

Milano, 13 marzo 2002

RIUNIONE RSUMilano – RAI Milano

con O.d.G. -plurimansioni Tecnici C.F.L.
-corsi di formazione e aggiornamento
-modelli produttivi calibrati sulle produzioni
-TV1 VIRTUALSET-organizzazione del lavoro e nuove mansioni
-mixer video-discriminazione di carriera
-classi 1 "professional"
-valutazione incidenza nuove produzioni su ferie ecc.

RELAZIONI INTRODUTTIVE :

MARCO BROCCO

Riflessioni sulla gestione Aziendale del TV1 Virtual Set

Non mi era mai capitato prima di sentire la necessità così forte di esternare un mio pensiero in merito alla gestione Aziendale del personale e sulle relative strutture ad esso collegate, ma visti i tempi che corrono, penso che qualche riflessione in merito sia necessaria, e io mi permetto di farla in qualità di invitato dalla R.S.U.; in particolare cercherò di fornire chiarificazioni all'Azienda, di ciò che sta vivendo il personale tecnico degli studi TV ed in particolare chi opera al TV1 Virtual Set, presso il quale sono impiegato in qualità di Amministratore di Sistema. Molti di voi si chiederanno di quale professione si tratta e questo è proprio il primo punto sul quale è necessario soffermarsi. Infatti da due anni a questa parte, sono venute pian piano formandosi in Azienda, nuove professioni dettate da un inevitabile progresso tecnologico, all'interno del quale anche la RAI risulta essere coinvolta. In particolare, al TV1 Virtual Set, si è delineato il profilo di Amministratore di Sistema e un altro profilo professionale, coperto per il momento totalmente dalla figura di tecnico, quello di "Modellatore 3d". Non vorrei anticipare nulla, perché preferisco ne parlino i colleghi operatori di ripresa, ma abbiamo in previsione un ulteriore sviluppo delle professionalità esistenti al TV1 Virtual Set, nel campo delle luci virtuali.

Ma la nostra Azienda, quale formazione e quale aiuto ha dato alla nascita ed alla crescita di queste nuove professionalità? A mio parere ben pochi. Risulta infatti evidente la mancanza di corsi di formazione ed aggiornamento nel senso più generale del termine, tanto da far palesamente notare la nostra quasi completa estraneità a certi argomenti di carattere tecnico, che sarebbero invece assolutamente necessari per il corretto svolgimento delle mansioni che quotidianamente siamo chiamati a svolgere. Ormai tutto il mondo che ci circonda "ragiona" a numeri, la tecnologia digitale ha invaso ogni momento della nostra vita, e noi tocchiamo ogni giorno con mano la nostra preparazione rispetto ai tempi correnti. Ad esempio vi pare possibile che, chi come noi tecnici, tutti compresi, adopera in modo sempre più massiccio le cosiddette "interfacce amichevoli", vale a dire i computer, non abbia mai seguito un corso interno sull'argomento? In questo credo vi abbia sufficientementemete

sollecitato Silvio che vi ha mostrato come ci siamo dovuti arrangiare negli anni scorsi, traducendoci tutto da soli e inventandoci dei corsi interni autogestiti.

Penso quindi che sia opportuno rivendicare con forza la necessità di una massiccia formazione delle risorse umane interne, con adeguati corsi secondo un piano che tempo fa noi, come sempre, vi abbiamo fornito, ma che, con il passare del tempo, è inevitabilmente finito nel dimenticatoio, perché non c'è tempo e non c'è disponibilità da parte vostra. Il nostro lavoro ci spinge a specializzazioni sempre più raffinate, che necessitano di formazione, tempo, dedizione. A questo proposito mi sento anch'io di affermare che, se vogliamo rimanere sul mercato veramente, non possiamo pensare di formare il personale neoassunto, con semplici affiancamenti ai colleghi più anziani, che perlopiù non hanno tempo da dedicare alle spiegazioni (tempo che prima sicuramente c'era) od inventandosi delle plurispecializzazioni. Ogni individuo va indirizzato secondo dei canoni che tengano il più possibile conto dell'attinenza di quest'ultimo verso un particolare settore, pena la formazione di un individuo che conoscerà un "po' di tutto" e "tutto di niente".

