

minato in contratti a tempo indeterminato.

Qui entrano in ballo alcune valutazioni di tipo conoscitivo da fare su questi cosiddetti precari, e che sono sostanzialmente quelle indicate in parte dall'onorevole Giulietti e in parte dall'onorevole Lombardi. In primo luogo, si tratta di una professione con un coefficiente di tipo « liberale » molto elevato, perché molte professionalità sono tipicamente intellettuali; costoro non hanno alcuna intenzione di avere un rapporto di tipo indeterminato con l'azienda, avendo soltanto l'intenzione di capire quali sono i margini di sicurezza di un certo tipo di lavoro e di rapporto, senza contrabbandare tutto questo, cioè un'esigenza legittima, con l'aspettativa di essere assunti. Vi è poi una serie di persone che preferisce addirittura un rapporto *part-time*, e neanche a tempo illimitato, con l'azienda. Bisogna anche considerare che molte persone lavorano da anni in RAI e che alcune di loro sono determinanti per l'identità di alcuni prodotti. Sono un patrimonio al quale non possiamo non fare riferimento, ma sono anche coloro che non pongono problemi circa un rapporto a tempo illimitato. Al loro interno vi sono persone sulle cui prestazioni forse è importante un giudizio complessivo di merito, per fare emergere – con regole che ci possiamo dare, che vi comunicheremo e che pensiamo di elaborare assieme alle organizzazioni sindacali – un bacino potenziale al quale attingere. Questo è l'ambito dal quale in qualche modo attingiamo sia per risorse legate ai normali *turn-over* sia, in caso di una prospettiva di sviluppo dell'azienda, per quanto riguarda le nuove offerte.

L'onorevole Romani ha fatto il seguente ragionamento: voi cercate di mettere una pezza quando i problemi sono a monte, cioè cercate di recuperare a valle i problemi postisi a monte. Il problema è molto semplice: non si tratta tanto di mettere una pezza su una continuità di tipo storico, bensì di considerare che per certe professionalità dovrebbe essere previsto un sistema normativo molto diverso da quello della garanzia di assunzione: quello

di una garanzia complessiva, in un arco temporale sufficiente, del lavoro, considerando che molte di queste professionalità sono tipiche di mercato e non hanno bisogno di un contratto a tempo illimitato. Questo è, forse, il ragionamento da fare in termini normativi complessivi del sistema, non quello di definire *a posteriori* i criteri con i quali normalizzare situazioni pregresse. Siamo tutti non solo interessati ma moralmente obbligati a risolvere questi problemi, anche perché il lavoro è un diritto costituzionale, e non una specie di *optional*. Il problema è talmente rilevante che è difficile ignorare come dietro questa questione vi sia qualcosa di più di un semplice contratto, cioè qualcosa legato all'esistenza e a sicurezze complessive addirittura previste a livello costituzionale. Però è anche vero che vi sono professioni la cui caratteristica è una collocazione sul mercato libera, non legata a rapporti a tempo indeterminato.

Questo è un tema sufficientemente importante su cui impostare un lavoro ed a mio avviso non è possibile, in questo tipo di settore, prefigurare una volta per tutte un discorso di graduatorie, in quanto non saprei neanche da che parte cominciare rispetto alle stesse graduatorie. Spesso, infatti, il rapporto tra le caratteristiche delle singole persone e le tipologie dei prodotti è tale per cui la graduatoria diventerebbe un elemento ulteriormente vincolante, mentre credo sia giusto stabilire una serie di criteri attraverso i quali svuotare progressivamente questo bacino, in modo che il personale acceda ad un rapporto a tempo indeterminato. Mi limiterei comunque ad un discorso di criteri generali piuttosto che di graduatorie. Si parla infatti di persone e di professioni in cui la componente di carattere creativo è estremamente elevata, per cui il discorso relativo ai criteri è a mio avviso molto più accessibile rispetto a quello di graduatorie classiche, di tipo molto statico.

A questo punto si colloca anche il discorso contenuto nella domanda dell'onorevole Follini. Ritengo che non sia impossibile fare un discorso sui concorsi per quanto riguarda il *turn over* aziendale. In

passato (ricordo, per esempio, gli anni settanta) si è fatto ricorso ad una serie di concorsi in cui si prevedevano punteggi preferenziali per chi aveva già lavorato con contratti a tempo determinato. In sostanza, si stabiliva, per esempio, che coloro i quali erano interni, anche se non laureati, potevano partecipare ad una certa selezione, oppure che chi era titolare di un contratto a termine, anche se non aveva l'età prevista dal bando di concorso, poteva partecipare a quest'ultimo; inoltre, si è previsto che coloro i quali avevano avuto più anni di contratto dovessero essere tenuti in considerazione perché nel momento in cui si salda, per così dire, il contratto, si recupera anche la fase del precedente rapporto.

In passato vi sono state tali esperienze, se ne è sempre tenuto conto e credo che non vi sia sostanzialmente una grande differenza tra questa idea e quella di definire criteri attraverso i quali attingere al bacino: bandire concorsi nei quali « privilegiare » coloro i quali hanno maturato dei diritti rispetto ad altri non contrasta con il fatto che si decidano criteri di assunzione nei confronti del bacino di coloro che potenzialmente possono entrare senza concorso ma sulla base dell'applicazione dei criteri stessi.

Una delle domande poste dall'onorevole Lombardi, ma non solo da lui, è volta ad appurare quale sia sostanzialmente il nostro fabbisogno. Posso rispondere che facciamo ricorso ad un bacino di precari che si aggira attorno ai 1.000-1.200 l'anno; nel semestre indicato si parla di 800 unità, ma va considerato anche che non tutti i semestri hanno la stessa valenza, perché per esempio in estate non produciamo. Il nostro bacino di utenza si aggira quindi — lo ripeto — tra le 1.000 e le 1.200 unità, tenendo conto che facciamo riferimento — in questo senso rispondo anche a un'altra domanda — a contratti di una certa consistenza, attorno ai sei mesi di durata, non quindi a quelli di un giorno, allorché si ha bisogno, per esempio, di un parrucchiere.

