

1. SEGRETERIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della RAI, nominato con determinazione adottata di intesa dai Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, si è insediato in data 17 febbraio 2000 ed ha eletto tra i suoi membri Presidente Roberto Zaccaria. Nella stessa seduta il Consiglio ha nominato, di intesa con l'Assemblea dei Soci, Direttore Generale Pier Luigi Celli.

Il Consiglio di Amministrazione nel marzo 2000, considerata l'opportunità di identificare un nuovo marchio aziendale che rappresentasse la sintesi visiva della natura e della identità della RAI in una fase di profondo cambiamento del mercato di riferimento per le aziende di comunicazione e multimediali, ha approvato il nuovo marchio/logo RAI che rappresenta in maniera sintetica una "farfalla tecnologica" e che costituisce l'elemento base del sistema di identità visiva dell'Azienda.

Nel corso dell'anno, al fine di migliorare l'efficienza e razionalizzare il complesso delle attività realizzate dall'Azienda, il Consiglio ha adottato alcuni provvedimenti per definire, in modo più puntuale, competenze, responsabilità e organizzazione di alcune strutture aziendali.

Inoltre il Consiglio ha operato sulle linee editoriali della RAI e di Raiuno, Raidue e Raitre per consentire una migliore caratterizzazione dell'offerta televisiva di ciascuna Rete e per un più efficace raggiungimento di specifici target di pubblico.

Nell'ottobre del 2000 il Consiglio, tenuto conto che il completamento e il consolidamento del processo di riorganizzazione aziendale per divisioni ha consentito di fornire il quadro di riferimento operativo necessario per dare un forte impulso a quegli aspetti editoriali che costituivano le premesse per lo sviluppo della nuova rete senza pubblicità, ha approvato un documento di aggiornamento della "Nuova RAI Tre", da inviare all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, nel quale sono esposti i principali elementi del contesto editoriale e quelli relativi all'analisi economico-finanziaria.

Nell'ambito dello scenario strategico dell'Azienda e dello sviluppo di una politica di alleanze, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale in un documento approvato all'unanimità nell'aprile del 2000, hanno affermato di essere consapevoli da tempo di trovarsi di fronte ad un vero e proprio passaggio strategico non solo per dare un futuro all'Azienda ma anche per salvaguardarne il ruolo di grande patrimonio culturale del Paese. Lo sforzo del vertice RAI si è perciò orientato a mantenere un elevato grado di innovazione affrontando in questa chiave anche la sfida dei New Media. In relazione alla convergenza e alla ricerca di partners industriali ha approvato le linee guida di un progetto strategico industriale che si colloca nell'ambito delle attività

collaterali consentite alla RAI dalla Legge, dalla Convenzione e dal Contratto di Servizio e pienamente compatibile con lo svolgimento della missione di servizio pubblico come individuata e regolata dalle fonti normative. In particolare il Consiglio ha ritenuto prioritaria la piena operatività della già costituita società RAI NET destinata alla valorizzazione e alla commercializzazione per via informatica dell'offerta RAI e altrettanto essenziale ha giudicato l'attuazione completa della separazione contabile sulla base della natura delle risorse. In vista dei possibili sviluppi dell'assetto societario della società ed in considerazione della necessità di dotarla delle risorse necessarie per entrare nel mercato, il Consiglio, nel febbraio del 2000 ha accolto, la richiesta di RAINET di un aumento di capitale sociale. Inoltre, nel maggio del 2000, tenuto conto dell'esigenza di presidiare e valorizzare la tecnologia nello sviluppo dei New Media e dell'opportunità di presidiare le attività tecnologiche attraverso una società controllata, ha avviato la procedura per una ricerca finalizzata all'acquisizione di una quota di controllo di una società specializzata in servizi di Information Technology con elevate competenze nell'ambito delle nuove tecnologie legate al settore Internet multimediale. Successivamente il Consiglio in relazione alle trattative per la Joint-venture con e-Biscom per la distribuzione di prodotti televisivi ed interattivi sulla piattaforma a banda larga realizzata da questa società, ha deciso la costituzione della società RAI Click. Nel contempo il Consiglio ha sviluppato la procedura per concludere la Joint-venture con RCS al fine di predisporre un canale/portale dedicato allo sport attraverso la costituzione della società Sport Set. Inoltre nel giugno 2000 il Consiglio ha ravvisato l'opportunità, nell'ambito del progetto New Media, di costituire la società RAI New Media a presidio del mercato della convergenza multimediale e dei servizi interattivi individuando anche il processo di approvvigionamento del prodotto RAI da parte della sub-holding RAI New Media.

