

IL SINDACATO CHE VOGLIAMO

L'Usigrai deve essere la casa di tutti. Non ci sono amici e nemici, non ci sono voti da spartire, ci sono soltanto regole che vanno rispettate e tutele che vanno applicate e valgono per tutti i giornalisti della RAI.

L'Usigrai deve essere dalla parte dei giornalisti, per il bene di tutti, all'azienda non deve essere sottratto il ruolo di controparte, da rispettare certo, ma alla quale non bisogna strizzare l'occhio.

LA RAI CHE VOGLIAMO

La Rai ha bisogno di cambiamenti per guardare al futuro. Devono cambiare il modello produttivo così come anche il modo di fare informazione.

I modelli produttivi dell'Azienda sono fermi all'analogico, parliamo di un tempo ormai lontanissimo in un mondo che ha cambiato completamente le modalità di produzione e fruizione dell'informazione.

Crediamo che un sindacato non debba sostituirsi all'azienda permettendole di scaricare la responsabilità della progettazione e delle decisioni aziendali, industriali ed editoriali che ne conseguono. Un sindacato deve però porre dei punti fermi sui quali non si può transigere:

1. Tutta l'informazione Rai, anche quella delle reti, deve essere fatta da giornalisti interni persone con contratto giornalistico, con una chiara catena di responsabilità formata da linee definite, una direzione effettiva, una copertura giuridica, un adeguato compenso.
2. L'informazione Rai deve essere ovunque, all'estero, come nelle province. Bisogna ripensare i modelli produttivi della Tgr e dare ai colleghi la possibilità di essere in ogni provincia e diventare vera e propria fonte di notizie.
3. L'informazione RAI deve recuperare credibilità attraverso inchieste ed approfondimenti a tutti i livelli, mentre le testate devono uscire dal concetto della duplicazione del mainstream per tornare a fornire un prodotto diversificato, che sia in grado di adempiere ai dettami del Contratto di Servizio Pubblico.
4. Definizione del prodotto che l'azienda vuole offrire, assumendosi ogni responsabilità a riguardo, specificando linguaggi, canali di distribuzione, investimenti per definire, assieme al sindacato, un modello produttivo efficace ed efficiente.

L'INTEGRATIVO

Stiamo lavorando ancora con l'integrativo siglato nel 2009 da Carlo Verna, un'era geologica fa, alla luce dei mutamenti che hanno investito la nostra professione ed il mondo dell'informazione in generale. Il nuovo integrativo dovrà tener conto di quanto è cambiata la Rai in questi anni, di quanto è cambiata la nostra professione e di quanto siano cambiate le esigenze produttive con le nuove tecnologie digitali e le diverse modalità di fruizione.

Sul fronte redazionale riteniamo necessario innanzitutto applicare con decisione l'articolo 34 del Contratto per bilanciare l'articolo 6, che disciplina i poteri del Direttore e che, nel servizio pubblico, rischia di piegare l'autonomia editoriale alle spinte della politica e dei gruppi di potere finendo per avallare scelte senza verifiche e controlli che non sempre rappresentano un vantaggio per la testata e per gli utenti.

Per la nomina dei direttori proporremo la partecipazione della redazione, come avviene in numerosi Paesi europei, subordinando la nomina ad una scelta del corpo redazionale tra una rosa di candidati proposta dall'editore.

Riteniamo essenziale la tutela del rapporto tra direzione e corpo redazionale, per questo chiederemo una verifica annuale del piano editoriale.

Anche nelle sedi è necessario introdurre procedure che impediscano la sclerotizzazione dei rapporti tra i capiredattori e poteri locali, oltre a favorire un ricambio dirigenziale per un continuo rinnovamento del prodotto prevedendo forme di verifica sul prodotto da parte della redazione.

Le scelte del direttore devono essere "responsabili", l'applicazione impropria dell'art.6 che provoca marginalizzazioni o demansionamenti deve ricadere in questa "responsabilità e chiediamo che sia formalizzato e applicato dall'Azienda il principio di responsabilità civile del direttore.

