
XIII LEGISLATURA

**COMMISSIONE PARLAMENTARE
PER L'INDIRIZZO GENERALE E LA VIGILANZA
DEI SERVIZI RADIOTELEVISIVI**

RESOCONTO STENOGRAFICO

AUDIZIONE

85.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 16 NOVEMBRE 2000

COMMISSIONE PARLAMENTARE
PER L'INDIRIZZO GENERALE E LA VIGILANZA
DEI SERVIZI RADIOTELEVISIVI

RESOCONTO STENOGRAFICO

AUDIZIONE

85.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 16 NOVEMBRE 2000

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE MARIO LANDOLFI

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		De Guidi Guido Cesare (DS)	8
Landolfi Mario, <i>Presidente</i>	3	Del Vecchio Raffaele, <i>Direttore delle rela- zioni industriali della RAI</i>	10, 11
Seguito dell'audizione del direttore generale della RAI:		Falomi Antonio (DS)	3, 5
Landolfi Mario, <i>Presidente</i>	3, 4, 6 8, 9, 10, 11	Novi Emiddio (FI)	7, 8, 9
Bianchi Clerici Giovanna (LNP)	8	Pontone Francesco (AN)	8, 11
Celli Pierluigi, <i>Direttore generale della RAI</i>	3 4, 5, 8, 9, 10	Rogna Manassero di Costigliole (D-U)	8

La seduta comincia alle 13.30.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità della seduta sarà assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso. Avverto altresì che di essa sarà redatto e pubblicato il resoconto stenografico.

Seguito dell'audizione del direttore generale della RAI.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno della seduta odierna reca il seguito dell'audizione del direttore generale della RAI, Pierluigi Celli.

Ricordo che nel nostro precedente incontro dell'8 novembre avevamo affrontato la questione dei cosiddetti precari, cioè dei dipendenti assunti a tempo determinato, nonché la vicenda dei corrispondenti rai dal Medioriente. Do quindi la parola ai commissari che intendano intervenire.

ANTONIO FALOMI. Ho letto la documentazione fornita dall'azienda alla Commissione e c'è una questione sulla quale vorrei maggiori chiarimenti. Il recente accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali riproduce, almeno negli stessi termini, l'accordo stipulato nel 1997, perché garantisce ad un certo bacino di dipendenti a tempo determinato che i loro rapporto di lavoro si riproduca per altri

cinque anni; inoltre, viene prevista l'assunzione nell'azienda di circa 50 anni dipendenti.

Stiamo parlando di persone che, in base sia al precedente accordo sia a quello più recente, lavorano nell'azienda da moltissimi anni, a volte più di dieci o dodici. Perché allora mantenere questa forma di rapporto precario, se l'azienda dimostra di averne bisogno per un periodo di tempo così lungo? Mi rendo conto che, nel settore dello spettacolo, i rapporti contrattuali devono avere una certa flessibilità ma, nei casi in cui lo stesso soggetto lavora nell'azienda per tantissimi anni, non si comprende perché mantenere tale situazione di precarietà.

La seconda domanda è sulla base di quali criteri, in base all'accordo recentemente stipulato, avvenga l'assunzione di una cinquantina di dipendenti.

L'ultimo problema da sollevare riguarda coloro che hanno un contratto a tempo determinato e che operano in trasmissioni di informazione, come *Porta a porta*, *Raggio verde*, *Cronaca in diretta* e così via, con funzioni di tipo giornalistico ma ai quali non si applica il contratto dei giornalisti. Anche questa appare come un'anomalia e so che è in atto una controversia tra l'azienda e l'INPGI. Vorrei conoscere gli orientamenti in proposito e sapere a che punto sia tale controversia.

PRESIDENTE. Poiché non vi sono altri interventi, do la parola al direttore generale Celli.

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Le domande poste sono molto impegnative e chiederò al direttore Del Vecchio di intervenire su alcuni aspetti sui quali ha una competenza diretta. Si tratta

comunque di domande di fondo che meritano un ragionamento.