Nel corso dell'anno il Consiglio ha proseguito nello sviluppo della procedura per rendere operativa la società RAI Cinema, costituita nel 1999, conferendo ad essa il ramo d'azienda denominato "Acquisto Fiction, Produzione Cinema e Vendita Prodotti" ed aumentando conseguentemente il capitale sociale della società. In una fase successiva il Consiglio ha approvato il contratto di servizio tra RAI e RAI Cinema che regola i rapporti tra le due società in merito ai diritti di sfruttamento televisivo di opere filmiche.

È proseguito nel corso del 2000 lo sviluppo della procedura per rendere operativa la società RAI WAY costituita anch'essa nel 1999, con il conferimento del ramo d'azienda costituito dalla Divisione Trasmissione e Diffusione. Successivamente il Consiglio ha approvato l'iter procedimentale per il collocamento di una quota di minoranza del capitale sociale di RAI WAY nonché il contratto di servizio tra RAI e RAI WAY che regola i rapporti di servizio tra le due società al fine di garantire l'assolvimento degli obblighi di servizio pubblico, la continuità delle prestazioni, i livelli di servizio, la qualità del segnale ed ogni altra condizione atta a preservare l'adempimento delle obbligazioni poste dalla Convenzione e dal Contratto di Servizio.

Il Consiglio di Amministrazione secondo l'accordo avviato nel settembre 1999 con RCS ha approvato l'ingresso di quest'ultima nel capitale di RAI SAT con una quota del 5%. Inoltre nei primi sei mesi dell'anno ha avviato la procedura selettiva concernente la proposta di vendita di quote del capitale sociale di Serra Creativa, società costituita nel 1999 per la creazione di un luogo dove assistere nuovi autori/creatori/imprenditori di contenuti audiovisivi a sviluppare idee innovative di contenuti televisivi e multimediali. Nel marzo del 2000 il Consiglio ha deciso la partecipazione minoritaria della società consociata RAI Corporation, per conto della RAI, in una società di diritto canadese per la diffusione di RAI International in Canada.

Nel dicembre 2000 il Consiglio ha ravvisato la necessità di costituire un presidio societario per la fiction RAI ed ha approvato le linee di massima del progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, che già nella seconda parte dell'anno 1999 aveva affrontato le criticità nel posizionamento della RAI nel settore radiofonico ed aveva definito una serie di interventi, ha preso in considerazione il permanere di alcune criticità del comparto radiofonico rispetto all'evoluzione del mercato di riferimento e, dopo aver effettuato una approfondita valutazione, ha ritenuto di proseguire e sviluppare l'azione tendente a rendere sempre più percepibile il diverso posizionamento di ciascun canale, valorizzando le specificità della programmazione in un contesto di costante qualificazione dell'offerta e di diversificazione dei target, prestando particolare attenzione alle caratteristiche dei notiziari informativi affinché siano coerenti, per modalità e durata dell'offerta, alle esigenze derivanti dalle specificità di Canale e tenendo conto in tutti i settori delle nuove sfide della concorrenza sia a livello regionale sia locale.

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.

Nel settembre del 2000 il Consiglio di Amministrazione ha definito il piano economico-finanziario per il triennio 2001-2003 e successivamente, nel mese di ottobre, ha approvato il Contratto di Servizio per il triennio 2000-2002 con il Ministero delle Comunicazioni, sottoscritto il mese successivo.

