

Anche il sistema di *business security* richiede continui aggiornamenti per tener conto delle implicazioni derivanti dall'evoluzione tecnologica, particolarmente rapida in campo informatico e multimediale.

Dal punto di vista strettamente operativo, la funzione *Auditing* ha il compito di analizzare sistematicamente - in base ad un piano annuale di audit concordato con la Direzione Generale o su specifiche richieste della Direzione Generale - i processi finanziari, gestionali e operativi nell'ambito delle strutture aziendali e delle Società del Gruppo, al fine di valutarne la corretta applicazione, l'efficacia e l'efficienza; di verificare il sistema di controllo aziendale, identificando le aree di rischio e proporre interventi correttivi; di assicurare il continuo aggiornamento di metodologie e sistemi per lo svolgimento dell'attività di auditing; di curare i rapporti con le società di revisione, con gli organi sociali e con gli organismi costituiti in relazione alla *governance* aziendale.

In merito al contingente di personale assegnato alla Direzione in parola, il Collegio dei sindaci, nella riunione del 30 gennaio 2008, ne ha rilevata l'insufficienza numerica in relazione alla consistenza del carico di lavoro.

Il Collegio sindacale ha inoltre rilevato che la Direzione Internal Auditing è chiamata di frequente a svolgere impegnativi "*lavori a richiesta*" da parte della Direzione Generale, non compresi nel programma di audit, con riflessi negativi sulla tempestività della realizzazione del programma stesso.

Al riguardo, il Collegio sindacale fa presente che il ruolo dell'Internal Auditing è quello di vigilare, in via prioritaria, secondo prestabiliti programmi di intervento, sull'operatività e sull'adeguatezza delle procedure (o delle prassi) e dei sistemi di controllo interno, nonché quello di svolgere, soltanto in via residuale e dietro richiesta del Vertice aziendale, verifiche su situazioni o fatti di dubbia regolarità, allo scopo principalmente di rilevare responsabilità interne e aree di potenziale rischio.

La Corte non può che condividere le segnalazioni formulate in merito all'argomento in parola dal Collegio sindacale, in considerazione dell'importanza che riveste, sotto l'aspetto gestionale, il regolare funzionamento dell'Internal Auditing.

6.4 Controllo di gestione

L'impostazione della logica del controllo di gestione deve aver riguardo alla realtà organizzativa e funzionale della società RAI, nella quale l'attività delle aree editoriali (televisione, radiofonia, altre offerte, ecc.) assorbe circa il 90% delle risorse complessivamente impegnate dall'Azienda.

Per le aree editoriali il controllo di gestione fa riferimento al palinsesto, nel quale il flusso finanziario, previsto dalla pianificazione economica, riflette le caratteristiche del prodotto da realizzare e trasmettere, il cui processo si articola per "macrogeneri, generi, stagioni pubblicitarie, fasce orarie".

Il controllo di gestione ha come presupposto la pianificazione delle attività, nella quale sono individuati sia gli obiettivi da perseguire che l'entità del budget finanziario ritenuto sufficiente alla loro realizzazione.

Per la società RAI il processo di formazione del budget si inserisce nel piano triennale ed è esemplificato nei tempi, nei soggetti coinvolti e nella attività da essi svolte.

Il budget annuale costituisce lo strumento operativo sia per l'allocazione delle risorse che per l'assegnazione degli obiettivi da perseguire da parte delle singole strutture.

Dopo la quantificazione delle risorse, la competente Direzione procede all'assegnazione delle quote trimestrali del budget.

Con cadenza trimestrale, vengono effettuati i consuntivi di periodo per verificare la coerenza tra lo stato della gestione e gli obiettivi di budget assegnati.

Come già accennato, a livello di Gruppo il processo di formazione del budget coinvolge anche le società del Gruppo stesso. Durante l'esercizio si registra una continua interazione con le società partecipate, alle quali possono essere richieste analisi di dettaglio della loro gestione

Il flusso informativo è impostato su *software* specifici che consentono di armonizzare la gestione finanziaria e di acquisire i dati per la compilazione del bilancio consolidato. Il controllo sulla gestione delle società del Gruppo viene esercitato sull'intero processo di formazione del budget e, più in generale, sul complessivo ciclo di pianificazione, che segue le stesse linee guida previste per le strutture della RAI.