Tutte le aziende che lavorano nel settore della comunicazione - la RAI è una di queste - operano sulla base di contratti di lavoro che hanno diverse forme. Anzi, direi che la RAI ha, rispetto ad aziende simili, il maggior numero di dipendenti diretti (circa 11 mila, e precisamente 10.553 oltre ai contratti di formazione-lavoro). C'è poi una serie di persone che lavorano a tempo determinato o nelle varie forme, secondo una modalità classica nelle aziende di comunicazione. Se andassimo a vedere quanto accade all'estero, verificheremmo che la volatilità dei contratti è molto più ampia nel settore, sia in quello dei programmisti-registi (un termine ambiguo che definisce un insieme di mansioni e funzioni molto variegate) sia in quello dei giornalisti. La nostra legislazione in materia è molto più rigida e soprattutto abbiamo degli ordini professionali molto più potenti, che aiutano poco a fare un mestiere come questo, che molto spesso è stagionale e nel quale la programmazione è massimamente concentrata in autunno e primavera; poi si « scarica » d'estate. Le trasmissioni cambiano non solo nel genere ma anche nell'impostazione e nella durata e ciò richiederebbe una flessibilità contrattualistica molto superiore a quella che in realtà abbiamo, proprio perché evolvono nel tempo le caratteristiche delle competenze necessarie, evolvono i mestieri, i generi e i programmi.

Il fatto di non poter avere a disposizione una strumentazione molto più flessibile rende l'azienda più rigida di altre e crea maggiori difficoltà quando si verificano cambiamenti non solo contenutistici ma anche di linguaggio.

Il concetto di « precario » è tipicamente italiano, perché si riferisce a contratti che sono da considerare precari rispetto ad una stabilizzazione continua nel tempo ma molto meno di quanto non lo siano nella realtà perché queste persone lavorano per anni e progressivamente vengono assorbite, dando luogo ad un alla creazione di un altro bacino. Non

credo che ci possa essere un modo diverso di lavorare in un settore come questo, se non paradossalmente « precarizzando » molte più persone.

Questa attività può essere svolta anche facendo riferimento non solo alla stabilizzazione ma anche ad un numero diverso di persone. La storia dell'azienda ha portato a sedimentare situazioni, strutture ed esigenze, ma non è difficile immaginare che questo mestiere si può fare anche con un numero diverso di persone.

PRESIDENTE. Devo dedurre che l'azienda mantiene un numero superiore di risorse umane perché servizio pubblico?

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Il fatto che l'azienda abbia 21 sedi regionali, che fanno parte di un contratto di servizio, e quindi 21 direzioni regionali implica una moltiplicazione sede su sede di molte funzioni, necessarie a questo tipo di organizzazione: se si potesse servire il territorio in maniera diversa, non dico che lo si farebbe meglio o peggio ma, con ogni probabilità, con un diverso numero di persone.

Abbiamo ereditato quattro centri di produzione e non è un mistero per nessuno che negli anni, molto spesso, la RAI ha avuto problemi ad utilizzarli tutti e quattro. Abbiamo ancora alcuni problemi su questo fronte e spostare le produzioni da una zona all'altra non è certo indolore dal punto di vista dei costi. Il fatto di mantenere i quattro centri di produzione, di farli funzionare, di alimentarli e così via rappresenta un costo aggiuntivo che va considerato.

La RAI è un servizio pubblico, riceve un canone e quindi ha obblighi di questo genere, ma si tratta di tutti aspetti che devono essere considerati. Se si dovesse costituire *ex novo* un'azienda di *broadcasting* come la RAI, probabilmente si immaginerebbe una struttura diversa rispetto a quella che storicamente si è venuta costruendo nel tempo. Dunque, dobbiamo salvaguardare e razionalizzare l'esistente.

Il problema dei cosiddetti precari storici non è facilmente risolvibile. Qualora si procedesse ad un loro inserimento definitivo nell'azienda, si avrebbe un numero di dipendenti non più compatibile come il bilancio, anche perché il costo del lavoro aumenterebbe a livelli non sopportabili.

ANTONIO FALOMI. L'aumento dei costi deriverebbe dal fatto che i precari hanno trattamenti economici e previdenziali inferiori a quelli dei dipendenti?

