

cartone animato per le feste natalizie dei più piccoli.

In chiusura dell'anno, il palinsesto si è infatti adeguato allo spirito delle feste: oltre alla straordinaria quantità e qualità dei concerti offerti, si sono anche affacciate nuove produzioni come «Sapere di Formaggio», un ciclo di venti puntate dedicato ad uno degli alimenti principe della nostra tavola, e «Da qui a Natale» 24 racconti di natale di Charles Dickens, che come una sorta di calendario radiofonico dell'Avvento accompagna i radioascoltatori fino al giorno della vigilia.

Per la notte del 31 dicembre, la festa di fine d'anno è commentata da una ricca offerta musicale, in attesa di trasmettere, come sempre la mattina dopo, il Concerto di Capodanno in diretta da Vienna.

## CANALI DI PUBBLICA UTILITA' E INNOVATIVI

### **ISORADIO**

ISORADIO nel 2003 è stato oggetto di profondi e sensibili cambiamenti.

Il palinsesto del canale, pur continuando a contenere un “flusso” continuo di informazioni per chi viaggia, è stato infatti arricchito da una serie di contributi provenienti da: Protezione Civile, Vigili del Fuoco, Trenitalia, Corpo Forestale dello Stato, Capitanerie di Porto, Polizia Stradale. Contributi che sono andati ad aggiungersi ai consueti appuntamenti con l'Albo Nazionale degli Autotrasportatori.

A partire dalla primavera, inoltre, le trasmissioni di Isoradio si sono potute avvalere della presenza in studio di un programmatista regista della Struttura Rai del CCISS Viaggiare Informati: in tal modo oltre che sulla viabilità autostradale gli ascoltatori sono stati costantemente aggiornati, senza soluzione di continuità, anche sulla viabilità ordinaria relativamente a superstrade, strade statali e grandi arterie metropolitane. In precedenza le notizie sulla viabilità ordinaria venivano diffuse con i bollettini “Onda Verde” in onda ogni ora.

Nel mese di giugno è entrato in funzione il Tip on Line: l'introduzione di questo nuovo sistema informatico ha permesso una sensibile riduzione dei tempi di trasmissione delle notizie da parte di Autostrade per l'Italia a Isoradio.

Durante i mesi estivi di luglio e agosto Isoradio ha realizzato una serie di campagne informative sulla sicurezza coinvolgendo l'Associazione familiari vittime della strada, Direttori di quotidiani, DJ e tanti altri personaggi del mondo della cultura, dello spettacolo e dello sport al fine di sollecitare l'attenzione degli ascoltatori sulla sicurezza stradale.

Importante e significativa è stata anche la presenza di Isoradio sia al 1° Salone della Sicurezza Stradale tenutosi a Verona durante il semestre di Presidenza Italiana dell'Unione Europea, sia al Motorshow di Bologna nella prima metà di dicembre: in entrambe le occasioni gli ascoltatori del canale sono stati aggiornati sulle principali novità in tema di sicurezza e ai microfoni di Isoradio si sono alternati testimonial importanti sempre del mondo dello spettacolo, dello sport, della cultura che hanno rivolto appelli alla prudenza.

I palinsesti di Isoradio del 2003 hanno previsto anche la trasmissione dei principali eventi sportivi di rilievo nazionale (campionato e gare internazionali di calcio, Giro d'Italia, ecc.), nonché una serie di rubriche di servizio su temi di attualità: musei, libri, volontariato, medicina, ambiente, comunità europea.

Nel 2003 è stato infine rinnovato il sito internet di Isoradio dando l'adeguata visibilità ai contenuti di servizio dei programmi del canale.

### **FILODIFFUSIONE**

Il servizio di Filodiffusione é composto da sei canali: i primi tre trasmettono rispettivamente i programmi di Radio 1, Radio 2 e Radio 3; il quarto contiene una selezione di musica leggera italiana e straniera dagli anni '50 ai giorni nostri; il quinto, “Auditorium”, accoglie nel proprio palinsesto le migliori proposte della grande musica sinfonica, operistica e da camera. Il 5 canale ha particolare rilievo in quanto, oltre a contenere nella propria “scaletta” interpretazioni uniche nel loro genere, provenienti dall'Archivio storico aziendale, viene trasmesso in modulazione di frequenza (FM) nelle città di Torino, Milano, Roma e Napoli. Il sesto serve come canale di servizio tecnico.

