

RELAZIONE
SULL'ANDAMENTO DEL SERVIZIO PUBBLICO
RADIOTELEVISIVO
(Anno 1999)

1. SEGRETERIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 1999 ha proseguito nello sviluppo del processo di ridefinizione della struttura organizzativa divisionale, avviato nel 1998, che ha consentito di migliorare l'efficienza e razionalizzare il complesso delle attività realizzate dall'Azienda. L'adozione del nuovo modello organizzativo ha comportato un radicale cambiamento nei processi di gestione, determinando l'uscita da una dimensione funzionale verso lo sviluppo di un rapporto cliente-fornitore all'interno dell'organizzazione, attuato mediante la creazione di un mercato interno che regola il trasferimento dei beni e servizi tra le diverse strutture aziendali.

La creazione di nuove società è stato naturalmente lo strumento chiave per lo sviluppo di una politica di alleanze capace di andare di pari passo con la chiara definizione della missione e della strategia della RAI nelle singole aree di business. In questo senso è stata avviata una serie di operazioni finalizzate a definire una presenza rilevante della RAI anche nelle nuove offerte connesse alla convergenza dei settori del broadcasting, delle telecomunicazioni e dell'informatica che, in prospettiva, sono destinate ad accrescere progressivamente il proprio peso di mercato. In particolare sulla base di quanto previsto negli accordi operativi stipulati con Canal Plus nell'aprile del 1999 RAISAT, la società costituita dalla RAI con il ruolo operativo di content provider per la piattaforma digitale, ha avviato la fornitura a partire da luglio 1999 di una prima serie di sei canali tematici diffusi dalla piattaforma digitale D+.

Il Consiglio di Amministrazione ha avviato nel mese di maggio 1999 il processo di societizzazione della Divisione Trasmissione e Diffusione con l'intento di creare uno strumento più idoneo per il raggiungimento di obiettivi quali lo sviluppo e l'ottimizzazione della attività commerciale sul mercato dei servizi di telecomunicazione; soddisfare la crescente domanda determinata dalla convergenza tra telecomunicazioni, broadcasting e informatica, sviluppando nuovi business ad alto potenziale di crescita ed infine favorire l'ingresso di terzi nel capitale sociale; ciò consentirebbe alla RAI di acquisire sia risorse finanziarie aggiuntive, sia le competenze specifiche necessarie per definire un forte posizionamento sul mercato. La piena operatività della nuova società è prevista nei primi mesi dell'anno 2000.

Nel mese di giugno il Consiglio di Amministrazione ha costituito la società RAINET il cui obiettivo è quello di sviluppare una strategia di presenza dell'Azienda nei nuovi settori di mercato dei servizi interattivi, nei quali si verifica l'affermazione progressiva di modalità innovative di consumo dei prodotti culturali, caratterizzato sempre più dall'integrazione di mezzi diversi (Tv, cinema, computer) e diversi tipi di servizi (a fruizione passiva e interattiva). L'ingresso in questi nuovi segmenti di mercato rappresenta per la RAI un'importante opportunità di sviluppo in quanto consente all'Azienda di intercettare i mutamenti di linguaggio, di valori e di sensibilità collettive e, quindi di restare in contatto con le parti più giovani e più culturalmente dinamiche del pubblico.

Nello stesso mese di giugno 1999 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la costituzione della società Serra Creativa. Il progetto alla base della costituzione di questa società consiste nella creazione di un luogo dove assistere nuovi autori/creatori/imprenditori di contenuti audiovisivi a sviluppare idee innovative di contenuti televisivi e multimediali.

Il Consiglio di Amministrazione nel luglio 1999 ha approvato il piano strategico triennale 2000-2002 che oltre a rappresentare un elemento di novità nella storia dell'Azienda individua i modelli operativi e le azioni necessarie al compimento del percorso di definizione del posizionamento dell'Azienda.

