

**COMMISSIONE PARLAMENTARE
PER L'INDIRIZZO GENERALE E LA VIGILANZA
DEI SERVIZI RADIOTELEVISIVI**

RESOCONTO STENOGRAFICO

AUDIZIONE

94.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 28 LUGLIO 2016

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE ROBERTO FICO

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Campo Dall'Orto Antonio, <i>direttore generale della Rai</i>	10, 14, 15, 16
Fico Roberto, <i>Presidente</i>	3	Fauttilli Federico (DeS CD)	7
		Fornaro Federico (PD)	6
Seguito dell'audizione della presidente e del consiglio di amministrazione della Rai sul piano della trasparenza e della comunicazione aziendale:		Gasparri Maurizio (FI-PdL XVII)	3, 5, 18
		Liuzzi Mirella (M5S)	5
		Maggioni Monica, <i>presidente della Rai</i>	17, 18
Fico Roberto, <i>Presidente</i>	3, 14, 15, 16, 18	Minzolini Augusto (FI-PdL XVII)	8
Brunetta Renato (FI-PdL)	5, 14, 15, 16, 18	Nesci Dalila (M5S)	8, 18
		Peluffo Vinicio Giuseppe Guido (PD)	18

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
ROBERTO FICO

La seduta comincia alle 14.40.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Comunico che, ai sensi dell'art. 13, comma 4, del Regolamento della Commissione, la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata mediante l'attivazione del sistema audiovisivo a circuito chiuso e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati e, successivamente, sul canale satellitare della Camera dei deputati.

(Così rimane stabilito).

Audizione della presidente del consiglio di amministrazione e del direttore generale della Rai sul piano per la trasparenza e la comunicazione aziendale.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'audizione della presidente del consiglio di amministrazione e del direttore generale della Rai sul piano per la trasparenza e la comunicazione aziendale.

Ricordo che nella seduta di ieri la presidente e il direttore generale hanno svolto le proprie relazioni, al termine delle quali sono intervenuti diversi colleghi per porre domande e richiedere chiarimenti.

Ricordo che sono ancora iscritti a parlare i colleghi Gasparri, Liuzzi, Fornaro, Fauttilli, Nesci, Ranucci, Fornaro e Minzolini.

Do la parola al collega Gasparri, facendo presente che la dottoressa Maggioni e il dottor Campo Dall'Orto risponderanno alla fine dei suddetti interventi a tutte le domande formulate dai commissari.

MAURIZIO GASPARRI. Mi associo ai quesiti e alle questioni poste ieri dal presidente Brunetta.

Per quanto riguarda i compensi, mi limito a riportare quanto anche oggi i giornali ricordano. Ieri, il direttore generale ha detto, giustamente dal suo punto di vista, che gli hanno proposto un certo trattamento e che lui ha accettato, sostenendo che fosse quello del predecessore. Mi pare che ci fosse stata, invece, da parte del predecessore un'autolimitazione in una fase finale del suo mandato. Vorrei sapere se il precedente direttore generale Gubitosi ha fatto una riduzione e chi le ha proposto il trattamento precedente. Lei è incolpevole, ma forse le hanno detto una cosa non esatta se c'era stata l'autoriduzione entro il limite da parte di Gubitosi.

Per quanto riguarda altri fattori – così inseriamo dei fatti nuovi rispetto a ieri – ho letto oggi con curiosità la circolare che è stata emessa dal direttore generale nei confronti dei dipendenti della Rai perché non parlino di fatti aziendali. Ora, i fatti aziendali sono anche l'attualità, il modo in cui un telegiornale tratta un tema di attualità. Mi pare difficile che un giornalista, un direttore, un esponente dalla Rai: un conto è un'azione denigratoria della propria azienda, sanzionata anche dal codice penale, ma da come si legge in quella lettera pubblicata oggi da *Libero* sembra che non si possa parlare di nulla. Personalmente, ad esempio, mi fa contento, perché può darsi che così Mazzetti non debba più fare la sua rubrica costante contro di me. Con l'onorevole Brunetta una volta, io e la mia legge siamo stato per anni il tema abituale di Mazzetti. Se vale anche in quel caso, la chiamerò. Io, invece, sono perché tutti i Mazzetti dicano quello che vogliono. Alla fine, sopravviviamo tutti al diritto di

critica, e anche io lo esercito in maniera abbondante, quindi devo essere in condizione di reciprocità.

Per quanto riguarda il tetto, ritengo che debba essere rispettato. Ricordo ai colleghi che tempo fa votammo all'unanimità una risoluzione con valenza evidentemente programmatica, tanto che non ha avuto seguito, ma è un indirizzo. Mi pare che anche un ordine del giorno alla Camera fu ripreso in riferimento alla questione che ieri l'onorevole Brunetta ha posto dell'attività prevalentemente finanziaria. La questione dell'attività finanziaria quindi non dovrebbe essere eccepita da tutti. Di questo mi pare di capire che discuteremo in sede di emendamenti ai vari provvedimenti sull'editoria che abbiamo in discussione al Senato in questi giorni o di legge di stabilità, e introdurremo, visto che sono tutti d'accordo, una norma. Quello poi delle *star* dello spettacolo è un altro discorso, ma comprendiamo che ci sono regole diverse.

Insisto con la domanda sul perché di tutti questi esterni, direttore, sul dato dei costi e anche su quello che sui giornali ha fatto molto notizia in questi giorni, gli inutilizzati, che ci sono stati in tutte le epoche. Su questo non scendiamo da Marte. C'erano gli avvicendamenti, c'era addirittura un piano alla direzione generale, dove stazionavano quelli senza funzioni a seconda dei vari cicli. I *job posting* hanno funzionato o no? Li avete sempre fatti quando c'erano dei posti? So che adesso è in corso una ricerca per il canale di RaiRagazzi. Non sembra che si sia sempre fatto questo. Forse non sempre gli interni sono adatti, ma non è possibile che tanti di quegli interni siano inadatti. Alcuni si trovano nella scomoda posizione di stare su un giornale, in cui si dice che prende 200.000 euro e non fa nulla: se l'azienda non gli dà un incarico, non è che si può suicidare e buttarsi dal sesto piano o dimettersi. Già ha perso un ruolo, non rinuncia al posto di lavoro. Poi se è un genio, lo troverà sul mercato. In relazione al problema della riutilizzazione in ambiti vari, credo che si possa accettare anche un incarico diverso. Accade anche in politica di cambiare incarico, di ricevere un inca-

rico importante, succede. Forse per noi è più abituale anche l'alternanza tra maggioranza e opposizione. Credo che il problema dell'utilizzazione sia connesso anche al tema esterni.

Chiedo anche di quella struttura dell'informazione. Non voglio sparare sulla Croce rossa a questo punto, perché credo che Merlo si sarà già dimesso dopo il coro del consiglio di amministrazione e il coro in Vigilanza. Si viola il concetto dei pensionati per cui i consiglieri pensionati — ne abbiamo già parlato in consiglio di amministrazione — devono svolgere il lavoro a zero euro, poi Merlo è meno pensionato degli altri. Dopo avere scritto articoli critici sulla Rai, che anche oggi erano ricordati, la Rai giustamente assorbe il nemico; è una tattica che a volte anche in politica si usa: dopo tutte le varie situazioni, Merlo cesserà questa collaborazione o no? La direzione informazione era indispensabile? Collego la domanda a quella sui costi. Ci sono già tante professionalità, c'è la direzione generale, ci sono i consiglieri di amministrazione, c'è tanta gente. Tra l'altro, incidentalmente, riprendendo quello che hanno detto ieri Margiotta e Pisicchio, state predisponendo un piano *news*? Noi abbiamo discusso in questa Commissione, quando ancora non era direttore generale, del famoso piano delle *newsroom*, poi è cambiato tutto, quel piano è stato archiviato, è cambiato il vertice. State per fare delle nomine nella seduta del consiglio di amministrazione del direttore del telegiornale o, come è logico, partite da un piano sulle *news*?

Anch'io capisco che ci sono stati fatti di cronaca molto duri, RaiNews che irrompeva su RaiUno a una certa ora è stato un fatto assolutamente utile. Questo già dimostra sul campo come si possa fare un'interazione. Peraltro, Di Bella aveva come direttore una vasta esperienza, purtroppo anche di situazioni tragiche sul campo, quindi tutti abbiamo visto in quelle serate drammatiche come l'interazione abbia avuto una prova sul campo, che al di là della teoria si può ripetere. Su questo che cosa succede? Fate subito delle nomine o c'è un piano, qualcosa di cui si discute?