Quella è la risposta all'attuale tipo di fabbisogno, che però non risponde sostanzialmente alla domanda di quale sia il fab-

bisogno in rapporto ad altre due variabili: la prima è rappresentata dal fatto che a livello interno stiamo lavorando per modificare, in accordo con i sindacati, una serie di caratteristiche degli attuali vincoli che presiedono ai requisiti professionali, alla mobilità, alla flessibilità; dobbiamo quindi tenere conto che già all'interno si sta sviluppando un discorso di modifica delle caratteristiche professionali e della flessibilità rispetto all'organizzazione del lavoro, e questo deve valere ovviamente anche per gli esterni.

L'altro elemento di cui occorre tenere conto è il progressivo cambiamento dell'offerta televisiva: negli ultimi tre anni abbiamo modificato sostanzialmente il tipo di offerta; facendo riferimento al contratto di servizio, che è approssimativo ma dà un'idea della situazione, ricordo che attualmente abbiamo un vincolo che prevede il 60 per cento di programmi che abbiano un significato di servizio pubblico e il 40 per cento di intrattenimento. A queste cifre siamo giunti tenendo conto che tre anni fa il rapporto, anziché 40-60 per cento, era pari al 50 per cento per ciascuno dei due settori. Ciò significa che il fatto di modificare il tipo di offerta prefigura un cambiamento significativo anche nelle caratteristiche di come si accede al mercato del lavoro professionale.

Passando ad un altro aspetto, se si considera un rapporto 800-500, si desume che il lavoro cui si provvede tramite il precariato non è il 90 per cento, ma potrebbe aggirarsi attorno al 60 per cento. Ovviamente queste cifre si riferiscono soltanto alla parte, per così dire, intellettuale e a quella finanziaria, non alla struttura aziendale. In sostanza, i programmisti precari sono stabilmente in un rapporto di massima di 800-500, nel senso che la cifra di 1.200 è legata all'anno, non ai mesi in cui si concentra l'attività. Di qui si può desumere un'approssimazione relativa al rapporto, di cui si è parlato, tra il 90 e il 95 per cento. Comunque, nei mesi di attività più intensa il rapporto è di 800-500.

Per quanto riguarda alcune indicazioni sul mercato privato, non sono in condizione di rispondere, ma credo che il diret-

tore del personale possa fornire informazioni al riguardo.

In ordine al discorso sullo sfruttamento, devo dire che mi troverei estremamente a disagio se si verificassero situazioni del genere; a me non risultano, anche se non escludo che esistano, ma onestamente non ne sono a conoscenza. Su questa tematica, peraltro, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore è impari e sproporzionato rispetto alla capacità di trattativa. Non escludo, quindi, che esistano fisiologicamente delle forzature; è impossibile escludere questo perché il rapporto — lo ripeto — non è alla pari ma è comunque squilibrato in ragione della sua stessa fisiologia.

Passando ad alcune risposte alle domande dell'onorevole Storace, premetto che non facevo riferimento soltanto alla prospettiva ma anche al discorso della normativa vigente in ordine al *turn over* e all'integrazione nell'attuale tipo di modello.

Per quanto riguarda le assunzioni a pioggia di cui si parla per il 1997, credo che non si tratti di questo; il dottor Di Russo sarà comunque in condizione di dare risposte dettagliate su tale aspetto.

In ordine ai criteri con cui le reti assumono i programmisti con contratto a termine, non vi sono vincoli rispetto a coloro che non hanno mai lavorato; si privilegiano certamente coloro che hanno avuto rapporti sistematici con l'azienda e che possono dare garanzie.

PRESIDENTE. Quindi, vale solo per i giornalisti?

FRANCO ISEPPI, *Direttore generale della RAI*. Mi riferisco alle reti. In queste ultime ciò non esiste, anche se ovviamente ogni direttore preferisce scegliere le persone con cui ha lavorato per lungo tempo, di cui si fida e con le quali non ha neanche bisogno di stabilire dei rapporti.

Il dottor Di Russo potrà inoltre rispondere a una serie di domande molto precise relative alle liste dei 54 e dei 30.

Concludo sottolineando che saremo in grado di fornire una serie di criteri in base

ai quali intendiamo attingere in futuro al bacino dei precari, per far fronte sia ad esigenze immediate di *turn over* sia a quelle che si presenteranno in prospettiva, tenendo conto che il vero problema è rappresentato dai programmisti-registi assistenti e non dal resto del personale, che rientra in un tipo di mercato che non presenta questa fisiologia in qualche modo conflittuale. Infatti, il settore dei tecnici e dei giornalisti è molto più controllabile e semplice da gestire, in quanto vi sono regole molto più precise.

PRESIDENTE. Ascoltiamo ora le risposte del dottor Di Russo, che immagino si soffermerà anche sul problema delle transazioni.

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Il direttore generale ha dato una serie di risposte e personalmente ne aggiungerò qualcuna di carattere tecnico, o per completare alcuni dati.

PRESIDENTE. Eventualmente, se non disponete in questa sede di determinati dati, potrete trasmetterli alla Commissione in seguito.

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Risponderò per ora ad alcune domande rimaste in sospeso: per esempio, l'onorevole Giulietti faceva inizialmente riferimento ai livelli retributivi del personale precario; per la verità, i livelli retributivi sono quelli contrattuali e, per alcune persone, sono soggetti a trattativa in relazione alla loro capacità professionale. Certamente, quindi, non vi è un sottodimensionamento retributivo ed è riconosciuta al massimo la professionalità: eventualmente, inoltre, ripeto, le reti o chi utilizza il personale precario può contrattare compensi superiori alle tariffe contrattuali.