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Ad esempio, non vengono pagati tutto l'anno. Il dottor Del Vecchio potrà spiegare come sono stati aumentati anche questi trattamenti economici, ma certamente un qualche risparmio si consegue. Al limite, c'è la possibilità di non chiamare una seconda volta una persona che non ha lavorato bene, cosa che non può accadere con un dipendente a tempo indeterminato, in un settore che non è caratterizzato dalla catena di montaggio e quindi da mansioni standardizzate, ma nel quale l'innovazione è fondamentale e rappresenta uno dei deficit maggiori che oggi riscontriamo oggi. La carenza di creatività e di innovazione deriva anche dall'impoverimento strutturale delle risorse e dal fatto che la grande dimensione rende l'azienda meno veloce di quanto non lo siano piccole aziende che navigano nel mercato con maggiore reattività.

Dunque, non dobbiamo incidere in maniera traumatica sulla struttura dell'azienda. E dobbiamo conservare un'area esterna di sicurezza che garantisca prestazioni flessibili quando ne abbiamo bisogno. L'attuale sistema è già più rigido di quanto servirebbe: se lo irrigidiamo ulteriormente, appesantiamo ulteriormente azienda.

Quanto ai giornalisti, la situazione è paradossalmente ancora più seria. Abbiamo circa mille e 700 giornalisti a tempo indeterminato, una massa assolutamente elevata, la cui rigidità contrattuale è persino superiore a quella degli altri dipendenti perché il loro rapporto di

lavoro è disciplinato da un contratto nazionale e da un ordine che molto meno flessibile di quanto sarebbe naturale: per spostare ad un altro telegiornale un giornalista che esuberi in quello in cui lavora, non si può procedere senza in consenso del soggetto interessato. Pensate ai problemi che si pongono rispetto ad Internet: i privati che operano con questo mezzo sono molto più « spartani » rispetto al nostro modo di operare, che è più formalizzato e appesantito.

La nostra gestione contrattuale delle risorse e non è assolutamente agevole, un po' per tradizione storica e un po' perché alcuni contratti sono più pesanti di altri. Tendiamo a non dare la qualifica di giornalisti a tutti quelli che operano nelle redazioni, anche perché abbiamo un notevole contenzioso con l'INPGI; non sono di tipo che abbassa la testa con molta facilità, ma oggettivamente esistono difficoltà rilevanti. Se non vado errato, siamo i più grandi contribuenti dell'INPGI e ultimamente siamo stati i più tartassati da questo ente previdenziale, nel cui consiglio di amministrazione non siamo neppure presenti: vi sembra una cosa normale?

Non credo sia tollerabile che questa azienda, solo perché pubblica, debba avere tutti carichi. Dobbiamo essere efficienti perché altrimenti si giustifica l'ipotesi che diventi meno pubblica, e quindi dobbiamo garantire un uso delle risorse, che provengono anche dal canone, assolutamente sia corretto. Capisco il problema dei precari programmisti-registi o giornalisti ma, mentre i dipendenti non giornalisti dell'azienda, nel corso degli anni, gradualmente sono diminuiti (ricordo che quando sono diventato capo del personale erano 14 mila ed ora sono 11 mila), i giornalisti non sono diminuiti. Se è vero che il numero di attività giornalistica è cresciuto e che la mancata diminuzione può essere giustificata dall'aumento della quantità di informazioni che abbiamo dato, è anche vero che con mille e 700 giornalisti a tempo indeterminato di informazione se ne può produrre tanta. Sarebbe dunque necessaria una maggiore flessibilità — la trattativa sul precariato

giornalistico è in dirittura di arrivo e speriamo che nella prossima settimana si possa chiudere un accordo soddisfacente sulle modalità di accesso alla carriera giornalistica in RAI attraverso criteri di selezione trasparenti e universalmente noti — perché la RAI è abbastanza appesantita quanto agli strumenti gestionali di cui ha disponibilità.