Il 29 dicembre 1998, veniva siglato tra l'Azienda e la locale R.S.U. un verbale, nel quale si stabiliva che lo studio TV1, "vestito" con nuovi apparati destinati alla realizzazione di scenografie virtuali, possedesse una mini squadra, la quale avrebbe dovuto iniziare un periodo di sperimentazione e sarebbe stata composta da due tecnici, da un operaio specializzato "tuttofare" e da due operatori di ripresa. Successivamente, partita la sperimentazione, venne fatto un incontro di verifica nel mese di Aprile '99 nuovamente tra R.S.U. e RAI, e quest'ultima non rilevò la necessità di cambiamento del modello produttivo sperimentale, ma decise comunque di distaccare dalla post-produzione un terzo tecnico, che divenne così la terza figura professionale di area tecnica.

Da quando il TV1 Virtual Set è andato in esercizio, dapprima con molta fatica, per varie ragioni che noi tutti conosciamo, poi in maniera sempre più definita, si è delineata una serie di attività e di produzioni "totalmente virtuali" che hanno portato al traguardo, nella scorsa stagione, di 130 giornate di lavoro. Inoltre al TV1 si è verificato il primo episodio di "imprenditorialità fatta in casa", che ha visto grazie agli sforzi e alla caparbia dei lavoratori, il concretizzarsi di un accordo siglato tra RAI e CINECA (importante Consorzio Universitario situato a Bologna), che porterà forse alla realizzazione di un breve documentario che probabilmente sarà inserito all'interno di Rai Educational. Questo sta a dimostrare che come sempre l'impegno porta a risultati positivi, ma l'ottenimento di questi deve necessariamente essere supportato dall'Azienda.

Le cose quindi, sono molto cambiate. Il lavoro è aumentato in maniera esponenziale (vi fornisco un calendario degli impegni di studio attuali), mentre le persone sono rimaste le stesse. Il loro numero infatti, non è più sufficiente a far fronte alle "commesse" che si sono via via venute delineando. Inoltre, cosa assai grave, le poche persone fisse rimaste a formare la squadra, vengono puntualmente spostate a coprire dei buchi di organico che, per varie ragioni, si vengono a formare negli altri studi completamente impegnati in altre produzioni. E' chiaro quindi che in un tale contesto, sia necessario rimettere mano al modello produttivo, stabilire quale e di che entità sia l'impegno

richiesto agli addetti e per fare ciò bisogna comprendere a fondo l'attività che si svolge al TV1 virtualset.

Quello che ritengo non sia per niente chiaro all'azienda è il fatto che il lavoro in uno studio di scenografia virtuale avviene non solo durante le "dirette" o le "registrazioni", ma anche nella fase di preparazione dei modelli di scenografia.....

--affermazioni circa la fissazione di una squadra "stabile", data la mole degli impegni-

GRUPPO OPERATORI

"Virtual Set" TV 1

(Riflessioni sulle nuove tecnologie, la vecchia televisione e i modelli produttivi)

Il Virtual set, la "punta di diamante tecnologica" della realtà milanese si è dimostrato uno degli elementi di maggior criticità di un sistema produttivo impermeabile ai cambiamenti quando dalle parole si è dovuti passare ai fatti. Il virtual set nasce non solo dall'alta tecnologia ma soprattutto da una diversa filosofia produttiva, la stessa che ha permesso a quella tecnologia di uscire dagli ambiti accademici e di ricerca e che ha dato origine ad una serie di stravolgimenti del sistema produttivo, economico e sociale che va sotto il nome di New Economy.

Sforzarsi di comprendere questo nuovo approccio alle dinamiche produttive, i cambiamenti che questo comporta sulle figure professionali, sui rapporti all'interno del gruppo di lavoro, sui flussi di lavoro della catena di produzione, significa riuscire a scorgere di riflesso le potenzialità (pressoché illimitate) di un sistema che ha in comune con la vecchia televisione solo il punto di arrivo.