Per quanto riguarda le motivazioni delle sentenze sfavorevoli all'azienda, ricordatone il numero (parliamo di 60 sentenze, di cui circa 30 sfavorevoli all'azienda), esse hanno riguardato per lo più gestioni, se volete irregolari, del contratto durante la sua vigenza. È stata messa in

discussione, quindi, non la legittimità del contratto ma l'uso che ne è stato fatto da parte della struttura. Faccio un esempio, peraltro non del tutto corrispondente alla realtà: se una persona è stata assunta regolarmente per sei mesi, per lavorare a *Domenica In*, può essere accaduto che la struttura l'abbia utilizzata anche per un'altra trasmissione; questa è naturalmente un'irregolarità gestionale e giustamente vi è stato un reintegro da parte nostra. L'azienda ha peraltro chiesto i danni al dirigente responsabile (spesso si tratta di casi del passato): vi sono comunque ordini di servizio e disposizioni ripetute nel tempo che invitano la dirigenza ad evitare utilizzazioni scorrette del personale in relazione al contratto che è stato definito.

Un po' meno della metà di queste 30 sentenze (circa 10-12) ha riguardato invece giudizi negativi per l'azienda e favorevoli al dipendente, in quanto il pretore del lavoro ha eccepito la ripetitività dei contratti per le stesse trasmissioni, o per trasmissioni simili. Queste sono le motivazioni sostanziali delle sentenze.

Per quanto concerne le previsioni di assunzione, il piano del 1997, che la direzione generale ha mandato al consiglio di amministrazione, prevede un organico a fine anno di circa 200 unità in meno rispetto al 31 dicembre 1996. Le assunzioni compatibili con questo piano sono circa 160 e riguardano diverse categorie (impiegati, tecnici, alcuni giornalisti, altre figure professionali) ma sono essenzialmente orientate ai tecnici, quindi al rafforzamento della produzione e comunque al mantenimento della capacità produttiva. Sostanzialmente, riguarderanno tutte persone che è stato già oggetto di utilizzazione nel tempo e che ha partecipato a selezioni, quindi il precariato.

GIANCARLO LOMBARDI. Vi sarà pure qualcuno che non fa parte dei precari nell'ambito dei 160 da assumere: è così?

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI.* Sostanzialmente è così, anche se sul piano della previsione non si può dare una risposta certa. In ogni

caso, come ha evidenziato il direttore generale, nell'ambito del reclutamento (anche se vi deve essere, come sembra sottolineare l'onorevole Lombardi, la ricerca di professionalità specifiche), non vi è mai l'esclusione aprioristica del precariato.

Quanto ai giornalisti precari, per accordi precedenti a questa gestione, che risalgono al 1993 e al 1994, sono state predisposte tutte le assunzioni dei 50 giornalisti che erano risultati vincitori del concorso indetto nel 1992 e realizzato nel 1993. Sono state inoltre portate a termine le assunzioni dei 30 giornalisti cosiddetti maggiormente utilizzati, secondo l'accordo del 1994. Nei pochi rimpiazzi per *turn over* che i direttori di testata vanno eventualmente individuando e che la direzione generale autorizza sulla base dei piani accettati dal consiglio di amministrazione, si fa riferimento all'accordo che veniva richiamato per l'elenco delle 50 persone maggiormente utilizzate (il secondo elenco): certamente queste persone vengono tenute presenti da parte dei direttori di testata, che eventualmente, ai sensi dell'articolo 6 del contratto giornalistico sui poteri dei direttori, li indicano, se lo ritengono, in ragione di professionalità specifiche e di esperienza maturata presso settori aziendali.

Il presidente aveva chiesto inoltre come mai, rispetto ai 50, ve ne siano alcuni che non sono stati compresi anche se hanno lo stesso numero di giorni: questa esclusione non è aprioristica ed è meramente tecnica. I 700 giorni di riferimento per essere presi in considerazione (anche se non è un obbligo) riguardano persone che sono state utilizzate dall'azienda nel quinquennio dal 1990 al 1996 con contratti giornalistici e richiesti dalla RAI come giornalisti. Sono rimaste escluse 8-10 persone che non hanno lavorato per la RAI con contratto giornalistico per quel numero di giorni e che rivendicano (a torto o a ragione, è un'altra considerazione, poiché stiamo ora parlando in termini esclusivamente tecnici) di aver lavorato, per esempio, 500 giorni con la RAI e di avere stipulato anche contratti come programmisti registi, avendo riconosciuto dall'ordine, per cui

non vi è alcun collegamento con l'azienda ...

PRESIDENTE. È un fatto.

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. È un fatto ma non significa che la RAI abbia acceso con loro contratti giornalistici. Vi è di più, presidente: quel riconoscimento non poteva tecnicamente esservi, perché automaticamente avrebbe significato per la RAI riconoscere che aveva acceso un contratto giornalistico, anziché un contratto da programmatista, come invece era stato correttamente inteso e posto in essere. Non si tratta, quindi, di una scelta aprioristica nei confronti di determinate persone: qualunque azienda avrebbe fatto la stessa scelta.

PRESIDENTE. Un'altra domanda riguardava i precedenti contratti in RAI per i giornalisti.