La RAI ha un bilancio che è strutturalmente debole. A partire dall'epoca di professori e della Moratti, i conti economici dell'azienda sono stati raddrizzati ma, così come formulati, sono destinati inevitabilmente ad andare in rosso. La macchina è complessa e sufficientemente pesante e i costi dei fattori di produzione stanno aumentando (per fortuna non sono aumentati in questi anni i costi del personale e questo ha consentito, insieme all'aumento del gettito pubblicitario, di ammortizzare i maggiori oneri degli altri fattori di produzione): l'attuale equilibrio non è destinato a durare all'infinito. Quanto al canone, è difficilissimo ipotizzare che potrà aumentare più di duemila lire l'anno; la pubblicità si regge ancora ma ha imboccato un *trend* in discesa, sia per noi sia per Mediaset, e i risultati felici degli ultimi due anni sono ormai alle spalle, perché si sta ridimensionando l'investimento legato alla *new economy*, che ha costituito parte rilevante del gettito pubblicitario. Andiamo incontro ad un anno probabilmente più riflessivo quanto al gettito pubblicitario, durante il quale il canone probabilmente non aumenterà mentre i costi inevitabilmente subiranno non incremento, soprattutto quanto ai diritti per lo sport e per la *fiction*, dell'ordine di due cifre, contro un aumento del 4-5 per cento annuo delle entrate. I conti reggono finché si procede ad una razionalizzazione dei costi, tra cui quello del personale. Le nuove iniziative su Internet, che all'inizio assorbono cassa ma poi possono generarla, sono state fatte proprio per questo, per integrare un bilancio strutturalmente portato ad andare in perdita.

PRESIDENTE. Prima di porre anch'io alcune domande al direttore Celli, do lettura di una lettera che mi è stata inviata dall'onorevole Giulietti: « Caro presidente, ricevo questo materiale che a me pare di un certo interesse, relativo alla vicenda degli appalti RAI, da molto tempo all'ordine del giorno della nostra Commissione. Allego anche la lettera inviata da diverse aziende del settore al presidente della RAI alle quali non è stata data ad oggi alcuna risposta. Sarebbe opportuno, vista la delicatezza delle questioni poste, che l'azienda desse una risposta ai quesiti, poiché in questa materia non è possibile che sussistano zone d'ombra. Certo del suo interessamento, (firmato Giuseppe Giulietti) ».

Direttore Celli, sono perfettamente d'accordo con lei quando afferma che la RAI è un'azienda di servizio pubblico ma deve essere efficiente. Non vorrei che i cosiddetti precari, forse determinanti ai fini dell'efficienza dell'azienda, venissero trattati come pesi morti. In base a dati oggettivi, che forse possono essere constatati, sembra che costoro svolgano all'interno delle redazioni e delle reti funzioni di un certo rilievo, senza avere in cambio la rispettiva retribuzione e la stabilità del posto di lavoro, nonché senza i benefici previsti per gli altri, come ad esempio i premi di produzione. Mi risulta — potrei fare uno *screening* trasmissione per trasmissione — che molti programmi della RAI si reggono grazie anche all'apporto dei cosiddetti precari.

Vorrei poi un chiarimento sul contratto depotenziato, che prevede uno stipendio inferiore del 50 per cento, nonché sulla prassi relativa all'azzeramento del pregresso in cambio della ricontrattualizzazione del rapporto precario, materia sulla quale l'onorevole Matranga ha presentato un'interrogazione. Vorrei poi sapere se al precario che chiede di essere ricontrattualizzato l'azienda chieda di rinunciare ai diritti maturati nel corso dei precedenti contratti e se sia vero che l'accordo del 15 febbraio 1996 per l'estensione ai dipendenti RAI del contratto nazionale dei giornalisti sia stato violato

(mi riferisco ai programmisti-registi che hanno svolto funzione di giornalisti e che oggi lavorano al *CIS-viaggiare informati*, ai quali gli effetti del contratto non sono stati ancora estesi). Infine, vorrei chiarimenti sulla scuola di Perugia, che oggi è riconosciuta dall'ordine, e sugli ultimi 19 diplomati che ancora non vengono assunti, nonostante siano stati praticamente formati dalla RAI, perché quella di Perugia può essere considerata una scuola di formazione legata all'azienda, tanto che usa macchinari e tecnologie della RAI.

Ricordo che i programmisti-registi non solo non hanno uno stipendio livellato, ma non hanno neppure i contributi INPG e l'iscrizione alla Casagit; tra l'altro, tutto ciò determina forme di evasione.