Vado rapidissimo per rispettare i tempi. La cosa che meraviglia è la sperequazione. Ieri è stato già detto: perché il direttore di RaiUno deve prendere meno di quella di RaiTre? Peraltro, è andata via da una rete, che lei conosce, per un *flop* di ascolti, quindi non era inseguita sul mercato da offerte che giustificassero che la nuova direttrice di RaiTre prendesse 300.000 euro e il nuovo direttore di RaiUno ne prendesse 200.000. Allo stesso modo, direttore, nella storia – voi siete innocenti – si sono formate sperequazioni, e di due vicedirettori di una testata uno prende il doppio dell'altro. È più bravo? Può darsi? È più furbo? È possibile.

RENATO BRUNETTA. Fatevelo spiegare dalla Korn Ferry-Hay, che avete preso come consulente.

MAURIZIO GASPARRI. Lì forse un po' di ordine va fatto, e in questo senso se il « siamo d'accordo » che lei invocava è quello... Alcune cose si sono stratificate. A parità di prestazioni, a meno di qualificazioni professionali eclatanti, per cui uno sa l'arabo, e quindi può fare cose che l'altro non sa fare, c'è da guardare un po' dentro.

Mi associo ad alcune considerazioni, così risparmiando tempo, dell'onorevole Lupi di ieri sulla *fiction*, il pluralismo culturale. Ci sono un po' di costi strani. Alcune *fiction* hanno un costo orario gigantesco, altre costano molto meno. Capisco anche l'autore, il prodotto, però a volte non ci sono nemmeno le giustificazioni. Chiediamo che sulla *fiction* ci sia un po' di rispetto, perché è un'azienda italiana – lei lo ha detto alla fine – e che lo sia anche nel rispetto di alcuni contenuti.

Francamente, trovo anch'io deprecabile Pippo Baudo. Ho ricordato al direttore di RaiUno – lo dico anche a lei – che le Kessler sono ancora vive, quindi potreste completare il *cast*. Credo che costino anche poco, e sono signore di piacevole presenza.

Quanto al rispetto dei tempi, qui mi fermo a varie questioni già poste. Spero che le domande abbiano risposta.

MIRELLA LIUZZI. Non riprenderò considerazioni che sono state già fatte nella

seduta di ieri, ma vorrei sottolineare una dichiarazione del Sottosegretario Giacomelli ieri, mentre eravamo qui, proprio riguardo al codice di autoregolamentazione che potrebbe applicare la Rai per risolvere anche questo problema dello sfioramento del tetto dei 240.000 euro. Ne ha parlato anche lei, direttore generale. Siccome non sono molto chiari né i tempi di applicazione né come verrà strutturato, vorrei che ci fornisse qualche informazione in più. Oltretutto, come abbiamo già ricordato più volte, abbiamo votato nel novembre 2015 un parere qui in Commissione che chiedeva all'assemblea della Rai ovvero al MEF di inserire nello statuto, quindi ufficialmente, il tetto dei 240.000 euro. Questo è qualcosa che doveva fare il Governo, quindi il MEF, che avrebbe dovuto spostare al MISE, tra l'altro anche al Sottosegretario Giacomelli, per cui è una cosa che il Governo potrebbe in realtà già fare. Allo stesso modo, dato che i colleghi così solerti hanno tenuto a sottolineare quanto avvenuto durante la discussione della *governance* Rai, depositerò anch'io agli atti un documento. Nella scorsa stabilità, come MoVimento 5 Stelle abbiamo presentato un emendamento indirizzato non solo alla Rai, ma a tutte le società a partecipazione pubblica, per mettere un tetto a 240.000 euro, quindi in norma generale. Quello che ci era stato detto che non si poteva fare soltanto per la Rai è stato fatto in norma generale.

In quel caso, il Viceministro Enrico Morando di questo Governo Renzi ci disse, testuali parole che leggo da stenografico: « ... l'introduzione di un tetto del genere rappresentato per società quotate o che emettono obbligazioni su mercati regolamentati appare in ogni caso inopportuna. Ribadisce in ogni caso il parere contrario sull'emendamento Liuzzi », che era praticamente lo stesso che avevo presentato per la *governance* Rai. Questo lo lasciamo agli atti per dare proprio l'idea che è stato provato più e più volte anche nelle sedi che si dicono vicine.

Tornando a noi, mi ha molto sorpreso un'analisi che è stata fatta ieri da *Il Fatto Quotidiano*, ovvero il confronto tra gli stipendi che ci sono in BBC e quelli della Rai,

mettendo in comparazione non tanto l'amministratore delegato, che comunque prende il corrispettivo di 530.000 euro, quanto il direttore del settore finanze, che in BBC prende 187.000 euro, mentre in Rai risulta 340.000, per passare al direttore della comunicazione, che in BBC prende 189.000 euro e in Rai 260.000. Quanto al fatturato poi, da quanto scrive *Il Fatto Quotidiano* in BBC è di 6 miliardi e in Rai invece è di 5 miliardi. Anche questa comparazione, quindi, se si vuole fare un codice di autoregolamentazione, secondo me va presa in carico.

È stato interessante ieri ascoltare quanto diceva il collega del Partito Democratico quando parlava di precari Rai. Peccato che noi siamo qui da tre anni, e soprattutto il capogruppo Airola su questo praticamente in ogni seduta è intervenuto parlando di appalti e di precari o di altre situazioni contrattuali abbastanza incresciose. Mi fa piacere che dopo tre anni il Partito Democratico si sia svegliato e abbia parlato per la prima volta qui di precari Rai proprio ieri in relazione a quest'audizione.

Crediamo che alcune cose siano comunque da sottolineare. La politica ha comunque le sue colpe. Io credo che la politica abbia le sue colpe. C'è stato un certo immobilismo anche da parte di questo Governo. È anche vero che, però, vorremmo capire come può agire la Rai, non aspettando i tempi politici. Quelli, purtroppo, latitano nonostante il lavoro svolto qui in Commissione vigilanza. Se potesse chiarirci meglio i passi di questo codice di autoregolamentazione, sarebbe opportuno anche per il prosieguo dei lavori.

FEDERICO FORNARO. Vorrei porre l'attenzione sulla questione dell'assunzione dei dirigenti avvenuta sotto l'attuale gestione. In data 23 aprile, in un comunicato dell'azienda si leggeva: «L'azienda precisa che lo statuto e il piano triennale anticorruzione sono stati pienamente rispettati e per la prima volta nella storia della Rai i nuovi dirigenti hanno quasi tutti contratti triennali». In data 27 aprile, ho presentato un'interrogazione in cui chiedevo, per ogni dirigente assunto, non già l'importo della

sua retribuzione, che in questo momento mi interessa meno, ma se avesse sottoscritto un contratto a tempo determinato o indeterminato, l'ultima posizione lavorativa, le modalità adottate per il reclutamento e l'eventuale attivazione del *job posting*.

La risposta dell'azienda, in data 13 maggio 2016, è stata un sostanziale rimando all'applicazione del piano sulla trasparenza. Peraltro, io chiedevo anche, e credo questo sia un dato utile da conoscere, quali dirigenti nello stesso periodo avessero lasciato l'azienda e quali ruoli ricoprivano. Uno può anche assumere dieci dirigenti se se ne sono andati dieci, per esempio. Stando ai dati, che sono pubblici dall'altro giorno, ho potuto fare un'analisi solo relativamente ai dirigenti assunti con un importo di retribuzione annua lorda superiore ai 200.000 euro. Per quel che riguarda quelli inferiori ai 200.000, questo dato non è pubblico. Bene, per i dieci dirigenti che risultano essere stati assunti sotto questa direzione generale e che hanno una retribuzione sopra i 200.000, soltanto tre sono a tempo determinato, e sono i direttori di rete Bignardi e Dallatana, e Verdelli. Gli altri sette sono tutti a tempo indeterminato. Vorrei capire come questo possa essere reso coerente con le dichiarazioni che l'azienda, e non il sottoscritto, faceva il 23 aprile scorso.