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Nel 1994 la RAI, seguendo una logica che non saprei dire se identica o contraria a quella di cui ci stiamo occupando, al fine di limitare l'espandersi del cosiddetto precariato, concluse un accordo in base al quale, da quel momento in poi, si sarebbe potuto utilizzare soltanto il personale che avesse già avuto una precedente utilizzazione. Questo accordo di massima è stato applicato solo per un anno; per quanto ne sappia, non vi è stato, infatti, alcun divieto a prendere in considerazione persone che non fossero state precedentemente utilizzate. Per la verità, ritengo si tratti di un orientamento corretto, fermo restando che le richieste dei direttori di rete o di testata sono valutate dal punto di vista non del merito ma dei requisiti. Non spetta alla direzione del personale stabilire se una persona sia meglio dell'altra; è evidente, tuttavia, che sono assunti come riferimento alcuni requisiti oggettivi, quale l'esperienza professionale acquisita, il titolo di studio, la conoscenza di lingue straniere, il tipo di laurea. Non vi è, in sostanza, un'esclusione aprioristica. Ovviamente, è assai più facile, per consuetudine e per esperienza acqui-

sita, che, su 100 contratti che si vanno ad accendere, 80-90 siano stipulati con soggetti che abbiano esperienza ...

PRESIDENTE. Non c'è una regola!

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Non c'è uno sbarramento pregiudiziale.

Quando il direttore generale accennava alle circa 600-800 persone impiegate nel semestre, non è stato chiarito – probabilmente per un vizio di comunicazione da parte mia – che in questo numero sono compresi anche lavoratori con contratti di 4, 5 o 6 giorni. Quando lei, presidente Storace, afferma che in una redazione in qualche caso può esservi una prevalenza consistente di personale cosiddetto precario rispetto agli altri, va tenuto conto che questo fenomeno si può certo verificare, ma a maggior ragione in redazioni che si dedicano a programmi molto, molto specifici. Se si realizza un programma relativo ad un argomento nuovo, ad esempio, probabilmente vi sarà un esperto organizzatore all'interno e quattro o cinque ricercatori reperiti sul mercato.

PRESIDENTE. Potrebbe fornirci qualche dato sulle transazioni?

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Abbiamo già fornito i dati relativi alle transazioni ...

PRESIDENTE. Avevamo chiesto di sapere quanti contratti siano stati stipulati con la transazione e se vi siano lavoratori che abbiano rinunciato ...

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. Su questi aspetti l'avvocato Marruzzo potrà fornire una risposta più adeguata. Il dato globale, se non ricordo male, riguarda il 5 per cento dei contratti accesi, per un totale di circa 50-60 transazioni ...

PRESIDENTE. Scusi, ma si tratta di un punto che – non lo dico per amore di polemica – va chiarito in modo più dettagliato. Se qualcuno ha un contratto a

tempo determinato con la RAI, quest'ultima gli chiede automaticamente di firmare la transazione per il rinnovo del contratto?

ROBERTO DI RUSSO, *Direttore del personale della RAI*. No.

PRESIDENTE. E allora, in base a quali criteri ad alcuni viene chiesto e ad altri no? Vorremmo capire quale sia la logica sottesa a questo meccanismo. È per questo che chiedevo prima di sapere quante persone abbiano rinunciato a lavorare ancora per la RAI, per non perdere i diritti.

BRUNO MARRUZZO, *Capo del contenzioso del lavoro della RAI*. Le conciliazioni in sede sindacale o davanti all'ufficio del lavoro sono sottoscritte laddove nella sostanza si ravvisi un interesse del lavoratore. Ci troviamo di fronte ad una legislazione molto rigorosa e ad un'interpretazione giurisprudenziale che in alcuni casi, almeno sotto il profilo della parte meno attenta della giurisprudenza, pone vincoli strettissimi, per cui ci potremmo trovare nella condizione di non utilizzare il lavoratore e, quindi, sostanzialmente di danneggiarlo. È per questo che si sottopone alla valutazione del lavoratore stesso, in presenza della richiesta di un direttore di rete il quale ritenga che la professionalità di quest'ultimo sia utile per l'azienda, l'opportunità di sottoscrivere un verbale di conciliazione che vale sia a cautelare l'azienda rispetto ad eventuali rivendicazioni sia a consentire al lavoratore stesso di instaurare immediatamente un nuovo rapporto che, in caso contrario, l'azienda sarebbe costretta a non instaurare.

In proposito vorrei precisare che tutti i giudici chiamati a pronunciarsi in materia hanno riscontrato la legittimità delle conciliazioni sottoscritte. Se volete, posso legervi qualche passaggio, che potrebbe essere utile ed illuminante ...

PRESIDENTE. No, no. Avvocato, la questione non è questa. Si tratta di capire se si possa continuare a lavorare senza firmare la transazione.

BRUNO MARRUZZO, *Capo del contenzioso del lavoro della RAI*. Sì, si può continuare a lavorare, magari rispettando tempi più cautelativi per l'azienda. In relazione all'orientamento giurisprudenziale che richiamavo, infatti, l'azienda correbbe il rischio di vedere riconosciuto il rapporto a tempo indeterminato. E allora, come giustamente è stato osservato da qualche commissario, l'azienda, seguendo un criterio imprenditoriale, deve necessariamente cautelarsi e lo fa utilizzando lo strumento che il legislatore ha espressamente previsto per superare il problema in una condizione paritaria. Le conciliazioni sono ritenute valide in quanto vi sia la presenza di un rappresentante sindacale, cioè di un'entità in grado di valutare la portata della conciliazione stessa e di consigliare al meglio il lavoratore assistito. Del resto, è questa la motivazione a base di tutte le pronunce a noi favorevoli.

PAOLO ROMANI. Vorrei capire meglio. Se, per ipotesi, a qualcuno sia chiesto, per esigenze produttive, di lavorare 21 giorni di seguito, perché a quest'ultimo viene richiesto il verbale di conciliazione mentre lo stesso verbale non è richiesto ad altri che abbiano un rapporto di lavoro nel quale questo tipo di problema non si pone? È stata chiarita la discrezionalità dell'azienda rispetto al verbale di conciliazione, ma non riesco a comprendere i motivi a base di tale discrezionalità.