Nel 2003 è stato avviato un processo di rinnovo del ciclo produttivo del 5 canale, quello di musica classica, al fine di utilizzare strumenti informatici adeguati. E' stato dato incarico al settore Rai ICT di studiare un apposito sistema che permetta di attingere, in via informatica, alla banche dati già esistenti i brani musicali da programmare e di inserirli automaticamente nel palinsesto. L'entrata in funzione di tale nuovo sistema è prevista per il primo trimestre 2004.

Nel 2003 è stato, infine, rinnovato il sito internet della Filodiffusione con una grafica analoga a quella degli altri siti delle Strutture dei Canali di Pubblica Utilità (Isoradio, CCISS e Canali Innovativi).

### **CCISS**

Il Centro di Coordinamento Informazione e Sicurezza Stradale ha trasmesso nel 2003 sui canali radiofonici Rai (Radio 1, Radio 2, Radio 3 e Isoradio) oltre 50 notiziari giornalieri denominati "Onda Verde", nonché su Rainews ogni ora approfondimenti sul traffico della durata di circa 3' ciascuno.

Oltre a tali appuntamenti fissi il CCISS ha collaborato con tutte le testate televisive Rai, nazionali e regionali, nonché con molte redazioni di programmi (UnoMattina, Mattina In Famiglia, ecc.) per informare sulla situazione sul traffico in occasione di esodi e situazioni di emergenza.

Nel 2003, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e in seguito alla firma del nuovo Protocollo d'Intesa da parte di tutti i partner del CCISS, sono stati attivate le competenti strutture aziendali al fine di rinnovare sia la grafica delle trasmissioni televisive che gli studi dove le stesse vengono realizzate.

In conseguenza di ciò a partire dal 1 gennaio 2004 è entrata in funzione una nuova grafica tridimensionale a supporto dei notiziari sulla viabilità realizzati dalla struttura Rai presso il CCISS, in attesa che, con il rinnovo degli studi televisivi, che entreranno in funzione nel primo trimestre 2004, il processo di ammodernamento degli strumenti di comunicazione del CCISS si possa considerare concluso.

Anche il CCISS, al pari di Isoradio, ha partecipato sia al 1<sup>o</sup> Salone della Sicurezza Stradale tenutosi a Verona durante il semestre di Presidenza Italiana dell'Unione Europea sia al Motorshow di Bologna nella prima metà di dicembre, cogliendo l'occasione per aggiornare gli ascoltatori radiotelevisivi sulle novità in materia di sicurezza e viabilità.

### **CANALI INNOVATIVI**

In attesa degli sviluppi legati all'introduzione del digitale terrestre, la Direzione dei Canali di Pubblica Utilità ha provveduto a realizzare un sito internet nel quale sono contenute le più recenti innovazioni tecnologiche nel campo della radiofonia.

In via sperimentale, al Motorshow di Bologna, è stato allestito nello stand istituzionale della Rai, un apposito "totem" attraverso il quale era possibile ascoltare tre canali innovativi: uno dedicato alla musica degli anni Sessanta, un secondo alle hit italiane e straniere e l'ultimo alla musica dance commerciale.

## 5. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

## ORGANIZZAZIONE E SISTEMI

### Organizzazione

In coerenza con quanto avviato nel corso del 2002, l'attività svolta nel corso del 2003 ha riguardato la definizione di normative e procedure relativamente a specifiche aree di attività unitamente alla realizzazione dei sistemi informatici a supporto. In particolare:

— Definizione di competenze e responsabilità nell'ambito di specifici processi aziendali ed elaborazione o revisione di progetti organizzativi:

— è stata definita la procedura di regolamentazione della presenza in video o in voce di “personaggi noti” dello spettacolo e dell'informazione predisposta al fine di evitare la contemporanea esposizione degli stessi su Reti Rai ed altre emittenti televisive, in armonia con le indicazioni del Consiglio di Amministrazione sull'argomento;

— in analogia con il punto precedente è stata regolamentata anche la presenza in video di Direttori, Condirettori e Vice Direttori della Rai;

— nell'ambito del processo di gestione delle “spese di produzione” sono proseguite le attività di verifica e consolidamento della normativa, nonché le attività di supporto organizzativo per la messa a punto del relativo sistema informativo, in collaborazione con la Direzione Sistemi ICT;

— sono state definite e attuate le regole generali e il processo di assegnazione relativi al conferimento delle procure aziendali;