Da ultimo, vorrei affrontare il problema della selezione. Non intendo entrare nel merito della gestione delle risorse umane dell'azienda, ma mi chiedo se sia giusto procedere ad una selezione anche di personale esterno quando da anni ci sono persone che lavorano nell'azienda. Lascio il problema all'attenzione di ciascuno di noi: a fronte di un numero esorbitante di precari, con situazioni tra loro differenziate a seconda della testata (se è più importante, sono maggiori le possibilità di essere inseriti, mentre in quelle più piccole è minore la possibilità perché sono minori i pensionamenti e gli esodi), procedere alla selezione aperta anche all'esterno mi sembra un modo per aggravare la situazione. Esiste infatti un « sommerso » all'interno dell'azienda che in parte si spiega con le esigenze dell'informazione ma che impone una revisione strutturale del problema.

Prima di concludere vorrei fare alcuni esempi. *Rai Sport-satellite*: un caporedattore e 9 precari (di cui 6 da dieci anni e uno da un anno); *Rai Sport*: 6 precari; *TV-7*: quasi tutti precari; *Frontiere*: quasi tutti precari; *TG2 Costume e società*: tutti precari; *TG2 Salute*: tutti precari; *TG3 Italie*: precari con rotazione di nove mesi; *Pari e dispari*: tutti precari.

Credo che in questi dati ci sia qualche cosa di vero, anche se possono essere confutati. Ho citato questi esempi perché

non vorrei che si equiparasse l'efficienza dell'azienda al numero di precari che lavorano. Credo che questi soggetti assunti a tempo determinato facciano il loro lavoro e forse con maggiore abnegazione perché non hanno la certezza del posto di lavoro.

Quello che mi preme è l'equiparazione tra efficienza e numero elevato di precari. Costoro, proprio perché contribuiscono a creare un buon prodotto, meriterebbero un trattamento diverso da quello che ricevono.

EMIDDIO NOVI. Per mia esperienza professionale ho sempre sostenuto che nell'azienda i lavoratori precari lavorano il doppio di quelli garantiti da un contratto a tempo indeterminato, nella mia città anzi accadeva che i precari, non appena venivano stabilizzati, davano il lavoro in subappalto a nuovi precari.

Vorrei sapere una serie di cose: se è vero che ci saranno venti assunzioni ponte nelle prossime settimane; se riteniate plausibile il progressivo assorbimento dei precari che abbiano già lavorato ottocento giorni per l'azienda (si tratta in realtà di lavoratori stabili per la loro precarietà, i pretori di una volta avrebbero costretto i direttori dei giornali ad assumerli); se intendiate far cessare una sorta di maledizione biblica nei confronti di una etnia quale quella della scuola di Perugia del 1994 (un anno da dimenticare per i vertici RAI e per il contesto in cui questi poveri precari e giornalisti si trovano); quali sono i criteri del concorsone che si va delineando.

Non voglio qui sponsorizzare quella politica degli *ope legis* che ha ossificato il paese e dalle università alle scuole, si deve però tener conto che si tratta di professionisti che hanno frequentato corsi organizzati da voi, che li hanno superati brillantemente e che hanno lavorato con voi per tre anni. È assurdo equipararli a chi magari arriva all'ultimo momento e con un colpo di fortuna azzera non i diritti acquisiti ma i titoli anche professionali conseguiti da questi precari.

SERGIO ROGNA MANASSERO di COSTIGLIOLE. Mi rendo conto delle difficoltà di gestione di una grande azienda di informazione come la RAI che ha sicuramente bisogno di una certa flessibilità (su questo punto non credo che l'opinione esposta dal direttore generale sia facilmente contestabile), rimane però una piccola zona d'ombra che vorrei in qualche modo fosse dissipata: sarebbe opportuno chiarire quali sono le modalità di assunzione in RAI. Che si tratti di concorso, di assunzione diretta, di decisione dei direttori, questo merita di uscire dalla zona d'ombra che fino ad oggi effettivamente ha circondato questo punto fondamentale per un'azienda che ha bisogno continuamente di nuove energie. Credo sia questo il vero problema, perché alla fine mi è sembrato di capire che una certa quantità di precari sia fisiologica in quanto il sistema come tale non può funzionare solo con contratti a tempo determinato, altrimenti si rischierebbe di ingessare l'azienda e di metterla in condizioni non competitive. Credo però che vi debba essere chiarezza anche su quest'altro punto per evitare alcune mitizzazioni e per aiutare concretamente il nostro lavoro.

EMIDDIO NOVI. Vorrei sapere se il giornalista che ha curato quella sorta di editoriale nella trasmissione di Santoro sia precario, collaboratore o stabilizzato.

