

Rai, di cosa si è parlato nel cda del 27 marzo

Il consiglio di amministrazione RAI è come una scatola di cioccolatini non sai mai quello che ti capita...

Nel CdA del 27 Marzo, in una giornata in cui il sole di primavera bussava forte sulle grandi vetrate del settimo piano si è parlato dell'art. 24 del contratto di servizio che ricordo afferma:

“1. La Rai, nell'ambito di una gestione trasparente delle risorse

umane, entro sei mesi dalla pubblicazione del presente Contratto

nella **Gazzetta Ufficiale**, si impegna a definire un apposito piano

volto a:

i) valorizzare il merito e la capacità professionale di tutto il personale dell'azienda;

ii) perseguire l'obiettivo di stabilizzare il personale con contratti a tempo determinato o di collaborazione continuativa;

iii) assicurare l'effettiva attuazione del Codice Etico aziendale in materia di tutela della dignità, della riservatezza e della salute dei lavoratori.

2. La Rai cura la formazione permanente di tutto il personale e

presta particolare attenzione al reclutamento e alla formazione dei

giovani, che si impegna a valorizzare anche attraverso specifici

progetti per ciascuna professionalità.”

Nel piano presentato in Sala Orsello si fa notare con estrema

evidenza la disparità di genere nei ruoli dirigenziali, le donne rappresentano solo il 23% del totale ma soprattutto i dirigenti nella fascia 30-40 anni sono lo 0,36% (una sola unità!) ed ancora più grave la fascia 41-50 anni sono il 19,71%.

Un'azienda vecchia e poco aperta al contributo dirigenziale femminile. Non si tratta di quote rose, si tratta di fornire pari opportunità a tutti. Occorre intervenire subito.

Si è parlato della mappatura delle competenze tramite una più efficiente raccolta dei dati curriculari di tutti i dipendenti anche attraverso l'auto compilazione del CV resa possibile da uno spazio intranet di RAI PLACE. Rimane il dubbio rispetto ad un meccanismo di conoscenza del personale che non è mai stato realizzato fino in fondo e che, sin dai tempi del "chi fa cosa" di Gubitosi, si è provato ad applicare ma senza grandi risultati.

L'art. 24 dice chiaramente che si deve gestire e valorizzare le risorse umane nell'ambito di una gestione TRASPARENTE. Anche questa volta di trasparente io ho visto solo il bicchiere di vetro di fronte alla mia postazione. Criteri di nomina, progressione di carriera, provvedimenti gestionali, conferimento di incarichi e collaborazione tutto ma proprio tutto rimane in un alveo di pericolosissima discrezionalità al confine del rispetto del Codice Etico aziendale che in un passo afferma: "La ricerca e la selezione del personale sono effettuate in base a criteri di oggettività, competenza e professionalità, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le funzioni preposte alla gestione del personale dovranno: – individuare e implementare criteri basati sul merito e sulla competenza e di natura strettamente professionale per qualunque decisione inerente all'attività dei propri dipendenti, al di fuori, pertanto, di ogni pratica lottizzatoria o di predominio della maggioranza politica

ovvero di rivendicazione di minoranza; – sviluppare il ricorso a procedure concorsuali e comunque a criteri oggettivi di selezione, assunzione, formazione, retribuzione e gestione dei dipendenti, tali da impedire qualsiasi discriminazione e al fine di garantire il pluralismo della professionalità”

Ho spiegato banalmente che se non si applicano criteri trasparenti nel gestire il personale si rischia di lasciare spazio a pratiche lottizzatorie che buttano nel water il merito, la competenza, il buon andamento aziendale oltre che danneggiare l'immagine dell'azienda. Ho chiesto che gli stessi criteri siano applicati anche per il conferimento di incarichi artistici.

Ho parlato poi dello strumento del Job Posting, che ha enormi criticità e non è lo strumento migliore del mondo ma certamente ha margini di miglioramento. Il Job posting ti costringe alla tracciatura del processo selettivo, per questo non deve essere abbandonato. Ho proposto di intensificarne l'utilizzo, anche per l'area editoriale potenziandone l'efficacia.

Ho suggerito di migliorare lo strumento selettivo in sei semplici punti:

- pubblicazione lista candidati ammessi al Job Posting
- accesso pubblico agli atti del Job Posting
- nomina della commissione giudicante sulla base di competenze specifiche e pubblicazione dei nomi della commissione giudicante
- esito finale della posizione oggetto del Job Posting e motivazioni
- invio risultato negativo con relative motivazioni a tutti i candidati esclusi.