Al fine di consentire all'Azienda di presidiare con efficacia il mercato dell'acquisizione dei diritti e della loro commercializzazione, attività che appaiono sempre più come risorse decisive nella definizione delle strategie e nel determinare la competitività sui mercati, il Consiglio di Amministrazione ha costituito nel mese di settembre 1999 la società RAI Cinema. La nuova società costituita per le attività di acquisizione e commercializzazione dei prodotti di acquisto di film e fiction nonché delle attività produttive della RAI nel cinema, opererà inoltre in termini imprenditoriali nel campo della produzione cinematografica ricercando anche alleanze nel settore della distribuzione e vendita delle opere per sbocchi commerciali ulteriori rispetto al semplice utilizzo nel palinsesto RAI. Nel contempo, il Consiglio ha deciso di inserire nella società RAI Trade le attività di acquisizione dei diritti sportivi nonché quelle relative alla acquisizione e commercializzazione dei diritti musicali portando così a compimento il processo di razionalizzazione delle aree di attività riguardanti i diritti.

Nel campo delle alleanze al fine di sviluppare l'offerta, il Consiglio di Amministrazione ha avviato nel mese di settembre due accordi rispettivamente con il Sole 24 Ore e RCS, con l'obiettivo di effettuare una verifica congiunta dell'esistenza di spazi di mercato e della fattibilità economica di nuovi canali televisivi tematici rivolti al mercato italiano ed internazionale, da diffondere mediante la piattaforma digitale di Telepiù. L'accordo con RCS, inoltre, prevede l'ingresso della società nel capitale di RAISAT con una quota minoritaria di capitale, con tempi e modalità ancora da definire.

Nel corso del 1999 la RAI ha definito una politica di riarticolazione della programmazione tematica gratuita attraverso l'avvio, come previsto dal contratto di servizio, di tre canali satellitari in chiaro, totalmente distinti dall'offerta a pagamento ed adeguati nei contenuti alle finalità educative ed informative proprie degli interessi generali di pubblico servizio. A partire dai primi mesi del 1999, la programmazione diffusa via satellite in digitale è così costituita da RAI Sport satellite, Rai Educational, RAI News 24.

Il settore della radio mostra da alcuni anni una forte dinamicità, con crescite significative dei ricavi pubblicitari, ed ingressi di operatori del settore media dotati di adeguate risorse per investire nello sviluppo di network nazionali. In questo contesto in rapida evoluzione, il Consiglio di Amministrazione nella seconda parte del 1999 ha individuato aree di criticità nel posizionamento della RAI nel settore radiofonico e, quindi, ha tempestivamente definito una serie di interventi.

Il Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno ha indirizzato l'azione dell'Azienda verso una continua e costante ricerca dell'efficienza intesa nel duplice significato sia di risparmio che di migliore allocazione delle risorse disponibili, con l'obiettivo di poter finanziare con risorse proprie lo sviluppo delle attività.

Il Consiglio di Amministrazione ha operato nel corso dell'anno - contestualmente alla difesa di una tradizionale leadership di ascolto nel sistema televisivo nazionale - in direzione di una ripresa e un rafforzamento della vocazione di servizio pubblico e al consolidamento nei piani di programmazione delle Reti della tradizione, innovazione e qualità.

Al fine di approfondire le istruttorie dei molti ed importanti temi da affrontare, il Consiglio, come per il passato, in forza delle disposizioni in vigore, si è avvalso della facoltà di conferire deleghe ai suoi singoli componenti con il compito di seguire e approfondire le istruttorie svolte dalle competenti strutture aziendali al fine di esprimere valutazioni in sede di Consiglio sulle proposte di delibera presentate e illustrate dal Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 1999 ha tenuto 43 riunioni a seguito delle quali, in adempimento delle attribuzioni conferite dalla Legge e dallo Statuto ha approvato, su proposta del Direttore Generale, 241 delibere che hanno riguardato diverse tipologie di argomenti (v. tabella allegata).

DELIBERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	1999
◆ Ordini, contratti, acquisti, Elenco Fornitori, Convenzioni, accordi, ecc.	80
◆ Provvedimenti organizzativi, nomine e collocazioni dirigenziali	77
◆ Società Consociate e processo di societarizzazione	45
◆ Provvedimenti su strategie e alleanze (Piattaforma, innovazioni tecnologiche, ecc.)	5
◆ Piani di produzione e trasmissione e relativi criteri, piani editoriali, palinsesti, direttive di programmazione	15
◆ Piani pluriennali, Relazione annuale, Bilancio, Relazioni semestrali, Budget, ecc.	6
◆ Politica del personale	5
◆ Funzionamento vertice aziendale, deleghe, Consulta Qualità	8

