

XIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tabella 2 - ORGANICO A.T.I. IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1996

AREA STAFF	DIRIGENTI	FUNZIONARI E QUADRI	GIORNALISTI	ALTRO PERSONALE	TOTALE
DIREZIONE GENERALE	7	0	3	0	10
GIUBILEO 2000	1	0	0	2	3
SEGRETERIA DIRETTORE GENERALE	3	3	0	11	19
SEGRETERIA CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5	2	0	10	17
CONSULTA QUALITA'	0	0	0	1	1
SEGRETERIA PRESIDENTE E CONSIGLIERI	0	2	0	13	15
RELAZIONI ESTERNE E INTERNAZIONALI	11	11	27	83	132
PIANIFICAZIONE STRATEGICA	1	3	0	5	9
AFFARI LEGALI	7	7	0	41	55
PERSONALE, FORMAZIONE E ORGANIZZAZIONE	25	44	0	183	252
SCUOLA RAI	5	1	1	12	19
TOTALE AREA STAFF	65	75	31	361	532
VDG PER DIREZIONI DI SERVIZIO E SUPPORTO					
VDG PER LE DIREZIONI DI SERVIZIO E SUPPORTO	2	0	0	1	3
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	15	37	0	164	216
AUDITING INTERNO	4	3	0	7	14
PRODUZIONE ABBONAMENTI	5	26	0	292	323
SVILUPPO COMMERCIALE	12	20	1	50	83
ACQUISTI	5	15	0	65	85
SERVIZI GENERALI	8	24	0	338	370
TOTALE VDG SERVIZIO E SUPPORTO	51	125	1	917	1094
VDG PER DIREZIONI DI PRODUZIONE E DIFFUSIONE					
VDG PER LE DIREZIONI DI PRODUZIONE E DIFFUSIONE	4	0	0	2	6
DIFFUSIONE E TRASMISSIONE	17	34	0	688	739
SISTEMI INFORMATIVI	5	22	0	124	151
PRODUZIONE TV E RADIO	58	125	2	3694	3879
RISORSE TESTATE E COORDINAMENTO SEDI	22	40	26	1201	1289
CENTRO RICERCHE TORINO	5	13	0	67	85
AUDIOVIDEOTECHICHE	7	3	1	26	37
ex VICE DIREZIONE GENERALE OPERATIVA	1	1	1	1	4
TOTALE VDG PRODUZIONE E DIFFUSIONE	119	238	30	5803	6190
AREA EDITORIALE					
COORDINAMENTO PALINSESTI TV	13	22	1	55	91
RAI 1	21	12	9	125	167
RAI 2	22	12	14	90	138
RAI 3	18	13	3	76	110
EDUCATIONAL	0	0	6	0	6
ex VIDEOSAPERRE	4	8	5	52	69
ex STRUTTURA TEMATICA RAGAZZI	1	2	1	5	9
ex STRUTTURA TEMATICA CULTURA	2	0	4	7	13
PALINSESTO NOTTURNO	1	2	1	9	13
TG 1	0	1	147	69	217
TG 2	0	2	117	65	184
TG 3	0	2	106	32	140
TGS	1	3	65	18	87
TGR	4	6	763	206	979
TELEVIDEO	1	4	44	19	68
TRIBUNE ACCESSO SERVIZI PARLAMENTARI	0	1	20	20	41
RAI INTERNATIONAL	4	7	56	107	174
ACQUISTI, PRODUZIONI, COPRODUZIONI	19	14	0	53	86
COORDINAMENTO RADIO	6	1	3	142	152
PROGRAMMI RADIO	23	8	7	85	123
GIORNALE RADIO	0	1	185	47	233
POOL EVELINA	0	0	10	1	11
CORRISPONDENTI ESTERI	0	0	15	4	19
DIREZIONE ARTISTICA	0	1	1	1	3
ex TEMPO REALE	0	0	7	3	10
ex FORMAT	1	3	4	17	25
TOTALE AREA EDITORIALE	141	125	1594	1308	3168
RISORSE NON ASSEGNATE	6	1	3	1	11
TOTALE	382	564	1659	8390	10995

NOTE:

- Le risorse non assegnate comprendono personale RAI distaccato presso le Consociate e personale alle dipendenze della Direzione Generale in attesa di nuova collocazione.
- La distribuzione del personale non ha ancora recepito in toto le variazioni conseguenti alla ristrutturazione avviata nell'agosto 1996.