Nel Virtual Set convivono la vecchia tecnologia e le ultime frontiere della Computer Graphics e in questo incontro/scontro gli attriti sono inevitabili. I due sistemi convergono nel medium finale (il tubo catodico) da strade diametralmente opposte e sta agli operatori del sistema trovare il modo di massimizzare i vantaggi dei due sistemi.

L'uso della Computer Grafica sta aumentando in maniera vertiginosa in tutti gli ambiti comunicativi e non solo; dal cinema alla televisione, dal web ai videogiochi, dall'industria alla medicina, la tendenza è in costante aumento; rimanere ai margini di questi cambiamenti potrebbe, alla lunga, rivelarsi un grave errore, soprattutto in termini di perdita di conoscenze e quindi di capacità di fare.

La Computer Graphic, come dice il nome si fa con i computer; un sistema molto complesso, come il Virtual Set, necessita di computer molto complessi, con curve di apprendimento molto ripide, per dirla in gergo informatico. Il KnowHow in questo settore è molto apprezzato, proprio perché sono ambiti

produttivi di frontiera e le capacità non possono essere imparate ma pazientemente costruite attraverso la sperimentazione.

Le discipline che in varia misura toccano la Computer Graphics, sono molte e ad un livello di complessità non banale: dalla geometria per la modellazione tridimensionale alla fisica per la definizione delle proprietà dei materiali e delle luci, da elementi di programmazione e di sistemistica per il software e l'hardware fino alla gestione dei vari formati di codec dei flussi multimediali. Tutto questo KnowHow deve confluire in un prodotto a cui è richiesto una sola cosa: trasmettere informazione attraverso una forma gradevole, in poche parole confezionare un bel prodotto.

Un bel prodotto, nel contesto televisivo, non prescinde dalle regole delle Scienze della Comunicazione, quindi dalle regole della composizione dell'inquadratura, dal bilanciamento dei pieni e dei vuoti, dall'illuminazione e dalle ombre, dalla prospettiva, dalla gestalt e le teorie della percezione, dai contrasti tonali e cromatici; nella Computer Graphic, dove il software di rendering non riproduce neanche le ombre se non espressamente specificato, tutto questo deve essere ricreato dal nulla, e nel caso del Virtual Set integrarsi alla ripresa dal vivo.

Debbie Pashkoff –Art e Light Director; Rhythm & Hues– così dice a proposito dell'illuminazione dei modelli virtuali: ***“... Possiamo insegnare ad usare il software ma questo non significa insegnare a vedere le cose. I light designer virtuali hanno un miglior rapporto con i valori di riflessione e i valori delle ombre –tra ciò che è piacevole all'occhio e ciò che è semplicemente brutto.”*** ma aggiunge anche che è ***“utile possedere una profonda preparazione tecnica, comprese esperienze con il C, la C-shell e Unix”*** (cfr. *American Cinematographer* Marzo 2001).

Le professionalità necessarie attraversano trasversalmente mezzo contratto RAI e devono essere possedute dalle poche persone impegnate nella produzione. La costruzione visiva del messaggio, secondo le regole precedentemente riportate, è già parte del bagaglio culturale e professionale dell'Operatore di Ripresa e del Direttore della Fotografia, al quale va aggiunta la buona conoscenza tecnica degli strumenti della tecnologia informatica che è alla base del Virtual Set; infatti se nell'industria cinematografica della computer graphics un light supervisor dice: ***“... Sono responsabile del look finale del film per quello che concerne l'illuminazione [...] Sono impegnata in tutto il processo di continuità fotografica, esattamente come lo è un normale direttore della fotografia”***: (Sharon Calahan –light supervisor in *Toy Story, A Bug's Life e Toy Story 2*; Pixar– cfr. *Pixel Cinematography, Siggraph 1996*), nella declaratoria contrattuale della nostra azienda troviamo che il Direttore della Fotografia ***“...Dirige ed è responsabile della illuminazione delle scene, dell'insieme delle riprese e dell'intera unità della ripresa...”*** (cfr. *CCL RAI, figura professionale del Direttore della Fotografia*). Stesse responsabilità per ambiti produttivi diversi ma con le stesse finalità produttive.

