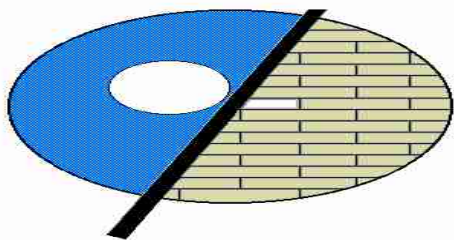


MILANO
27 APRILE 1998



ALLA ATTENZIONE DI
CGIL-CISL-UIL-SNATER-SLAI COBAS-LISTA INDIPENDENTE
Dott. CELLI Direzione Generale
Dott. FRECCERO Direzione RAIDUE
Dott. PANFILI Direzione CPTV Milano
sig. CALABRESE Uff. Sindacale
sig. SCATENA Uff. Riprese TV

Coordinamento di Produzione

PREMESSA ALL'INCONTRO SINDACALE DI MERCOLEDI 29 APRILE

Vorremmo sottoporre alla vostra attenzione alcune considerazioni, a parer nostro basilari, su questo momento di transizione della Rai, sull'empasse, sulla crisi della produzione televisiva proprio nel momento in cui i canali si stanno moltiplicando. Naturalmente ci rendiamo conto che questi concetti esulano in parte dalle questioni prettamente "sindacali" che ci è concesso di affrontare. Riteniamo altresì che vi sia un intreccio difficilmente "dipanabile" tra la parte esclusivamente ideativa e quella esecutiva, ed è per questa ragione che ci inoltriamo in un campo solo parzialmente "nostro".

La crisi della televisione si può paragonare a quella che ha attraversato il cinema italiano, quando venivano ricercati gli attori di "grido" per incassare molti soldi, con una produzione limitata e, dunque, poco costosa, se si eccettua la spesa a vantaggio del "personaggio", all'immagine del quale si affidava l'intera riuscita dell'operazione. Questa filosofia è spesso fallimentare. Il protagonista, il conduttore principe, richiama il pubblico, ma che supporto ha? Inoltre lo strapotere del "personaggio" uccide il potere innovativo delle proposte dei vari autori e come ultima, ma non meno importante conseguenza, la programmazione derivante da questo accentramento di potere ideativo risulta essere estremamente casuale, "alla giornata": risultato? Una bassa ottimizzazione delle risorse disponibili. Nel cinema italiano i film "di cassetta" stanno lasciando il posto a film magari più modesti, ma pieni di contenuti e di idee. In televisione questa inversione di tendenza non è ancora iniziata su larga scala. Il pericolo è alle porte, quando con il cambio della generazione, l'avvento del "satellite", inizierà la vera competizione tra i vari canali.

Per essere competitivi è necessario puntare sulla qualità. Questo significa lavorare molto, con sacrificio, i risultati in compenso sono indubbiamente ottimi e gratificanti.

Qualità è la produzione gestibile, legata ad un affinamento di idee, dove esistono veri autori (il punto di forza della nostra vecchia televisione), dove la gestione della produzione è ben pianificata e calibrata per tempo.

Da una parte, invece, allo stato attuale delle cose, vi è una "struttura di rete" molto confusa, che deve contenere il budget per non sconfinare con i conti. Dall'altra vi è una struttura gestionale che, anche in questo caso, deve contenere i costi tagliando a caso il personale, senza una precisa logica. Ciò è avvenuto negli scorsi anni e Milano, in particolare, ha subito quella che noi definiamo "incentivazione selvaggia" vedendo depauperate le linee produttive fondamentali del Centro di Produzione. L'esistenza di un nucleo operativo "storico" abbastanza giovane e determinato ha permesso che non avvenisse il collasso del Centro e che si potessero ancora realizzare produzioni di un certo livello come, ad esempio, "Quelli che...", senza che si andasse ad intaccare in modo considerevole la base del Contratto Collettivo Rai. Ulteriori carichi di lavoro hanno consentito, a fatica, l'impianto di "Ci vediamo...", ma ciò a prezzo di un parziale stravolgimento di alcune figure professionali e del frequente lavoro in "sesta giornata" di altre figure. Al di là di questo già disordinato utilizzo delle risorse interne, si è dovuto procedere al fermo di una squadra esterna per tentare di "mettere in piedi" una squadra per le "prime serate" del TV3. Gli "Speciali" di Limiti hanno portato al collasso l'intera struttura