La seguente tabella n. 5) riassume l'andamento dell'organico nel periodo considerato, evidenziando il "saldo" fra cessazioni ed assunzioni.

	1994	1995	1996
ORGANICO AL 1/1	12.713	11.809	11.292
assunzioni a T.I.	76	96	115
assunzioni da CFL	261	1121	130
assorbimenti da consociate	---	26	56
TOTALE ASSUNZIONI	337	234	301
cessazioni naturali	265	123	111
cessazioni incentivate	976	628	487
TOTALE CESSAZIONI	1.241	751	598
ORGANICO AL 31/12	11.809	11.292	10.995
S A L D O	-904	-517	-297
S A L D O nel triennio	- 1.718	=	=

La distribuzione delle assunzioni per categoria e la relativa attribuzione dei costi (espressi in milioni di lire) è sintetizzata nella seguente tabella n.6).

ASSUNZIONI	1994		1995		1996	
	unità	Costi	unità	Costi	unità	Costi
	In milioni		In milioni		In milioni	
Dirigenti	6	982	13	2.365	4	572
Dirigenti Giornalisti	11	848	5	975	6	998
Funzionari	3	176	4	275	1	112
Giornalisti	17	697	65	4.420	72	3.407
Restante personale	300	7.679	147	5.294	218	5.832
T O T A L E	337	10.382	234	13.329	301	10.921

I costi relativi ai Dirigenti e ai Dirigenti Giornalisti ricomprendono l'assunzione del Direttore Generale, di Dirigenti di primo livello e di Direttori Giornalisti.

3.4 I vari interventi agevolativi dell'esodo.

Al cennato obiettivo della riduzione d'organico, si è fatto fronte principalmente con lo strumento dell'incentivazione all'esodo, non avendo la legge previsto forme di "ammortizzatori sociali".

Le misure di incentivazione all'esodo, deliberate in sede Consiliare, sono state riconfermate nell'arco del periodo considerato.

Al riguardo la RAI ha tenuto a precisare che, onde evitare che le uscite, oltre ad avere un peso quantitativo potessero avere un effetto negativo in termini di qualità delle risorse, si è attuata una politica "mirata" degli esodi e reintegri. In tal senso, in particolare nell'ultimo anno, nel predisporre i piani di incentivazione si sarebbe provveduto a sistematici preventivi accertamenti con le competenti strutture aziendali.

I risultati dell'operazione di incentivazione all'esodo, in termini finanziari e di cessazioni (con riferimento al periodo di cessazione) sono i seguenti: (tabella 8)

Incentivi 1994/1996

C O S T I

(in milioni di lire)

	1994	1995	1996
Dirigenti	37.031	8.567	24.704
Giornalisti	9.807	16.715	13.642
Altro personale	140.045	31.834	68.722
Part time			2.019
TOTALE	186.883	57.116	109.087

Cessazioni 1994/1996

U N I T A'

	1994	1995	1996
Dirigenti	112	46	26
Giornalisti	49	29	81
Altro personale	815	553	380
TOTALE	976	628	487

Al riguardo la Corte non può non rimarcare la particolare onerosità dell'operazione, specie per talune categorie, come, ad esempio quella dei Dirigenti e dei Giornalisti ove l'importo medio pro-capite della misura incentivante, corrisposta in aggiunta al trattamento di fine rapporto, ha raggiunto importi assai considerevoli anche con riferimento a soggetti prossimi al pensionamento.

3.5 La contrattazione collettiva

Si riporta qui di seguito la descrizione delle modifiche introdotte dai rinnovi contrattuali avvenuti nel periodo considerato per quanto attiene ai contratti "Quadri, impiegati ed operai", "Professori d'orchestra", "Giornalisti" e "dirigenti".

Rinnovo contratto collettivo di lavoro "quadri, impiegati ed operai"

In data 6 aprile 1995 presso l'Intersind sono stati sottoscritti gli accordi di rinnovo contrattuale del contratto in oggetto scaduto il 30 aprile 1993.