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 2000 ha tenuto 48 riunioni a seguito delle quali, in adempimento delle attribuzioni conferite dalla Legge e dallo Statuto ha approvato, su proposta del Direttore Generale, 285 delibere che hanno riguardato diverse tipologie di argomenti (v. tabella allegata).

DELIBERE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2000
- Ordini, contratti, acquisti, Elenco Fornitori, Convenzioni, accordi, regolamenti, Contratto di Servizio, ecc.	95
- Provvedimenti organizzativi, nomine e collocazioni dirigenziali procure, criteri di nomina, documenti reciproco impegno, ecc.	75
- Società Consociate, processo di societarizzazione, strategia industriale, alleanze, new media, partecipazioni azionarie, ecc.	69
- Piani di produzione e trasmissione e relativi criteri, piani editoriali, palinsesti, direttive di programmazione, nuova Rai Tre	18
- Piani pluriennali, Relazione annuale, Bilancio, Relazioni semestrali, Budget, Investimenti, ecc.	9
- Politica del personale	2
- Funzionamento vertice aziendale, deleghe, Consulta Qualità	17
TOTALE	285

2. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

ORGANIZZAZIONE

L'attività svolta nel corso del 2000 ha riguardato principalmente l'ulteriore messa a punto del modello organizzativo divisionale e l'avvio della sua ulteriore evoluzione verso una struttura organizzativa di holding multisocietaria.

In tal senso le principali attività hanno riguardato:

- l'adeguamento e sviluppo dell'articolazione organizzativa. Gli interventi realizzati hanno interessato sia Direzioni di Corporate e di Servizio che le Divisioni industriali e editoriali.
- l'analisi delle attività e degli impegni produttivi di numerose strutture aziendali ai fini della definizione di interventi di riorganizzazione delle attività e/o dei processi operativi.
- la progettazione esecutiva, avvio del call-center aziendale e passaggio di consegne alla Direzione Marketing Strategico Offerta e Palinsesti. L'attivazione del Call-center Rai è avvenuta il 15 marzo e, fino a fine anno, sono stati gestiti oltre 500 mila contatti.
- l'analisi e il ridisegno dei principali processi aziendali: "amministrativi" (pianificazione, budgeting e controllo, approvvigionamento, acquisto e appalto, gestione ed amministrazione del personale) e "produttivi" (marketing e ottimizzazione palinsesti, inquadramento TV) e dei conseguenti adeguamenti dei sistemi informativi di supporto e di analisi dei dati (datawarehouse), anche con lo studio di nuove forme di identificazione degli utilizzatori (firma elettronica).
- studio e ridefinizione dell'organizzazione, attività e ruoli dell'area televisiva (producer, promoter, ...)
- l'adeguamento 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).
- lo sviluppo e messa a punto delle regole di negoziazione tra le Divisioni editoriali e quelle industriali (commessa editoriale) con la revisione di: contratti di servizio, sistemi di transfer price, e sistema di preventivazione e gestione delle commesse industriali, anche con l'implementazione dei relativi sistemi informativi di supporto.
- l'ulteriore sviluppo del nuovo sistema integrato di gestione e supporto ai processi contabili, economici e finanziari dell'Azienda (SAP).
- la progettazione organizzativa ed il supporto allo start-up di nuove società del gruppo (RAI Cinema, RAI Net RAI Click e RAI Fiction). Ciò ha comportato un lavoro in team con le funzioni aziendali competenti per la definizione dei processi

aziendali in ottica di gruppo. Inoltre sono stati riprogettati anche diversi sistemi informativi per adeguarli alle nuove esigenze e processi inter-aziendali.

- *l'avvio e l'ulteriore definizione del progetto di evoluzione organizzativa del Gruppo Rai verso una Holding Multisocietaria.*

PIANIFICAZIONE ORGANICI

Il budget per l'anno 2000 ha segnato una inversione di tendenza nella definizione degli organici, prevedendo, dopo alcuni anni di riduzioni generalizzate, un potenziamento delle aree di core business aziendale (editoriali e di produzione).