— è stato ridefinito, nell'area relativa allo Sport, il processo relativo al monitoraggio delle emittenti private in relazione ai diritti sportivi, con individuazione di responsabilità e competenze specifiche delle strutture aziendali coinvolte;

— in relazione all'evoluzione della normativa fiscale, sono state regolamentate le “spese di rappresentanza”, definendo modalità di gestione, approvazione e documentazione delle medesime;

— è stata effettuata un'analisi organizzativa e dei carichi di lavoro relativamente alle strutture di programmazione in lingua tedesca, ladina ed italiana ed alla struttura di produzione della sede di Bolzano;

— sono state definite le macro responsabilità e i flussi di dettaglio relativi alla gestione dei rapporti contrattuali con le compagnie telefoniche, al fine di concretizzare le opportunità di business relative alla fornitura di contenuti per tecnologie wireless, per applicazioni broadband e per l'ideazione e sviluppo di “Digital Extensions”;

— è stato definito l'iter autorizzativo delle proposte contrattuali di competenza del Direttore Generale e del Consiglio di Amministrazione, con il dettaglio delle informazioni contenute nella scheda di accompagnamento del contratto e delle relative responsabilità;

— è stato definito il flusso di comunicazione editoriale tra Rai e Rai Sat per la realizzazione dei canali satellitari “Extra” e “Premium”;

— è stata definita la nuova articolazione organizzativa della Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne nell'ambito della quale sono state accentrate

le responsabilità di coordinamento e di gestione delle attività connesse allo svolgimento di concorsi e giochi a premio e della gestione dell'omaggistica promozionale e aziendale, nonché la responsabilità aziendale sulla comunicazione sociale in termini di proposte sulle tematiche sociali volte sia all'esterno che all'interno della programmazione radiotelevisiva e multimediale, in attuazione di quanto previsto dal Contratto di Servizio 2003-2005 sulla comunicazione sociale e la conseguente rappresentazione delle pluralità della realtà sociale. E' stata inoltre individuata nell'ambito della Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, un'unica responsabilità aziendale nella gestione dei "Rapporti con il Pubblico", compresa la gestione del "Call Center Rai", definendo le nuove competenze, le altre strutture aziendali coinvolte e il flusso di ricezione delle comunicazioni indirizzate a Rai;

— è stata riallocata la responsabilità della gestione degli archivi sportivi dal Dipartimento Sport alla Direzione Teche, con l'obiettivo di completare la realizzazione di un'unica banca dati che consenta la documentazione, ricerca e certificazione di tutti i diritti relativi alla programmazione televisiva e radiofonica della Rai.

— Definizione di policy e iniziative di cost saving:

— partecipazione, nel quadro delle iniziative per il contenimento della spesa Rai, ai gruppi di lavoro sul Cost Saving relativamente agli acquisti di beni e servizi ed emanazione delle relative policy e con particolare riferimento ai costi del personale. Per quest'ultimo aspetto la Direzione Risorse Umane ha svolto il ruolo di Capoprogetto;

— rilascio della policy volta a disciplinare le assegnazioni di giornali e riviste e le relative responsabilità di gestione;

— istituzione di un Gruppo di Coordinamento interdivisionale per le trasferte relative ai "Grandi Eventi", e definizione della procedura operativa di riferimento, volta a generare duraturi "saving" nell'ambito dei costi delle trasferte del personale;

— accentramento delle prenotazioni dei viaggi e degli alberghi relativamente a "Grandi Eventi" e manifestazioni o produzioni rilevanti, per gruppi di oltre 20 persone, nell'ambito delle aree Uffici Viaggi delle Direzioni Amministrazione e Finanza - Acquisti, finalizzato al conseguimento di ulteriori "saving" ed efficientamenti economici nell'ambito dei costi di trasferta;

— revisione, in corso di completamento e approvazione, della disciplina riguardante tutti gli aspetti normativi ed economici delle trasferte mediante la definizione di una "travel policy".

— Analisi degli impatti organizzativi dei Sistemi su alcuni progetti di informatizzazione aziendale:

— rilascio del sistema di gestione della Codifica del Trasmesso, Rapporti Artistici e Diritti d'Autore;

— implementazione del sistema HRIS, con l'estensione delle funzionalità del modulo di supporto dei processi di gestione delle strutture organizzative e con l'avvio in fase di test del modulo di pianificazione degli organici;

- avvio del progetto aziendale di realizzazione di un DataWarehouse delle Risorse Umane che supporti le funzioni "Personale" nelle analisi e reporting di competenza, integrando i diversi archivi del personale in un'unica base dati aziendale di riferimento, sia dal punto di vista economico che gestionale e studio di un cruscotto di monitoraggio dei fenomeni più rilevanti nell'area delle Risorse Umane;

- attivazione nella busta paga del personale dipendente della procedura di regolarizzazione prevista dalla Disposizione Organizzativa RU/OF/8222 del 2 dicembre 2002, relativamente agli anticipi spese di produzione.

