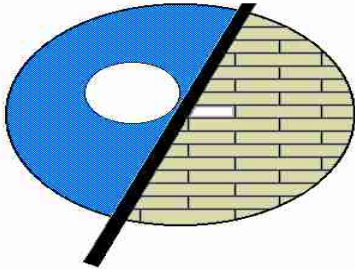


MILANO, 12 febbraio 1998



Coordinamento di Produzione

RIPRESE INTERNE TV RELAZIONE INCONTRO AZIENDA-SINDACATI

Il giorno 6 febbraio u.s. si è svolto un incontro tra i rappresentanti sindacali di CGIL, CISL, UIL, SNATER, coadiuvati dai sigg. Antonio Neglia, Lino Castriotta e Giuseppe De Chirico (lavoratori del settore) e i rappresentanti aziendali, il sig. Scatena per le Riprese TV e il sig. Calabrese per i rapporti sindacali;

ORDINE DEL GIORNO

l'Ordine del giorno era l'analisi dei modelli organizzativi, del numero complessivo di personale impiegato nel settore Riprese TV, delle variazioni di mansioni a cui è sottoposto parte del personale a causa della contrazione degli organici, nonché della assenza di un'intera squadra di studio; si richiedeva inoltre un documento riguardante i modelli produttivi calibrati sulle singole produzioni, come stabilito nell'incontro del luglio 1997.

GENERALITA' SPECIALIZZATO DELLA PRODUZIONE

Dopo una lunga puntualizzazione, da parte sindacale, relativamente ai contenuti della Mozione, approvata all'unanimità, scaturita dalle assemblee di settore di fine dicembre 1997, i rappresentanti aziendali si pronunciavano con una parziale ammissione della veridicità dell'analisi illustrata; successivamente ammettevano di essere in difficoltà per la mancata attuazione della figura dello Specializzato della Produzione, che, a parer loro, avrebbe permesso notevoli snellimenti ed elasticità nell'utilizzo della figura operaia in toto, ripagati da una riclassificazione favorevole ai lavoratori, ferma restando l'impossibilità aziendale di immettere nuovo personale dall'esterno, a causa del ben noto piano di ristrutturazione aziendale.

OPERAZIONE TV4 MICROFONISTI-AUSILIARI DI STUDIO-SPECIALIZZATI DI RIPRESA

Nonostante questa dichiarazione iniziale che potremmo definire "di ingessamento aziendale", i sig.ri Scatena e Calabrese dichiaravano di avere il mandato per compiere, in concerto con il sindacato, un'operazione di snellimento sul modello produttivo dello studio TV4, volta a dirottare alcune figure operaie (microfonisti e ausiliari di studio) verso situazioni produttive definite "più qualificanti" e in attuale stato di sofferenza, a causa della carenza di personale localizzata e della complessità di tipologie ed esigenze produttive delle produzioni in oggetto (vedi "Ci vediamo in TV"). L'operazione TV4 (o meglio TV4-TV5), a parere aziendale, aveva un'unica ricaduta, in termini di aumento dei carichi di lavoro: l'accorpamento della mansione di microfonista sullo specializzato di ripresa (secondo l'azienda la mansione era ridotta alla sola connessione di "radiomicrofoni a collarino", al momento delle dirette). L'azienda intendeva comunque perfezionare un accordo limitandolo ai soli studi adibiti alle produzioni

giornalistiche. Il sindacato faceva rilevare che lo studio TV4 alloca attualmente una serie di produzioni che difficilmente permettono uno “snellimento” del tipo proposto; incontrava inoltre notevoli difficoltà nell’accettazione dell’accorpamento di mansioni sullo specializzato di ripresa, data anche l’impossibilità aziendale di procedere ad una reale riclassificazione della figura; l’azienda ribadiva che le riprese esterne utilizzano già la figura dello specializzato di ripresa nella forma proposta e che le suddette mansioni aggiuntive sono comunque contenute nella declaratoria di quella figura professionale; nonostante ciò si dichiarava disponibile a perfezionare un accordo senza operare forzature a parer suo legittimate dal contratto collettivo. Il sindacato chiedeva una sospensione per discutere la proposta al suo interno.

SERVICE AUDIO **TECNICI AUDIO-MICROFONISTI**

Per quanto riguarda la questione del “service audio”, vi era una proposta sindacale di considerare il microfonista come “aiuto al tecnico audio”, cosa che avrebbe permesso di far fronte in modo più elastico alle aumentate esigenze produttive di riprese audio di qualità e di particolare cura nell’amplificazione e diffusione del segnale audio in studio; ciò avrebbe evitato di creare un “pull” di tecnici audio non sempre utilizzabile al massimo delle potenzialità e avrebbe permesso una classificazione migliore della figura del microfonista nelle particolari situazioni in oggetto; l’azienda si dichiarava non disponibile ad un’operazione di questo tipo, perché, stanti le attuali declaratorie delle figure di tecnico e di microfonista, si sarebbe esposta, assegnando mansioni di audio a quest’ultimo, a possibili cause per svolgimento di mansioni superiori;