L'attività connessa alla gestione degli organici ha consentito di chiudere l'esercizio con un risultato comunque al di sotto degli obiettivi di budget previsti.

Al 31 dicembre 2000 il personale in organico ammontava a 9.779 unità contro le 10.449 dell'anno precedente. La riduzione di 670 unità corrisponde alla differenza tra 934 cessazioni (737 nell'esercizio precedente) e 264 assunzioni (478 nell'esercizio precedente). Nelle 934 cessazioni sono comprese 726 uscite per cessione ramo d'azienda verso Rai Way e 42 uscite per cessione ramo d'azienda verso Rai Cinema.

Delle 934 cessazioni, 77 (un numero ben al di sotto di quello dell'anno precedente) sono state quelle incentivate mentre sul fronte delle 264 assunzioni, 86 sono relative al riassorbimento dei contratti di formazione lavoro stipulati negli anni 1998-1999. 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.

In conclusione, con i risultati conseguiti nel 2000, l'organico della Rai si è ridotto nel periodo 1994-2000 da 12.713 a 9.779 unità.

GESTIONE RISORSE CHIAVE E POLITICHE RETRIBUTIVE

Nel corso dell'anno sono stati consolidati e sviluppati i nuovi strumenti di gestione del personale, inclusi quelli, più specifici, connessi alle politiche retributive, riuscendo a rendere ancora più concreto l'obiettivo di capovolgere la prospettiva della gestione delle risorse umane.

Si è passati, progressivamente, da un sistema di gestione basato su regole, procedure e prassi standardizzate e meno flessibili ad uno maggiormente incentrato sulle caratteristiche professionali ed attitudinali del singolo dipendente, assai più duttile e reattivo nei confronti sia delle esigenze aziendali che di quelle del personale e (pertanto)

molto più coerente con una logica di razionalizzazione delle attività in azienda, fondata su rapidità e condivisione dei processi.

La maggiore conoscenza delle potenzialità delle persone ha favorito una più intensa attività di mobilità orizzontale, anche tra le diverse società del gruppo, ed una adeguata pianificazione dello sviluppo delle carriere, in particolare per le promozioni a quadro super ed a dirigente.

Quanto al processo di definizione delle politiche retributive, questo è stato ispirato a due principi di riferimento: corresponsione di premi annuali flessibili in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e riconoscimento di un aumento retributivo fisso solo in caso di variazioni di ruolo e di elevate prestazioni ricorrenti.

Il ruolo istituzionale della Direzione Risorse Umane, di essere fonte di indirizzo e controllo delle politiche del personale è stato esplicitato non solo, come accade ordinariamente, nei confronti delle divisioni o delle direzioni autonome, ma anche e soprattutto nei confronti delle nuove società del gruppo, la cui fase di start up è stata seguita, per quel che riguarda la gestione del personale, con una continua attività di consulenza, sostegno ed indirizzo (anche con riferimento alle varie problematiche giuslavoristiche).

SELEZIONE E SVILUPPO

Sviluppo

Si è proceduto nell'applicazione del sistema di sviluppo - basato sull'interazione del processo di valutazione del potenziale, delle competenze professionali e della prestazione - finalizzato alla valorizzazione dei dipendenti, e realizzato attraverso l'individuazione di percorsi di carriera e di crescita professionale comprendenti anche iniziative di mobilità orizzontale.

In particolare, lo strumento della valutazione del potenziale, applicato sistematicamente a tutto il personale di interesse aziendale, ha consentito di identificare le aree di forza e di debolezza di 832 risorse (di cui circa 50 nel bimestre novembre/dicembre 2000). In relazione alla ristrutturazione dei processi produttivi di rete è stata inoltre attuata l'iniziativa rivolta ai programmisti registi, registi ed assistenti alla regia interni alla RAI, per i quali si è provveduto ad organizzare un assessment finalizzato ad individuare candidati che per competenze e profilo risultano potenzialmente idonei a svolgere le mansioni di "promoter" "account" e "producer".

Sono già state processate circa 300 persone per le quali è in corso la fase di valutazione delle competenze tecniche da parte della commissione di esperti.

