel – CISL si presenterà all’incontro con il Direttore Generale il 14 marzo.