BRUNO MARRUZZO, *Capo del contenzioso del lavoro della RAI*. In relazione ad un orientamento giurisprudenziale minoritario, la ripetizione dell'instaurazione di contratti a termine a distanza temporale molto ravvicinata fa ritenere che il rapporto sia a tempo indeterminato. Tra l'altro, si tratta di un atteggiamento non assunto dalla giurisprudenza più autorevole. Ho con me una sentenza della Cassazione dalla quale si desume chiaramente che i contratti sono legittimi e che non vi è stata nessuna violazione di norme di legge. Per quanto riguarda le conciliazioni – si tratta di un dato assolutamente pacifico – vi sono numerosissime sentenze della Corte

di cassazione che ne hanno confermato la legittimità.

Il punto è il seguente: se c'è necessità di utilizzare, a distanza ravvicinata dalla scadenza del precedente contratto, lo stesso lavoratore, anche nel suo interesse e per evitare di attendere tempi lunghi ... In realtà l'azienda, se volesse essere del tutto tranquilla rispetto all'orientamento giurisprudenziale minoritario, dovrebbe lasciare trascorrere intervalli di anni: non credo si tratterebbe di un vantaggio per il lavoratore. Questa è la riprova del perché le organizzazioni sindacali sottoscrivono i verbali di conciliazione. Non è che le organizzazioni sindacali non abbiano valutato la portata della conciliazione; tuttavia, in una valutazione complessiva, hanno ritenuto più confacente agli interessi dei lavoratori sottoscrivere la transazione stessa.

PRESIDENTE. Hanno chiesto di parlare i colleghi Raffaelli, Landolfi e Giuliotti.

PAOLO RAFFAELLI. Presidente, mi deve consentire di esprimere, a questo punto del dibattito, un disagio che è anche all'origine di alcune perplessità che sto per formulare. Non c'era bisogno dell'intervento molto puntuale dell'avvocato Maruzzo perché ci rendessimo conto che il patto tra un singolo lavoratore, più o meno precario che sia, e un'azienda delle dimensioni della RAI sia un patto leonino. Come ha detto correttamente il dottor Iseppi poco fa, è difficile pensare a un equilibrio di pesi e di forze. È ovvio che ci troviamo di fronte ad una situazione per certi versi fortemente condizionata dalla differenza di pesi specifici.

Vorrei dunque capire se alla Commissione serva continuare a mescolare materiali diversi per consistenza e peso specifico, che probabilmente possono servire a produrre rumore ma servono poco a capire come uscire da un problema grave e reale e che riguarda non soltanto la RAI (anche se è di questo che oggi parliamo) ma il complesso di una serie di attività professionali di tipo prevalentemente liberale ma fortemente contrattualizzato. Vorrei

evitare di continuare a mischiare insieme materiali diversi per consistenza e peso specifico: la questione dei programmisti, quella dei tecnici e quella dei giornalisti. In primo luogo perché, come è stato documentato con la lettera che opportunamente abbiamo avuto, l'appartenenza o meno all'ordine dei giornalisti costituisce già un elemento che crea una discriminazione e non un elemento di ulteriore garanzia. Chi ha acquisito il diritto all'appartenenza all'ordine dopo una certa data, anche se magari ha un'anzianità di servizio precedente rilevantissima, si trova in una condizione diversa da chi ne ha una più lunga. Questo è un meccanismo che chiunque abbia un minimo di dimestichezza con il funzionamento, in questo paese, delle professioni liberali e degli ordini professionali che regolano l'accesso a queste professioni (vale per i giornalisti, ma anche per i notai) conosce senza bisogno che si dedichi all'argomento una seduta specifica della Commissione di vigilanza.

Allora, proprio perché non dobbiamo mescolare cose secondo me non miscelabili, è da qui che dobbiamo partire. Primo punto: quando si dice «su questi dati è così» mi piacerebbe approfondire un po' meglio, perché in questo paese si parla molto di flessibilità del lavoro ma conoscere qualcosa di più sulla flessibilità del lavoro non solo in fabbrica, nel lavoro *hard*, ma anche nel lavoro *soft*, dell'ideazione, può essere utile. Mi chiedo: in attività professionali in cui il 60-90 per cento (vi è una differenza di stime tra il presidente e altri interlocutori) ...

PRESIDENTE. Non è una differenza di stime, sono dati acquisiti dalla Commissione.

PAOLO RAFFAELLI. ... sì, il 60 variabile 90 per cento delle attività creative è di tipo precario, mi chiedo se il concetto di precariato continui ad essere adeguato o se ci troviamo di fronte ad una categoria di tipo diverso, ad un meccanismo di flessibilità che non ha più nulla a che vedere con il precariato e che comunque constitui-

sce un problema grave, perché se non lo si regola si entra in un meccanismo di giungla che, probabilmente, in altre aziende equiparabili alla RAI funziona, ma che non può funzionare in un servizio pubblico. Questo, secondo me, è un punto fermo da cui partire, perché se non partiamo da qui ci condanniamo a non capire ciò che sta succedendo e a non tutelare chi ci chiede tutela.

Il secondo punto è direttamente connesso a questo. Se la RAI non fosse un servizio pubblico ma un normale datore di lavoro giornalistico (isoliamo per un momento la questione del lavoro giornalistico da quelle dei programmisti-registi e dei tecnici), ci troveremmo in una situazione in cui ci potremmo tranquillamente sentir dire che si entra in redazione con gli stessi criteri adottati in ogni giornale, cioè per cooptazione. L'accesso alla professione giornalistica in questo paese, infatti, e chiunque sia giornalista lo sa, avviene per cooptazione, che è qualcosa di più della chiamata nominale: è l'arruolamento.