A tal fine, le società partecipate inviano trimestralmente alla "Direzione" Pianificazione e Controllo della RAI S.p.A. le informazioni di carattere economico, finanziario, patrimoniale, nonché i dettagli della consistenza del personale con appositi schemi *standard* concordati con la Direzione stessa. Con la medesima periodicità vengono svolte le relative verifiche che contemplano l'analisi ed il controllo - sotto il profilo gestionale - sia delle previsioni che dei consuntivi (di periodo). L'utilizzo di appositi *software* facilita la gestione operativa del controllo, rendendo efficiente ed efficace il processo di consolidamento gestionale dei dati per l'intero Gruppo.

6.5 Sistema contabile

Come è noto, per attuare un efficace controllo di gestione, occorre disporre di un valido sistema di rilevazione contabile.

L'assetto organizzativo della Rai S.p.A. consente l'individuazione delle posizioni economico-finanziarie delle singole Direzioni, da cui discendono le regole per la rilevazione contabile dei fatti di gestione, espressi in termini di costi e ricavi esterni di esercizio, riguardanti sia l'attività di programmazione che le funzioni tecniche e di supporto. Le registrazioni si riferiscono ai costi esterni per investimenti, aventi ad oggetto beni immateriali e materiali, nonché al costo del personale assegnato alle singole Direzioni.

Il sistema contabile, oltre ad assicurare la corrente rilevazione dei fatti amministrativi ai fini della redazione del bilancio e delle situazioni infrannuali, prevede la rilevazione dei costi/ricavi diretti o investimenti di ciascuna entità organizzativa (direzione) attraverso un articolato "albero" di centri di profitto e centri di costo.

Il sistema contabile generale si integra con ulteriori strumenti di rilevazione contabile che permettono analisi dettagliate per tipologia di attività per tutte le Aree aziendali.

Inoltre, il sistema contabile Rai applica, per alcune determinate tipologie di prestazioni (immobiliare, informatica, produzione televisiva), particolari prezzi per *trasferimenti* interni. Essi vengono infatti addebitati/accreditati alle singole Direzioni o strutture. Tale sistema è finalizzato anche alla raccolta dei dati necessari per la compilazione della contabilità separata del Servizio pubblico radiotelevisivo di cui si tratterà più avanti.

7. Consulenze

La norma contenuta nel comma 593 dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), ha posto limiti alla retribuzione dei *"dirigenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*, nonché ai compensi *"dei consulenti, dei membri di commissioni e di collegi e dei titolari di qualsivoglia incarico"*.

Per quanto riguarda la RAI, giova far presente che con la Direttiva governativa n. 3 del 22 febbraio 2007, del Dipartimento della funzione pubblica sono stati esclusi dal vincolo posto dalla citata disposizione di legge gli incarichi conferiti per reclutare risorse professionali per lo svolgimento di attività aziendali.

L'articolo 3, comma 43, della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008), ha abrogato la disposizione contenuta nel comma 593 della legge n. 296/2006. Il successivo comma 44 ha disciplinato *ex novo* la materia degli incarichi di consulenza, prevedendo, tra l'altro, che tali incarichi non possano comportare un compenso, nell'arco dell'anno, superiore al trattamento economico del primo presidente della Corte di cassazione. Ai sensi della stessa disposizione, il limite non si applica alle attività di natura professionale ed ai contratti d'opera, aventi ad oggetto una prestazione artistica o professionale che consenta di competere sul mercato in condizioni di effettiva concorrenza.

Il Dipartimento della funzione pubblica, con la circolare n. 1 del 24 gennaio 2008 ha diramato istruzioni sulle modalità di applicazione della norma contenuta nel comma 44 dell'articolo 3 della legge n. 244/2007. Successivamente è intervenuta la legge 28 febbraio 2008, n. 31, che ha convertito in legge il decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248. Per quanto riguarda gli incarichi di consulenza, l'articolo 24, comma 4-bis, del citato decreto-legge ha demandato ad un provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri l'individuazione delle *"tipologie di contratti d'opera artistica o professionale escluse"* dall'applicazione della norma stessa.