Per quanto riguarda la mappature delle competenze tecniche presenti in Azienda, rilevate secondo il sistema delle famiglie professionali, è stata completata l'analisi e sono state avviate le conseguenti iniziative formative e di sviluppo relative all'area del controllo di gestione, del centro ricerche, di ICT., del giurista d'impresa, degli amministrativi, degli ingegneri della produzione, del marketing e del personale.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata all'area produttiva caratterizzata da una pluralità di professionalità tecniche (operatori di ripresa, direttori di luci e fotografia, montatori e curatori della post produzione, tecnici di programma, tecnici di impianti, assistenti alla regia e registi, per un totale di circa 1732 persone), per le quali è stata di recente conclusa la fase di valutazione delle competenze.

L'affermazione di tali strumenti di valutazione (rilevazione delle competenze professionale, analisi del potenziale, sistema di valutazione della prestazione) e la crescente condivisione degli stessi da parte degli interessati ha avviato una proficua sinergia volta ad una più efficace e mirata gestione e crescita professionale delle risorse.

Selezione

Il consolidamento dell'attività di selezione è proseguito per tutto il 2000 ed ha comportato un incremento considerevole, rispetto all'anno precedente, del numero di persone valutate secondo la logica di analisi del potenziale. In particolare, a fronte delle circa 8.000 candidature pervenute, comprensivi di curricula spontanei ed in risposta ai job posting pubblicati sul sito internet aziendale, sono stati sottoposti al processo di selezione poco meno di 700 candidati. Una volta terminata la fase valutativa, Selezione Corporate si preoccupa di fornire alle linee indicazioni in merito alle potenzialità e alle eventuali aree di miglioramento degli idonei. Questo al fine di garantire una gestione ed un impiego quanto più proficuo possibile della risorsa acquisita.

La struttura di Selezione si è andata, quindi, sempre più caratterizzando in termini di service sia alle strutture aziendali sia, soprattutto, nei confronti delle nascenti Società del gruppo Rai (Rainet, Raiclick, Raiway, Serra Creativa, ecc.), le quali sono state ampiamente supportate per la definizione, la ricerca e la selezione di tutti i profili necessari alle loro esigenze.

In particolare, le professionalità verso le quali si è manifestato un maggior interesse da parte dei clienti interni sono state, insieme alle figure tecnico-informatiche richieste per lo più dalle società Rainet e Raiway, quelle relative alle aree di Marketing, Vendite e Controllo di Gestione.

È proseguita, parallelamente, l'attività di formazione per lo sviluppo delle competenze di selezione, verso i colleghi del "Recruiting Team", ovvero un gruppo di lavoro interdivisionale costituito dai rappresentanti dei presidi di selezione all'interno delle strutture personale delle diverse Direzioni/Divisioni aziendali.

FORMAZIONE

Per comodità di lettura, le diverse aree di impegno sono state suddivise in *formazione manageriale, corsi di lingue straniere, sicurezza e ambiente, formazione giornalistica ed area programmi, attività esterna, comunicazione interna*.

Formazione manageriale

In quest'area sono ricompresi i corsi di introduzione nel Gruppo RAI per neo assunti (formazione obbligatoria per CFL laureati e non), i corsi mirati di sviluppo individuale - legati alla valutazione della prestazione e dei risultati, agli assessment ed alle c.d. "famiglie professionali" - ed alcuni progetti speciali.

Nel 2000 sono state realizzate oltre 30 edizioni del nuovo "Corso di introduzione in azienda" per non laureati e cinque edizioni del nuovo percorso "Scenari d'impresa e strumenti di autosviluppo" destinato ai laureati assunti in quanto tali. Per quanto riguarda invece i corsi sui comportamenti organizzativi generati dall'attività di analisi del potenziale, sono state registrate circa 800 partecipazioni totali, ripartite sui cinque titoli in catalogo (ascolto, comunicazione, team working, pianificazione, creatività). Circa il 10% dei corsi è stato realizzato in modalità outdoor. Per quanto riguarda invece i corsi di contenuto professionale si segnalano circa 250 partecipazioni individuali, ripartite fra i corsi a calendario IRI Management e le iscrizioni a corsi esterni di contenuto specifico.