### **Pianificazione organici**

Il budget di organico 2003, in armonia con le indicazioni della Direzione Generale sul contenimento degli organici e dei relativi costi ed in relazione alle dinamiche - che per il 2003 si prevedevano particolarmente critiche - degli ingressi (in crescita i reintegri da causa e necessità di prevedere assunzioni mirate, per lo più in quei settori aziendali vicini al prodotto in sofferenza per le cessazioni degli scorsi anni) e delle uscite (nessuna iniziativa di incentivazione programmata e poche cessazioni per limiti di età), è stato stabilito in 10015 unità. Al 31 dicembre l'organico si è attestato a 9983 unità, contro le 9901 di inizio anno.

Nel corso dell'anno le cessazioni sono state 101: di queste sono 46 quelle per dimissioni, 31 quelle per limiti di età, mentre le altre sono avvenute per decessi, passaggio a Società del Gruppo, o altri motivi residuali.

Sul fronte delle assunzioni, oltre a 73 conversioni a tempo indeterminato di Contratti di Formazione e Lavoro stipulati nel 2001, si segnalano altri 190 ingressi (compresi quelli riferiti all'accensione di nuovi CFL).

Di questi ultimi, 6 sono conseguenti a deliberazioni del Consiglio di Amministrazione o autorizzazioni del Direttore Generale, 98 sono avvenuti per reintegro a seguito di causa, 37 sono avvenuti a seguito di accordi sindacali e scambi genitore/figlio precedentemente definiti, 8 sono le unità che provengono da altre Società del Gruppo e 13 sono il trascinamento contabile di movimenti avvenuti nello scorso dicembre.

Si è attuata una controllata apertura alle assunzioni discrezionali (28 unità) per permettere una mirata ricostituzione della forza lavoro in quei settori dove maggiori erano le criticità (ad esempio la Divisione Produzione TV).

In definitiva, la movimentazione dell'organico, che comunque ha scontato come sopra evidenziato, un sensibile aumento rispetto agli anni scorsi delle reintegrazioni obbligatorie a seguito di sentenza, è stata gestita ottimizzando le previsioni di budget, in modo tale da permettere all'azienda di chiudere l'anno con un delta positivo (in termini di risparmio) di 32 unità rispetto al budget definito.

## GESTIONE RISORSE CHIAVE E POLITICHE RETRIBUTIVE

L'attività di gestione delle risorse chiave è stata svolta, nel corso del 2003, coerentemente con le scelte organizzative e con le indicazioni del mercato in materia di politiche retributive.

Nella prima parte dell'anno sono state realizzate le analisi di competenza relative all'elaborazione del budget delle politiche retributive di tutta l'Azienda, fissando, altresì, per gli Uffici del Personale demandati a gestire i budget autonomamente, parametri e principi di riferimento (sia attraverso la conferma di regole consolidate che mediante l'introduzione di indirizzi specifici legati a peculiari necessità relative al 2003).

Inoltre si è realizzato un programma di revisione del piano M.B.O. teso a razionalizzare le esperienze degli anni passati nell'ottica di migliorare e perfezionare continuamente lo strumento gestionale che più degli altri è direttamente legato ai risultati dell'Azienda. Ciò ha portato al varo, per il 2003, di un nuovo piano obiettivi maggiormente legato alle indicazioni del mercato esterno, con il quale, rispetto ai sistemi utilizzati precedentemente, sono state introdotte alcune novità, tese a rafforzarne il legame con le scelte strategiche aziendali (incluse quelle relative alla missione di servizio pubblico) e ad incrementarne la capacità motivante. Ciò sviluppando le esperienze precedenti ed ottimizzando gli strumenti consolidati.

L'M.B.O. 2003, pertanto, ha accentuato ulteriormente la sua ratio di strumento finalizzato a focalizzare i contributi dei singoli verso il raggiungimento dei risultati strategici dell'Azienda premiandone gli sforzi al conseguimento, ferma restando, in ogni caso, la sua "valenza culturale" di mezzo teso a rafforzare lo spirito di gruppo ed ampliare la capacità di gestione e sviluppo dei collaboratori.