La sovrapposizione degli ambiti professionali che la produzione con tecniche virtuali richiede trova conferme anche nelle parole di Pauline Ts'o, vice presidente della Rhythm & Hues: "... **quando una troupe di ripresa dal vivo sta girando in blu o green screen, tutta la troupe dovrebbe avere una profonda conoscenza della postproduzione**" (cfr. *American Cinematographer*, Marzo 2001).

Contrariamente alla classica ripresa dal vivo, nella Computer Graphic non esiste un "reale" da riprendere, un qualcosa di preesistente; il software si avvia mostrando uno sconsolante schermo grigio sul quale bisogna **creare una realtà**. Proprio questa peculiarità della Computer Graphic rende prezioso l'apporto degli operatori di ripresa che già possiedono la capacità di pre-visualizzare in termini iconografici televisivi e conoscono e padroneggiano i principi della composizione e della comunicazione visiva; nelle riprese dal vivo modificano il preesistente con le luci e i tagli delle inquadrature, nel virtuale è possibile ricreare direttamente così come si è pre-visualizzato.

Agli Operatori di Ripresa e Direttori della Fotografia è affidato il compito di garantire la continuità fotografica (da intendersi non solo come continuità di illuminazione, ma anche di stile di ripresa) nelle riprese dal vivo e a maggior ragione il loro ruolo diventa fondamentale per mantenere la coerenza visiva quando il virtuale e il reale confluiscono in un unico prodotto. Ma per far questo gli Operatori di Ripresa e i Direttori della Fotografia devono poter accedere alla produzione virtuale; escludere il comparto della ripresa dall'illuminazione della parte virtuale è un nonsenso.

Ma l'illuminazione virtuale è intimamente legata alla creazione degli shaders dei materiali da applicare agli oggetti del modello e quindi l'Operatore di Ripresa o il Direttore della Fotografia deve intervenire già nella fase di modellazione della scena virtuale, agendo **direttamente** sul software, in stretta collaborazione ed allo stesso livello decisionale del tecnico che esegue la modellazione, entrambi in cooperazione con il regista. Per fare questo è necessario che l'Operatore di Ripresa (o il Direttore della Fotografia) acquisisca quella parte di competenza squisitamente tecnico-informatica necessaria ad operare con il sistema Irix e il software GameGen, ma è anche richiesto lo sforzo di acquisire elementi di animazione, di informatica, di grafica, la conoscenza degli effetti dei vari algoritmi di renderizzazione, che "creano" di fatto l'illuminazione nella scena virtuale e, soprattutto, dei limiti imposti dalle necessità del rendering in realtime e le tecniche per aggirare tali limiti.

Affascinante è anche la sperimentazione di altri metodi produttivi che l'uso delle apparecchiature del TV1 potrebbe rendere possibile, come la creazione di scene virtuali non in tempo reale ma di qualità fotografica da inserire successivamente sulla ripresa dal vivo o sistemi di realtà virtuale di simulazione. Un mondo le cui potenzialità sono ancora tutte da scoprire e nei quali l'Operatore di Ripresa e il Direttore della Fotografia possono rappresentare il valore aggiunto.

La Computer Graphics rappresenta un punto di discontinuità nella storia della produzione televisiva i cui effetti avranno una portata di ordine di

grandezza superiore rispetto all'introduzione del chromakey o della televisione a colori, si tratta solo di imboccare con decisione questa strada.

Riflessioni conclusive sulla gestione Aziendale (seguito della riunione tra RSU e RAI di mercoledì 12 marzo 2002)

A cura di **Marco Brocco e Diego Ranieri**

MARCO BROCCO

Ho letto attentamente in questo week-end, quanto scritto dal collega Diego Ranieri, e vi devo confessare che è stato per me motivo di riflessione. Premetto che concordo pienamente con quanto da lui scritto, (vedi mail inviata da Palombella con oggetto "ESTERNA 1: il paradigma") precisando che sostanzialmente il contenuto rispecchia quanto si è detto Mercoledì 12 Marzo nel secondo incontro tenutosi tra R.S.U. e Azienda per discutere appunto di vari argomenti inerenti l'impiego del personale all'interno del Centro di Produzione.