Sotto questo profilo, è indiscutibile che il problema che ci troviamo di fronte è strettamente connesso, innanzitutto, all'intero sistema di regolamentazione della professione giornalistica e dell'accesso alla professione stessa. *En passant* ricordo che vi sono forze politiche che si sono poste il problema di una riforma dell'accesso alla professione che tenga conto dei mutamenti avvenuti nel sistema informativo nazionale globale, e vi sono forze politiche che hanno scelto l'altra strada, cioè la totale delegificazione, la cancellazione degli ordini professionali. Mi domando, all'interno di questo contesto, quali problemi si pongano per noi nel momento in cui riteniamo – e mi chiedo in che termini dobbiamo farlo – di andare a vigilare e di dare indirizzi al servizio pubblico in questo campo. Credo che qui si ponga un nodo forte, stringente. È difficile capire che tipo di indirizzi e di vigilanza realizzeremo se non abbiamo sciolto questo nodo stringente, che è il nodo dell'accesso. La RAI è un datore di lavoro giornalistico atipico e non può operare per cooptazione solo in quanto servizio pubblico. E chi si

pone il problema, per esempio, della privatizzazione, in tutto o in parte, credo dovrebbe porsi anche questo problema, che non è trascurabile.

Aggiungo un ultimo aspetto, prima di rivolgere alcuni quesiti ai nostri interlocutori. Non c'è dubbio che, nel sistema nazionale dell'informazione, almeno nell'ultimo decennio, è avvenuto un mutamento profondissimo che è conseguenza dell'esplosione del sistema dell'emittenza locale, o comunque dell'emittenza privata nelle sue articolazioni, e nello sviluppo impetuoso dell'editoria locale attraverso le sinergie. Questo ha prodotto un meccanismo molto forte, in altri tempi si sarebbe detto di proletarizzazione, ma oggi diciamo di impiegatizzazione del mestiere giornalistico, che ha fatto sì che si sia allargata enormemente la forbice tra il singolare precario con cui il dottor Iseppi stipula un contratto da 600 milioni l'anno, che quindi nel patto leonino è un po' leone anche lui (o forse lo è ancor più della RAI, perché ha dalla sua il mercato e fissa il prezzo), e colui che si trova al lato opposto della forbice, che chiede semplicemente un posto, come diceva Hemingway, «caldo, tranquillo e ben illuminato», e magari un computer, se glielo danno (davanti al quale è disposto a stare anche venti ore). Se non entriamo all'interno di questo meccanismo (com'è cambiata la professione, come cambiano le regole d'accesso), come ne usciamo? È questa la domanda, chiedo scusa se troppo lunga, che rivolgo alla Commissione. Se non rispondiamo a questa domanda, non capisco come potremo continuare a lavorare.

Rivolta la domanda alla Commissione, credo di poterne porre una o due ai rappresentanti dell'azienda, che sono i nostri interlocutori. Sento una carenza molto forte. Di fronte ad un problema di questo genere quali sono quelli che, alla Commissione attività produttive, sono definiti «piani industriali» settore per settore, realtà per realtà, che state costruendo – è, in altri termini, probabilmente, la richiesta di una riflessione sulla conferenza di produzione che ha formulato il collega Giulietti – che possano consentire ad un

soggetto che ha tra le sue funzioni istituzionali quella della vigilanza e del controllo di capire in che direzione si va? Ho ben chiaro che in una grande produzione che ha una durata temporanea e che richiede professionalità assolutamente specifiche il concetto di precariato non funziona più: si fa un contratto, si realizza il prodotto e ci si ricolloca sul mercato, ricominciando daccapo per la produzione successiva. Ma vi sono parti di produzione che hanno continuità nel tempo. Penso per esempio che la RAI ha, tra le sue peculiarità, quella di avere una rete estesa e diffusissima sul territorio di gangli informativi, cioè le redazioni regionali, i centri di produzione.

Sotto questo profilo, continuiamo ancora a riflettere – uso un termine che forse è sovradimensionato – sulla questione « rete federata sì-rete federata no » (le agenzie di stampa ancora oggi riportano la questione con autorevoli dichiarazioni di esponenti di questa Commissione) ma non riusciamo ad individuare una linea di indirizzo e di tendenza. Mi rendo conto che da una parte si pone, per il Parlamento, la questione dell'interconnessione con il problema complessivo della legge di sistema; ma dall'altra credo che sia necessario vedere con più chiarezza quali sono le politiche tendenziali della RAI in questa direzione, perché mi sembrano non sufficientemente chiare.

PRESIDENTE. Ovviamente la Commissione determinerà se e quali indirizzi dare (perché dobbiamo anche decidere se darci indirizzi e se darli sul settore).

La questione delle rete federale non è oggetto di questa seduta, anche se ho fatto avere ai membri della Commissione il cosiddetto progetto Badaloni, che è l'unico che risulta alla Commissione stessa. Abbiamo letto sui giornali di uno studio della RAI, ma non abbiamo avuto il piacere di riceverlo. Comunque il direttore è libero di dirci se ce lo manderà o meno: deciderà lui.

MARIO LANDOLFI. Ricordo che si era avanzata l'ipotesi di concludere queste au-

dizioni con una risoluzione sul problema dei precari, più che con un indirizzo, in quanto potrebbero sorgere perplessità circa la competenza della nostra Commissione a formulare indirizzi su tale questione.

Avverto innanzitutto l'obbligo di fare una precisazione molto pacata all'onorevole Giulietti: il presidente Storace rappresenta la Commissione e non un partito politico, che in questa sede è rappresentato da altri commissari; eventuali sfumature su determinati problemi non fanno altro che rafforzare l'autonomia di giudizio e di valutazione del presidente nei confronti del suo partito di appartenenza. Ritengo quindi che si possa concludere una volta per tutte il continuo martellare sul fatto che la presidenza di questa Commissione sia andata a un rappresentante dell'opposizione.