Sulla stessa materia è intervenuta la disposizione contenuta nell'articolo 4 - quater della legge n.128 dell'8 agosto 2008, che ha, tra l'altro, disposto il differimento dell'applicazione dei commi da 44 a 52 della legge n. 244/2007 alla data di *"entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica da emanare entro il 31 ottobre 2008, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400"*.

Sulle modalità di applicazione della recente disciplina in materia di incarichi di consulenza presso la RAI si rinvia al prossimo referto.

Durante l'esercizio 2007, relativamente al settore amministrativo, la RAI ha fatto presente di aver conferito gli incarichi di studio e di consulenza indicati nel seguente prospetto:

Oggetto dell'incarico	Compenso
Sull'applicazione della maggiorazione di cui all'art.27 L.889/81	2.560,00
Studio relativo alle linee guida per la riforma della RAI diramate dal Ministero vigilante	28.800,00
Sulla legittimità di alcuni compiti svolti dalla RAI in ambito regionale	62.208,00
Sulla tutela delle minoranze linguistiche nel settore radiotelevisivo	27.648,00
In materia di diritto comunitario	22.112,46
Sul diritto comunitario e nazionale in materia di antitrust e dei media	47.300,00
Parere sul funzionamento del C.D.A. e poteri del Direttore generale	76.800,00
Costo totale	267.428,46

8. Applicazione del "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

Il decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 158 recava le norme di "Attuazione delle Direttive 90/531/CEE e 93/38/CEE relative alle procedure di appalti nei settori esclusi".

Il settore delle telecomunicazioni era incluso, come risulta dall'articolo 7, tra i settori *speciali* nei quali doveva trovare applicazione la disciplina dell'evidenza pubblica, con esclusione degli appalti (art. 8, comma 1, lett. c) che venivano "*assegnati per acquisti destinati esclusivamente a permettere ai soggetti aggiudicatari di assicurare uno o più servizi di telecomunicazione, qualora altri soggetti siano liberi di offrire gli stessi servizi nella stessa zona geografica a condizioni sostanzialmente identiche*".

La norma contenuta nell'articolo 2, comma 1, del citato decreto legislativo includeva tra i destinatari anche le "*imprese pubbliche*" operanti nel settore delle telecomunicazioni (art. 6).

In vigenza di tale disciplina, il Consiglio di Stato, Sez. VI, con la decisione n. 1770 del 18 aprile 2005, ha affermato che la RAI, al di fuori dell'ipotesi prevista dall'articolo 8, era tenuta al rispetto delle procedure concorsuali per gli appalti di importo superiore alla soglia comunitaria.

Il Consiglio di Stato ha ritenuto che la RAI, in quanto *impresa pubblica*, era tenuta ad applicare le restanti norme del citato decreto, riguardanti le procedure ad evidenza pubblica per gli appalti dei servizi indicati nell'allegato XVI-B (tra cui i servizi di sicurezza), il cui importo risultasse superiore alla soglia comunitaria.

In sostanza con la citata sentenza è stato accertato che la società RAI-Radiotelevisione italiana ha violato *il principio della libera concorrenza* per non aver bandito la gara per l'affidamento del servizio di attività di vigilanza e di sicurezza e, più in particolare, per non aver osservato le modalità di indizione della gara prescritte dall'art. 11 del citato decreto.

La materia è stata nuovamente disciplinata, in attuazione delle Direttive comunitarie n. 2004/17/CE e 2004/18/CE, con il decreto legislativo n. 163 del 12 aprile 2006, recante il "*Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture*", successivamente modificato con i decreti legislativi n. 113 del 31 luglio 2007 e n. 152 dell'11 settembre 2008.

Tra i settori speciali non è più compreso quello delle telecomunicazioni. Da tale esclusione la RAI, come emerge dalle argomentazioni contenute in una recente nota

informale, fa discendere la non applicabilità nei suoi confronti della disciplina contenuta nel nuovo testo normativo.