PRESIDENTE. La questione non è pertinente poiché non è opportuno parlare di singole persone.

GIOVANNA BIANCHI CLERICI. Vorrei sapere quanti dei 1650-1700 giornalisti che lavorano attualmente in RAI sono professionisti e quanti invece sono solo pubblicitari.

FRANCESCO PONTONE. Molti anni fa (trenta o quaranta) partecipai ad un concorso come regista della RAI. Vorrei sapere innanzitutto da quanto tempo non si fa più un concorso, in secondo luogo come si viene promossi capo redattore o altro.

GUIDO CESARE DE GUIDI. Data per scontata la necessità di avere un gruppo flessibile di operatori nei diversi settori della RAI, vorrei sapere come si può rendere compatibile la condizione di precariato con il perdurare per anni e anni nello stesso stato. Immagino che nelle aziende ci sia la possibilità di non far durare il precariato per anni, anche perché mi sembra un'ingiustizia costringere per così lungo tempo una persona in condizioni di incertezza del lavoro; ad un certo punto si deve valutare se è necessario o meno e deve essere liquidato oppure assunto. Mi risulta perciò difficilmente sostenibile una situazione di precariato che duri oltre dieci anni.

PRESIDENTE. La parola al direttore generale per le risposte.

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Volevo essere diplomatico, ma mi accorgo che è bene non esserlo. Se avessi una RAI con 7 mila dipendenti e 4 mila da ruotare, avrei forse più disponibilità, ma ho una RAI con 11 mila dipendenti e se ne aggiungo altri 500 o mille porto il bilancio in rosso e poiché ho una responsabilità in base al codice civile non voglio portare il bilancio della RAI in rosso. Il problema dei precari con l'attuale organizzazione, con l'attuale struttura e con gli attuali obblighi ed oneri è insolubile: è bene dirlo, altrimenti ci prendiamo in giro.

Io posso anche assumere tutti i precari, ma poi avrò una massa di dipendenti a tempo fisso che diventerà molto meno flessibile di adesso e avrò comunque necessità di generare altri precari come avveniva quando vi erano 14 mila dipendenti, quando ero capo del personale e avevo 14 mila dipendenti, infatti, il numero dei precari era persino superiore a quello attuale. Non si può essere liberali o liberisti a giorni alterni o a settori alterni: o lo si è o non lo si è. Poiché bisogna avere i bilanci di equilibrio, bisogna anche accettare alcune situazioni, il problema è come rendere trasparente il meccanismo per cui i precari lavorano e

vengono progressivamente assorbiti mentre i dipendenti vanno in pensione...

PRESIDENTE. O vengono licenziati se non sono efficienti!

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Questo è molto più difficile.

EMIDDIO NOVI. Un precario nuovo come fa ad entrare in azienda se non è raccomandato o lottizzato?

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. I precari si generano sulla base delle richieste dei fabbisogni di un programma valutate dai responsabili e dal conduttore; il bacino così generato è un bacino definito, per cui i criteri di selezione e di assunzione vengono applicati ad esso.

Non è difficile capire come si entra a fare il giornalista in RAI, perché c'è un sistema che dal 1994-95 ha funzionato; c'è stato un accordo sindacale ed il sindacato ha vigilato affinché le regole venissero rispettate e quel bacino venisse esaurito. Solo una volta esaurito quel bacino — cosa che sta accadendo adesso — si applica il nuovo accordo che è in corso di definizione; in nessuna azienda vi è trasparenza come nella RAI perché non ci sono alternative: si entra in un bacino determinato secondo regole concordate con il sindacato dei giornalisti precari. Certo, questa è una anomalia che però consente di esercitare un controllo per evitare favoritismi.

PRESIDENTE. Se non ricordo male, una volta i bacini erano due.