Nel nuovo Integrativo, come già discusso nel verbale di incontro del 2018, bisognerà disegnare una "carriera di scrittura" con un recupero del concetto di competenze e specializzazione della figura dell'inviato. Attualmente l'unico modo per soddisfare legittime aspirazioni di carriera è quello di essere inseriti in una line, questo comporta la perdita di un prezioso know how sviluppato in anni di lavoro sul campo. Nello stesso verbale è discussa la creazione di gruppi dedicati al giornalismo investigativo e d'inchiesta, necessari per il soddisfacimento degli obiettivi indicati nel contratto di servizio pubblico.

Per il Job Posting, vogliamo che le procedure siano rese trasparenti e devono essere chiari i criteri che guidano la selezione: con richieste di requisiti precisi rispetto alla copertura della posizione, pubblicazione del curriculum del collega selezionato, motivazione scritta per le esclusioni. Inoltre deve essere tenuta nella giusta considerazione l'esperienza maturata dai candidati.

E' necessaria una perequazione salariale e parità di trattamento tra tutti i colleghi, non ci possono essere trattamenti economici diversi per lo stesso lavoro e bisogna definire line giornalistiche per i colleghi impegnati in rete mentre i distacchi dovranno avere termini certi e da contrattare con gli interessati.

Per i trasferimenti andranno definiti criteri oggettivi da applicare in maniera trasparente attraverso la creazione di una banca dati accessibile.

Fondamentale è stabilire criteri di meritocrazia per le carriere, basati sull'attività svolta in azienda e sul curriculum.

La RAI deve tornare a produrre immagini, bisogna recuperare questa fondamentale attività per un'azienda radiotelevisiva. Bisogna creare nuove figure professionali, che operano con la direzione di un giornalista e che siano in grado di gestire le necessità visuali dell'informazione attraverso tutti i canali di distribuzione.

Sul fronte disciplinare riteniamo necessario cancellare l'accordo del 24 febbraio 2001 che permette all'azienda di valutare un provvedimento disciplinare nei confronti di un collega senza sentire prima il parere del direttore di testata, come invece prevede il CNLG.

E' necessario introdurre strumenti di welfare, come gli asili aziendali, per non discriminare la genitorialità dei colleghi ed è necessario incoraggiare meccanismi che rispettino le pari opportunità di carriera, gratificazione professionale e retribuzione per tutti, senza alcuna distinzione di genere, età o condizione.

IL MODELLO PRODUTTIVO

Il nostro lavoro si segue due direttive principali, quella interna, propria delle line, e quella esterna, legata al lavoro sul campo: entrambe hanno bisogno di un nuovo modello produttivo che tenga conto delle nuove esigenze editoriali e delle opportunità offerte dalla tecnologia.

Nel caso delle line e del lavoro in redazione, il nuovo modello produttivo dovrà tenere conto dell'impegno che si intende avere sul web e nei social, con una riformulazione dei ruoli e dei flussi.

Per il lavoro all'esterno invece è possibile definire un modello che possa funzionare qualunque sia il prodotto richiesto. Restano infatti tre i punti che definiscono la qualità di un servizio giornalistico televisivo realizzato sul campo:

la tempestività

i contenuti

la qualità audiovideo.

Questi tre elementi sono quasi sempre inversamente proporzionali tra loro e dipendono dalla quantità fissa di risorse e tempo a disposizione.



Se in un determinato momento serve coprire un evento nella sua immediatezza, allora bisogna alimentare la tempestività a discapito degli altri fattori in gioco, per esempio, in questo caso, la qualità, e viceversa. La gestione della parte fissa, tempo e risorse, appare allora fondamentale per un'efficiente gestione del lavoro sul campo.

È evidente che le testate generaliste hanno esigenze diverse rispetto alle all news, così come la TGR, la Radio o il Web, allora bisogna trovare uno standard che sia facilmente modulabile rispetto alle necessità di rendere prioritarie tempestività, qualità dei contenuti oppure quella audio-video.

Così il primo nemico è l'inutile burocrazia, la concentrazione di costi e decisioni sulle troupe o sulle trasferte in una unica macrostruttura centrale invece di semplificare la vita dei colleghi ha complicato il quadro di riferimento. Si passa più tempo a capire come condividere operatori e zainettisti e come scaricare codici e partite iva piuttosto che a informarsi e a informare correttamente i cittadini. I tempi della burocrazia Rai non sono i tempi del giornalismo. Il nodo gordiano che si è creato va risolto e tagliato.