COOPERATIVE DI AUSILIARI **PROVVEDIMENTI GESTIONALI-SELEZIONI INTERNE**

l’azienda ribadiva comunque la ferma intenzione di mantenere all’interno le mansioni altamente qualificate di “service audio” e in questo senso si dichiarava disponibile a considerare il possibile passaggio a mansioni superiori, previo regolare selezione interna, di personale operaio in possesso di idoneo diploma di scuola superiore; il sindacato rilevava che quest’operazione avrebbe ulteriormente scoperto la fascia operaia, già estremamente carente di personale e sottoposta a continui cambi di mansione giornalieri; l’azienda ribadiva che complessivamente riteneva più produttiva la riqualificazione di personale nella forma proposta, e che, per le figure “più basse”, avrebbe attinto dalle “cooperative”.

OPERATORI DI RIPRESA-DIRETTORI DELLA FOTOGRAFIA

Per quello che riguarda la figura dell’operatore di ripresa il sindacato faceva rilevare un eccessivo ricorso aziendale ai tempi determinati, cosa che non rispettava gli accordi sui numeri di tali lavoratori assegnati ai vari studi (accordi 1991); sottolineava altresì l’utilizzo “fuori linea”, negli studi F2 ed F3, con la mansione di direttore della fotografia, di alcuni operatori di ripresa di secondo livello, che venivano comunque computati nel numero complessivo di operatori assegnati ai suddetti studi; l’azienda ribadiva che il suddetto utilizzo era una vera e propria operazione di formazione per i futuri direttori della fotografia, cosa che li esponeva in modo graduale e “non pericoloso” alle tipologie di tale mansione. Il sindacato comunque ribadiva la necessità di attingere alla selezione del 1997, ancora aperta, per ripristinare gli operatori di ripresa mancanti; è evidente che ciò può accadere solo se si spostano al primo livello della figura professionale (considerando il loro reale compito attuale) gli operatori “fuori linea” di cui sopra. Tra le altre cose è stato fatto, da parte sindacale, un chiaro riferimento agli accordi del 1991 che prevedevano, per i direttori della fotografia, il numero complessivo di 8, ripartiti in 4 per le riprese interne e 4 per le esterne. A tali accordi, in qualche modo, fa riferimento il mandato assembleare.

ISPETTORI E ORGANIZZATORI DI PRODUZIONE

La figura dell’ispettore di produzione è stata oggetto di varie interpretazioni. Il sindacato ribadiva che l’azienda sta facendo un uso quantomeno disordinato della figura, soprattutto in

luoghi come il F1, dove un ispettore, aggiunto ai due che sono essenziali per la messa in onda, è incaricato di far firmare i contratti agli artisti e di fugare eventuali dubbi interpretativi dei contratti stessi. Si sottolineava che l'ispettore non ha il compito dell'impiegato dell'ufficio scritture, vale a dire che non è certamente tenuto a dare spiegazioni sul contenuto dei contratti. L'azienda ribadiva che, in quel caso specifico come anche in altri casi (vedi TV4), i contratti sono già stati preparati dall'ufficio scritture, dunque l'ispettore deve solo controllare che non vi sia l'ingresso negli studi TV di artisti che non abbiano ancora provveduto a firmare il proprio contratto. Il sindacato sottolineava altresì che non è in grado di accettare che la recente selezione per gli ispettori (1997) sia in qualche modo servita ad immettere personale che accorpasse compiti dell'ufficio scritture. Si denunciava inoltre un certo "ingessamento" dei passaggi di categoria "a discrezione aziendale", nonostante l'uso frequente e continuativo di alcuni colleghi in mansioni superiori a quelle ad essi assegnate (organizzatori di produzione), fatto che il sindacato ovviamente fa derivare dalla carenza di organico complessiva, dall'inadeguatezza talora molto marcata della declaratoria della figura professionale e da un certo atteggiamento "nepotistico" eccessivo da parte di alcuni preposti aziendali.

MODELLI PRODUTTIVI TARATI SULLE PRODUZIONI

Nell'incontro azienda-sindacati del luglio 1997 il dott. Panfili aveva assicurato che avrebbe fornito alla controparte sindacale un documento contenente dati precisi sui modelli produttivi che le singole produzioni 1997/98 avrebbero richiesto: questo sarebbe stato un documento estremamente importante, al quale poter fare riferimento, anche se di validità inferiore al documento del 1991, dove i modelli produttivi erano legati alle potenzialità dei singoli studi TV. In realtà l'azienda, a tutt'oggi, ci ha fornito documenti sui "numeri complessivi" del personale a T.I. e a T.D., sull'entità dei costi degli appalti, ma non il documento più importante di cui sopra. Alla odierna richiesta sindacale di quest'ultimo l'azienda ha risposto ancora con estrema fatica, comunicando che: "non sono necessari documenti ufficiali, poichè chiunque è in grado di dedurre i modelli produttivi legati alle produzioni in corso". In realtà, i documenti sono estremamente utili per fissare riferimenti "bilaterali", ma l'azienda, per il momento, non ha voluto correre rischi di questa natura, vale a dire la possibilità che il sindacato impugni degli accordi sui numeri, così come è accaduto ultimamente per dei problemi di carenza di personale nel comparto dei montatori.