Lingue straniere

I nuovi criteri di ricognizione dei fabbisogni, messi a punto nel novembre del 1999, hanno consentito di censire, con appositi test, il livello linguistico effettivo ed i fabbisogni di una popolazione di circa 800 risorse, e di tarare conseguentemente l'erogazione dei corsi (sia individuali che collettivi) sulla base delle competenze linguistiche effettivamente necessarie. È stata infine realizzata una prima sperimentazione di tecnologie multimediali (CBT, tutoraggio a distanza e docenza tradizionale) presso il Centro Ricerche di Torino.

Sicurezza

Le nuove normative in tema di sicurezza che prevedono, su molte aree di contenuti, il passaggio dalla semplice informazione del lavoratore alla vera e propria formazione e i sostanziali mutamenti dell'assetto organizzativo interno hanno reso necessario nel corso del 2000 un forte investimento in tema di sicurezza, all'incirca decuplicato rispetto ai passati esercizi.

Sono state coperte quasi del tutto le esigenze formative legate alle squadre anti incendio e di primo soccorso, realizzando su tutto il territorio oltre 50 edizioni delle suddette attività formative, certificando i livelli di apprendimento in entrata ed in uscita degli oltre 650 partecipanti. Sono state poi realizzate, per la copertura dei rischi specifici della Direzione SEIM, numerose attività tematiche che hanno visto la partecipazione dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione di altre Direzioni, Divisioni e Società del Gruppo.

Formazione Giornalistica ed area Programmi

Le principali attività di formazione per giornalisti si sono articolate rispetto alle seguenti esigenze di base:

- fornire, a livello individuale, le tecniche e gli strumenti per il presidio del ruolo (ad esempio corsi sulle tecniche di dizione, conduzione, tecniche espressive, radiotelecronaca e, più in generale, tutte le attività connesse ad uno specifico "mestiere");
- garantire l'aggiornamento sulle nuove tecnologie e sui nuovi modelli produttivi ed editoriali;
- offrire momenti di approfondimento collettivi su tematiche attuali, emergenti, o laterali, finalizzati a fornire chiavi di lettura più ampie ed articolate della realtà;
- presidiare le attività di formazione dell'area ideativa e dell'area grafica (corsi per i grafici dei TG, seminari sulla Fiction e sulla struttura della sceneggiatura).

Attività esterna

La voce "attività" esterna è riferita a costi ed iniziative non destinati a personale RAI. In particolare sono stati accolti circa 400 stagisti, in una logica di avvicinamento fra impresa e sistema formativo del Paese.

Comunicazione Interna

È stato riprogettato il sito intranet della comunicazione interna, che diffonde sulla piattaforma intranet tutte le comunicazioni organizzative, i dati di ascolto, la rassegna stampa e quant'altro necessario per l'attività quotidiana dei dipendenti. La piattaforma

tecnologica è stata potenziata al fine di diffondere attraverso lo stesso strumento (Web TV) conferenze stampa, filmati ed eventi.

Area Relazioni Sindacali

Nel corso dell'anno 2000 sono stati sottoscritti con le diverse OO.SS, in particolare, gli accordi riportati di seguito in ordine cronologico.

- Gli Accordi relativi alle *cessioni di ramo d'azienda*, ai fini dell'esperimento della procedura di informazione ai sindacati di cui all'art. 47 della Legge 428/1990 per le nuove società RAI WAY (gennaio e febbraio 2000) e RAI CINEMA (maggio 2000).