Successivamente si è proceduto alla "consuntivazione" del piano M.B.O. 2002 procedendo a corrispondere i relativi premi a dirigenti e quadri aziendali che avessero conseguito gli obiettivi assegnati per l'anno precedente.

Alla fase della consuntivazione è seguita un'analisi del meccanismo adottato nel 2002, nell'ottica di un continuo perfezionamento dei sistemi premianti aziendali.

Sono state inoltre sviluppate ulteriori analisi relative ai programmi di recognition, al fine di legare il più possibile le attività relative alle politiche retributive con le necessità che si sono evidenziate per l'Azienda, ponendo le prime basi per uno sviluppo della politica di compensation per il 2004 in stretta relazione con le tendenze del mercato, svolgendo in tal senso un'attività di service anche per altre società del Gruppo Rai.

Nel corso dell'anno si sono attuati, fondamentalmente in base ad una suddivisione in due tranches, i piani di intervento retributivi relativi alle risorse chiave, in coerenza con le altre leve gestionali attivate nell'anno (in particolare la corresponsione dei premi legati al sistema M.B.O.).

Peraltro nel corso del 2003 è stato curato il nuovo assetto degli uffici di corrispondenza, sulla scorta degli input ricevuti dalle altre articolazioni aziendali



competenti nell'ottica di ottimizzare la presenza della Rai all'estero con l'obiettivo di ricercare un'adeguata flessibilità in funzione delle nuove necessità informative connesse al cambiamento degli scenari geopolitici.

Inoltre, poiché, nel corso di tutto il 2003, sono stati posti in essere dagli altri uffici del personale i provvedimenti gestionali relativi al restante personale, si è realizzata la consueta, continua, attività di monitoraggio e di controllo del rispetto delle linee guida delle politiche retributive e dei principi gestionali fissati, intervenendo per garantire la loro coerente applicazione nelle diverse articolazioni aziendali e coordinando le decisioni di maggior rilievo. Tale continua attività di monitoraggio è stata svolta, come di consueto, anche nei confronti delle varie realtà autonome del Gruppo Rai (società consociate).

Si è, poi, portata avanti, per tutto il corso dell'anno, la costante attività di verifica comparativa del posizionamento retributivo della Rai sia rispetto all'equità interna che, soprattutto, al mercato esterno in riferimento alle risultanze delle ultime indagini retributive.

Dopo una prima fase di sviluppo si è proseguito nell'attività di definizione delle linee guida e criteri — validi per l'intera Azienda — circa le “prime utilizzazioni” per il personale assunto a tempo determinato, nonché in ordine alle modalità di utilizzo, sotto un profilo normativo — gestionale, per i contratti a tempo determinato, coordinati e continuativi, di lavoro autonomo e di scrittura artistica. Inoltre, sono stati ulteriormente adeguati i criteri di monitoraggio e reporting dei corrispondenti costi aziendali.

Si è realizzata la consueta attività di monitoraggio della situazione aziendale nei confronti degli obblighi derivanti dall'applicazione della legge sul collocamento obbligatorio.

Sono state, infine, coordinate le diverse esigenze aziendali curando la predisposizione del progetto aziendale per contratti di formazione e lavoro.

### **Selezione**

Nel corso del 2003 è proseguita l'attività di selezione, condotta sempre secondo la logica dell'analisi del potenziale dei candidati che, attraverso la lettura della struttura di potenziale, evidenzia la capacità realizzativa della risorsa e l'impatto che questa capacità ha in termini di comportamento agito nell'organizzazione.

Nel periodo considerato, il processo di selezione ha coinvolto numerosi giornalisti di prima utilizzazione. Questa attività si è svolta nell'ambito di un continuo supporto da parte della struttura nei confronti sia delle Società del Gruppo che delle altre Direzioni/Divisioni nella definizione dei profili da assumere, nella determinazione e nell'attivazione delle fonti di reclutamento oltre che nella gestione del vero e proprio iter di selezione.

A seguito dell'accordo siglato nel corso del mese di luglio 2002 tra l'Azienda e le OO.SS., sono stati valutati alcuni collaboratori inquadrati come Telecineoperatori per il passaggio alla mansione di redattore ordinario. Tale processo di selezione si è articolato mediante una prova di tipo tecnico (realizzazione di un "servizio chiuso" e lettura in video dello stesso) valutata da

una Commissione Tecnica composta da quattro autorevoli giornalisti ed un assessment center.