TOTALE 241

2. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

ORGANIZZAZIONE

In coerenza con il processo di trasformazione organizzativa in senso divisionale iniziato nell'anno precedente, l'attività svolta nel corso dell'anno ha riguardato prevalentemente i seguenti temi e/o progetti:

- ◆ la messa a punto dell'articolazione organizzativa. Gli interventi realizzati hanno interessato sia Direzioni di Corporate e di Servizio sia le Divisioni industriali e editoriali (ad es. Centro ricerche, ICT, Raidue, Rai Notte, Divisione Radiofonia);
- ◆ lo studio e la progettazione esecutiva di un call-centre aziendale. Ciò ha comportato l'approfondimento delle problematiche legate al rapporto di RAI con i clienti/utenti, la ricerca di un partner tecnologico con cui progettare e realizzare le infrastrutture tecnologiche ed i sistemi informativi di supporto, l'integrazione con i customer care specialistici già operanti. L'attivazione sperimentale del Call-centre Rai è prevista per il primo trimestre 2000;
- ◆ l'analisi e il ridisegno dei principali processi operativi aziendali (marketing e ottimizzazione palinsesti, inquadramento TV, pianificazione, budgeting e controllo delle divisioni editoriali, approvvigionamento e acquisto, amministrazione del personale) e nei conseguenti adeguamenti dei sistemi informativi a supporto;
- ◆ il ridisegno del sistema aziendale delle procure (di primo e secondo grado) e delle relative lettere di disciplina;
- ◆ la definizione di attività e responsabilità relative all'applicazione della legge 675/96 (sulla privacy) e 626 (sulla sicurezza);
- ◆ la definizione e messa a punto delle regole di negoziazione tra le Divisioni editoriali e quelle industriali, con la preparazione dei contratti di servizio e l'implementazione dei sistemi di transfer price;
- ◆ l'introduzione del nuovo sistema integrato di gestione e supporto ai processi contabili, economici e finanziari dell'Azienda (SAP), con il coinvolgimento di numerose strutture e risorse aziendali ed un notevole sforzo in termini di reengineering dei processi operativi, di formazione e di comunicazione, quest'ultima realizzata con l'attivazione su rete aziendale intranet di un sito dedicato;
- ◆ la creazione di nuove società del gruppo (RAISAT, NEWCO TD, RAICINEMA, RAINET, Serra Creativa). Ciò ha comportato un lavoro in team tra le principali funzioni aziendali e la predisposizione di nuove modalità di coordinamento dei processi aziendali in ottica di gruppo;
- ◆ la preparazione del progetto di evoluzione organizzativa da Corporate a Holding Multisocietaria.

GESTIONE E SVILUPPO

Nell'ambito del complessivo processo di rinnovamento ed in coerenza con quanto iniziato nell'anno precedente, sono state numerose le novità introdotte nella gestione del personale con particolare riferimento ai processi di selezione, sviluppo e formazione delle Risorse Umane.

L'obiettivo è stato quello di capovolgere una logica che partiva delle regole e delle procedure per valutare le persone, per affermare una nuova che parte dalla conoscenza delle persone per definire un modello di gestione coerente.

È in tale quadro che sono stati introdotti una serie di strumenti che, lungi dal costruire essi stessi dei punti di arrivo, vanno interpretati semplicemente come leve di acquisizione di elementi conoscitivi; si tratta, in particolare:

- ◆ della analisi del potenziale nella selezione del personale in azienda che permette di acquisire risorse esterne con piena consapevolezza dell'impiegabilità nel breve e medio termine.
- ◆ della valutazione delle posizioni, che serve a dare un peso alle posizioni stesse e a definire le competenze necessarie per il responsabile;
- ◆ della valutazione delle prestazioni, con la quale si determina il livello delle performance individuali a fronte di obiettivi prefissati;
- ◆ della valutazione del potenziale e della corrispondenza al ruolo, che serve a comprendere l'adeguatezza delle persone rispetto agli incarichi loro affidati o da affidare, le aree di miglioramento e le eventuali possibilità di sviluppo orizzontale e/o verticale;
- ◆ della gestione dei "curricula" via Internet, che permette di svolgere ricerche interne compiutamente e di assecondare, fino a dove è possibile, le aspirazioni delle persone;
- ◆ della definizione di famiglie professionali che, consente la piena visibilità delle professionalità presenti in Azienda e dei relativi livelli.