In secondo luogo, ho anche notato che tutti i sette, oltre alla retribuzione annua lorda, hanno il *bonus*, ergo credo abbiano un piano di MBO, che non mi risulta esserci per dirigenti di pari grado già a libro paga dell'azienda. Sono retribuzioni annue lorde che possono arrivare fino al 20 per cento del RAL. Nel caso, per esempio, del CFO, superiamo con il *bonus* i 400.000 euro, quindi siamo al doppio del tetto dei 200.000. Oltre ai dirigenti, a me risulterebbero anche altri dieci assunti, ma con stipendio sotto i 200.000 euro, più due consulenti. Ricordo che la legge di riforma, all'articolo 3, rimandava a una previsione statutaria le determinazioni di un tetto massimo delle assunzioni dei dirigenti a tempo determinato. Quasi per eterogenesi dei fini, mi parrebbe essere stato interpre-

tato questo tetto esattamente al contrario. Si è fatta una scelta per cui, stando ai dati riportati, resi pubblici dal piano di trasparenza, c'è stata un'iniezione molto significativa di assunzione a tempo indeterminato.

Perché pongo l'attenzione su questo e non sugli importi? Perché, così facendo, si rischia di perpetuare esattamente le problematiche che il direttore generale ieri correttamente poneva in evidenza non possono essere addebitate a lui e al passato, cioè alle persone che in questo momento ricevono una retribuzione senza avere una posizione, un'attività specifica. Il rischio è che questo continui a perpetuarsi. Mi pare evidente che si è fatto esattamente il contrario di quello che era stato annunciato, cioè far prevalere, come è giusto che sia a mio giudizio, così come vale per il direttore generale, in una serie di posizioni apicali una logica di tempo determinato, di contratto triennale, esattamente come avviene in altre aziende. Bisogna anche chiedere se a questo punto non si possa anche pensare di intervenire in fase di contrattazione a meglio definire questa problematica per il futuro. In tutte le aziende esiste una sorta di *spoils system*, in tutte le aziende di questo mondo, non è una novità, ma in altre aziende anche con costi rilevanti si trovano le soluzioni e si evitano questi « parcheggi », che sono, per quanto in molti casi con stipendi significativi, certamente da un punto di vista anche della persona — è stato rilevato anche dal collega Gasparri — non particolarmente edificanti. Non vuol dire che si faccia una bella figura a dire che non sta facendo niente.

Chiedo se da questo punto di vista non si stia pensando a risolvere questo problema una volta per tutte a livello normativo interno e sfruttando i contratti nazionali.

FEDERICO FAUTTILLI. Vado per *flash*. Vorrei innanzitutto dire che ho apprezzato, non solo condiviso, i contenuti degli interventi introduttivi sia del presidente sia del direttore. La Rai è sicuramente un'azienda, ma il cui produttore è la cultura, l'informazione. Vanno bene, quindi, la legge, le norme da applicare, come è stato fatto con

il piano della trasparenza, e sicuramente i bilanci da far quadrare, ma se non c'è cultura diventa soltanto una delle tante tv commerciali produttrici di redditi. Ritengo giusto che la trasparenza possa essere percepita come una risorsa di cultura democratica. Preso però atto che finalmente dopo sessant'anni si è iniziato questo nuovo modo di essere all'interno della Rai per volontà — credo che sia bene ricordarlo — del Governo e del Parlamento, è necessario altrettanto che si compiano subito da parte della nuova *governance* le scelte ormai non più rinviabili per rendere la Rai, come tutti i cittadini la vorrebbero, un'agenzia culturale di socializzazione. Il direttore ieri ha parlato di autoregolamentazione per quanto riguarda il personale. Credo che questa possa essere una strada giusta, ma la ritengo non sufficiente se prima non vengono definiti i parametri economici e temporali entro i quali potranno essere ridefiniti i contratti e le nuove assunzioni. Se n'è parlato anche adesso, il tetto dei 240.000 euro va sicuramente rispettato, anche se ritengo che sia possibile prevedere delle eccezioni se motivate abbastanza e, soprattutto, rese pubbliche. Così, anche per i nuovi contratti di dirigenti, non possono che essere a tempo determinato. Se è necessario far ricorso al tempo indeterminato, va resa pubblica la motivazione, altrimenti torniamo a creare situazioni inaccettabili, come quelle degli inutilizzati ovvero di dirigenti, e non solo, che percepiscono stipendi senza svolgere alcun lavoro utile per l'azienda.

Infine, vorrei chiedere, in merito alla riorganizzazione dell'informazione, come peraltro già è stato richiesto, riorganizzazione di cui si parla ormai da tempo come di una scelta imminente, soprattutto in ordine alle nomine dei nuovi direttori dei telegiornali, innanzitutto quali saranno i tempi, speriamo certi; se sia possibile conoscere prima i criteri generali a cui il direttore generale fa riferimento, per consentire alla Commissione, se questa lo riterrà utile, un contributo di approfondimento di cui il direttore generale poi nella sua piena autonomia può decidere di tenere conto o meno.

DALILA NESCI. Mi accodo anch'io alla domanda posta dal precedente collega sulla pubblicazione degli appartenenti al suo staff. Sono incompleti sul sito.

Inoltre, vorrei fare un'altra considerazione importante. Più volte, qui in Commissione avete ribadito, anche con molta diplomazia, che non intendete rispettare il tetto, sia perché la legge lo prevede sia in virtù delle vostre competenze, della storia della vostra professionalità. Ci ripenserei per vari motivi. Anzitutto, la Commissione di vigilanza Rai ha votato all'unanimità quel parere che chiedeva esattamente questo alla Rai. In secondo luogo, ho ascoltato con molta attenzione ieri gli interventi di tutti i colleghi di questa Commissione di vigilanza e non posso che a mia volta evincere l'ipocrisia di certi interventi. Sono esponenti di partiti che hanno fatto la storia anche della Rai, del servizio pubblico, riducendolo in questo stato. Ho trovato ipocriti gli attacchi nei vostri confronti.

Nella nostra breve esperienza dentro queste istituzioni, dentro il Parlamento, abbiamo visto anche che ogni atteggiamento, ogni movimento ha il suo perché qui, dentro i palazzi, e anche fuori. Da quanto ho letto, ci potrebbe essere un nuovo consiglio di amministrazione il 2 agosto per le nomine dei nuovi tre direttori dei TG, e non vorrei che queste modalità di approccio nei vostri confronti siano proprio riferibili alle prossime nomine. Già si è scritto ed è ovvio pensare che potrebbe essere una modalità per ricucire con Palazzo Chigi dopo quest'attacco nei vostri confronti. Peraltro, era tutto molto prevedibile visto che la questione del tetto degli stipendi era già stata ampiamente discussa e prevista da questa Commissione di vigilanza Rai, e vorremmo capire come vi muoverete per le prossime nomine, perché tutto questo grande trambusto potrebbe avere delle relazioni precise. Ripeto solo per chiarezza che il MoVimento 5 Stelle, ma per fortuna anche questa Commissione di vigilanza Rai, hanno fatto in tempi non sospetti la battaglia sulla trasparenza.

Giusto per concludere, siccome abbiamo ben presente il contesto storico e

politico, parliamo di tetto degli stipendi e di trasparenza, perché tutto questo è legato alla libertà di informazione nel nostro Paese, e quindi dalla Rai ci aspettiamo assolutamente questa modalità di lavoro. Ne parliamo perché è in questi giorni che abbiamo appreso, e l'ho sentita molto da calabrese, la notizia riguardo le inchieste che hanno scoperto finalmente questa cupola tra 'ndrangheta e Massoneria, legami dentro la politica. Addirittura, questi due poteri, nemmeno più tanto occulti, hanno attentato e stanno attentando alla democrazia del nostro Paese. Noi qui parliamo soprattutto di libertà di informazione. C'è anche un senatore per il quale attendiamo l'autorizzazione per l'arresto, il senatore Caridi. La Rai deve comprendere in che momento storico ci troviamo. Anche questi argomenti, benché facciano effettivamente arrabbiare molto i cittadini fuori da questi palazzi, sono legati a principi e a ragionamenti molto più ampi, che hanno la loro importanza. Ci terrei, quindi, a una risposta anche su questo.