### **Sviluppo**

Nell'area sviluppo si è proceduto ad una rivisitazione dell'attività di valutazione del potenziale per le risorse interne. In questo senso, nell'ottica di ampliare le finalità proprie del processo di valutazione del potenziale, si è passati dalla logica di valutazione ad una logica di sviluppo dei collaboratori coinvolti mediante la metodologia del Development Center. A tal proposito, nel corso dell'anno, sono state realizzate alcune giornate di incontri che hanno coinvolto le risorse identificate dalle rispettive Divisioni/Direzioni/Società del Gruppo. Per tali persone sono stati identificati dei piani di azione/sviluppo individuali che sono stati condivisi con i rispettivi referenti degli Uffici del Personale.

Selezione e Sviluppo ha inoltre gestito l'attività relativa a quanto previsto dall'accordo siglato nel luglio 2002 e, successivamente, nell'aprile 2003 tra l'Azienda e le OO.SS. Sulla base di questo accordo sono state identificate quelle risorse che, inquadrare al livello 3, sono state ritenute idonee per il passaggio al livello 1.

Per Rai Way, sulla base degli strumenti già esistenti per la valutazione delle prestazioni, è stato elaborato uno strumento più articolato e coerente con le esigenze di sviluppo organizzativo e gestionale della Società ed è stata proposta una ridefinizione dell'intero processo di valutazione delle prestazioni.

Sempre nell'area sviluppo, nel corso del 2003 si è proceduto all'elaborazione delle schede di valutazione per il Master per Autori. Obiettivo di questo strumento è stato quello di verificare, a metà circa del percorso formativo, sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo, il livello di apprendimento raggiunto dai singoli partecipanti e le competenze da loro maturate al fine da una parte di valutare l'andamento del master nel suo insieme in termini di obiettivi formativi sia, dall'altra, di orientare nella scelta dei gruppi di lavoro in cui inserire gli allievi per lo svolgimento dello stage previsto dalla programmazione.

Sempre in termini di sviluppo e nell'ottica di perseguire una logica di "processo" di sviluppo, è stata introdotta un'attività di Coaching, rivolta a tutti i responsabili della Direzione aziendale coinvolta, con l'obiettivo di creare una forte interazione tra capo e collaboratore nella gestione della performance individuale. A questo scopo è stato avviato, nel corso del semestre di riferimento, un articolato processo formativo che impegnerà le persone coinvolte nel corso del 2004.

E' stata inoltre avviata la gestione centralizzata dei casi di distacco di personale presenti all'interno delle Divisioni/Direzioni/Società del Gruppo. Tale gestione prevede il coordinamento e la supervisione delle norme che regolano la procedura vigente in tema di distacchi.

Nel corso dell'anno, si è inoltre curata la definizione del progetto "volti-immagine dei profili di rete" il cui obiettivo è stato quello di identificare per Rai 1, Rai 2 e Rai 3 personaggi immagine in grado di rappresentare adeguatamente il

profilo di ciascuna rete. Il progetto, coordinato dalla Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne e gestito congiuntamente con alcune Direzioni aziendali, è stato monitorato nelle fasi di implementazione e per gli aspetti di propria competenza, dalla Direzione Risorse Umane.

## **FORMAZIONE e COMUNICAZIONE INTERNA**

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**

Per ciò che concerne quest'area di intervento, nel corso del 2003 circa 160 dipendenti hanno partecipato a corsi interaziendali su tematiche relative a specifiche competenze professionali.

Si sono inoltre svolti "stage" interni, destinati a dipendenti inquadrati nella Direzione Risorse Umane, finalizzati a un approfondimento delle conoscenze relative al complesso delle attività tipicamente svolte all'interno delle strutture editoriali e produttive dell'Azienda.

Un corso sul "coaching", strettamente correlato a logiche di sviluppo, è stato infine destinato a dirigenti e funzionari della Direzione Produzione Abbonamenti e Attività per le Pubbliche Amministrazioni.

### **Lingue straniere**

Sono proseguite, in armonia con la consueta ricognizione degli specifici fabbisogni formativi, le iniziative di formazione in tema di lingue straniere. In particolare sono stati interessati da formazione tradizionale i giornalisti, le risorse manageriali con ruolo a prevalente esposizione internazionale e i corrispondenti. Quanto al restante personale, è proseguita l'attivazione di postazioni per la fruizione di corsi multimediali a distanza che costituiscono ormai il principale sistema di fruizione dei corsi di lingue straniere.