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Era previsto qualcosa per la scuola di Perugia, ma c'era un unico bacino. La scuola di Perugia, comunque, non era solo della RAI, c'erano anche l'università di Perugia, la provincia, la regione, e non è scritto da nessuna parte che la RAI debba avere una scuola per assumere le persone che forma. È un atto di responsabilità civile da parte della RAI

mettere a disposizione strutture e competenze per formare delle persone, alcune delle quali vengono assunte dalla RAI ed altre vengono assunte da altri, non si può però individuare un obbligo di assunzione per le persone formate, altrimenti la RAI dovrà smettere di farlo oppure lo farà semplicemente per il numero di persone necessarie e questo mi parrebbe singolare. Le cose vanno viste a 360 gradi. La RAI, proprio perché è un servizio pubblico, mette a disposizione impegni e risorse per formare persone che poi possono essere un patrimonio di questo paese ma che ciò comporti poi l'obbligo di assumerle tutte determina la conseguenza che, fatti i conti, non conviene più. Ed in questo modo si inficia anche una missione del servizio pubblico che potrebbe invece essere utile.

Abbiamo fatto la scuola di Perugia che ha formato moltissimi giornalisti e numerosi sono stati assunti, d'altra parte non si possono fare assunzioni solo perché ci sono delle persone precarie o senza lavoro, ma si deve assumere sulla base delle esigenze, altrimenti ancora una volta si svolge una funzione di supplenza sociale che non è compito di una azienda. È vero che la RAI è un'azienda di servizio pubblico che deve fare quanto è previsto nel contratto di servizio, ma è anche vero che, essendo una società per azioni, vi sono obblighi stabiliti dal codice civile che devono essere rispettati. Tanto per essere chiari, la mia funzione non è quella di risolvere i problemi occupazionali dei giornalisti; se in passato è stato così, oggi non lo è, ed è un bene che non lo sia più. Questo non vuol dire che tra i criteri di assunzione dei giornalisti che si stanno negoziando — il dottor Del Vecchio vi dirà a che punto siamo — queste cose non vengano prese in considerazione, sono però inquadrare in un contesto: la RAI assume in funzione dei suoi bisogni e non in funzione dei serbatoi che si determinano all'esterno.

Rispetto al fatto che il precariato dura degli anni, io non posso farci niente; anzi, è già un bene che, essendo tornata in salute, l'azienda riesca a garantire preca-

rietà per anni, perché sarebbe molto peggio se non potesse garantire neanche questo. D'altra parte i conti sono quelli e non ci possiamo permettere queste cose non dovendo rendere conto di una redditività ai fondi o agli azionisti privati — perché non facciamo questo mestiere. Io mi devo preoccupare di garantire un equilibrio: 50 persone all'anno vengono assunte in azienda attraverso le cause, 50 sono state inserite in base all'accordo con i sindacati, quindi sostanzialmente c'è un'ampia possibilità di ingresso, che poi i migliori siano proprio quelli che non vengono assunti è tutto da discutere. Ci sono, per esempio, figure nuove che non possono essere prese dal precariato per la semplice ragione che in genere il precariato quelle figure non le ha prodotte. La prima selezione naturalmente viene fatta tra i precari, ma è difficile, se voglio un esperto di programmi su Internet, trovare tra di essi qualcuno che abbia a sviluppato una simile competenza avendo lavorato nel settore della televisione generalista, quindi devo rivolgermi a ragazzotti che hanno tra i 24 e di 30 anni e che sono nati su quel mezzo. Se si deve fare un portale su Internet non posso prendere un giornalista che è precario da molti anni ma che non sa assolutamente come fare, c'è bisogno di persone che abbiano una competenza specifica; se si trovano all'interno del bacino dei precari si prendono lì, come stiamo ampiamente facendo in questi giorni, altrimenti dobbiamo cercarli fuori con gli stessi criteri con cui si muovono le aziende: *curriculum*, *assessment*, valutazione, graduatoria.

Ho esperienza di tante altre aziende e posso dirvi che le pressioni e le segnalazioni arrivano alla RAI come alle aziende private, il problema è la trasparenza ed i criteri con cui le cose vengono prese in considerazione; da questo punto di vista noi abbiamo un sistema di selezione codificato — non ho alcuna difficoltà a trasmettervi tutta la documentazione — e lo applichiamo a tutti quelli che selezioniamo, nessuno escluso. Nessuno entra in azienda o viene promosso dirigente senza aver passato un *assessment* ed essere

inserito in una graduatoria, tranne i giornalisti, che sono regolati da un contratto particolare, per i quali vale la proposta del direttore. Io mi onoro in questi tre anni di non avere imposto a nessun direttore dei miei telegiornali una sola proposta avanzata da me, al massimo ho discusso quelle che mi facevano loro se non mi convincevano — potete chiederlo a tutti i direttori di telegiornale che sono passati in RAI...