AUGUSTO MINZOLINI. Faccio un discorso che ho già fatto durante la riforma, ma parto da quest'operazione che è stata fatta di trasparenza, chiaramente benemerita e giusta. Se, però, andiamo a vedere i risultati di quest'operazione, è stata quasi un *boomerang*. È una situazione anche abbastanza problematica. Francamente, il canone in bolletta non crea una grande simpatia. Siamo d'accordo tutti su questo. L'opinione pubblica è venuta a sapere che il Governo aveva detto che c'era un tetto per le pubbliche amministrazioni che non è stato rispettato, che il Governo aveva detto che i pensionati che volevano lavorare nelle pubbliche amministrazioni avrebbero lavorato gratis, e non è stato rispettato.

In più, si è creato anche un meccanismo abbastanza perverso. Questo dividere – diamo questi stipendi, ma non diamo gli altri – crea nell'opinione pubblica un clima d'attesa, un clima di qualcosa che non si può dire, altrimenti chissà che cosa viene fuori. Secondo me – lo dico proprio in termini abbastanza costruttivi – finisce per nuocere ulteriormente all'immagine dell'azienda.

Faccio questo discorso, perché secondo me il primo problema che abbiamo di fronte è che, se un Governo continua a fare proclami ai quattro venti dicendo questo, quell'altro e quell'altro, che probabilmente avremo nelle amministrazioni pubbliche dei dirigenti che non possono andare oltre i 240.000 euro e via dicendo, e poi non riesce a creare le condizioni per cui questo accada o si creano delle grandi zone grigie, è evidente che creiamo un rapporto con l'opinione pubblica estremamente problematico.

Peraltro, l'espedito che è stato trovato per aggirare la vicenda, quello dei *bond*, è una cosa che con la RAI — ha ragione Brunetta — c'entra poco. Uno rimane anche abbastanza perplesso. Sembra una sorta di sotterfugio, oltretutto praticato dal precedente direttore generale, che lo crea e poi alla fine però lui si mette al di fuori, dicendo che mantiene i 240.000 euro, creando quindi anche un meccanismo che non si capisce, sempre che nella logica dell'ipocrisia, prevalente in questo Paese, quello non fosse un segnale per tentare di avere una riconferma. Diciamo la verità, molto spesso le cose vengono fatte con altre intenzioni rispetto a quelle che vengono dette.

Parto con questo per una questione che non è assolutamente polemica. Io dico che qui siamo in una situazione estremamente confusa. Io sono stato l'unico — adesso ho visto che si è aperto il dibattito — a porre il problema della privatizzazione della RAI. Capisco benissimo che chi agisce all'interno di quell'azienda si trovi in enormi difficoltà. Noi non abbiamo né un'azienda pubblica né un'azienda privata. Abbiamo una sorta di ibrido, di Frankenstein, che sta lì e che, a seconda di quello che serve, può essere utilizzata. Cito degli esempi e mi tiro in ballo anch'io, perché certe cose qui è meglio dirle. Da questo punto di vista, poi, io sono sempre stato esplicito, il presidente lo sa.

Se abbiamo un'amministrazione pubblica e c'è una legge che prevede che i 240.000 euro sino il tetto, va rispettata. Se, da una parte, si rispetta e poi, per una questione meschina — dovremo entrare nel

merito che riguarda il sottoscritto — qualcuno si ritrova ad avere un reato di peculato, che essenzialmente dipende da un'azienda pubblica, altrimenti non ci sarebbe, uno non capisce.

Se noi diciamo che i pensionati nelle amministrazioni pubbliche non possono lavorare se non gratis, perché è un'azienda pubblica, e poi uno si ritrova, per aver cambiato una conduttrice che dopo ventotto anni stava ancora lì, ad aver abuso d'ufficio, allora non si capisce.

Noi abbiamo una condizione in cui non si capisce che cosa sia la RAI. Questo è il punto. Ed è una difficoltà — lo dico a voi, che ci lavorate dentro — per cui domani potreste essere chiamati a dover rispondere di quello che fate. In questo meccanismo perverso, nessuno fa quello che dovrebbe fare.

Parto da un presupposto, da un Governo che dice tante cose, che poi in realtà non avvengono, da voi che vi trovate nel mezzo a doverle applicare, ma non ne conoscete i confini. Dall'altra parte, dopo che abbiamo trasformato la *governance* — lo dico a tutti noi — dando all'amministratore delegato dei grandi poteri, qui dentro siamo andati a parlare anche delle vicende personali, facendo nomi e cognomi, e a me questo sembra surreale, perché dobbiamo dare delle indicazioni e dopo tre anni chiederemo conto all'amministratore delegato di quello che ha fatto, chiaro? Siamo, invece, in una fase completamente confusa.

Torno allora a dire che, se questa è un'azienda pubblica, allora non ci sono dubbi, ma per una questione anche di rapporto con l'opinione pubblica: le leggi che riguardano le pubbliche amministrazioni vanno applicate. Se non è così, allora cominciamo a ragionare. Vedo molti, molti, molti paragoni. In ogni riforma della Rai si parla della BBC, ma la BBC è un'altra cosa, non ha quattordici canali, chiaro? È un'altra cosa, completamente diversa.

Se noi, invece, continuiamo ad avere quattordici canali, quindi abbiamo delle proporzioni enormi, e poi andiamo a paragonare dal punto di vista della produttività e dei numeri quest'azienda alle aziende private, certo che rimaniamo perplessi,

perché diventa impossibile fare un paragone. Io li vedevo sui giornali di oggi, ma non entriamo nel merito che, purtroppo, chi ci lavora e anche chi la dirige, e anche purtroppo noi che abbiamo delle regole un po' del cavolo, si trova ad avere una difficoltà a fare quello che si farebbe in qualunque azienda privata. D'accordo?

Ecco perché, secondo me, il punto rimane sempre lo stesso: una figura, un profilo dell'azienda che non è chiaro, da cui la responsabilità sia dei vertici che si sono succeduti, che non l'hanno posta come avrebbe dovuto, sia della politica.

In ultimo, visto che si è parlato dei direttori dei TG, io chiedo solo una cosa. A me non interessa, io spero soltanto che facciate presto. Visto che siamo di fronte a una scadenza importante come quella dei referendum, la cosa peggiore che può capitare, specialmente in un mondo come quello della RAI, ma non solo in RAI, è che quando ti trovi lì come direttore e devi tentare di strappare una riconferma, sei pronto a fare la qualunque.

Allora, preferisco questo: mettete i nomi che volete, ma metteteli adesso, prima che cominci la campagna referendaria. È un fatto di democrazia, questo.

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Cercherò di passare in rassegna le domande di ieri e di oggi. Parto dal fatto di aver avuto, credo, ieri e oggi un confronto interessante. Cerco di provare a organizzare le risposte in relazione ai macro-temi, per poi andare ad alcune risposte specifiche, che meritano invece un'attenzione dedicata.

Mi sembra che ci siano, innanzitutto, due grandi aree che avete sollevato, da una parte legate al tetto o meno degli stipendi, alla ragione per cui l'azienda ha seguito determinante strade; dall'altra, penso ci sia un altro tema molto interessante a cui tengo a rispondere molto nel dettaglio, relativamente alla dinamica legata ai dirigenti, al tempo indeterminato, al tempo determinato e a che cosa li distingue.