CARENZA DI UN'INTERA SQUADRA DI STUDIO

Il sindacato ha infine ribadito che uno studio è totalmente sguarnito di personale. L'azienda si è espressa facendo riferimento alla possibilità di rifacimento "digitale" dello studio F1 per la stagione 1998/99: è evidente che, se questo progetto andasse in porto, il problema di carenza della squadra si sposterebbe alla stagione produttiva seguente. Al di là di questa considerazione l'azienda asseriva che, se non fosse stato concesso il finanziamento per il suddetto rifacimento, sarebbe stata costretta a chiudere il F1, per questioni legate alla legge sulla sicurezza. Naturalmente il sindacato non ha raccolto questa provocazione, riservandosi di ricercare, in un dibattito interno successivo, le forme più consone per una richiesta di questo tipo.

SQUADRE ESTERNE TV

L'azienda ha inteso rassicurare il sindacato comunicando le previsioni di occupazione delle squadre esterne TV fino alla fine della stagione produttiva corrente: effettivamente l'elenco delle produzioni in oggetto è stato corposo, anche se non è stato consegnato alcun documento scritto in proposito. Non si è fatto, da parte aziendale, alcun accenno sull'utilizzo di una squadra esterna in sostituzione di quella mancante di cui sopra.

PALINSESTO

Il sindacato ha espresso una certa negatività nei confronti dell'occupazione degli studi, che è sicuramente "al ribasso", in alcune situazioni (TV3, TV2 prossimamente), data una

presenza giudicata eccessiva delle produzioni per le TV tematiche. Si ribadiva la necessità di un preciso documento sulla quota e sulla qualità del palinsesto riservato al CPTV Milano.

CONCLUSIONI

Le proposte aziendali descritte nella prima parte di questo documento sono oggetto di incontri sindacali. Alcune considerazioni sembrano essere evidenti fin d'ora:

- 1. il vantaggio aziendale nell'operazione TV4 consisterebbe nel tentativo di forzare sull'applicazione "sottobanco" di una figura professionale simile al progetto, naufragato nelle ultime code contrattuali romane, dello specializzato della produzione.**
- 2. un secondo vantaggio aziendale potrebbe essere quello di "aprire l'ingresso" alle cooperative di ausiliari, una volta "sguarnita" la fascia operaia con operazioni di cui ai punti successivi.**
- 3. quest'ultimo vantaggio aziendale coinciderebbe con quello dei lavoratori a T.I. delle fasce più basse, che avrebbero la possibilità, secondo il mandato aziendale, di veder riconosciuti i loro frequenti utilizzi in mansioni superiori (promozione a specializzati di studio).**
- 4. inoltre, sempre secondo il mandato che l'azienda dice di avere, ci sarebbe la possibilità di istituire selezioni interne per chi è in possesso di idoneo diploma.**

Se l'operazione finora descritta funzionasse, si potrebbe ottenere una salvaguardia delle fasce più elevate (dallo specializzato in poi), con conseguenti vantaggi per la tenuta del potere contrattuale e del rispetto delle regole contrattuali stesse da parte di queste fasce di lavoratori, che storicamente hanno determinato, finora, il gioco di "controparte", perlomeno a Milano.

D'altra parte, il prezzo che il sindacato milanese potrebbe chiedere per l'introduzione "sottobanco" di una figura professionale che a Roma non è ancora riuscita a decollare (per svariate ragioni, soprattutto di potere, dei vari gruppi sindacali e aziendali), potrebbe essere più elevato di ciò che l'azienda milanese ha previsto e presentato in questo incontro: si potrebbe forzare veramente la situazione richiedendo, da parte sindacale, la presenza dei vertici romani dell'azienda, allo scopo di ridiscutere veramente i numeri di Milano e contemporaneamente la partenza di una precisa sperimentazione sulla nuova figura professionale; in altri termini, se la sperimentazione dovrà partire da Milano, perché a Roma ci sono forti resistenze, le ricadute in termini occupazionali dovranno essere più vantaggiose di quelle previste dal mandato che la dirigenza milanese dice di avere.

Sicuramente quest'ultima forzatura sindacale, se si deciderà di attuarla, non sarà possibile senza "spargimenti di sangue", vale a dire che l'azienda porterà i lavoratori, con buone probabilità, ad una prova di forza per concedere un "tavolo di trattativa" così "autorevole". Se si decide questo percorso è necessaria una grande determinazione sindacale e una notevole compattezza dei lavoratori della produzione, unitamente ad una consolidata certezza, da parte di tutti, delle potenzialità produttive e professionali del CP Milano.