Sostanzialmente, in mezzo a questo pasticcio, chi sta "in prima linea" si ritrova con una pianificazione del lavoro errata poichè la redazione (a causa del poco personale) e gli autori non riescono a sviluppare il filo logico della produzione se non all'ultimo minuto. Questa disorganizzazione si ripercuote sui tempi di lavorazione e sulla qualità del programma. La qualità rimane quella che è, mentre la conseguente dilatazione nel tempo della produzione può essere gestita, in fase iniziale, coprendo le lavorazioni con altre squadre, mentre nella fase attuale, vale a dire alla fine di questo tentativo di ottimizzazione, si è costretti ad aumentare il numero di ore di lavoro di ogni squadra, appellandosi alla cosiddetta "non-programmabilità" delle produzioni in oggetto e non dando assolutamente peso alle conseguenze psicofisiche dell'aumento dei carichi di lavoro e all'abbassamento globale della qualità del prodotto. Tutto ciò, evidentemente, sta generando la nostra reazione attuale.

Siamo certi che questa relazione possa essere, da parte nostra, un valido contributo all'incontro che avverrà mercoledì p.v.. Vi allegiamo una relazione dettagliata, meno "filosofica" ma più "tecnica" sulle condizioni attuali delle Riprese Interne TV e della Scenografia

Relazione RIPRESE INTERNE TV

Questa relazione è da considerarsi esplicativa delle condizioni in cui si trovano attualmente le riprese interne tv.

A fronte di notevoli innovazioni tecnologiche (rifacimento degli studi TV3 e TV2, allestimento dell'hardware per la scenografia virtuale, immissione di nuove apparecchiature aggiunte ai suddetti studi, prossimo rifacimento dell'F1) si denuncia una grave carenza di personale a tutti i livelli e una difficoltà crescente di avvicendamento dello stesso personale nelle varie situazioni produttive, nonché una notevole carenza di corsi di aggiornamento.

NUMERI

Come già espresso nella mozione a seguito delle assemblee di dicembre 1997, si denuncia la mancanza di due intere squadre di studio. Per quanto riguarda le altre squadre esse sono appena sufficienti a coprire le produzioni in onda attualmente. A questo proposito si denuncia il frequente utilizzo del personale stesso in sesta giornata e tentativi ripetuti di programmare l'attività lavorativa oltre le otto ore giornaliere.

Se il TV3 dovesse produrre a pieno regime (ad esempio spettacoli tipo "anima mia") si dovrebbe necessariamente aumentare il numero degli addetti ad esso assegnati di alcune unità. Per quanto riguarda gli studi TV3,F2 ed F3 si sottolinea l'utilizzo di tre operatori di secondo livello in qualità di f/f direttore della fotografia, depauperando il numero di operatori assegnato a tale studi in accordi precedenti. Tale discorso vale anche per la tx "Quelli che....".

Per quanto riguarda i tecnici si rimarca una sovrautilizzazione dei tecnici Mixer video.

Per quanto riguarda i tecnici audio la carenza di addetti rende impossibile, in alcune situazioni produttive, l'amplificazione di palco.

Per quanto riguarda gli specializzati di ripresa si rimarca la difficoltà di avvicendamento degli stessi sui nuovi impianti computerizzati e il tentativo di utilizzo con mansioni aggiuntive (vedi microfonista).

Per quanto riguarda gli ispettori di produzione si sottolinea l'utilizzo di alcuni di essi in parziale copertura delle mansioni degli impiegati dell'ufficio scritte.

Per quanto riguarda le figure operaie di studio esse subiscono ripetuti cambi mansione scoprendo le fasce operaie più basse.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Nonostante le notevoli e numerose innovazioni tecnologiche solamente alcuni lavoratori hanno potuto frequentare corsi a carattere generale (ad esempio il corso sulla serializzazione del segnale video). Per quanto riguarda invece, l'avvicendamento di personale nei vari studi rinnovati esso è assolutamente impraticabile a causa della succitata carenza di personale. Alla mancanza di informazioni il personale stesso sta cercando di rimediare con una specie di passa parola compendiato da traduzione di manuali operativi che non sono comunque di competenza del personale in oggetto.