La sensazione che ho avuto, dopo una apparente partenza collocata ad un livello di discussione abbastanza alto, è stata di una caduta di stile, che, come ci si poteva aspettare non ha portato a nulla, nemmeno a delle risposte che le sigle sindacali ed io, in qualità di invitato ci attendevamo. La riunione è iniziata con delle precisazioni da parte Aziendale, volte a chiarificare alcuni punti oggetto dell'incontro precedente, dopodiché la strada seguita è stata la discussione dei punti all'ordine del giorno. Primo tra tutti, le plurimansioni, o per meglio dire, le "polispecializzazioni", termine questo tanto caro alla nostra dirigenza, ma che sostanzialmente non differisce per nulla nei contenuti, dal primo citato.

La discussione si è subito "accesa" allorché la controparte Aziendale ha evidenziando la difficoltà a gestire il personale dati i numeri e date le produzioni (molte), ragion per cui ha pensato di impiegare i C.f.L. in differenti mansioni o meglio in più mansioni contemporaneamente in modo da sopperire alle carenze di figure professionali che man mano si vengono formando.

Io non credo affatto all'efficacia di questo metodo. Ognuno di noi infatti, secondo il mio parere, ha una propria attitudine verso una determinata professione e non è sicuramente esercitando diverse mansioni che alla fine si otterrà un tecnico "completo". E' sicuramente necessaria un'infarinatura generale che riguardi le varie tematiche, ma la specializzazione deve necessariamente essere una e una sola. Purtroppo non siamo tutti uguali così come non lo sono le produzioni che siamo

chiamati a fare. L'impegno e il livello di preparazione richiesti, sono differenti così come sono differenti le capacità che ognuno di noi può mettere in campo. Questo è ciò di cui l'Azienda deve prendere coscienza. Di questa diversità tra le persone che, se ben sfruttata, porterà sicuramente a risultati positivi, poiché consentirà di mettere le persone giuste nel posto giusto, consentendo ai più giovani di confrontarsi con varie esperienze e quindi di crescere.

Altro punto oggetto di discussione, è stato il modello produttivo del TV1, per il quale sono stato espressamente invitato da uno dei componenti R.S.U. a rendere conto. Come tutti ben saprete, il famigerato TV1 produce scenografie virtuali, ed è sicuramente una specie di fiore all'occhiello della RAI di Milano. Per ottenere dei risultati apprezzabili con tecnologie così complesse è necessario tempo e dedizione e il livello che attualmente si è raggiunto, è costato negli ultimi due anni molta fatica al personale impiegato, facendo unicamente uso del "misero" modello produttivo che venne adottato nel '98, formato di fatto da tre tecnici. Ma, per tornare all'argomento precedente, la caparbia e le qualità dei lavoratori impiegati, hanno portato ad una rapida crescita, tanto da spianare la strada ad altre professioni, quali il "light designer", il "system administrator", tutte mansioni non codificate nel profilo professionale di Tecnico. Possiamo dire, in altre parole, che abbiamo forzato la mano, non senza discussioni all'interno del gruppo, per riuscire a far funzionare lo studio TV1.

A questo punto, dopo tutto questo tempo speso a cercare di rendere operativo in tempi "umani" lo studio, e dopo la realizzazione di parecchie produzioni con questa nuova tecnologia, era doveroso affrontare seriamente la questione del modello produttivo. Di fronte ad una nostra richiesta di conferma e di rafforzamento di tale modello, ci è stato risposto che ciò che abbiamo, rappresenta già l'apice di quanto l'Azienda può concedere, facendoci quasi sentire "in colpa" per la nostra richiesta. Tenete presente che non si trattava unicamente di fissare la squadra tecnica, ma di dare ad un'altra figura professionale, quella dell'Operatore di ripresa, la dignità che stava attendendo da tempo, dato che a tutt'oggi le luci virtuali le posizionano i Tecnici, senza avere le cognizioni necessarie per farlo. La richiesta era supportata da una precisa e corposa relazione del gruppo Operatori di ripresa, che prospettava un uso del sistema Virtualset anche di tipo "off line", cioè, a grandi linee, l'uso che si fa nel cinema e in pubblicità di questa tecnologia (i c.d. effetti speciali).