Ciò da cui penso di dover partire è che quella che abbiamo avviato come gestione nuova all'interno di un complesso percorso di rinnovo della concessione, che come

sapete vede come qualificante la ridefinizione del perimetro dei contenuti della missione di servizio pubblico, un processo di profonda trasformazione di tutta l'azienda, di cui fornirò qualche numero, è incentrata innanzitutto su offerta e organizzazione, cosa che vi abbiamo illustrato qualche mese fa, questo al fine di rendere un servizio migliore a tutti i cittadini che pagano il canone, proprio perché c'è anche questa coincidenza per cui il canone non solo ha accompagnato la vita dell'azienda, ma da quest'anno passa a essere in bolletta in questo periodo. Proprio per sviluppare in tempi brevi questo processo, abbiamo ritenuto fosse necessario acquisire all'interno dell'azienda chi avesse in sé tutte le competenze necessarie per far fronte a quest'importante fase di cambiamento, e che fosse quindi in grado di affrontare con adeguata tempestività e in modo organico e unitario le rilevanti sfide imposte in questo decisivo momento della vita dell'azienda, quella che abbiamo descritto come transizione verso la *media company*. Da una parte, c'era e c'è la volontà di dare un segnale di cambiamento rispetto ai contenuti. Al di là della simpatica battuta dell'onorevole Gasparri sulle gemelle Kessler e alla risposta che diede Andrea Fabiano qui, riguardo a quello che vedrete in autunno, non solo dal punto di vista quantitativo — come sapete, il 30 per cento dei palinsesti si rinnova, con punte del 40 per cento per canali come quello di RaiTre — una prima volontà era quella di dare un forte segnale di innovazione. È chiaro che quando si innova nei contenuti alcune cose rimarranno, altre verranno superate dagli eventi, nel senso che non faranno quello che speriamo, ma sicuramente rischiare dal punto di vista dei contenuti, e spero e credo che i direttori che sono venuti qui abbiano cercato di rappresentare questo cambiamento, è stata ed è la decisione giusta. Dall'altra parte, abbiamo avviato un profondo piano di riorganizzazione della struttura aziendale, che, proseguendo l'azione già avviata dalla precedente direzione generale, ha innovato in modo sostanziale la struttura aziendale, con interventi che hanno interessato in misura diversa un

gran numero di persone. Precisamente, il 15,6 per cento delle persone che lavorano in Rai, ovvero più di 1.700 persone, sono state interessate da questi cambiamenti. Si è trattato di riorganizzazione di strutture esistenti, di abolizione di direzioni, di confluenze di direzioni in altri contesti organizzativi, di creazione di nuove direzioni, per esempio la direzione *digital*, o di affidamenti di nuovi incarichi. Questo va nella falsariga delle domande anche del senatore Minzolini su che cosa stiamo diventando e su che cosa vogliamo diventare.

Una delle cose che secondo me è palese che vada superata è l'organizzazione che abbiamo ereditato, perché è molto articolata, troppo. Una *media company* può avere solo una strategia e una direzione. Quella che abbiamo ereditato è un'azienda che ha tantissime direzioni, non solo come luoghi, ma come luoghi dove va. Questa è una delle sfide più rilevanti. È per questo che, anche se magari non è così evidente da fuori, il fatto che 1.700 persone siano state interessate da interventi organizzativi dà l'idea di quanto stiamo mutando in questo senso. In questo piano, che appunto è ancora nelle sue fasi iniziali, abbiamo cercato di lavorare per individuare la migliore collocazione possibile per le risorse interne. Circa 680 persone sono state interessate da nuove assegnazioni, definitive o temporanee e/o trasferimenti. Tra i profili più alti di responsabilità, 95 persone, 44 dirigenti, tra cui 13 direttori, e 51 giornalisti, tra cui 7 direttori, hanno cambiato ruolo. Come detto, è un processo ancora in corso e da completare. Laddove non è stato possibile trovare un'adeguata collocazione interna, abbiamo risolto il rapporto di lavoro. È un mio fermo impegno il fatto di non avere posizioni, come si dice in gergo, « appese ». Credo che sia importante, dopo aver fatto tutte le analisi per capire dove queste persone possono dare il loro contributo. Ne abbiamo già risolti in questo senso 25, come dicevo ieri, e stiamo lavorando su altri 10 casi. Laddove non è stato possibile individuare internamente le risorse con le competenze in grado di assicurare la discontinuità necessaria per la realizzazione del piano industriale, abbiamo individuato

professionalità esterne. Un caso è quello della direzione digitale, in cui l'azienda aveva accumulato e abbiamo accumulato un reale ritardo. Ed è per questo che ci siamo mossi, appunto, verso il mercato esterno. Ci siamo mossi, quindi, nella duplice direzione di rendere flessibile l'area dell'offerta affinché chi verrà dopo di me, tra un paio d'anni, possa a sua volta intervenire rapidamente — poi vado a rispondere al senatore Fornaro alla specifica domanda — per adeguarla ai cambiamenti del mercato nel frattempo intervenuti; di rendere più strutturata la parte che chiamiamo *corporate*, la parte di struttura, che richiede invece lo sviluppo delle strategie su un arco temporale di medio-lungo periodo. Alcune risorse, prevalentemente in area editoriale, sono state inserite con contratti a tempo determinato, mentre gli altri dirigenti inseriti sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato, anche se come dirigenti di prima nomina. Come sapete, in questo caso le leggi approvate dal Parlamento offrono garanzie molto inferiori rispetto al passato: oggi il costo per cambiare i dirigenti a tempo indeterminato è molto inferiore rispetto al passato.

Voglio però approfondire il punto, perché secondo me è un punto molto importante, questo, che riguarda anche alcune domande sul *job posting*. Ho insistito molto ieri sulla creazione di valore e questo vorrei farlo capire anche con esempi concreti, perché quello è lo spartiacque rispetto a tempi determinati o indeterminati. Nel momento in cui in una struttura come la nostra succede che a gennaio, a febbraio, all'inizio dell'anno, una persona molto valida come il nostro CFO, il dottor Rossotto, trova un altro lavoro vicino a casa, al nord, e dà le dimissioni, a quel punto che cosa deve fare l'azienda? In quei casi, per un ruolo di quel tipo, dal punto di vista gestionale, vi assicuro che la soluzione più adeguata non è un *job posting* per un CFO, ma un'analisi interna e si capisce se ci sono le professionalità. Tra l'altro, il ruolo è molto delicato, perché l'emissione del *bond*, la presidenza di RaiWay, richiedono un profilo molto elevato dal punto di vista anche di profilo esterno e di competenze

specifiche su alcune aree, tipo quelle finanziarie, al di là dell'attività normale di amministrazione e controllo. A quel punto facciamo un'analisi interna, velocemente capiamo che non c'è la possibilità di avere una sostituzione, e quindi ci affidiamo a una ricerca esterna. In altri casi – lo citava, credo, il senatore Gasparri – come sui ragazzi, pensiamo di poter trovare, almeno questa è la speranza, una persona interna, e quindi non abbiamo attivato neanche una ricerca esterna. Abbiamo fatto un *job posting*, sono arrivate moltissime risposte e abbiamo isolato nove nomi, quella che chiamiamo la *long list*. Il direttore del personale insieme ad alcune altre funzioni più specifiche di contenuto stanno riducendo questa lista a tre nomi, che poi mi verrà sottoposta e io sceglierò tra i tre nomi che mi vengono sottoposti. Perché insisto sulla questione del tempo determinato e indeterminato? Cercare un CFO, in quel caso a tempo determinato, sarebbe un errore. Il valore che voglio lasciare all'azienda è di professionalità forti, che poi possano rimanere per un periodo consistente in azienda, anche perché c'è sempre una curva di esperienza. Diversa, secondo me, è la parte editoriale, e difatti i tempi determinati sono tutti concentrati lì, e le figure editoriali sono state prese tutte a tempo determinato. Poi dirò anche qual è la controdeduzione in questo senso. Nel momento in cui una nuova gestione vuole lasciare un segno sulla parte contenutistica, visto che siamo un'azienda culturale, può avere più flessibilità nel farlo. Teniamo conto che comunque anche questo ha possibili controindicazioni. Nel caso in cui il valore venga creato, poi può succedere che queste persone se ne vadano. Secondo me, però, non è un problema grande, perché se nel momento in cui ci dovesse essere sintonia tra persone e azienda, gli accordi si possono rinnovare.

La dinamica della norma relativa ai tempi determinati credo sia importante, ma ricordate che la logica dello *spoils system* in un'azienda, perché parliamo di un'azienda pubblica, va applicata secondo me soltanto alle parti che possono essere immediatamente rimandabili a un cambio

di gestione. In questo senso, all'interno di queste regole che ci stiamo dando – arriverò anche all'autoregolamentazione degli stipendi – credo che questo sia importante, cioè identificare sempre di più le cose che si fanno in un modo e quelle che si fanno in un altro. Insisto sulla parte editoriale, facendovi un esempio che ho già citato. La necessità di far crescere una nuova generazione di capistruttura, che sono coloro che generano valore culturale, perché sono quelli che fanno i programmi, sarà un tema. Se in quel caso il 90 per cento delle risorse viene dall'interno, magari uno su dieci si trova anche fuori. A quel punto, non deve essere un ostacolo avere un tempo indeterminato in quella posizione, perché lì invece si vuole un rapporto di lungo periodo.