Fatta questa precisazione, niente affatto polemica, ed entrando nel merito della questione in esame, devo dire, dottor Iseppi, che mi è sembrato di cogliere (se non è così, mi scuso fin d'ora) una discrasia tra quanto lei ha affermato oggi e quanto hanno sostenuto ieri i rappresentanti delle organizzazioni sindacali USIGRAI e SINGRAI, nonché i rappresentanti dei lavoratori precari, circa l'esistenza o meno delle liste.

Mi sembra che lei, dottor Iseppi, abbia detto che queste liste non esistono, mentre i rappresentanti dell'USIGRAI prima e del SINGRAI poi ci hanno spiegato addirittura come esse vengono formate ed i relativi criteri. In particolare, il criterio principe è quello della maggiore utilizzazione dei lavoratori precari. Le liste vengono formate e si creano questi bacini all'interno dei quali si attinge in ossequio all'articolo 6 del contratto nazionale di lavoro dei giornalisti per consentire l'autonomia dei direttori di testata.

FRANCO ISEPPI, *Direttore generale della RAI.* Le liste valgono per i giornalisti.

MARIO LANDOLFI. Allora, non ho domande da fare.

GIUSEPPE GIULIETTI. Vorrei rispondere con grande pacatezza all'onorevole Landolfi: figuriamoci se non ho rispetto istituzionale nei confronti del presidente! Mi accusano di averne anche troppo!

Non potevo non rispondere ad una battuta che viene ripetuta continuamente; poiché ogni tanto il presidente Storace ci richiama alla disciplina di partito, per quanto mi riguarda spero che ciascuno pensi al suo. Credo che l'incidente sia chiuso, ma occorre che ognuno si preoccupi, per così dire, dei propri itinerari.

Mi interessa comunque il tema dei precari e non ho compreso bene l'affermazione dell'onorevole Landolfi secondo cui si era ipotizzato di pervenire alla discussione di una risoluzione e che questo sta sfumando.

MARIO LANDOLFI. No, non ho detto questo.

GIUSEPPE GIULIETTI. Allora ho capito male.

MARIO LANDOLFI. Oggi equivochiamo spesso.

GIUSEPPE GIULIETTI. Questo è un paese in cui spesso accade che tra la sanatoria e il nulla non vi sia mai un percorso riformista. Se invece siamo tutti d'accordo – mi sembra che lo siamo, perché l'hai detto ieri con molta chiarezza – occorre seguire tale percorso.

Vorrei inoltre valutare se da questa audizione possano nascere elementi positivi per un lavoro ulteriore, perché se tali elementi non emergono, rischiamo di non affrontare più questo tema in termini rigorosi.

Da parte mia, ho capito due cose, ma chiedo conferma al direttore generale della RAI. Un primo dato è quello relativo alla disponibilità dell'azienda, che il dottor Iseppi ha indicato come una ripetizione di eventi del passato (ma a mio avviso non è così), rispetto alla conferenza di produzione, che in realtà non ha mai avuto una dimensione vera all'interno dell'azienda RAI. In una fase come questa, poter ragionare finalmente in modo serio su que-

stioni gravi ed importanti come la *holding*, i mercati o la rete federale sarebbe, a mio avviso, un fatto molto positivo, soprattutto perché credo che questo sia un interesse dell'impresa così come della sfera politica.

Piuttosto che far uscire notizie ad arte o pilotate su singole questioni, sarebbe molto meglio affrontare l'idea della riforma e far conoscere le opinioni della RAI al riguardo nell'ambito di un confronto pubblico, che forse chiamerebbe a raccolta non solo la politica e gli interni, ma anche una parte della ricerca di questo paese, che potrebbe avere qualcosa da dire. Si dovrebbe in sostanza aprire un confronto, perché quanto più si alza il livello dello stesso confronto, tanto più è possibile individuare percorsi da seguire e non limitarsi alle polemiche.

Sulla questione dei precari, ho colto un passaggio, ma chiedo ai rappresentanti dell'azienda di confermare se ho compreso bene ed invito il presidente a formalizzare questa proposta. Sulla problema del precariato vi sono idee molto diverse anche all'interno della Commissione (non intendo comunque rifare questo tipo di percorso); è vero che molte cause sono state vinte, ma sarebbe interessante prendere in considerazione anche tutte le cause perse e le relative ragioni, verificando che cosa dicano tali sentenze, laddove vi sono precari di cui la magistratura ha imposto l'assunzione. Lo dico perché dobbiamo avere un quadro molto realistico della situazione, al di fuori di un tono conflittuale, il quale porta ad una contrapposizione – per questo mi sono irritato – con il risultato della paralisi delle assunzioni dei precari ed il blocco della questione. Per tali motivi, eviterei una discussione ideologica su flessibilità o rigidità.

È noto quale sia stata, negli anni sessanta e settanta, la storia del bacino dei precari; si pone allora il problema di esaminare la parte relativa alla flessibilità (l'ha rilevato molto bene l'onorevole Romani e non lo ripeterò): non vi è dubbio che in questo settore siano presenti aspetti relativi al *part time*, alla flessibilità, al lavoro intellettuale, all'organizzazione del tempo libero, nonché alla richiesta del la-

voratore di costruire in modo diverso il tempo del lavoro. Se si blocca questo elemento, ho l'impressione che per il prossimo ventennio saranno bloccate le assunzioni nel settore delle telecomunicazioni. Mi riferisco al caso in cui si blocchi questo tipo di bacino nel pubblico e nel privato, considerato anche che vi è un forte movimento tra i due mercati: basti pensare al cinema, alla musica, al teatro, ai *service*, alle riprese.

È vero, tuttavia, che l'azienda RAI ha alle spalle una storia diversa rispetto al privato, perché negli anni settanta e ottanta si è assistito ad una crescita di questo tipo di contratti, una parte dei quali sono ormai, a mio avviso, in sostituzione di pianta organica, in quanto riguardano persone che da un ventennio operano nell'azienda.