Insomma, la RAI di Milano non è assolutamente in grado, o non vuole, affrontare l'argomento e non supporta le sue tesi se non con il solito discorso al "ribasso" degli ultimi 10 anni. In altre parole la RAI di Milano ha bellamente "glissato" sulle nostre argomentazioni senza rispondere mai in modo razionale.

Appare quindi chiaro il totale disinteresse da parte Aziendale allo sviluppo di certi progetti, soprattutto alla luce della incapacità di gestire situazioni organizzative basilari, come per esempio i corsi di formazione per il personale. Pensate che nelle Aziende "emergenti" o che comunque hanno interesse al proprio sviluppo ed alla

propria crescita interna, esistono quelli che vengono definiti “Progetti Obiettivo”. Sono sostanzialmente delle opere (che vanno dalla progettazione alla traduzione dei manuali tecnici, ai corsi di formazione per il personale), che anziché essere commissionate a società esterne, vengono affidate al personale interno, il quale, oltre a ricevere un compenso da dividere per il numero dei partecipanti al progetto, funge da incentivo, da motivazione al lavoro e da crescita professionale. Mi pare quindi chiaro, che di fronte ad un’Azienda impegnata a gestire il quotidiano, non esistano più margini di trattativa e che, data la particolarità del momento politico, vada studiata una soluzione che consenta al Centro di Produzione di Milano di uscire dall’empasse in cui si trova.

DIEGO RANIERI

Ieri ha avuto luogo l'incontro tra RSU e Azienda con un ordine del giorno ricco di tematiche complesse, tra le quali la richiesta della presenza di una figura del comparto della ripresa che si occupasse dell'illuminazione dei modelli virtuali.

Per il Gruppo Operatori erano presenti Stefano Sandoli e il sottoscritto in qualità di "ospiti" della RSU per portare le richieste della nostra categoria seguite dalla riunione del nostro gruppo dell'11 marzo.

Ma l'ordine del giorno era molto impegnativo, non tanto per la quantità, ma soprattutto per l'importanza di alcuni temi in discussione. Da parte aziendale si è ribadito lo sforzo della dirigenza nel mantenere il più possibile integro il potenziale produttivo della sede rispetto alle insistenti richieste della direzione generale per tagli e riduzioni di personale. Questa situazione, secondo l'azienda, rende impossibile un aumento di organico di qualsiasi tipo e con questa pregiudiziale deve fare i conti la richiesta di un operatore di ripresa al TV1. Per portare un operatore al TV1 bisogna prenderlo da un'altra linea produttiva.

Gran parte della riunione è trascorsa in un interessante quanto lungo scontro "tattico" sulla richiesta aziendale di polifunzione di (alcune??) figure professionali. A riguardo vi prego di fare riferimento ad una mia analisi riportata al termine di questa relazione (il paradigma “esterna 1”).

Si è poi discusso sui corsi di aggiornamento e anche in questo caso il totale assorbimento del personale nella produzione, oltre i soliti problemi di budget, non ha portato ad una conclusione fattiva. Si è pensato all'utilizzo di personale qualificato del centro che svolga dei corsi ai colleghi ma gli argomenti e le modalità dei corsi, nonché la disponibilità di tempo del personale non sono stati trattati; da parte nostra è stata ribadita la necessità della formazione *anche* per gli Operatori, da parte della RSU c'è stata la reiterazione della richiesta formale di corsi di aggiornamento già presentata nel '98.