Cerco di darvi i riferimenti che penso possano essere utili. Non c'è dubbio, però, che la volontà ferma è di non generare casi come in passato, tanto che in tutti i cambiamenti che abbiamo fatto abbiamo risolto tutte le situazioni. Ne abbiamo ancora una aperta, lo sappiamo. Adesso stiamo cercando di risolverla, ma l'ottica è quella di provare a trovare soluzioni mentre si fanno i cambiamenti. È chiaro che non c'è un problema nel momento in cui uno rassegna le dimissioni, ma anche nel caso in cui si facciano cambi, come per le direzioni di rete, abbiamo cercato di trovare delle soluzioni. Poi è importante che la nostra azienda impari che uno può anche fare altre cose nel momento in cui ha le competenze per farlo. Ci è capitato che un direttore di rete, di quelli che appunto hanno lasciato spazio ad altri che ho scelto, aveva forti competenze organizzative ma anche di contenuto, ed è diventato il nuovo direttore del centro di produzione di Torino. Questo è un esempio di come una collocazione interna sia servita a coprire un ruolo in quel momento scoperto.

Ci sono state alcune domande rispetto al piano di intervento sugli stipendi. Abbiamo deciso lunedì in consiglio, e ci credo molto, di mettere in campo un duplice intervento. Il primo riguarda i dirigenti attualmente a disposizione per individuare una loro ricollocazione. Come detto, non è

che questo è cominciato adesso, tanto che ne abbiamo sistemati molti prima. Per alcuni non siamo riusciti, e quindi abbiamo risolto dei contratti, ma continueremo. Il secondo prevede l'individuazione di una serie di azioni sulle retribuzioni. Verrà sviluppato un piano finalizzato a individuare fasce retributive legate a diversi ruoli dirigenziali, evitando disparità tra ruolo, responsabilità e compensi. Questo risponde anche in parte alle domande. Tenete conto che ciascuno ha sempre una propria storia aziendale. Perché identifichiamo delle fasce? Lo dico io che ho scelto e stimo Andrea Fabiano: è chiaro che il percorso aziendale di una persona che ha 39 anni è diverso da quello di un direttore che ha un'anzianità aziendale di trent'anni. È normale che ci siano dei *range*. Quando, però, i *range* sono troppo elevati, come nel caso suo, è chiaro che vadano risolti cercando di equiparare le posizioni, tanto che ci stiamo lavorando. Questo sarà il risultato del lavoro che stiamo svolgendo. Quanto all'applicare le logiche dell'indennità di funzione che si perderà alla fine dell'incarico, credo che, per rendere più mobile e agile l'azienda, dovremo introdurre sempre di più una cosa che c'è poco, che è il fatto di avere l'indennità di funzione. Questo permette di non creare degli stipendi, che poi diventano difficilmente gestibili. Si hanno indennità che, nel momento in cui finisce il ruolo, permettono, una volta riassorbite, che non si percepiscono più, di essere anche utilizzate, altrimenti incorriamo nel problema di prima, cioè che abbiamo creato fasce e poi le persone non riescono a entrarci. Credo che sia una garanzia per l'azienda, ma anche per le persone, che così non si trovano in difficoltà per avere uno stipendio in alcuni casi eccessivamente elevato.

L'altra cosa a cui invece tengo molto, e probabilmente non è soltanto della nostra azienda, è prevedere un monitoraggio più attento dei risultati ottenuti dai *manager*, con un sistema di valutazione delle *performance* per tutti i dirigenti. Siamo in una fase di transizione. Tutti hanno forme collettive o personali di MBO, anche se sono diverse in termini di natura e di quantità. Credo, però, che un'azienda come la nostra

debba passare verso delle forme di remunerazione che prevedano la *performance* personale. Peraltro, nel momento in cui, tanto per essere espliciti, si va a cercare maggiore efficienza, è chiaro che si deve anche riuscire a incentivare le persone che devono trovare il modo per fare efficienza. Credo che questo sia importante da fare. Ovviamente, su questi ambiti sarà fondamentale il coinvolgimento anche di tutte le organizzazioni sindacali con l'obiettivo di lavorare insieme per individuare i meccanismi che frenano, in molti casi, il cambiamento e trovare soluzioni più efficaci per costruire un'azienda sempre più in grado di rendere un servizio ai cittadini, visto che il canone è adesso anche in bolletta.

Aggiungo un pezzo, cercando di collegarlo alle domande di oggi. Torno alla domanda del senatore Minzolini su cosa volere dall'azienda. Credo che quello che dobbiamo fare noi, che la gestiamo, sia cercare di trovare gli equilibri. Come dicevo ieri, le norme si rispettano, ma oltre a quello c'è un tema di sensibilità rispetto a determinate vicende. Ed è vero che abbiamo natura mista. Abbiamo natura mista, perché abbiamo raccolta di pubblicità e servizio pubblico. Questa natura mista comporta conseguenze di ordine positivo. Abbiamo ascolti molto elevati, quindi nel momento in cui facciamo informazione, che è il cuore vero della nostra attività, ci troviamo con la possibilità per la natura mista di avere già molte persone dentro i nostri canali. Farei attenzione a dire che dobbiamo avere una natura unica, almeno partendo da dove siamo. Se uno poi riavvolge il nastro, le risposte possono essere varie. Questa natura mista, però, porta temi di attenzione maggiore rispetto a cosa sia giusto fare o meno dal punto di vista, per esempio, di come si trattiene il valore in azienda, di quali azioni si devono fare. Inoltre, lei ha parlato di pubblica amministrazione: secondo me, la differenza è tra azienda pubblica e pubblica amministrazione, però è solo una differenza giuridica, non tanto perché siamo azienda pubblica, ma perché abbiamo appunto una parte che necessariamente, rispetto alle competenze, è esposta ai meccanismi del mercato. Ci-

tavo l'esempio del CFO. Se la nostra attività tipica è quella di contenuti, è chiaro che — lo diceva forse l'onorevole Brunetta ieri — siamo quelli che guidiamo, perché siamo molto grossi, siamo un riferimento. Su altre tante funzioni, però, peschiamo dal mercato generale. Per avere un buon CFO non c'è un mercato dei *media*. Non a caso, quello che lavorava con noi è andato in Lavazza e arrivava dalla FIAT. C'è la necessità di riflettere sul modo migliore per trattenere valore. È vero che nel tempo poi sono importanti le domande su quel debba essere la natura dell'azienda. Gestiamo e gestisco un'azienda che palesemente ha una natura mista, e quindi cerco, laddove abbiamo possibilità, di agire tra gli equilibri giusti. Un esempio è quello di tetto e stipendi. Adesso faremo un'autoregolamentazione degli stipendi. Capisco che non ci possa essere una pura azione di mercato. Allo stesso tempo, al momento devo capire in che modo trattenere coloro che servono per riuscire a far sì che l'azienda ottenga i suoi risultati. Si chiedeva dei tempi. Ovviamente, la questione è delicata e ci vorranno settimane, non possiamo occuparcene in una settimana, ma ci saranno tempi brevi. Tenete conto, infatti, che c'è poi tutto l'aspetto giuridico di implementazione. Dobbiamo negoziare con le persone i cambiamenti dei loro stipendi, però ci siamo dati tempi molto stretti, quindi nell'arco di alcune settimane andremo a presentare una proposta, visto che è un ambito strategico, anche al consiglio su come si possa introdurre in maniera efficace e non soltanto formale un piano di autoregolamentazione.

Provo ad andare su qualche domanda specifica, sperando di coprirle tutte.

Sulla trasparenza in sé — l'onorevole Brunetta aveva parlato della *total disclosure* — mi ha fatto piacere che abbia apprezzato che non abbiamo cercato certe strade, ma abbiamo deciso di andare dritti a pubblicare i dati. Tengo a sottolineare che non ci siamo fermati alla lettera, ma abbiamo già pubblicato oggi più dati di quelli che avremmo potuto pubblicare. Pensavamo fosse giusto, che rispondesse alla natura della questione. E andremo a pubblicarne di più ancora. Credo che, una volta

passata questa prima fase un po' turbolenta, sapere sia utile. Sapere è importante. Passata l'onda emotiva, soprattutto a mano a mano che più aziende lo faranno, diventa un parametro per misurare i comportamenti.