FIGURE PROFESSIONALI

Come è ben noto, la maggior parte delle figure professionali degli studi non riscontra nella declaratoria contrattuale che le descrive un'adeguata corrispondenza, in particolar modo con l'introduzione delle nuove tecnologie. Se a Roma, ad esempio, si è cercato di sopperire a tali carenze con il raddoppio di alcune figure (ad esempio, per i tecnici, il "secondo audio", che, in realtà, è un po' audio e un po' mixer video), a Milano non solo ciò non è avvenuto, ma si sono create delle specie di "super" figure che, solo grazie alla loro freschezza e prontezza di riflessi, riescono a sopperire alle carenze professionali, organizzative e di organico di altri comparti. Altre figure professionali, o divengono obsolete per la parziale sottoutilizzazione (programmi dove non sono previste movimentazioni di studio e "di macchina" di un certo rilievo), o sono utilizzate in cambio mansione o, addirittura, bimansione. Si assiste, dunque, alla forzatura delle declaratorie delle figure professionali, a cui non corrisponde un mandato aziendale che permetta di affrontare queste situazioni.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'esperienza maturata in questi ultimi tre anni, che hanno visto l'immissione di nuovo personale con contratto di Formazione lavoro, ci porta a concludere che la durata di due anni dei suddetti contratti è stata appena sufficiente a formare i nostri nuovi colleghi, vale a dire ad avere un margine di sicurezza professionale sufficiente, alla fine del periodo di formazione, a permettere la loro collocazione "in prima linea". Ma c'è un'aggravante: l'azienda ha collocato questi colleghi "in prima linea" fin dall'inizio della formazione, contravvenendo, come ben sappiamo, allo spirito del loro contratto, risparmiando anni di contributi e "tappando le falle", brutalmente, della carenza di personale che è l'unico vero oggetto di

questa relazione. Riteniamo, dunque, fallimentare una politica aziendale di questo genere, basata su atteggiamenti decisamente poco imprenditoriali; inoltre denunciando, in svariate occasioni, la mancata formazione del suddetto personale che, per essere stato messo "in prima linea" non ha potuto nemmeno essere inviato ai corsi (200 ore obbligatorie).

STUDIO TV4

Nell'ultima riunione con la direzione locale, i vertici aziendali avevano individuato nel TV4 lo studio dove era possibile attuare una politica di ulteriore "ristrutturazione" del modello produttivo, proponendo l'eliminazione del microfonista e l'assegnazione della mansione di questo allo specializzato di ripresa, nonché l'eliminazione dei 2 turni per l'ausiliario di studio, individuando per questa figura un solo turno (in modo simile all'ispettore di produzione).

La nostra analisi delle esigenze produttive dello studio TV4 porta a concludere che, stante l'attuale programmazione settimanale delle produzioni, che non si limitano ai TG regionali e ai nazionali (economico e TG3), ma prevedono vari appuntamenti fissi (A tutta B, Mosaico, Sportfolio, Metropoli, Unomattina) e svariati interventi saltuari, la proposta aziendale è attualmente impraticabile. Si sottolinea inoltre che si sono già operate forzature costringendo i Coordinatori ad essere operativi, il che impedisce un reale coordinamento tecnico (vedi TG3 nazionale) in alcuni momenti dell'attività di studio; l'unico esempio di squadra "ridotta" a modello della proposta aziendale si osserva nelle sedi regionali e, in parte negli studi TG di Saxa Rubra, dove non sono comunque previsti né cambiamenti di fronti di ripresa, né di "piazzati luci", né tantomeno l'allocazione di un così svariato numero di produzioni, anche "non giornalistiche"; in tali studi è comunque presente un Coordinatore "fuori linea" che, semmai, può sostituirsi all'ispettore di produzione o svolgere mansioni di regia. In conclusione, il TV4 è un "ibrido" che forza talora, già nell'assetto attuale, le declaratorie delle figure professionali.

A questo proposito l'azienda milanese si è espressa chiaramente dichiarando di non avere alcun mandato per ridisegnare le figure professionali: anche per questa ragione siamo orientati a richiedere la presenza dei vertici aziendali nazionali a Milano.