Quanto precede fornisce elementi di conoscenza delle risorse che permettono di gestire la mobilità (orizzontale e verticale), le politiche retributive e la formazione in modo molto più consapevole che nel passato, affrancandosi da elementi di valutazioni formali (età, anzianità, posto in organico etc.); i "capi linea" diventano parte integrante del nuovo sistema di sviluppo, maggiormente responsabilizzati, ma anche supportati e dotati di strumenti di valutazione e gestione efficaci.

In definitiva, non sono cambiati gli attori, ma i ruoli sono diversi: alle persone è richiesto di contribuire al loro sviluppo, ai capi di fare proposte avvalendosi appieno delle nuove metodologie e alle funzioni personale di sostenere le linee e le persone, interpretando una funzione di consulenza e non di contrapposizione.

Le promozioni a quadro dell'agosto 1999 e le nomine dei Dirigenti dell'autunno 1999 sono state effettuate secondo criteri sopra descritti, ovvero in particolare, sulla base di valutazione delle posizioni, del potenziale e delle prestazioni. L'omogeneità dei criteri adottati e la tendenziale oggettività hanno dimostrato che si tratta di logiche ampiamente condivisibili per consentono all'Azienda e ai capi di fare scelte motivate ed alle persone di conoscere le ragioni delle scelte aziendali, in un quadro di trasparenza e chiarezza dei propri limiti e delle proprie capacità.

SELEZIONE

È stato introdotto il principio che ogni persona che entra in Azienda, con qualsiasi tipo di contratto, deve superare il processo selettivo, finalizzato a verificare la coerenza tra le caratteristiche professionali di un candidato ed i requisiti di uno specifico ruolo. Tale valutazione riguarda sia gli aspetti di competenza specifica professionali, sia l'analisi della struttura di potenziale del candidato che consente una lettura dinamica della compatibilità con il ruolo previsto.

Tutto ciò consente una acquisizione di risorse esterne più consapevoli, ottimizza il loro inserimento e consente di impostare le successive strategie di sviluppo.

FORMAZIONE

In coerenza con la logica di gestione anche la formazione è passata da un'offerta a catalogo ad un piano di formazione centrato sui bisogni individuali.

Dai risultati acquisiti in fase di valutazione del potenziale, infatti, è emersa l'esigenza di avviare una serie di iniziative formative riferite ai comportamenti organizzativi (alcune delle quali già in corso), mentre dal sistema delle famiglie professionali, che è in via di attuazione, emergeranno le aree di miglioramento per le conoscenze tecnico-professionali.

Le iniziative connesse al sistema di sviluppo individuale sono state integrate da attività formative orientate al supporto di processi di change management con particolare riguardo ad innovazione e lavoro di squadra.

Parte delle attività di formazione gestite tradizionalmente in aula sono state riposizionate in un progetto più ampio di formazione a distanza (Internet, videocassette...) con relativa ottimizzazione di costi/benefici.

Negli ultimi mesi del '99, fra le altre iniziative, è stato realizzato un video di presentazione del piano pluriennale 2000/2002 che, fornito a tutti i capi di unità organizzativa, ha consentito l'illustrazione e la discussione dei contenuti del piano a tutti i dipendenti.

PIANIFICAZIONE ORGANICI

L'attività connessa alla gestione degli organici ha consentito di chiudere l'esercizio con un sensibile miglioramento rispetto agli obiettivi previsti nel Piano Industriale.

Al 31 dicembre '99 il personale in organico ammontava a 10.449 unità contro le 10.708 dell'anno precedente. La riduzione di 259 unità corrisponde alla differenza tra 737 cessazioni (430 nell'esercizio precedente) e 478 assunzioni (383 nell'esercizio precedente). Nelle 737 cessazioni sono comprese 29 uscite per cessione ramo d'azienda verso RAISAT.

Tale risultato è stato conseguito tramite un forte ricorso all'incentivazione all'esodo anticipato allo scopo di accelerare il processo di ricambio generazionale e professionale necessario per far fronte ai cambiamenti in atto. L'obiettivo d'organico previsto nel Piano per l'anno 2000 resta confermato.

Delle 737 cessazioni, 626 sono state incentivate mentre sul fronte delle 478 assunzioni, 296 sono relative al riassorbimento dei contratti di formazione lavoro stipulati negli anni 1997-1998. Particolare attenzione è stata riservata alle dinamiche di inserimento delle risorse a CFL, il cui numero di insieme risulta lievemente calante rispetto all'anno precedente.