Da parte mia, non ho una ricetta, ma mi è sembrato di capire che voi abbiate affermato di non avere un atteggiamento di chiusura su questo tema e di voler individuare alcuni criteri; state ragionando con i sindacati e con le organizzazioni dei precari – se ho ben compreso – non soltanto in ordine alla ripetizione di ciò che è accaduto, ma per lavorare attorno alla definizione di che cosa siano la flessibilità e il precariato, individuando quali siano i precari in sostituzione di pianta organica e quali i criteri da seguire.

Senza voler riaprire la discussione, giudico importante che l'azienda ci indichi un termine (che potrà essere di venti, trenta o quaranta giorni) entro il quale essa elabori una sua proposta su tale materia, senza estremismi di nessuna natura e ragionando sulle varie questioni. Sulla stessa proposta la Commissione potrà decidere, discutere, valutare; la politica ha comunque una sua autonomia ed io credo sia nell'autonomia dell'impresa sia in quella della politica: non si tratta di seguire un percorso di concertazione, ma giudico importante che venga avanzata una proposta, affinché la Commissione possa giudicarla nella sua autonomia. A quel punto, se si è d'accordo, si può valutare una proposta di risoluzione (riprendo la proposta dell'onorevole Landolfi): o si verifica il testo o si

parte da una proposta di risoluzione; ve ne è una, che condivido in gran parte, presentata da rifondazione comunista ma so che anche gli amici della lega nord e gli esponenti di altre forze politiche di tutti gli schieramenti stanno riflettendo su questo. È stata inoltre presentata una proposta legislativa.

La mia sensazione è che dobbiamo chiedere all'azienda di presentare una proposta e valutare quale contributo la Commissione possa dare su di essa. Non vi è dubbio che, se chiediamo uno sforzo particolare nella direzione della forza lavoro e della flessibilità, il Parlamento non può non tenere conto di questo tipo di passaggio. Lo stesso Parlamento, infatti, deve considerare che sta chiedendo la riduzione della pianta organica e contestualmente l'adozione di un meccanismo di soluzione del pregresso. Sarebbe infingardo da parte della politica porre tale questione e non volerla poi assumere nelle sedi opportune, che sono, appunto, quelle della politica; questo non sarebbe concepibile e credo che sia preferibile muoversi sulla linea di una riforma graduale. Ritengo che questo sia un percorso da seguire.

FRANCO ISEPPI, *Direttore generale della RAI*. Per quanto riguarda la domanda dell'onorevole Landolfi, mi sembra chiarito che le liste si riferiscono ai giornalisti.

Vorrei inoltre fare una precisazione sulla base di quanto ha detto il direttore del personale: il numero di 800 si riferisce alle teste, quindi in qualche modo si modificano quelle percentuali indicate nel discorso che è stato fatto (e mi scuso al riguardo). Riprendendo poi un discorso di saldatura con riferimento alle osservazioni degli onorevoli Raffaelli e Giulietti, penso che un dato di tipo quantitativo – che è sempre importante per capire quali margini vi siano in questo tipo di processi – possa essere fornito dal piano industriale triennale che stiamo preparando. Il piano si basa su due opzioni di fondo: una inerziale, come se non accadesse nulla nel nostro paese, e l'altra prospettica, come se fra due mesi già avvenissero alcune cose,

come la possibilità per la RAI di realizzare *free e pay-tv*, una rete con certe caratteristiche territoriali, una certa struttura societaria di *holding* rispetto all'attuale compattezza unitaria. Stiamo quindi preparando un piano triennale che ha due sbocchi: uno inerziale e uno relativo ad alcune opzioni di fondo ipotetiche, che abbiamo individuato come fondamentali rispetto all'attuale dibattito sulla riforma del sistema.

Ne emergono due prospettive molto diverse, anche nei numeri per quanto riguarda il grande tema delle risorse umane. Questo è quindi un primo dato per capire come ci si orienta rispetto alla situazione oggettiva e quali sono i punti di riferimento. Vi può essere inoltre l'occasione per un discorso che si può definire come si crede (conferenza di produzione, dibattito, confronto eccetera) ma che deve basarsi fra l'altro sul piano triennale dell'azienda. Se ancoriamo a questo piano la proposta che vorremmo fare con le organizzazioni sindacali, ritengo che i tempi per definire un'ipotesi che risponda alle richieste di Giulietti siano di almeno un paio di mesi: cominciamo ora, infatti, a discutere il piano e presumo che tra un mese-un mese e mezzo esso sarà all'esame del consiglio di amministrazione, con le due prospettive indicate, che mi sembrano importanti per capire come ci si orienta rispetto alla fondamentale risorsa del personale.

PRESIDENTE. Colleghi, in apertura di seduta, ho dato notizia del mandato ricevuto dall'ufficio di presidenza per la con-

vocazione della prossima seduta per definire l'indirizzo da dare alla RAI sulle prossime elezioni amministrative. Dunque, l'ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi è convocato per martedì 11 marzo alle 14 esclusivamente per discutere sulla questione della bozza di risoluzione per la disciplina delle trasmissioni radiotelevisive nell'imminenza della prossima campagna elettorale; se si sarà raggiunto l'accordo in ufficio di presidenza, presumibilmente sarà convocata la Commissione per l'approvazione del documento nella serata del successivo mercoledì.

PAOLO ROMANI. Signor presidente, sull'ordine dei lavori, vorrei sapere se è stata mandata la lettera concernente il problema sollevato relativamente al TGR della Toscana.

PRESIDENTE. Sì; ho mandato una lettera riguardante i TG regionali, con riferimento alla questione sollevata dai colleghi del gruppo di forza Italia. La lettera è a disposizione dei colleghi.

La seduta termina alle 16,15.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO
STENOGRAFIA
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI
DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
dal Servizio Stenografia il 7 marzo 1997.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO