

ore 15.45

30/11/12

RAI WAY – Gruppo di lavoro paritetico Azienda Sindacato novembre 2012

Conclusioni

Il Gruppo di lavoro paritetico Rai Way Sindacato, nel prendere atto delle linee guida riferite allo scenario organizzativo futuro con cui si dovrà confrontare la società, conviene sulla necessità di avviare un percorso di revisione del modello operativo, con particolare riferimento alla possibilità di sviluppare un nuovo processo di gestione degli impianti.

Le linee guida illustrate dall'Azienda non potranno che essere a tendere in quanto la rete è in fase di evoluzione e la prevedibile introduzione di prossime o future innovazioni tecnologiche porrà l'esigenza di ulteriori aggiustamenti che le parti dovranno valutare congiuntamente al fine di definire eventuali ulteriori revisioni del modello produttivo e le conseguenti ricadute contrattuali.

E' necessario pertanto predisporre opportuni strumenti contrattuali che, seppure nel rispetto di un quadro normativo definito, permettano di affrontare in modo condiviso situazioni per le quali la tempistica è elemento fondamentale.

Tutto ciò premesso e condiviso, sulla base dell'attuale modello produttivo il gruppo di lavoro ha valutato le possibili flessibilità e iniziative per il migliore utilizzo del personale interno, da discutere nel rinnovo contrattuale, al fine di persistere nella politica di riduzione degli appalti.

Gestione territoriale

Il Gruppo di lavoro, dopo attenta valutazione e ampia discussione su tutti gli argomenti compresi nel progetto di revisione, illustrato dall'Azienda, relativo al modello di esercizio delle reti, ritiene che quanto delineato nel progetto possa consentire un ulteriore consolidamento di una competenza fortemente specialistica, migliorando la competitività sul mercato di riferimento e sia funzionale allo sviluppo delle attività specifiche di Rai Way.

Il gruppo di lavoro ritiene, peraltro, che sia assolutamente necessario definire un percorso di "cautela" per l'implementazione del modello intendendo, in sintesi, la previsione di un approccio graduale per l'attivazione dello stesso, un monitoraggio della fase di transizione ed una verifica dell'attuazione in ogni singola Zona, anche allo scopo di tenere nella giusta considerazione tutte le specifiche peculiarità territoriali, in particolare tenendo conto della pervasività della trasformazione che deve essere attentamente controllata

Allo stato attuale, in termini di flessibilità, il gruppo di lavoro considera funzionale l'integrazione delle competenze di esercizio e di verifica del segnale in area di servizio da parte dei tecnici del MIAF in quanto attinente alle attività di intervento e manutenzione degli impianti.

Stante il contenuto tecnico ed il conseguente impatto sulle competenze, il gruppo di lavoro condivide la necessità di rivedere i percorsi di sviluppo professionale del personale.

Analogamente il gruppo di lavoro conviene sulla valenza del ruolo che viene assegnato in termini di responsabilità complessiva su un determinato ambito territoriale all'Ufficio Tecnico, per l'insieme delle responsabilità assegnate e per il complessivo contesto normativo di riferimento molto articolato e in continua evoluzione.

Ciò comporta un allargamento delle competenze e responsabilità e la conseguente valorizzazione del personale interno, anche al fine di perseguire un possibile parziale recupero dei costi di collaborazioni esterne.

Il gruppo di lavoro, nel condividere la valenza del Responsabile del Laboratorio specialistico di manutenzione ne evidenzia il ruolo di responsabilità e di coordinamento in attività specialistiche che permettono una significativa riduzione dei costi complessivi di esercizio e contemporanea riduzione dei tempi di ripristino della funzionalità degli impianti; è pertanto necessaria, oltre che opportuna, la relativa valorizzazione e crescita professionale.

Circa il Responsabile del Nucleo, il Gruppo di lavoro rimanda al tavolo nazionale la verifica della congruità del ruolo rispetto all'attuale organizzazione.

Considerato il possibile impatto sulla riduzione dei costi esterni derivante da una parziale internalizzazione delle attività di installazione e certificazione, e del migliore utilizzo delle loro competenze, il Gruppo di lavoro ritiene possibile un percorso di valorizzazione della figura dell'elettricista.

Vengono inoltre riconosciuta l'importanza e il ruolo degli specialisti CQ in conseguenza dell'elevato livello di specializzazione richiesto per attività collegate a problematiche di architettura di rete, anche a livello macroregionale. Ciò potrebbe consentire di migliorare l'internalizzazione e limitare il ricorso ad appalti esterni.

In riferimento alle esigenze aziendali di favorire le sinergie e le modifiche all'attuale modello produttivo-organizzativo, il gruppo di lavoro ritiene assolutamente prioritario inserire la trattazione delle ricadute in termini di inquadramento e normative collegate nella più ampia discussione del rinnovo contrattuale al fine di predisporre prioritariamente, sulla base del presente documento, tutte le indispensabili novazioni a supporto e tutela dei lavoratori interessati a fronte delle flessibilità e modifiche del modello produttivo già in essere .

In conclusione, il gruppo di lavoro ribadisce la necessità di avviare nel breve un tavolo di confronto specifico e permanente allo scopo di discutere sulle ricadute organizzative e sugli accordi in essere conseguenti al progetto complessivo di riorganizzazione, anche alla luce delle modifiche che verranno elaborate nell'ambito della più generale discussione per il rinnovo del CCL.