Il processo di divisionalizzazione attuato nel corso del 1999 si è dimostrato ampiamente compatibile con le politiche di organico definite.

In conclusione, con i risultati conseguiti nel 1999, la riduzione d'organico realizzata nel periodo 1994-1999 è stata di 2.264 unità (- 17,8%) (al 31/12/93 l'organico Rai era di 12.713 unità).

AREA SINDACALE

Quadri, Impiegati ed Operai

A seguito del nuovo assetto divisionale della Rai, formalmente in atto a decorrere dal 1° gennaio 1999 ed alla successiva costituzione di nuove Società, si è reso necessario raggiungere un nuovo accordo, sottoscritto in data 24 febbraio 1999, con i Sindacati firmatari al fine di coordinare il regime delle relazioni industriali con la nuova organizzazione aziendale.

La nuova configurazione ha comportato, altresì, l'esigenza di modificare gli Statuti delle Casse di previdenza integrative per i dipendenti Rai e dell'Assistenza Sanitaria complementare per consentire la conservazione dello status di iscritto ai dipendenti confluiti nella Società Rai Sat S.p.A.

Contestualmente si è provveduto anche a consentire l'accesso ai fondi di previdenza integrativa a tutti i dipendenti Rai assunti a tempo indeterminato dopo il 23 aprile 1993 in attuazione delle disposizioni vigenti in materia.

Nel mese di giugno hanno preso avvio le trattative per il rinnovo del CCL Quadri, Impiegati ed Operai.

Il confronto si è svolto sin dall'inizio in modo serrato ed è tuttora in corso considerata la notevole diversità di posizioni esistente tra le Parti sociali.

Infatti, l'Azienda intende sottoscrivere un contratto che consenta, in particolare, un "raffreddamento" delle dinamiche relative al costo del lavoro ed una maggiore flessibilità nell'utilizzazione delle risorse.

Periodicamente, sono state discusse vertenze individuali di lavoro proposte dalle Organizzazioni Sindacali.

Quanto alle numerose vertenze collettive (in relazione alle quali sono stati proclamati diversi scioperi), determinate anche dall'andamento incostante della trattativa per il rinnovo del CCL, l'Azienda - nei numerosi casi nei quali ha riscontrato profili di illegittimità - si è rimessa alla valutazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione dello Sciopero nei Servizi Pubblici Essenziali.

Giornalisti

A seguito del nuovo assetto divisionale della Rai, è stato sottoscritto anche con il Sindacato dei Giornalisti Rai (Usigrai), un accordo al fine di coordinare il regime delle relazioni industriali con la nuova organizzazione aziendale.

Nella vigenza dell'accordo integrativo Rai-Usigrai del CNLG, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 18, tutte le questioni strettamente connesse all'applicazione del CNLG, dell'integrativo e degli altri accordi aziendali sono state discusse periodicamente nell'ambito di una Commissione Paritetica formata da una rappresentanza di giornalisti Rai e da rappresentanti dell'Azienda.

La discussione delle vertenze individuali e collettive proposte dal Sindacato si è conclusa con la redazione di appositi verbali.

Tra gli accordi di maggior rilievo, al fine di conservare uno strumento di flessibilità nell'accesso alla professione giornalistica in Rai, è stato rinnovato l'accordo denominato "contratto ex art. 1 CNLG depotenziato", meno oneroso per l'Azienda, che consente, nei confronti dei neo-assunti, l'applicazione delle pattuizioni contrattuali definite a livello aziendale.

Dirigenti

Il 23 luglio è stato raggiunto un accordo che armonizza il trattamento normativo ed economico in atto in Azienda con il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti di Aziende Industriali. In particolare, vengono meno i vari automatismi contrattuali interni, consentendo quindi anche alla Rai di svolgere una politica retributiva adatta ai dati organizzativi e a quelli competitivi del mercato.

AREA NORMATIVA DEL LAVORO

In relazione al processo di divisionalizzazione e societarizzazione si è assicurata la gestione della transizione da un sistema procedurale accentrato ad un sistema procedurale decentrato, fornendo alle Divisioni/Direzioni interessate la necessaria assistenza per il perfezionamento dei nuovi adempimenti di competenza.

In particolare, è stato predisposto un apposito documento della Direzione con il quale si è proceduto a fornire un manuale di istruzioni alle Divisioni/Direzioni, contenente anche le bozze delle tipologie di verbale di conciliazione che, in fase di prima attuazione del decentramento delle competenze, sono state affidate alle medesime, assicurando la disponibilità alla consulenza per tutti i casi dubbi.

Nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 1999 è stata, comunque, curata direttamente la sottoscrizione di 670 conciliazioni, ai sensi della legge 11 agosto 1973, n.533, in sede sindacale presso le Associazioni degli Industriali territorialmente competenti ovvero avanti le apposite commissioni istituite presso gli Uffici Provinciali del Lavoro, in ordine alla prevenzione di potenziale contenzioso.

Inoltre, è stato predisposto, unitamente alla Direzione Risorse Umane, il documento di attuazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 luglio 1999, in ordine al diverso assetto organizzativo ai fini della sicurezza sul lavoro, conseguente all'individuazione di più datori di lavoro coincidenti con i responsabili di Divisione/Direzione.

Infine, sono state predisposte fino al mese di settembre 1999 le dichiarazioni di assenza dal lavoro per maternità e/o adozione, nonché di effettuato versamento contributivo, provvedendo successivamente a fornire le relative bozze e la necessaria assistenza ai settori amministrativi che curano attualmente tali adempimenti.

Sotto il profilo strettamente normativo sono stati esaminati vari testi di legge e di altre fonti secondarie - sin dalla fase progettuale - al fine di valutarne l'eventuale impatto sulla realtà aziendale e di assicurare tempestivamente la necessaria informativa e le opportune indicazioni interpretative a tutti i settori aziendali interessati, nonché alle società consociate.

A titolo esemplificativo, sono state emanate circolari e fornite indicazioni su specifici argomenti nell'ambito delle materie di competenza (es.: collocamento dei disabili,

collocamento dei lavoratori extracomunitari, autorizzazioni allo svolgimento di attività lavorativa da parte di minori, applicabilità della normativa sui contratti di formazione e lavoro, orario di lavoro, regime delle aspettative e dei permessi dei lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali, divieto del lavoro notturno per le lavoratrici madri, regime delle assenze e comportamento da osservare da parte di dipendenti e collaboratori in occasione delle consultazioni elettorali, requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature di lavoro, misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali, predisposizione di informative e relativi consensi in relazione a diverse situazioni riconducibili alla garanzia di tutela della privacy).

Sono state, ancora, fornite disposizioni riepilogative relative al coordinamento di leggi vigenti (es. : circolare sulle incompatibilità dei pubblici dipendenti, distacco dei lavoratori all'estero) ed istruzioni sulla base di sentenze e/o circolari amministrative (es.: indennità di maternità in caso di part-time verticale).

Si è, poi, proceduto allo studio, per eventuali applicazioni in ambito aziendale, della normativa attinente all'apprendistato, lavoro interinale, telelavoro, lavoro atipico, tirocini formativi, autocertificazione (c.d. legge Bassanini).

È stata, inoltre, data attuazione ad accordi con Organizzazioni Sindacali (es.: contributo di solidarietà di un'ora di lavoro per le popolazioni del Kosovo) anche attraverso la predisposizione di appositi regolamenti (es. : assegnazione auto ad uso promiscuo per il personale dirigente).

Il settore ha, infine, curato consistente attività di consulenza concernente tutte le materie di competenza, provvedendo, altresì, a fornire assistenza anche alle società consociate, in particolare in occasione e conseguenza di cessione di rami d'azienda (es.: RAISAT), rapportandosi frequentemente agli uffici di Confindustria, alle Pubbliche Amministrazioni (es. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) ed agli Enti previdenziali (ENPALS, INPS, INPGI, INPDAI).

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno è stato affrontato e avviato a soluzione l'annoso problema della revisione del sistema informativo delle paghe e dei contributi. La Rai non interveniva da anni sul problema che, a causa di tali ritardi, stava diventando critico anche alla luce degli impegni connessi con l'introduzione dell'Euro. Alla fine di analisi e valutazioni complesse, è stata individuata, d'intesa con ICT, una soluzione che lascia aperte tutte le opzioni, anche in termini di successivi outsourcing in mano alla Direzione.

Il processo in atto è stato consentito dalla riorganizzazione dei servizi, snellendo le strutture e valorizzando risorse e professionalità interne.