Tale contratto, così come previsto dall'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, ha valenza quadriennale (cioè fino al 31.12.1998) per la parte normativa e biennale (31.12.1996) per quella economica.

I principali aspetti trattati riguardano:

- la possibilità di distribuire l'orario di lavoro su settimana lunga a fronte di esigenze produttive predeterminabili e legate a specifiche produzioni;
- la applicazione di orari giornalieri predeterminabili fino ad un massimo di 10 ore per il personale direttamente impegnato nella produzione;

- il depotenziamento del meccanismo degli aumenti periodici di anzianità per i quali è stato fissato – solo per gli assunti in servizio dopo il 6.4.1995 – un tetto massimo di cinque scatti;
- la modifica dei criteri di corresponsione delle maggiorazioni (in particolare quelle notturne) con l'istituzione del principio del pagamento delle ore effettivamente rese in luogo del precedente criterio che interessava l'intero turno lavorativo;
- la riduzione del numero delle maggiorazioni mediante compattamenti di fasce orarie;
- l'abolizione della possibilità – consentita dalla precedente normativa – di autorizzare il personale di produzione che usufruisce dell'indennità mensile forfettaria del 33% a lasciare il servizio al termine della produzione anche prima della conclusione del turno ordinario giornaliero senza penalizzazioni retributive;
- l'abolizione del “premio di presenza”, sostituito da un conguaglio quadrimestrale con diverse modalità applicative;
- la modifica e razionalizzazione dell'istituto dell'indennità variabilità turni;
- l'accentuazione delle caratteristiche di flessibilità (che passa da mezz'ora ad un'ora) dell'orario di lavoro in determinati comparti aziendali;
- l'incentivazione del lavoro a part-time mediante l'abolizione del tetto numerico (n.250) riferito al personale che può avvalersi dell'istituto;
- il recepimento del contratto RAI della contrattazione di secondo livello prevista dal citato protocollo del 3 luglio 1993;
- l'apertura di una prospettiva per una successiva rivisitazione delle figure professionali e dei modelli produttivi.

Per quanto concerne la parte economica gli aspetti di maggior rilievo sono:

- aumento dei minimi stipendiali, scaglionati nei due anni di vigenza economica del contratto a decorrere dall'1.1.1995, pari ad un importo medio mensile a regime di circa L.140.000;
- attribuzione dell' EDR (elemento distinto dalla retribuzione) pari a L.50.000 medie mensili a regime, con decorrenza 1.1.1996;
- corresponsione di un importo "una tantum" di L.2.100.000 medie a copertura del periodo di vacanza contrattuale 1.5.1993/31.12.1994;
- rivalutazione delle indennità mensili in cifra fissa e della parte fissa del premio di produzione del 13% in due scaglioni.

Successivamente, in data 28 luglio 1995, è stato sottoscritto presso l'Intersind, un accordo concernente il capitolo dei modelli organizzativo-produttivi in cui, nel concordare l'avvio di una fase di sperimentazione riferita ad alcuni comparti produttivi, sono stati definiti due nuovi profili professionali (il tecnico della produzione e lo specializzato nella produzione).

Allo scadere del biennio di vigenza contrattuale, per quanto attiene alla parte economica (31.12.1996), si è proceduto al confronto con le OO.SS. per il relativo rinnovo che è stato definito il 5 aprile 1997

Nel recepire lo spirito e le previsioni del già citato protocollo del 23 luglio 1993, se ne sono applicati gli indirizzi in materia di contrattazione di secondo livello e di rinnovo dei minimi contrattuali per il biennio 1997-1998.

In particolare si sono definiti i seguenti temi:

- adeguamento dei salari all'inflazione programmata per il predetto biennio mediante l'erogazione di un importo medio mensile sui minimi di L.125.000 di cui L.75.000 dall'1.1.1997 e L.50.000 dall'1.5.1998;
- istituzione di un premio di risultato da corrispondersi solo in caso di raggiungimento degli obiettivi imposti dal piano triennale in termini di Margine Operativo Lordo (MOL); sostituisce l'attuale parte variabile del premio di produzione incrementandone gli importi circa L.400.000 medie all'anno nel periodo di riferimento;
- erogazione di una "una tantum" di L.400.000 medie a fronte del rinvio al 1998 della riclassificazione del personale prevista con il citato accordo del 28 luglio 1995;
- in conformità alle disposizioni di legge è stato siglato un accordo che prevede l'ampliamento delle ipotesi di ricorso ai contratti a tempo determinato;
- è stata regolamentata la previdenza complementare sulla base delle recenti disposizioni legislative in materia.

Rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i professori d'orchestra

In data 21 dicembre 1995 è stato rinnovato il contratto in oggetto, scaduto anch'esso il 30 aprile 1993 e che prevede gli stessi termini temporali di quello "quadri, impiegati ed operai".

Gli aspetti salienti riguardano in particolare l'orchestra sinfonica e sono i seguenti:

- modifica della struttura dell'orario di lavoro che si articola ora individualmente anziché collettivamente in modo molto più flessibile

rispetto al passato; tale struttura è adottata dalle principali Orchestre sinfoniche europee;

- modifica dei meccanismi retributivi al fine di ridurre in modo drastico il ricorso al lavoro straordinario;
- introduzione dell'istituto della verifica professionale;
- ampliamento delle possibilità di assunzione a tempo determinato (ex legge 28.2.1987 n.56);
- definizione di un compenso forfettario per la libera utilizzazione e commercializzazione delle esecuzioni artistiche degli strumentisti;
- limitazione del numero degli aumenti biennali come per "impiegati ed operai".

In ordine alla parte economica gli aspetti salienti sono:

- aumento dei minimi stipendiali in misura analoga, sebbene riparametrata, e con gli stessi criteri applicativi del contratto "impiegati ed operai";
- attribuzione dell'EDR (elemento distinto dalla retribuzione) che è stato corrisposto a titolo di compenso forfettario per i diritti di libera utilizzazione e commercializzazione delle esecuzioni artistiche;
- erogazione dell' "una tantum" per un importo medio di L.3.500.000;
- introduzione di un "premio per concerto" da liquidarsi forfettariamente in ragione del numero dei concerti eseguiti.

Analogamente con quanto fatto per il contratto "impiegati ed operai", anche per i professori d'orchestra si è proceduto al rinnovo biennale della parte economica (1997/98) ed alla contrattazione di secondo livello; le

trattative si sono concluse il 4 giugno 1997. I temi definiti in tali trattative sono stati i seguenti:

- aumento dei minimi stipendiali sulla base dell'inflazione programmata (1997/98) e introduzione del premio di risultato applicando criteri e modalità analoghi a quelli del contratto "impiegati ed operai";
- tenuto conto della sperimentaltà che caratterizzava il nuovo orario di lavoro, sono stati oggetto di rivisitazione gli istituti connessi al medesimo, quali il premio di servizio ed il premio per concerto che sono stati incrementati con l'obiettivo di incentivare, in particolare, le categorie di maggior pregio (prime parti);
- regolamentazione della previdenza integrativa sulla base delle recenti disposizioni legislative in materia.

Rinnovo Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico

Il 16 novembre si sono concluse le trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico tra la Federazione Italiana Editori Giornali e la Federazione Nazionale della Stampa Italiana.

Il Contratto, la cui scadenza - in applicazione del Protocollo Governativo del 3 luglio 1993 - è fissata al 30 settembre 1999 per la parte normativa e al 30 settembre 1997 per la parte economica, prevede, in relazione a quest'ultima, un aumento del minimo tabellare del redattore ordinario di L.300.000 a regime. Per altre categorie l'aumento è in proporzione ai diversi parametri.

Per il periodo di vacanza contrattuale, il Contratto prevede l'erogazione una tantum di importo di L.1.000.000 uguale per tutte le categorie, ridotte a L.600.000 per i praticanti e i pubblicisti ex art.36 CNLG

ed a L.300.000 per i collaboratori fissi (art.2 CNLG) ed i corrispondenti (art.12 CNLG).