CONCLUSIONE

Tutto ciò si sta già traducendo in una complessiva e progressiva perdita di capacità produttiva e organizzativa degli studi tv, processo che è già in atto da tempo e che è stato solo "tamponato" con interventi "palliativi" da parte della direzione locale, che nulla hanno a che vedere con una reale conoscenza da parte di essa della forza d'urto innovativa delle ristrutturazioni tecnologiche stesse e della crescente competitività del mercato televisivo.

A spinte "evolutive" di tale portata si può "tener testa" solo con energiche volontà di ristrutturazione e di ridisegno delle figure professionali e dei modelli produttivi. In alcuni casi, sono i lavoratori stessi dei vari comparti ad indicare le soluzioni: a questo proposito citiamo la "raccomandazione" proveniente dal comparto tecnico per ciò che concerne l'acquisto di apparecchiature che ottimizzano e razionalizzano il lavoro, pur rispettando le attuali declaratorie e consentendo all'azienda un uguale rendimento con il contenimento o l'invarianza del numero di lavoratori addetti. Come si è detto, a questi "sforzi" di ottimizzazione non corrisponde un mandato dell'azienda locale altrettanto efficace. Per questa ragione riteniamo necessario un confronto a livello nazionale.

LAVORAZIONI-SCENOGRAFIA

La Scenografia, nell'ambito del settore delle Lavorazioni, opera ormai da anni in condizioni di forte disagio e precarietà. In questa relazione evidenzieremo alcuni degli aspetti più evidenti di queste condizioni.

ORGANICI

La riduzione degli organici avvenuta nel corso degli anni 90, a causa di una scriteriata politica di incentivazioni che ha impoverito selvaggiamente il Centro di Produzione, ma in particolar modo la Scenografia, ha prodotto in essa forti squilibri rispetto ai carichi di lavoro. La domanda, provocatoria, che ci e vi facciamo è questa: può una struttura che ha ancora le capacità professionali ma non più i numeri di personale sufficienti, continuare a realizzare Produzioni, o non sarebbe più realistico affidare a questi lavoratori dei compiti di Assistenza alle Produzioni?

SITUAZIONE COMPLESSIVA

Denunciamo tra l'altro, una situazione di estremo disordine organizzativo da parte aziendale, poiché gli spazi previsti per la nostra attività sono fortemente compromessi: il Premontaggio si è trasformato in un Magazzino, la collocazione dei Pittori è veramente inadeguata dal punto di vista di una reale agibilità organizzativa, il Laboratorio Polistirolo, addirittura, non è più funzionale.

Questa situazione sta creando forti disagi e una sorta di "guerra tra poveri" originata dalla crescente frustrazione per una totale mancanza di decisioni aziendali risolutive; è evidente, difatti, che il disordine organizzativo crea fittizi accorpamenti di mansioni da parte dei pochi addetti, nel momento in cui i carichi di lavoro si fanno particolarmente pressanti e ciò è estremamente disagiata, poiché mette a confronto i vari lavoratori in modo scorretto. Se le strategie aziendali fossero più chiare si eviterebbe di creare strane "classifiche" al nostro interno, o ancor più strane "teorie", il più delle volte estremamente disfattistiche, sul nostro futuro professionale. Abbiamo la sensazione che il gioco di alcuni preposti sia proprio quello di creare le condizioni umane e logistiche di una smobilitazione del reparto, senza "metterci la faccia", prendendo decisioni più dirette. Nonostante ciò, realizziamo comunque, anche se il numero del personale è estremamente limitato, una quantità notevole di "pezzi", volendo usare un termine industriale.

Per le ragioni fin qui esposte e condividendo il disagio di altri gruppi di lavoratori, apparentemente "più forti" ma segnati anch'essi dalle politiche di incentivazione dissennate degli anni passati, riteniamo essenziale la presenza di un tavolo di trattativa di valenza nazionale che abbia la responsabilità di accordi più risolutivi nei nostri confronti.

Per il COORDINAMENTO di PRODUZIONE

***ANTES Associazione Nazionale Tecnici di Studio
ASA Ausiliari e Specializzati Associati
OIP Organizzatori e Ispettori di Produzione***

aderiscono a tale relazione gli Specializzati di Ripresa