La Rai ritiene di non essere destinataria della disciplina in parola, sia perchè non opera nei settori c.d. *speciali* (gas, energia termica, elettricità, acqua, trasporti, servizi postali e sfruttamento dell'area geografica), per i quali vige l'obbligo di rispettare tale disciplina anche per le *imprese pubbliche*, sia perchè non appartiene alla categoria degli *organismi di diritto pubblico*, per i quali l'obbligo vige anche quando operano nei restanti settori c.d. *ordinari*.

Sulla questione è intervenuta di recente la Suprema Corte di Cassazione - SSUU - con la sentenza n. 10443 del 23 aprile 2008, emessa in seguito al ricorso della RAI avverso la citata sentenza del Consiglio di Stato.

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza del Consiglio di Stato ad eccezione di quella parte relativa alla *"caducazione degli effetti dei contratti stipulati all'esito delle gare illegittimamente svolte"*

A riguardo, il Supremo Consesso ha statuito, avendo anche riguardo alla *"successiva evoluzione normativa della materia"*, che la società RAI- Radiotelevisione italiana, in quanto organismo di diritto pubblico, *"deve osservare le norme comunitarie di evidenza pubblica nella scelta dei propri contraenti per gli appalti dei servizi, ad eccezione di quelli "esclusi" del settore radiotelevisivo"*. In altre parole, la RAI *"non è tenuta ad osservare la normativa Cee per i contratti del settore in cui opera e deve rispettarla per gli appalti di servizi diversi"*.

In linea di principio, la Corte di Cassazione ha affermato che, *"qualora sia superata la soglia comunitaria, solo mediante l'indizione della prescritta gara, l'impresa pubblica può aggiudicare i servizi indicati nell'allegato 16-B, tra cui quello di vigilanza, anche quando la sua unica e prevalente attività sia quella inerente alle telecomunicazioni"*.

Sembra pertanto evidente che la RAI, quando deve scegliere i contraenti per l'acquisizione di beni e servizi *diversi* da quelli rientranti nei settori delle telecomunicazioni, della radiodiffusione e della televisione debba osservare sia le norme comunitarie che quelle nazionali in materia.

Giova far presente che l'articolo 27 del citato decreto legislativo n. 163/2006 dispone che la stipulazione dei contratti pubblici esclusi dalla relativa disciplina deve avvenire *"nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità. L'affidamento deve essere preceduto da invito ad almeno cinque concorrenti, se compatibile con l'oggetto del contratto"*.

Il Consiglio di amministrazione della RAI, come emerge da una recente nota informale e dal verbale n. 74, in data 4 ottobre 2006, del Collegio sindacale, in materia contrattuale ha approvato nella riunione del 29 marzo dello stesso anno le *"Disposizioni Interne per l'approvvigionamento di beni, servizi e lavori"*.

Secondo quanto affermato dall'Azienda e confermato dal Collegio sindacale, le citate "Disposizioni" si conformano alle norme ed ai principi generali del Trattato comunitario ed alla disciplina in materia di appalti pubblici, garantendo il rispetto dei *generali principi di efficienza, economicità, imparzialità e trasparenza*.

Tali disposizioni vanno ora riesaminate sia alla luce della menzionata sentenza della Corte di Cassazione sia per adeguarle ai principi richiamati nell'articolo 27 del citato decreto legislativo, riguardanti le procedure dei settori esclusi.

Ad avviso di questa Corte, la recente pronuncia del Supremo Consesso, in mancanza di un'eventuale successiva norma di legge che disponga diversamente, deve trovare immediato e puntuale riscontro nella realtà gestionale dell'Azienda, anche al fine di evitare contenziosi che possano comportare negative ricadute sul patrimonio della società.

9. Assetto organizzativo della società RAI

9.1 Articolazione per divisioni

Il Legislatore nazionale, a metà del 1997, aveva impegnato la RAI a presentare all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, *"un piano per una ristrutturazione"* che consentisse, pur nell'ambito dell'unitarietà del servizio pubblico, di trasformare una delle sue reti televisive in una emittente che non potesse avvalersi di risorse pubblicitarie.