### **Sicurezza**

Le attività di formazione connesse a tale area tematica hanno sostanzialmente riguardato due filoni di intervento.

Da un lato, in ragione delle pressanti e specifiche esigenze in tema di informazione legata al conflitto irakeno, è stato realizzato un apposito percorso formativo, con la collaborazione della Scuola di Guerra e di società specializzate, destinato al personale impegnato in zone di crisi. A tale tipologia di corso, propedeutico all'impiego in aree destabilizzate, hanno partecipato oltre 100 risorse fra giornalisti, telecineoperatori, operatori di ripresa, specializzati e montatori.

In secondo luogo, nel rispetto delle normative in tema di sicurezza che prevedono l'erogazione di specifici interventi formativi, sono proseguite le attività di aggiornamento e certificazione per gli addetti alle squadre antincendio e primo soccorso.

### **Giornalistica ed area Programmi**

Sono proseguite le specifiche iniziative dedicate ai giornalisti del TG2 in riferimento alle innovazioni previste dal Piano Editoriale: le attività svolte hanno riguardato principalmente l'acquisizione delle tecniche e degli strumenti per il presidio del ruolo (ad esempio corsi sulle tecniche espressive).

Si e' inoltre svolto un corso pilota sull'utilizzo delle "telecamerine" digitali, destinato ai redattori residenti della Testata Giornalistica Regionale.

Per quanto riguarda l'area Programmi, e' proseguita invece la didattica del Master per Autori TV, in collaborazione con la Direzione Ottimizzazione Offerta e Palinsesti. Il percorso formativo teorico e pratico del Master, di durata biennale, coinvolge un gruppo di programmisti registi impegnati nell'acquisizione degli strumenti necessari all'ideazione e alla realizzazione di nuovi prodotti editoriali televisivi.

Un altro gruppo di programmisti (circa 60 unita') e' stato coinvolto in un percorso di aggiornamento professionale, realizzato tutto con risorse interne, sugli aspetti realizzativi e produttivi delle commesse editoriali.

Da segnalare inoltre un'ampia diffusione dei corsi sul Catalogo Multimediale (sistema evoluto di archiviazione automatizzata del materiale audiovisivo RAI) che, a partire dal mese di aprile, sono stati estesi - tramite un apposito progetto di formazione svolto sul territorio da docenti interni - anche al personale delle Sedi Regionali.

Si sono svolti infine alcuni eventi mirati di particolare rilevanza:

- la presentazione del Piano Industriale da parte del Direttore Generale al Management aziendale
- un seminario di "Kick-Off" sul Codice di autoregolamentazione TV e Minori, finalizzato ad illustrare ai livelli apicali delle linee editoriali e produttive gli adempimenti richiesti dall'applicazione del Codice medesimo;
- due workshop sul tema della rappresentazione televisiva della disabilità e della terza età realizzati in collaborazione con la Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne - Segretariato Sociale e Rapporti con il Pubblico;
- il seminario "TV e minori. Il linguaggio e la percezione" erogato a beneficio del personale di area editoriale più direttamente coinvolto dall'impatto di tale tematica, in armonia con quanto previsto dal succitato Codice di autoregolamentazione;
- due seminari rivolti a referenti apicali e ai loro delegati, in tema di tutela del Patrimonio Informativo Aziendale, conseguente alle iniziative al riguardo messe in opera dall'area Ambiente Safety e Security.

### **Attività esterna**

La voce in esame è riferita a iniziative non destinate a personale RAI. In particolare:

- sono stati accolti circa 200 stagisti, in una logica di avvicinamento fra impresa e sistema formativo del Paese, per complessive 10.000 giornate di formazione. In particolare sono state erogate, da personale Rai, circa 80.000 ore di affiancamento formativo a beneficio dei tirocinanti;

- in riferimento a quanto previsto dalla delibera consiliare del 29 luglio 2003 sul tema della ricostruzione del sistema radiotelevisivo iracheno, è stato elaborato un progetto finalizzato ad erogare attività di formazione teorico/pratica a tecnici e giornalisti della televisione nazionale irachena IMN.