Alla Radio servono investimenti importanti per ottenere la piena transizione al digitale e la manutenzione ordinaria e straordinaria del Netia, a partire dalle cabine di registrazione. Con la formazione è possibile creare percorsi virtuosi per la creazione e l'uso dei podcast senza tralasciare il lavoro sulla voce, dal linguaggio alla dizione, il biglietto da visita del giornalista radiofonico.

Fondamentali, per ogni settore, saranno le dotazioni tecnologiche, che dovranno essere adeguate all'immagine e all'efficienza di un'azienda che si fregia di essere una delle più grandi e importanti aziende editoriali d'Europa.

L'INNOVAZIONE

Il cambiamento in atto nell'industria dell'informazione richiede una forte spinta innovativa e tecnologica del lavoro giornalistico in Rai.

L'obiettivo del sindacato deve essere quello di riportare al centro del nostro lavoro il pubblico. Va superata l'idea che di fronte a noi ci sia solo l'abbonato Rai radio-televisivo, ma piuttosto occorre proporre nuovi strumenti e servizi in grado di intercettare tutti i tipi di audience adattando il nostro lavoro ai nuovi modelli di consumo dell'informazione digitale.

La diffusione di fake news, la disinformazione usata come strumento politico, rendono il nostro ruolo di giornalisti essenziale ai fini della democrazia, della libertà d'opinione e della formazione del consenso, attraverso un'informazione corretta e attendibile.

Per fare questo l'azienda deve metterci in condizione (anche a livello formativo) di lavorare al meglio su tutte le piattaforme digitali, (sempre senza dimenticare radio e televisione), attraverso dotazioni tecnologiche adeguate ed un'organizzazione del lavoro in grado di non rendere residuale questo canale di diffusione.

Per quanto riguarda il web ancora oggi la Tgr ha in corso una sperimentazione partita sei anni fa. La centralizzazione nazionale su Rainews ha portato risultati insignificanti sul piano dei contatti e sottodimensionati rispetto alle potenzialità dell'azienda e dei colleghi.

Stupisce l'assenza di una strategia social e di una presenza articolata dove milioni di cittadini si informano e scambiano opinioni.

Non siamo per nulla Digital first.

Sono tutte incertezze sulle quali il sindacato deve far sentire la sua voce e chiamare l'azienda alle sue responsabilità.

E' necessario rimettere al centro dell'informazione Rai il giornalista sia nella progettazione che nella realizzazione di prodotti e servizi destinati a tutte le piattaforme digitali per superare l'attuale separazione tra radio, tv, internet e social che caratterizza l'offerta informativa Rai.

Saranno poi fissati in sede contrattuale i paletti e le garanzie relativi alle nuove figure professionali che ne scaturiranno e bisognerà trovare un modo per ripensare al concetto di responsabilità (anche penale) del giornalista e della sua linea, relativamente all'uso dei social.

L'INFORMAZIONE DI PROSSIMITA'

Una delle grandi sfide dei social è quella dell'informazione «di prossimità». La RAI è ancora, nonostante tutto, l'unico soggetto in grado di rispondere a questa esigenza grazie alle sue articolazioni regionali. alle richieste ad entrambe le esigenze, ma nell'era digitale non può reggere la struttura aziendale che dal 1979 sostiene l'informazione di prossimità: è necessario un progetto di rilancio convinto dell'informazione locale, potenziandone i mezzi, le risorse, gli spazi.

LA FORMAZIONE

La libertà di informazione passa attraverso la conoscenza dei diritti, stabiliti dal contratto di lavoro e difesi dal sindacato. Uno su tutti, il diritto di ritiro della propria firma da un servizio, se qualcuno ci obbliga a dire notizie scorrette od omettere informazioni a nostro parere importanti. E' necessario creare corsi interni, vere e proprie scuole di formazione sindacale, per i nuovi assunti e per i cdr.

Solo in questo modo si riuscirà a dare maggior tutela ad ogni singolo collega e soprattutto la dirigenza sindacale potrà contare su più persone per un rapido ricambio invece che essere costretti a interpellare colleghi che diventano così dei veri e propri "professionisti del sindacato".