E' stato poi accennato ad un problema riguardante la fiera, le cui conseguenze potrebbero essere importantissime. Nel 2009 scade il contratto per l'utilizzo degli studi della fiera e nelle intenzioni delle amministrazioni locali c'è una destinazione urbanistica diversa dell'area attualmente occupata dalla fiera. Questo significa che se al posto degli studi (e della stessa fiera) sorgerà qualcosa d'altro un'eventuale ricollocazione dovrà essere pensata e progettata a breve; quindi se la RAI vorrà mantenere l'attuale potenziale produttivo di Milano, dovrà cominciare a "pensarci" tra un anno al massimo (per progettare e costruire tre studi televisivi ci vuole un "pò" di tempo), altrimenti un buon terzo delle possibilità produttive del centro verranno perse.

IL PARADIGMA "ESTERNA 1" di Diego Ranieri (Un nuovo modo di fare gestione)

In Riunione, 12-03-2002

L'Azienda ha problemi nella gestione del personale; o meglio, è difficile fare gli orari, talmente difficile da rappresentare un problema e la causa è l'eccessiva rigidità dell'attuale modello produttivo (non la carenza d'organico). Bisogna rendersi conto che le trasmissioni non sono tutte uguali; l'impegno e le competenze per alcune trasmissioni sono sicuramente maggiori rispetto ad altre mentre in altri casi le professionalità impiegate sono sproporzionate rispetto all'entità della trasmissione. E' necessario riequilibrare il sistema, ruotare il personale e riuscire a rompere delle situazioni lavorative talmente immobili da essersi sclerotizzate.

Sinceramente è uno spreco utilizzare mi viene quasi da dire "sprecare" delle persone di provata professionalità in studi le cui produzioni potrebbero benissimo essere portate avanti da chiunque. Lo scopo è quello di elevare il livello medio di ogni figura professionali ma, senza nascondersi dietro un dito, le persone sono diverse e a certi livelli alcuni non sono in grado di andare. Non è il caso di discutere qui il perché e il percome; sarà per una predisposizione, una diversa preparazione di base, il diverso livello d'intelligenza, ma è fuor di dubbio che alcuni elementi si distinguono dalla "massa", spiccano per le loro capacità ed e' giusto che l'Azienda riconosca queste differenze.

D'altra parte è vero anche che non tutte le trasmissioni sono uguali; ci sono casi per cui, oggettivamente, il livello professionale coinvolto è basso, trasmissioni che tutti possono fare. In altri casi invece l'importanza e la complessità della produzione richiedono il meglio che la nostra Azienda è in grado di fornire.

Prendere atto di queste differenze, rendersi conto che le trasmissioni non sono tutte uguali e che le persone non sono tutte uguali rappresenta sicuramente un bene sia per il lavoratore che per l'Azienda. L'Azienda potrà

mettere la persona giusta al posto giusto, aumentando anche la flessibilità del sistema perché un lavoratore di provata bravura può essere usato anche in trasmissioni più "facili" nei casi in cui questo si renda necessario; un bene per i lavoratori perché chi ha un livello professionale inferiore potrà confrontarsi con più esperienze lavorative, entrare a contatto con i più bravi ed aumentare di conseguenza il suo livello.

Il paradigma Esterna 1

La Squadra Esterna 1 di Milano era la migliore squadra di tutte le esterne. Questa valutazione non era limitata al Centro di Milano; lo si sapeva anche a Roma, a Napoli, a Torino. I registi, soprattutto quelli sportivi, la volevano; e chi non ci aveva mai lavorato la voleva perché i colleghi ne parlavano così bene. Era una squadra veramente fantastica, con un livello di aggregazione molto alto; i rapporti tra colleghi erano sempre molto buoni, il livello professionale di ogni figura molto alto.

Ogni trasmissione che richiedeva un alto indice di affidabilità era appannaggio dell'Esterna 1; ogni trasmissione che richiedeva un elevato livello realizzativo era esclusiva dell'Esterna 1; le registrazioni della Scala un appuntamento fisso.

Penso di non sbagliare se dico che sull'Esterna 1 lavorava il meglio di quanto si poteva trovare in circolazione nella Sede di Milano (e infatti lo diceva anche il funzionario delle esterne).