### **Comunicazione Interna**

E' proseguita l'attività di gestione e manutenzione del sito della Comunicazione Interna, per la diffusione sulla piattaforma intranet di tutte le comunicazioni organizzative, i dati di ascolto, la rassegna stampa e quant'altro necessario per il supporto dell'attività quotidiana e l'informazione dei dipendenti. Sono stati inoltre potenziati gli apparati tecnologici impiegati per realizzare e diffondere, attraverso lo strumento Web TV, conferenze stampa, filmati ed eventi di interesse aziendale.

A tal proposito si segnalano tra le altre sezioni monografiche implementate sul sito, i filmati e i materiali di documentazione prodotti a supporto delle summenzionate iniziative connesse all'adozione del Codice di autoregolamentazione TV e Minori, nonché la creazione di due aree dedicate all'ambiente ad alla sicurezza. .

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **Area Relazioni Sindacali**

Nel corso dell'anno 2003 sono stati sottoscritti con le diverse OO.SS. gli accordi di seguito indicati, che hanno riguardato principalmente la definizione degli impegni derivanti dagli accordi sottoscritti con le OO.SS. nel precedente anno.

Con riferimento, in particolare, alle tematiche relative al C.C.L. per Quadri, Impiegati ed Operai, si rileva che in data 16 aprile 2003 è stato sottoscritto l'accordo in merito alle questioni che le intese del 18 luglio 2002 (c.d. "code contrattuali") avevano rinviato ad una successiva fase di negoziazione.

Sebbene le trattative siano state condotte nel corso dei mesi da tutte le OO.SS. firmatarie del C.C.L. attraverso un unico tavolo di confronto, l'accordo è stato in un primo tempo sottoscritto da FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, LIBERSIND-CONF.S.A.L. ed UGL-Informazione, mentre SLC-CGIL e SNATER non vi hanno aderito.

Successivamente, in seguito alle verifiche effettuate a livello locale tra i comitati degli iscritti, anche la SLC-CGIL ha deciso di aderire alle intese raggiunte, sottoscrivendo l'accordo in data 27 maggio 2003.

In particolare, sono state pianificate n. 113 assegnazioni al livello 1 di impiegati di livello 3 con decorrenza 1 gennaio 2003 ed ulteriori n.67 con decorrenza 1 giugno 2003; sono stati ritenuti idonei alla promozione al livello 3 n. 68 capi operai ed e' stata prevista la promozione di altri 3 con decorrenza 1 giugno 2003; sono stati costituiti bacini di reperimento delle risorse che verranno assunte con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato; sono state definite le flessibilità operative ed organizzative che il personale tecnico ed operaio di RAY WAY, inserito in determinati settori, sarà tenuto a garantire a fronte dell'attribuzione di una somma ad personam - parametrata al livello 4 e già definita in occasione degli accordi di luglio 2002 - di 95,00 euro mensili lordi.

Si evidenzia che il 31 dicembre 2003 e' scaduto il CCL per quadri, impiegati ed operai e che sono state finora presentate le piattaforme di UGL- Informazione, LIBERSIND-CONF.S.A.L. e SNATER e si attendono quelle relative alle altre OO.SS..

Per quanto riguarda il personale dirigente, con Accordo sottoscritto dalla RAI e dall'ADRAI in data 18 giugno 2003, sono state definite talune specifiche problematiche inerenti l'applicazione dell'accordo di rinnovo della parte economica del CCNL per i Dirigenti di Aziende Industriali, siglato dalla Confindustria e dalla Federmanager il 26 marzo 2003, nonché degli Accordi aziendali del 27 novembre 2002.

Per quanto concerne il personale giornalistico, si e' provveduto alla stesura del nuovo testo dell'Accordo Integrativo Aziendale.

Relativamente al costo del lavoro si segnalano, inoltre, le seguenti attività:

- predisposizione del budget, del monitoraggio infrannuale e del bilancio gestionale dei costi del personale T.I. e T.D;
- valorizzazioni economiche relative al rinnovo biennale della parte economica del contratto nazionale di lavoro giornalistico ed al rinnovo dell'accordo nazionale e di quello integrativo per il personale dirigente;
- service ed affiancamento nei confronti delle consociate amministrare (Rai Way, Rai Cinema e RaiNet) per le attività di cui sopra.

#### Area normativa del lavoro

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 del Gruppo (es.: cosiddetta riforma Biagi sul mercato del lavoro, normativa sull'orario di lavoro).

A titolo esemplificativo, sono state emanate circolari e fornite indicazioni su specifici argomenti nell'ambito delle materie di competenza (es.: utilizzazione elementi con contratto a termine ovvero con contratto di lavoro a progetto, ferie,