PRESIDENTE. Lo dicono loro stessi.

PIERLUIGI CELLI, *Direttore generale della RAI*. Se altri in azienda lo abbiano fatto, non lo so, ma io non l'ho mai fatto ed ho sempre proposto come vicedirettori o capi redattori quelli che loro avevano indicato, anche quando non ero del tutto d'accordo.

Io ho concluso e darei la parola al dottor Del Vecchio per alcune risposte tecniche.

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Le posso dare gli estremi del contratto nazionale di lavoro, il quale per le prime assunzioni prevede un contratto molto depotenziato. La RAI, nel periodo precedente al mio arrivo, ha adottato regole che ha concordato con il sindacato USIGRAI in base alle quali il trattamento depotenziato previsto dal contratto nazionale di lavoro è stato ulteriormente migliorato; non si è scelto quindi il lavoro autonomo. Per quanto riguarda l'utilizzo del precariato, è vero che abbiamo le due tipologie del contratto a termine del contratto a tempo determinato, ma ne abbiamo anche una terza che si affianca alle altre e che tradizionalmente in Italia ha sostituito il tempo determinato; sapete meglio di me che il desiderio della Commissione europea e della parte politica dell'Unione europea è quello di incentivare l'utilizzo del contratto a termine, mentre noi da questo punto di vista siamo al 7-8 per cento contro il 25 per cento dell'Olanda perché in Italia c'è in realtà un forte ricorso al lavoro autonomo.

La RAI, attraverso una forma di contrattualizzazione nella quale è richiesta anche la regolamentazione del contratto depotenziato e dei contratti a termine, ha deciso di scegliere per i giovani nell'ambito della professione giornalistica non il lavoro autonomo ma il contratto a termine; ha scelto quindi autonomamente di legarsi ed in questo senso tratta i lavoratori nella fase di ingresso nell'azienda molto meglio rispetto al contratto.

Il problema delle transazioni, invece, nasce fondamentalmente dal fatto che, quando portiamo la persona da un contratto a termine ad un contratto a tempo indeterminato chiediamo — come è normale che avvenga in qualsiasi azienda — la chiusura della lite o degli elementi di una lite potenziale.

PRESIDENTE. Lei può escludere che l'azzeramento del pregresso sia stato chiesto anche in sede di contrattualizzazione a tempo determinato?

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Per quello che mi risulta, noi lo facciamo nel caso di passaggio da un contratto a tempo determinato ad uno a tempo indeterminato; farò però ulteriori ricerche per darle una risposta puntuale in questo senso.

PRESIDENTE. Sarebbe utile alla Commissione avere elementi precisi in merito, perché se vi fossero elementi diversi la situazione cambierebbe.

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Si tratta di transazioni non individuali perché noi ricorriamo alla forma privilegiata della transazione sindacale: l'accordo viene fatto sempre con l'assistenza di un rappresentante sindacale per il lavoratore e dell'Unione degli industriali per noi.

PRESIDENTE. Ma questi giornalisti sono iscritti all'USIGRAI?

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Nel caso dei giornalisti si tratta di accordi fatti con l'USIGRAI e in alcuni casi con un altro sindacato che però noi non riconosciamo (e il giudice ci ha dato ragione).

PRESIDENTE. Ma l'USIGRAI tutela i giornalisti assunti con contratto a tempo indeterminato...

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Interessava tutti, anche i precari. Comunque la sua è una domanda molto circoscritta, cercherò di farle avere una risposta altrettanto circoscritta.

FRANCESCO PONTONE. Se la RAI viene condannata in primo grado a riconoscere dei diritti ad un dipendente, perché ricorre in appello, perché ritiene che la sentenza di primo grado sia errata e quindi convenga continuare il giudizio?

RAFFAELE DEL VECCHIO, *Direttore delle relazioni industriali della RAI*. Ci sono casi in cui ci fermiamo e casi in cui proseguiamo, dipende dalla nostra valutazione circa la sostenibilità della nostra posizione difensiva.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti e dichiaro conclusa l'audizione in titolo.

La seduta termina alle 14.50.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. VINCENZO ARISTA

Licenziato per la stampa
il 6 dicembre 2000.

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