Lavorare all'Esterna 1 significava lavorare tanto, ma sempre per lavori appaganti, in cui si poteva esprimere il massimo della propria professionalità. Lavorare all'Esterna 1 significava anche lavorare con quanto di meglio la tecnologia metteva a disposizione; ogni nuova apparecchiatura veniva richiesta ed acquistata, quando serviva, e questo permetteva anche di essere più aggiornati dal punto di vista tecnico rispetto ai colleghi.

Le prime telecamere HyperCAD arrivarono all'Esterna 1 che cedette le sue più vecchie BVP70 ad un'altra squadra. Tutte le strutture di ripresa RAI utilizzavano (e utilizzano) cavalletti Cartoni per sistemi EFP mentre all'Esterna 1 si usavano i Sachler. Lavorare all'Esterna 1 portava anche qualche vantaggio: eri sicuro di ricevere la formazione; all'Esterna 1 si facevano i corsi, tanti corsi di aggiornamento, talmente tanti che il primo pullman ad essere digitalizzato fu un'altra esterna ma gli unici tecnici ad aver fatto il corso sul digitale erano quelli dell'Esterna 1.

Lavorare all'Esterna 1 significava avere parecchie ore di manutenzione, sempre proficuamente utilizzate a mettere a punto, preparare, riparare, pulire, ordinare, studiare, sperimentare, provare, e questo permetteva di allargare parecchio il bagaglio di esperienze e di professionalità.

Certo, qualche volta veniva richiesto di andare a sostituire un collega malato o assente, ma la cosa era un evento piuttosto raro, ma soprattutto per il ruolo di prestigio che eri riuscito a conquistarti era più facile dire di no. A volte capitava che qualche collega sostituisse qualcuno all'Esterna 1, ma il livello di professionalità era talmente basso e la conoscenza sulle più nuove apparecchiature così scarsa che si preferiva relegarlo a compiti meno importanti di quelli di chi sostituiva; lo spirito di squadra e l'omogeneità della preparazione permetteva una facile intercambiabilità dei ruoli.

Gli altri

Gli altri, quelli che non erano dell'Esterna 1, tiravano a campare. Ti beccavi quello che rimaneva, in apparecchiature e produzioni, e cercavi di aumentare il tuo livello professionale cercando di far andare, spesso contro ogni legge della fisica e dell'elettronica, le apparecchiature che avevi. Venivi aggiornato, spesso da qualche collega che aveva fatto il corso "ufficiale"; lavoravi su apparecchiature che non avevi manco il tempo di pulire e la manutenzione la facevi in trasferta, tra una pausa e un'altra. Insomma lavoravi in "seconda linea" e protestavi. Ma già sapevi che le trasmissioni non erano tutte uguali e anche il livello delle persone non era tutto uguale.

Lo sforzo

Se avete avuto il tempo, la pazienza e la voglia di leggere fin qui, vi chiedo un altro piccolo sforzo. Prendete il "paradigma Esterna1" e con un po' di fantasia adattatelo e proiettatelo sugli studi. Questo è secondo il *mio* modestissimo parere quello che ho capito dall'incontro tra RSU e Azienda quando si è toccato l'argomento delle polifunzionalità. Il modello per essere buono deve essere gestito con una saggezza sovraumana, ma noi non siamo gestiti da Re Salomone. Se tutto andrà come dovrebbe andare, Il prossimo passo (tra qualche decina di mesi) sarà il pool, prima degli operatori, poi delle altre figure professionali, sempre per chi non appartiene ad una "Esterna 1".

Io 'sto film l'ho già visto e non mi è piaciuto.

NOTE:

1) L'"Esterna 1" è qui riportata come una figura retorica; per chi non l'avesse capito in questo testo essa è il simbolo che rappresenta "le professionalità" più alte dell'azienda, i picchi che si alzano sopra il livello medio, le persone che non sono uguali, come le trasmissioni.

2) Al sottoscritto è stato chiesto tre volte (in tempi diversi) di andare sulla "vera" Esterna 1; quanto scritto non nasce quindi da un sentimento di invidia o rancore personale. Non c'era bisogno, ma è sempre meglio chiarire: "anche i tram hanno i muri" ;))