Ho poi evidenziato il tema dei giornalisti che operano nelle Reti, circa 250 persone che fanno il lavoro del giornalista senza avere il contratto da giornalista, questa anomalia compare ovunque, nelle testate, nelle reti. La RAI ha

sottoscritto un impegno contrattuale con l'Usigrai per arrivare ad un accordo entro il dicembre del 2018, siamo in estremo ritardo anche qui. In questo accordo ho auspicato che venga risolto anche il problema sollevato da alcuni giornalisti che operano nelle reti che molto spesso si vedono modificare la linea editoriale del loro pezzo da autori o registi che non essendo giornalisti non potrebbero dare ordini ad un giornalista che da contratto dovrebbe ricevere ordini da un suo diretto superiore. E' un aspetto molto delicato che però dovrà essere affrontato alla luce del nuovo assetto per generi.

Ho posto il problema dei ruoli professionali mancanti. Ci sono avvocati interni alla RAI perché non se ne riconosce il prezioso ruolo? Perché non si valorizza la loro professione invece di consegnare costose consulenze ai soliti studi esterni? E dov'è il ruolo professionale di RUP, REC e DEC in un'azienda che spende ogni anno in appalti per il solo settore ordinario diversi milioni di euro?

Ho chiesto garanzie per tutti i colleghi dell'area editoriale che chiedono di poter tornare a lavorare gestiti seriamente dalla direzione risorse umane e non più dagli imperatori delle reti che né riducono la mobilità, la creatività e la passione. Lo strumento dell'infungibilità tanto caro al cd "sopra la linea" dovrà essere raro e necessario ma non la consuetudine.

Altro tema affrontato riguarda l'**Orchestra Sinfonica Nazionale RAI**. Stiamo parlando della perla del servizio pubblico in Italia e all'estero. Dobbiamo valorizzarla magari rendendola più centrale nella gestione aziendale, dato che **RAI CULTURA** diventerà come le altre reti solo un contenitore allora trovo sia di buon senso inserirla nella direzione RADIO o perché no a diretto riporto della AD. Seguirò con molta attenzione gli sviluppi.

Infine ho ricordato a tutto il consiglio che il **FASI** (fondo

assistenza sanitaria interna) scadrà a dicembre 2019, parliamo di un pacchetto da circa 10 milioni di euro, sarebbe dunque auspicabile una bando di gara al fine di assegnare il fondo ad una nuova società di assicurazioni.

Siamo poi passati alla delibera sull'assetto organizzativo alla luce del nuovo piano industriale. Come sapete si è introdotta la figura del **Direttore Generale** che muoverà le leve della macchina aziendale mentre l'AD si occuperà del prodotto e del funzionamento editoriale della nuova RAI per generi. Vista così sembrerebbe avere un senso questa scelta che, certamente, solleva diverse perplessità perché la legge di riforma **Renzi** non prevede la figura del DG ma di un AD plenipotenziario.

Nemmeno il piano industriale votato prevedeva la figura del DG che però è saltata fuori tra lo stupore di tutti. Molti si chiedono se sia legittimo o meno, nel quadro normativo RAI, avere un AD e un DG; certamente in molte altre aziende questa figura esiste e si accompagna spesso all'Amministratore Delegato che ha compiti tutela della mission mentre la parte operativa viene affidata al DG, la questione sarà oggetto di approfondimento ma comunque la normativa non la esclude in modo chiaro.

L'AD Salini ha indicato il dott. **Alberto Matassino** come Direttore Generale, ho avuto modo di incontrarlo diverse volte da quando è stato assunto nello staff dell'AD ma non ci ho ancora mai parlato. Spiace constatare che non sia stata data l'opportunità di ricoprire il ruolo di DG ad un dipendente RAI, come dispiace anche il fatto di aver letto il curriculum del dott. Matassino solo dai giornali. Rimane dunque il tema della enorme discrezionalità nei processi decisionali e di nomina. Se si è potuto fare un DG senza che la legge lo prevedesse espressamente allora si possono anche fare selezioni pubbliche per amministrare la RAI, anche se ancora la norma non lo prevede espressamente, al fine di costruire una cintura sanitaria contro la lottizzazione e la spartizione

barbara delle poltrone, penso in questo caso anche alle direzioni di genere.

Alcuni cari amici mi hanno chiesto il perché della mia astensione rispetto alla proposta di modello organizzativo. La risposta è semplice, perché non ho niente in contrario rispetto alla figura del DG, in questo caso non si moltiplica una poltrona perché il dottor Matassino non prenderebbe ulteriori compensi. Non ho elementi per valutare le effettive capacità del DG perché non sono stato posto nelle condizioni di farlo, per questo mi sono astenuto.

“Certi fatti te li ricordi bene, altri invece per niente. Strano!” (Forrest Gump)

Per saperne di più: RAI

Rai, di cosa si è parlato nel cda del 27 marzo