Dal punto di vista normativo, le novità sono così riassumibili:

- elevazione dei termini temporali per i passaggi di categoria legati al mero decorso del tempo;
- individuazione di un minimo inferiore al precedente per la categoria più bassa (praticante neo-assunto) e blocco dei minimi stipendiali per tutte la vigenza della parte economica ai livelli precedentemente previsti, per i praticanti e i redattori di prima nomina assunti dopo il 1° dicembre 1995;
- introduzione di facilitazioni retributive e previdenziali per la stipulazione di contratti a termine, ricorrendo una serie di condizioni, quali l'iscrizione degli interessati in appositi elenchi, il riassorbimento, in misure stabilite, dei disoccupati, quote minime di assunzioni di disoccupati a tempo indeterminato;
- definizione di un protocollo di regolamentazione del ricorso a "services" esterni;
- introduzione del lavoro a tempo parziale e dei contratti di formazione e lavoro.

Il 15 febbraio 1996, si è pervenuti alla sottoscrizione della convenzione di estensione in RAI del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico 16.11.1995.

Nello spirito dell'Accordo Interconfederale del luglio 1993 ed al fine di perseguire recuperi di produttività, efficienza e redditività, oltre alla semplice estensione degli effetti economici del contratto nazionale, sono stati sottoscritti alcuni accordi che hanno portato alcune novità sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista normativo, ed in particolare:

- soppressione degli aumenti periodici di anzianità previsti dalla contrattazione integrativa;
- abolizione del principio del mantenimento di alcune indennità contrattuali dopo un quinquennio di svolgimento delle mansioni sulla base delle quali vengono erogate;
- fissazione del minimo stipendiale del caposervizio come tetto per la determinazione di alcune indennità da calcolare percentualmente sui minimi tabellari;
- più precisa e stringente regolamentazione dell'esercizio della facoltà di leggere comunicati sindacali durante i notiziari;
- abolizione del forfait per lavoro domenicale e festivo, con introduzione del principio della non rivalutabilità dei forfait già attribuiti;
- limitazione della erogabilità di compensi aggiuntivi a fronte di attività prestate per strutture aziendali diverse da quelle di inquadramento;
- ridefinizione dei bacini di reperimento per le assunzioni a tempo indeterminato;
- introduzione, non automatica ma legata alle necessarie verifiche sui fabbisogni produttivi, della figura del Telecineoperatore nelle redazioni regionali;
- parziale ridefinizione della c.d. astensione audio video, con introduzione anche per quest'ultima di un obbligo di preavviso;
- erogazione di un elemento retributivo aziendale dell'importo di L.130.000 mensili a regime di livello del redattore ordinario, a fronte dei recuperi e dei benefici derivanti dalla sottoscrizione degli accordi sopra descritti.

Rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dirigenti

In data 3 luglio 1995 è stato rinnovato il contratto integrativo del personale dirigente che ha trovato applicazione con decorrenza 1.1.1995; l'accordo ha valenza biennale per quanto attiene la parte economica e quadriennale per la parte normativa.

In tale contesto - nel dare applicazione agli aumenti previsti dal Contratto Nazionale Dirigenti Azienda Industriali - si è proceduto a:

- determinare il nuovo assetto dei livelli dirigenziali mediante l'abolizione delle sei fasce preesistenti ed introducendo tre sole aree manageriali: si tratta di un provvedimento deliberato dal Consiglio di Amministrazione fin dal 1993/94 e che, nei due anni precedenti, non aveva trovato attuazione;
- eliminare o ridurre al minimo i meccanismi di automatismo che determinano aumenti di retribuzione non legati a valutazione di prestazione o di giudizio/rendimento; in particolare sono state pose le basi per l'introduzione delle politiche di incentivi legati ad obiettivi;
- il coefficiente integrativo di rivalutazione degli aumenti retributivi previsti dal C.N.D.A. è stato pressochè eliminato (riduzione dal 38% al 5%);
- è stata fortemente diminuita l'incidenza degli automatismi legati agli scatti biennali.

3.6 Il personale precario

L'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato viene praticata dalla RAI ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera "b" (sostituzione per maternità, malattia e aspettativa del personale

assunto a T.I. con diritto alla conservazione del posto), “c” (esigenze straordinarie) ed “e” (esigenze di produzione) della legge 230 del 1962, nel testo modificato della legge 266 del 1967.