In sintesi con i citati Accordi si è convenuta l'estensione dell'applicazione dei diversi Contratti Collettivi di categoria (giornalisti, dirigenti, quadri, impiegati ed operai), della previdenza integrativa ed assistenza sanitaria nonché della disciplina dei contratti di lavoro a T.D. a favore del personale inquadrato nelle nuove società;

- L'Accordo per la *Radiofonia* (19, 20 e 21 luglio 2000), con cui, in relazione all'introduzione di nuovi apparati digitali per la produzione dei programmi e dell'informazione radiofonica, si è convenuto in particolare di assegnare ai giornalisti ed ai programmisti registi mansioni operative connesse alla realizzazione del prodotto radiofonico (montaggio, ripresa e registrazione).

Tali innovazioni determinando una diversa organizzazione di lavoro hanno permesso il ricollocamento di trenta unità dell'area tecnica radiofonica presso altri settori produttivi dell'Azienda;

- Accordo sul *bacino di reperimento professionale dei programmisti registi* (31.10 e 3.11.2000).

Tale accordo prevede, in particolare:

- ♦ l'ampliamento del bacino preesistente da circa 220 a circa 350 unità utilizzando il criterio consolidato della continuità di utilizzazione nella figura professionale e l'estensione del periodo di vigenza dell'accordo da 3 a 5 anni;
- ♦ l'estensione dell'ambito di applicazione dell'accordo anche alle società del gruppo RAI SAT e RAI CINEMA con conseguenti maggiori opportunità di lavoro per i programmisti;
- ♦ la previsione di un avanzamento di categoria per i programmisti già facenti parte del precedente bacino a titolo di riconoscimento dell'anzianità professionale;
- ♦ Oltre ai predetti miglioramenti l'Azienda ha concordato con il Sindacato che, nel periodo di vigenza dell'accordo, verranno scaglionate nel tempo 50 assunzioni di programmisti registi del bacino.

- Accordo per *la regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali* (4 dicembre 2000) con l'Unione Sindacale di Giornalisti Rai e la Federazione Nazionale della Stampa Italiana.

In particolare con tale Accordo, in linea con le previsioni della legge 146/90, così come modificata dalla legge 83/2000, sono state concordate:

- ♦ l'efficacia ed il campo di applicazione delle norme *de quo*;
 - ♦ la regolamentazione dei conflitti di lavoro riguardo all'istituzione di procedure di raffreddamento e conciliazione, alla proclamazione e durata dello sciopero, all'intervallo minimo tra le azioni di sciopero, alla revoca dello sciopero;
 - ♦ le prestazioni indispensabili da garantirsi ad opera del personale giornalistico preposto;
 - ♦ una diversa disciplina dello sciopero nella forma di astensione delle mansioni in voce e/o in video;
- Accordo per *l'assunzione del personale giornalistico* da destinare alle Testate dei canali generalisti televisivi e radiofonici attraverso un'iniziativa selettiva di reclutamento.

Tale accordo è stato stipulato in linea con le previsioni contrattuali (v. in particolare il punto 25 della Carta dei Diritti e dei Doveri del Giornalista del Servizio Pubblico Radiotelevisivo), ed in coerenza con il documento di indirizzo sul pluralismo nel servizio pubblico radiotelevisivo della Commissione parlamentare per l'indirizzo generale e la vigilanza dei servizi radiotelevisivi, diffuso in azienda con la circolare del Direttore Generale n. 0083 del 17 febbraio 1997.

In particolare, l'accordo prevede l'organizzazione di una selezione, riservata a giornalisti professionisti occupati, disoccupati ed inoccupati, finalizzata alla creazione del bacino di reperimento del personale giornalistico da assumere con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo indeterminato, in qualità di redattore, per future esigenze nelle redazioni nazionali e regionali.

I giornalisti che abbiano collaborato con la Rai con contratti a TD, regolati dagli artt. 1 e 2 del CNLG, nel periodo dal 1 gennaio 1996 al 31 dicembre 2000, per più di 200 giorni saranno ammessi anche se carenti dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione; inoltre i giornalisti che, nel predetto periodo, sono stati impegnati con contratti a termine per più di 500 giorni, non dovranno sostenere le prove scritte.

In base ai risultati della selezione saranno individuati circa 350 candidati idonei, distinti all'interno di fasce di merito che terranno conto anche della possibile collocazione sia territoriale sia professionale.