

SLC - CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione Federazione Informazione
FISTEL - CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM - UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
FNC - UGL	Federazione Nazionale Comunicazione
SNATER	Sindacato Nazionale Autonomo Telecomunicazioni
LIBERSIND. CONF. SAL	Confederazione sindacati Autonomi Lavoratori

RAI: UN'AZIENDA INFELICE TRA DIMISSIONI VOLONTARIE E TRASFERIMENTI IMPOSSIBILI

La valorizzazione e gestione risorse umane in Rai fa acqua da tutte le parti.

Lo scorso anno una nota testata giornalistica, una di quelle con l'occhio sempre puntato su Viale Mazzini, in un articolo non certo sfuggito all'attenzione, ha messo in piazza i panni sporchi dell'azienda facendo luce su un aspetto da sempre denunciato dalle scriventi: **l'imbarazzante gestione delle risorse interne.**

Un estratto per chi lo avesse perso:

“Cosa accade quando un dipendente entra in collisione con colleghi e capi? In tutte le imprese moderne si chiede al responsabile del personale una nuova collocazione. In Rai non è possibile perché una tribù di direttori galattici pretende il riscatto: per ogni dipendente che vuole scappare ne serve uno che ne deve venire. Finisce che non si muove nessuno. Si appassisce (...).”

Detto questo ci domandiamo: **quale capacità di sopravvivere alle sfide del mercato** può avere un'azienda incapace di trattenere e far crescere al proprio interno quei profili professionali che lei stessa ha selezionato?

È una domanda che, mai come in questa fase storica, tocca una realtà, quella della Rai, che negli ultimi anni ha perso del tutto l'abilità di attrarre, valorizzare e motivare i suoi talenti e i suoi lavoratori.

Che per tutta risposta, non di rado, salutano e vanno via.

Un fenomeno, quello delle **dimissioni volontarie**, che non interessa soltanto la più grande industria culturale italiana: è un movimento che attraversa trasversalmente una parte del mondo del lavoro andando a coinvolgere, gradualmente, aziende che restano indietro, invecchiano per poi diventare un ripiego piuttosto che una scelta.

Il “Great Resignation”, questo il nome che a livello mondiale è stato dato al fenomeno, non deve però distrarre e allontanare l'analisi dal punto di partenza. I sintomi devono spingere a ragionare sulle cause.

Ci chiediamo, pertanto, perché tante persone, in Rai, stanno mostrando stanchezza e **stress correlati alle condizioni di lavoro presenti in azienda?**

Da tempo il sindacato richiede con forza un'inversione di tendenza, sottolineando la necessità di dare il via ad una seria mappatura delle competenze, aprendo tutti i dossier per risolvere la drammatica situazione delle tante richieste inevase.

Come del resto auspica una seria politica di gestione del personale, anche applicando (sarebbe pure ora!) tutte quelle soluzioni sottoscritte negli accordi, ma mai adottate, come il “registro delle professioni” e la “formazione continua”, solo per citarne alcuni.

Il nuovo assetto delle reti avrebbe dovuto facilitare la mobilità interna e dare una soluzione positiva alle tante richieste di trasferimento interno avanzate dai lavoratori, i quali, con un moto di ottimismo e fiducia nel prossimo, spesso evidenziano la propria formazione personale ponendo come motivazione alla base della richiesta il titolo di studio.

Purtroppo, tra i lavoratori comincia a farsi largo un **sincero senso di scoramento in quanto aver terminato un percorso di studi sembra un requisito inutile al fine di ottenere un corretto e auspicato iter di carriera.**

Un requisito, quello del possesso del titolo di studio universitario, che appare ancor meno indispensabile anche alla luce della recente iniziativa Rai di affidare ad un appalto esterno la valutazione del personale interno.

Come pensa la Rai di rispondere a queste esigenze? In un periodo in cui le aziende stanno cercando di dare un senso al lavoro dei propri dipendenti, affinché questi possano dirsi soddisfatti, coinvolti e partecipi, cosa sta facendo Rai per rispondere a queste necessità?

Le sole cosiddette “**politiche gestionali**”, portate avanti in questo modo, rischiano di diventare un mero **retaggio del passato di un’azienda** che non sapendo innovare percorre logiche divisive, non comprendendo che i lavoratori non sono più disposti scambiare condizioni lavorative minime con crescita professionali vuote e senza reali orizzonti.

Privarli di una prospettiva di crescita professionale in un contesto aziendale che non garantisce mobilità orizzontale - prima ancora che verticale - significa alzare su un muro tra chi gestisce e chi deve svolgere il proprio lavoro in azienda.

La Rai ha il dovere industriale, prima ancora che etico, di affrontare con serietà e fretta questo capitolo.

Serve un deciso e sistematico rinnovamento nella gestione delle risorse umane. Un cambiamento serio, necessario e non procrastinabile, che possa invertire il processo in atto e mettere finalmente insieme una serie di interventi concreti che **rispondano alle esigenze dei dipendenti presenti, e di quelli che - speriamo - vorranno portare nuove competenze e abilità per il futuro dell’azienda**

Roma, 24 marzo 2023

Le Segreterie Regionali di Roma e Lazio

SLC -CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL FNC-UGL SNATER LIBERSIND-CONFSAL