In particolare per quanto indicato dal comma 2, lettera “e”, tale norma consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto “nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi”

La legge del 1977 che segue la legge di riforma della RAI rappresenta lo strumento con il quale viene sancita l'apertura al mercato del lavoro come strumento ritenuto indispensabile per evitare l'autarchia realizzativa ideativa del Servizio Pubblico. La motivazione della legge 266 è infatti quella di consentire al servizio pubblico radiotelevisivo di apprestare, a vantaggio della collettività, una maggiore ricchezza di programmi e spettacoli, facendo ricorso all'apporto delle diverse componenti culturali, artistiche e sociali al fine di rappresentare la realtà in modo completo e dialettico. Tale esigenza è oggi immutata, e viene riproposta da interventi autorevoli anche a livello istituzionale (ad esempio il Garante per l'Editoria o la stessa Commissione Parlamentare di Vigilanza).

Il riconoscimento da parte del legislatore di questa esigenza colloca, adeguatamente, la produzione radiotelevisiva all'interno della più ampia categoria della produzione dello spettacolo settore nel quale il rapporto di lavoro a termine è funzionale alla realizzazione di un prodotto (film, prosa, rivista) e alle sue esigenze di diversificazione.

Nel corso degli anni si è venuto a determinare un vasto bacino di collaboratori che, anche attraverso i numerosi impegni con l' Azienda, hanno acquisito un elevato grado di professionalità ed esperienza: in pratica

la RAI, con la suddetta utilizzazione, contribuisce alla formazione di professionisti del mercato radiotelevisivo, alcuni dei quali si distribuiscono fra le varie aziende del settore mentre altri continuano, a rotazione e per specificità professionale, ad operare per la RAI stessa.

Il numero dei collaboratori impegnati nell'ultimo triennio si attesta intorno alle 1.200 unità medie; nell'ultimo semestre 1996 ne sono stati utilizzati circa 800 (il 20/25% nella programmazione radiofonica) con contratti di durata variabile fino a 6-7 mesi.

I dati relativi all'indirizzo del personale a tempo determinato e i relativi costi sono riassunti nel seguente prospetto:

	19 94		19 95		19 96	
Tipo utilizzo	unità medie	Costo (ml)	unità medie	costo	unità medie	Costo
Esigenze di produzione	636,2	43.351	812,9	56.240	975,2	65.672
Contratti di Formazione e Lavoro	330,2	12.974	271,2	12.462	325,4	16.354
Esigenze straordinarie, sostituzioni maternità, malattie, aspettative	110,4	8.328	111,7	9.264	221,3	15.564
Totale	1076,8	64.653	1195,8	77.966	1521,6	97.590

I suddetti lavoratori costituiscono, secondo quanto riferito dalla RAI, il bacino di reclutamento per le assunzioni a tempo indeterminato che verrebbero poi attuate secondo le seguenti linee-guida:

- per il personale giornalistico si sta progressivamente procedendo all'assorbimento dei collaboratori inseriti nelle liste dei precari;
- per il personale di studio (operatori, montatori, tecnici, ecc.) in quanto, di norma, precedentemente risultato idoneo a selezioni professionali, l'assunzione in pianta viene effettuata secondo l'ordine di graduatoria;

- per il personale impiegatizio si procede alle assunzioni sulla base della graduatoria delle persone maggiormente utilizzate con contratti a tempo determinato;
- per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro si opera nel rispetto dei piani concordati con il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale;
- per l'area ideativo-produttiva sono stati classificati gli elementi utilizzati a tempo determinato in ragione delle caratteristiche ed esperienze professionali, così da costituire un bacino selezionato al quale attingere in modo mirato in vista del potenziamento dell'area ideativo-produttiva.

La RAI ha, però, fatto presente che l'inserimento in organico dei precari negli anni futuri dovrà essere improntata a criteri fortemente restrittivi in relazione al Piano di risanamento economico-finanziario dell'Azienda, attualmente in atto.

La possibilità di continuare, secondo le vive aspirazioni degli interessati, nella politica di graduale riassorbimento degli stessi nell'organico della RAI, potrebbe realizzarsi soltanto a fronte di nuove offerte e di nuovi servizi o in relazione all'ipotizzato nuovo modello societario, che consenta la valorizzazione e lo sviluppo delle aree di business.