RENATO BRUNETTA. Le pubbliche amministrazioni l'hanno già fatto tutte...

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Infatti, le pubbliche amministrazioni lo hanno fatto e noi aziende pubbliche adesso ci stiamo attrezzando. Rispetto alla trasparenza degli stipendi, per esempio, siamo gli unici. Questo lo riconoscerà. Possiamo andare via via a fare di più? Assolutamente, sì. E lo vedrete nel tempo. Ho stimolato, come chi lavora con me sa, a pensare a che cosa mettere dentro il piano della trasparenza, indipendentemente dal fatto che sia anche un'area interessante. Cito un esempio: tutti i piani editoriali della *fiction* e, via via, i modi che usiamo per filtrare i progetti, perché non farli conoscere? È chiaro che dobbiamo strutturarci, fare in modo di essere in grado di aggiornare costantemente, ma la mia visione di servizio pubblico è il maggior numero possibile di informazioni, in modo da dare alle persone la possibilità di fare domande, e poi avere una possibilità di rispondere in maniera continua alle domande. Ripeto che è un modello che esiste già all'estero. Non sto inventando chissà che cosa. Riconoscerà che ieri l'ho sollevato anch'io come tema. Non è che io abbia una risposta definitiva, ma quello che lei diceva dei contratti di natura artistica, come sa, è espressamente escluso...

RENATO BRUNETTA. Non è escluso da nessuna parte.

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Non rispetto a...

PRESIDENTE. Brunetta, parli al microfono...

RENATO BRUNETTA. Non è escluso da nessuna parte.

PRESIDENTE. Andiamo avanti.

RENATO BRUNETTA. Non è escluso da nessuna parte. La legge prevede la pubblicazione...

PRESIDENTE. Brunetta, andiamo avanti.

RENATO BRUNETTA. Presidente, c'è anche un po' di dibattito. Lo dimostrate voi dei 5 Stelle dalla mattina alla sera in Aula alla Camera.

PRESIDENTE. Brunetta...

RENATO BRUNETTA. Non è che cambia ruolo in questo momento e impedisce il dibattito. Glielo dirò anch'io in Aula, allora, quando fa casino in Aula lei e tutti i suoi colleghi.

PRESIDENTE. Sì, però se lei interviene, poi intervengono tutti, e non abbiamo tempo per il direttore. Andiamo avanti.

RENATO BRUNETTA. La norma prevede anche i compensi di natura artistica, tutti. È stata solo un'interpretazione della Rai che ha escluso, ma la norma è chiarissima.

PRESIDENTE. Grazie, Brunetta.

RENATO BRUNETTA. Mi chiami magari onorevole Brunetta, che forse è meglio, signor presidente.

PRESIDENTE. Deputato Brunetta, grazie.

RENATO BRUNETTA. No, onorevole...

PRESIDENTE. Posso decidere se chiamarla deputato?

RENATO BRUNETTA. No.

PRESIDENTE. Direttore, andiamo avanti.

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Citavo quell'esempio, perché ci si possono inserire temi su cui credo sia importante e positivo ci sia dibattito. Ripeto che non è che credo che abbiamo già tutte le risposte. Quello che intendevo dire è che vivo la trasparenza come una cosa viva, non statica. A mano a mano che passerà il tempo, altre cose potranno essere incluse. Citavo quella perché è una cosa delicata, non perché credo che sia sbagliata. Citavo, come sa, l'altro giorno le ragioni per cui penso che sia delicata. Ho una cosa importante da dire sulla stabilizzazione, o meglio sono stati citati un po' di volte giustamente coloro che sono precari. Ovviamente, questo è un tema importante. A mano a mano che andiamo avanti — sul piano trasparenza avete anche tutti i modi in cui prendiamo persone — è un tema che non dovrebbe riproporsi in futuro, nel senso che sempre più andremo verso selezioni mirate, per cui saremo in grado di decidere chi abbiamo. È vero, però, che ci portiamo dal passato, come sapete, un grande numero di contratti che vanno regolarizzati. Quello che tengo a sottolineare e che ho citato anche ieri è perché abbiamo lanciato il progetto RaiAcademy, investendo 15 milioni di euro in tre anni, che per noi sono un ammontare molto significativo.

Da un lato, vogliamo formare i nostri dipendenti al fine di riuscire a coprire tutte le funzioni possibili, anche in relazione al cambiamento del mondo dei *media*; dall'altro, vorremmo riuscire a continuare ad attrarre creatività e talento nel nostro Paese, attraverso meccanismi chiari, trasparenti ed efficaci. Questo dà anche un'idea della differente scala della nostra azienda dal punto di vista di attenzione all'assunzione. Tenete conto che tra il 2008 e il 2016 abbiamo assunto e stabilizzato 2.729 persone, di cui 601 giornalisti, e in questo periodo stiamo anticipando l'assunzione di chi rientra nei bacini, con un risparmio stimato di milioni di euro proprio quest'anno. Il nostro impegno è di stabilizzare oltre mille persone entro i prossimi cinque anni. Questo è per dire che l'attenzione è estrema. Come dicevo ieri, a

maggior ragione per un'azienda pubblica che vuole introdurre in maniera forte il bilancio sociale, il bilancio di sostenibilità, è chiaro che avere queste situazioni è delicato, tanto che stiamo ragionando su come poter risolvere in tempi veloci questo tema. È stato citato un paio di volte il piano dell'informazione, un piano fondamentale per noi. Carlo Verdelli ha presentato al consiglio, due consigli fa, il piano editoriale, che è stato ben recepito. Sulla base di ciò, gli è stato dato mandato di costruire un piano più dettagliato di azione sull'informazione. Non appena verrà presentato in consiglio di amministrazione, credo che sia importante che possa essere presentato anche a voi. Diventa il piano di azione rispetto al piano editoriale che è stato presentato.

Senatore Margiotta, relativamente ai costi legati alla pubblicazione dei dati, noi mettiamo il costo complessivo. Proprio per ragioni di trasparenza, come avranno probabilmente visto alcuni di voi, mettiamo sia il dato del percepito dell'anno precedente sia il RAL del 2016, perché non vogliamo che ci sia nessuna ambiguità rispetto a tutte le cifre che uno possa avere percepito per altra natura, straordinari, il valore che può avere l'auto, la casa, se alcuni ce l'hanno. Su questo ci tengo a dire che le *policy* che sono state applicate, che qualcuno ha chiesto nello specifico per i nuovi assunti, sono state esattamente quelle che c'erano in azienda. Lì abbiamo applicato esattamente gli stessi criteri. Ci tengo però a dire che su quel dato, proprio per non incorrere in nessuna ambiguità, abbiamo scelto la massima cifra possibile, la trasparenza più elevata di tutte, tanto che non nego che alcuni dipendenti ci hanno anche detto che abbiamo pubblicato un dato maggiore. La verità è che abbiamo messo dentro tutti i *benefit*, e quindi quando uno va sul percepito, è vero che sembra più grande di quanto uno riconosce di avere come stipendio. Siccome, però la norma diceva « a qualunque titolo percepiti », abbiamo scelto quella tra le cifre che si trovano nel CUD più ampia. A proposito della circolare richiamata dal senatore Gasparri, la verità è che non è stata la volontà di un

atto d'imperio specifico. Quella circolare ha soltanto replicato la circolare che c'era, ed è uscita difatti come atto routinario. Credo che ci debba essere una dialettica interna su quale sia l'equilibrio tra le cose. Noi ci siamo presi, due mesi fa, la *policy* della CNN. È vero che credo che nel nostro Paese siano difficilmente applicabili le *policy* di stampo anglosassone, perché non sono rigide, di più. Uno non può neanche pensare di dire una cosa. Allo stesso tempo, credo che sia importante, e lei lo citava, che l'azienda possa essere sempre messa nelle condizioni di non avere nessun disagio dalle comunicazioni delle persone. Lì va trovato l'equilibrio tra il fatto di avere una sfera in cui uno possa esprimersi e quello per cui prende lo stipendio da un'azienda, e a quell'azienda deve rispondere.

RENATO BRUNETTA. Lo avete detto a Mazzetti ?

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Per essere sinceri, come avete visto, ha smesso di scrivere nel caso specifico.

