

Milano, marzo 2001

LISTA INDIPENDENTE

PROGETTO DI REINTEGRO DI RISORSE UMANE PER GLI STUDI TELEVISIVI DI RAI MILANO

Preliminarmente vanno fatte alcune considerazioni.

Come è ormai noto, si era posta all'inizio da parte nostra la richiesta forte di una squadra TV in più. Tale richiesta era stata esposta sia in una prima riunione RAI-RSU nella quale l'Azienda aveva illustrato le future produzioni del Centro, sia al tavolo di confronto dell'8 marzo u.s. con la presenza del Dott. Zucca che, ricordiamo, è il responsabile dell'ufficio relazioni sindacali dalla Divisione Produzione. La risposta aziendale è altrettanto nota: non è vero che manca una squadra, è invece vero che abbiamo una platea TV in più. Questa risposta, tra l'altro, non è una novità, essa è sempre stata esposta in tutte le riunioni che, periodicamente, negli anni scorsi si sono svolte tra Sindacato ed Azienda.

La sensazione generale ricavata in questi anni, anche a seguito del confronto all'interno della RSU, è che il proseguire sulla strada dell'assunzione ex novo di personale per la suddetta platea (la squadra in più) ci avrebbe portato ancora una volta a non risolvere alcun problema. Si è pensato dunque che forse era più opportuno tentare di intraprendere un percorso nuovo e diverso che, partendo dalle dichiarate disponibilità aziendali (assunzione di due tecnici e ricorso a tempi determinati e a qualche riconversione interna) si ponesse come traguardo non solo la possibilità di una cospicua forte riduzione dello straordinario ma anche, in prospettiva, la copertura col personale adeguato alla famosa "platea in più". E' del tutto evidente che non avevamo la presunzione di risolvere il "problema Milano" che pensiamo per sua natura debba avere degli ambiti di discussione diversi (politico-economici, di legame col territorio, ecc.), ma era solo il tentativo di risolvere una situazione contingente e non si intendeva fosse limitato alla sola assunzione di due tecnici che pur non essendo scontata era sicuramente un facile traguardo (che si sarebbe potuto raggiungere anche solo con un minimo intervento di tipo "corporativo" da parte dell'associazione dei tecnici, l'ANTES).

Abbiamo quindi innanzitutto preso per acquisito l'impegno aziendale alla quasi eliminazione del ricorso ai mancati riposi ed avevamo aggiunto delle proposte che per semplicità abbiamo diviso in quattro paragrafi non dando per scontato il tranquillo raggiungimento di un traguardo che avrebbe probabilmente dovuto tenere in considerazione il ricorso a forme di lotta unitarie.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Siamo profondamente imbarazzati nell'affermare che, da parte aziendale, l'unica disponibilità in termini di assunzioni "dall'esterno, a T.I." sembra essere sulla figura professionale dei tecnici, motivando questo con la difficoltà a reperire nel mercato "flessibile" le risorse professionali che possono coprire le esigenze. Tenendo quindi presente questo, chiediamo l'assunzione di tre tecnici, in primo luogo per coprire le esigenze contingenti ed in secondo luogo ed in prospettiva, per cominciare a costruire l'ossatura di una eventuale squadra in più.

Vogliamo qui riaffermare quanto già esposto nell'ultima riunione con i lavoratori. Riteniamo che qualsiasi risorsa aggiuntiva debba essere impiegata per aumentare la produttività e siamo perplessi sull'utilizzo di tali risorse per consentire al Coordinatore Tecnico di lavorare "fuori linea". Detto questo e tenendo presente che in altri centri il modello produttivo degli studi destinati alla produzione ad esempio di TG nazionali prevede il Coordinatore "fuori linea" abbiamo creduto che, anche per rispondere alle legittime richieste di qualche collega Coordinatore si poteva pensare che le risorse aggiuntive in termine di tecnici eventualmente non utilizzate, potevano essere effettivamente ed utilmente impiegate per risolvere anche questo problema.

RICONVERSIONI INTERNE

OPERATORI DI RIPRESA: E' noto come circa il cinquanta per cento degli operatori sia assunto a tempo determinato ed è altrettanto noto come questa figura sia in profonda sofferenza. Abbiamo quindi pensato che si sarebbe potuto ricorrere alla riconversione di quel personale, se disponibile, risultato idoneo nell'ultima selezione per operatori. A questo punto si poneva un problema: non si poteva consentire un non rispetto della graduatoria di quella selezione se la stessa fosse stata ancora aperta, ma poiché ci è stato fatto rilevare che tale selezione era, in questo caso fortunatamente, ormai chiusa, tale problema veniva di fatto superato e non si sarebbe quindi trattato di assunzioni dall'esterno ma di riconversioni interne.

ISPETTORI DI PRODUZIONE: Altra figura professionale carente è quella degli ispettori di produzione che come noto lavorano spesso anche con le squadre esterne ed anche qui abbiamo pensato che si potessero reperire internamente tali risorse, tenendo presente che ad alcuni lavoratori in possesso del diploma di scuola media superiore poteva interessare questa mansione (pensiamo essenzialmente agli impiegati ma non escludiamo alcun lavoratore).

AUSILIARI/SPECIALIZZATI: Infine pensiamo che si possa considerare una riconversione di ausiliari verso la figura dello specializzato tramite accertamento di idoneità con la possibilità di controllo in forme da discutere da parte sindacale.

Risulta del tutto evidente che i settori "fornitori" di personale interno si troverebbero in difficoltà, ma pensiamo che per questi settori sia più facile ricorrere al mercato del lavoro cosiddetto flessibile (tempi determinati, cooperative, ecc...).

TEMPI DETERMINATI

A fronte di una certa ventilata disponibilità a ricorrere in alcuni casi a questo tipo di lavoro, abbiamo pensato che si potrebbe percorrere questa strada anche con il contributo di chi giornalmente verifica "sul campo" le effettive necessità di personale come, ad esempio, i Direttori di produzione. Contemporaneamente pensiamo che sia utile la costituzione da parte aziendale di bacini da cui reperire il personale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

RIDUZIONE D'ORARIO: Preso atto che sempre più spesso il personale impegnato in produzione non può usufruire della riduzione dell'orario di lavoro, abbiamo ipotizzato che qualora per ragioni produttive non si potesse effettuare la riduzione nei momenti "canonici" (in coda prima dell' NL o in testa dopo il Riposo) la si possa spostare in altro momento all'interno della settimana, così come avviene in altre Sedi.

CAMBI MANSIONE: Altro punto riguarda i cambi mansione. Il classico esempio è dato proprio dagli Ispettori di produzione che, pur essendo inquadrati in una categoria inferiore, vengono spesso utilizzati con mansione superiore quando lavorano con le Squadre esterne, ci sembra quindi non solo giusto ma anche previsto dal contratto che ad essi venga riconosciuta la categoria superiore per il periodo di effettivo svolgimento della stessa, così come avviene per altre figure professionali, e così come prevede il Contratto collettivo.

IMPIEGATI DI PRODUZIONE: Infine l'ultima proposta, riguarda gli impiegati dell'ufficio produzione che sempre più spesso devono svolgere lavorazioni che dovrebbero interessare l'ufficio commerciale (RDA). Anche per essi vorremmo definire meglio la condizione e i carichi di lavoro.

Questo, in sintesi, il progetto che riteniamo essere una buona base di partenza per una trattativa che non sarà comunque semplice e tenendo presente che questo, per noi, è comunque il minimo punto di soglia dal quale poter partire.