PRESIDENTE. Direttore, andiamo avanti con la replica.

ANTONIO CAMPO DALL'ORTO, *direttore generale della Rai*. Chiedo scusa io. Una cosa importante riguarda anche il nostro ruolo, il ruolo dell'informazione, e cioè se abbiamo coscienza del momento storico che viviamo. Credo che lo stiate vivendo tutti i giorni. Mi sento di dirlo serenamente. Il lavoro che è stato fatto dal punto di vista di attenzione di informazione in questi mesi credo che sia stato molto importante. Mi sento di dirlo molto serenamente.

Anche relativamente alle cose che venivano notate sul lavoro svolto, per esempio, rispetto all'integrazione tra canali e Rai-News 24, che adesso usiamo laddove possibile e necessario, all'interno delle reti. È uno dei primi esempi di quello che vedrete sempre di più.

A volte, è stato chiesto perché abbiamo creato la direzione editoriale: anche per

quello. Avere un luogo di pensiero coordinato, di coordinamento di azioni, fa bene all'azienda, perché la rende più efficiente, perché rende possibile dare un servizio migliore. È chiaro poi dobbiamo migliorarci sempre, ci mancherebbe altro. Vedrete le azioni nelle prossime settimane, ma non c'è dubbio che oggi c'è un'estrema attenzione a questo.

Aggiungo una considerazione più di linguaggio. Avete visto anche come cambi velocemente il modo di raccontare gli eventi. Ed è lì che dobbiamo agire. Il mondo digitale sta trasformando non soltanto il modo in cui consumiamo gli eventi. A me ha fatto impressione, credo a tutti voi, come una chiamata *Face Time* di Erdoğan entrasse dentro il racconto. Se applicate questo alla quotidianità del racconto dell'informazione, credo che cambierà anche come noi faremo le cose. Sono molto contento, in questo caso, delle azioni fatte come azienda di informazione in queste settimane e mesi molto difficili, anche perché, come capite, va a merito di tante persone che hanno lavorato molto, con grandissimo impegno.

Quanto alla questione, citata da più di qualcuno di voi, di Francesco Merlo, la sua presenza deriva proprio da questa nuova figura del direttore editoriale dell'informazione. Carlo Verdelli, che ha presentato il piano editoriale e sta costruendo i piani di azione per l'informazione, ha ritenuto, grazie alla fama e alla storia di Francesco Merlo, di portarlo come persona che lo accompagnasse in questo percorso. È chiaro che, come nel caso degli stipendi, di altre attenzioni, essendo soggetto pubblico, prendiamo tutto quello che ci arriva da voi, dal consiglio di amministrazione, e ci riflettiamo. Credo che ve ne abbiamo dato atto nel corso dei mesi. Tutto quello che ci viene portato come riflessione da parte vostra non rimane lettera morta. È importante che lo sappiate. Fa parte delle nostre considerazioni e diventa quotidianità per noi.

Dello *spoils system* ho parlato. L'ultimissima considerazione è sulla natura dei contratti, anche se ho citato prima quelli a tempo determinato e indeterminato e il

peso aziendale dal punto di vista del costo effettivo molto diverso. Credo che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, laddove possibile – spero di essermi spiegato oggi sul tema – consenta l'accesso a competenze senza impegnare risorse di lungo periodo. Laddove possibile, credo che questo sia auspicabile. L'abbiamo fatto e lo faremo in futuro.

MONICA MAGGIONI, *presidente della Rai*. Siccome il direttore è sceso molto nel dettaglio delle risposte, eviterò di cominciare daccapo anch'io. In ogni caso, anche nel ruolo particolare, mi sento di dire che il consiglio, e lo avete capito anche dal documento che è uscito all'unanimità l'altro giorno, intende essere, oltre che suggeritore reale di queste nuove *policy* che andiamo a tracciare, parte attiva di questo processo, che vuol dire verifica che non rimanga la buona intenzione della risposta al momento di massima – permettetemi – polemica sulla questione. Secondo me, questo è il primo vero risultato che viene fuori, anche da questi giorni – ce lo possiamo dire tranquillamente – molto complicati. Il fatto che la Rai decida che si va attraverso una strada precisa, identificabile e riconoscibile da fuori, per cui avere una retribuzione o un'altra non è frutto della tua capacità negoziale o dei legami che puoi raccontare o, peggio ancora, di quelli che non puoi raccontare, secondo me è un pezzo fondamentale del percorso di quest'azienda e di quello che andrà a essere.

Ho sentito anche in quest'Aula più volte rievocare il discorso di privatizzazione – siamo ibridi, non siamo ibridi – ed è assolutamente evidente prima di tutto a tutti voi che sono perimetri sui quali ci possiamo semplicemente esercitare in un confronto, ma nulla di più. Oggi, dobbiamo governare quello che c'è, e secondo me farlo vuol dire su questo punto specifico iniziare ad applicare politiche molto diverse e molto visibili da fuori. Per quello che mi riguarda e ci riguarda, la riflessione va veramente a tutto campo, e quindi non esclude anche il discorso delle retribuzioni personali e via discorrendo. Questo deve essere molto chiaro. Non ci sono tabù. L'unica cosa che ho ribadito alla noia è

quella che vorrei che qualsiasi tipo di percorso tenesse al centro il fatto che Rai riesce a fare qualità e a esprimere qualità rispetto al perimetro di oggi, evidentemente. Quando sarà diverso, ci saremo e ragioneremo su una cosa diversa, ma oggi Rai deve riuscire a darsi un modo di funzionare, che però tiene un equilibrio tra la qualità che deve garantire e quello che deve essere in termini di trasparenza. Per me, questo passaggio è stato davvero importante in questa chiave.

Adesso abbiamo un sacco di cose da fare. Il piano dell'informazione è fondamentale. Lasciatemi dire, perché ci tengo moltissimo e so che ci tiene molto il direttore generale, che voi ci avete sempre sollecitato sulla questione del digitale: siamo a un passo, l'estate olimpica sarà un punto di prova, mettetevi anche voi a fare le famose prove su RaiPlay, perché lì si è fatto un passo avanti significativo. È vero, non mi prenda in giro. È un passo avanti significativo...

PRESIDENTE. Fornaro, il microfono se deve intervenire...

MONICA MAGGIONI, *presidente della Rai*. Sennò diventa veramente complicato. Almeno *Internet*, quello sì, dai, Fornaro, altrimenti diventa davvero complicato. Da lì poi passano anche i cambiamenti significativi, tutti? No, alcuni significativi, sì.

DALILA NESCI. Sulle nomine non c'è stato un accenno.

PRESIDENTE. Non abbiamo stabilito un altro giro di domande e di chiarimenti. Queste sono le risposte del direttore generale e del presidente del consiglio di amministrazione della Rai.

RENATO BRUNETTA. Dico solo che avevo chiesto due cose: intende applicare il

tetto dei 240.000 euro? Non ho capito la risposta. Intende pubblicare, fare *total disclosure*... e non ho capito la risposta. Io chiedo chiarezza.

PRESIDENTE. Brunetta, io da qua non posso levarle la parola. Dobbiamo trovare un sistema per farlo.

VINICIO GIUSEPPE GUIDO PELUFFO. Presidente Brunetta, scusi, sull'ordine dei lavori, semplicemente dico che vicino a me, ma non solo, ci sono altri colleghi che hanno posto questioni o ritengono, anche legittimamente, di porre altre questioni. Se qui si procede in modo che ognuno che accende il microfono pone questioni, allora tutti ci iscriviamo a parlare, si riaprono le iscrizioni e andiamo avanti a oltranza. Non è possibile che ci siano alcuni colleghi che possono fare ulteriori domande e altri no. Siccome così non avevamo stabilito, a nostro giudizio si finisce qui. Se invece i gruppi ritengono e c'è una disponibilità, allora andiamo avanti ad oltranza con l'audizione.

MAURIZIO GASPARRI. Siccome in altre occasioni è stato consentito di fare brevi repliche, quindi ci sono anche precedenti, ne approfitto per dire che su Merlo non ho capito la risposta che lei ha dato...se me la spiegano meglio...

PRESIDENTE. Ringrazio la presidente e il direttore generale della Rai e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.55.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. RENZO DICKMANN

Licenziato per la stampa
il 23 settembre 2016

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA



17STC0018640