Al generale orientamento legislativo seguì un piano di ristrutturazione basato sull'articolazione dell'organizzazione produttiva in macrodivisioni, facenti capo ad una direzione svincolata dalle attività produttive, ma con la funzione di operare le scelte di lungo periodo e di largo respiro, nonché di intrattenere i rapporti con l'esterno e di curare i profili finanziari dell'Azienda.

Al sottostante livello, il piano prevedeva alcune strutture di servizio, comuni, aventi compiti vari e, soprattutto, prevedeva cinque - poi divenute quattro - divisioni operative, ognuna con piena responsabilità degli elementi patrimoniali in dotazione e di tutte le voci del conto economico della propria gestione.

Il disegno al quale la RAI si era orientata si ispirava, oltre che al concetto di *"divisionalizzazione"*, a quello di *"societarizzazione"*. La riforma delle strutture interne venne applicata nel corso dell'anno 1999.

L'articolazione societaria e quella divisionale rientravano nella prospettiva di facilitare i processi gestionali, e soprattutto di favorirne il controllo in termini di imputazione di costi e di ricavi. Si trattava, in sostanza, di una suddivisione della compagine aziendale in comparti dotati di autonomia contabile e di bilancio, in modo da avere ognuno propri costi e propri ricavi e propri prodotti, e quindi un proprio risultato gestionale, con possibili scambi nell'ambito dell'Azienda tra i comparti stessi.

In linea generale, va rilevato che nella forma multidivisionale, quale quella scelta dalla RAI nel 1999, ciascuna divisione è responsabile della sua produzione, del marketing e delle risorse finanziarie, mentre l'ufficio centrale assume le funzioni di pianificazione e di coordinamento per l'intera organizzazione.

Questa forma organizzativa, vigente nella RAI fino al 2004, privilegia l'autonomia del *management* posto al vertice di ciascuna divisione, rendendolo pienamente responsabile dei risultati ottenuti, sia sotto l'aspetto economico che sotto quello qualitativo dei servizi resi.

9.2 Articolazione per macro-aree

Nel corso dell'anno 2002, esaurita la spinta propulsiva verso la societizzazione di alcuni *asset* aziendali, ed alla luce sia del mutato contesto normativo (i primi orientamenti dell'annunciato disegno di legge sul riassetto del sistema radio-televisivo definivano la RAI come "*azienda unica di servizio pubblico*"), sia della prospettiva di una profonda evoluzione del comparto televisivo, nonché dell'esigenza di un governo unitario della gestione dell'azienda, è stata prescelta una forma organizzativa che prevede la concentrazione in un unico centro (o soggetto) delle maggiori responsabilità gestionali, lasciando ai capi delle sottostanti strutture poteri di natura prevalentemente tecnica ed esecutiva.

Il nuovo assetto organizzativo aziendale è stato, infatti, impostato per sostenere e seguire adeguatamente la trasformazione dell'intera struttura della società.

La riforma del 2004 ha previsto le seguenti macro-aree:

- Area Editoriale TV
- Area Editoriale Radiofonia
- Area Editoriale Nuovi Media e DTT
- Area di staff
- Area commerciale
- Area trasmissiva.

A tale riforma non ha fatto seguito, come sarebbe stato logico, quella riguardante l'organizzazione e la composizione del Gruppo RAI, essendo rimasti pressoché immutati sia i rapporti intersocietari che le missioni delle singole società controllate, sorti secondo il disegno dell'assetto divisionale.

Durante l'anno 2006 è stato nominato il Vice Direttore generale, che svolge la funzione di coordinamento dell'offerta televisiva.

Per quanto riguarda l'Area editoriale TV, con il riassetto organizzativo, si è inteso perseguire i seguenti scopi:

- restituire centralità alle Reti attraverso il superamento delle Divisioni;
- preservare l'assetto delle Testate, ritenuto fondamentale per assicurare pluralismo e qualità dell'informazione;
- rafforzare la capacità di innovazione e sviluppo dell'offerta mediante la creazione di funzioni di supporto alle Reti;
- liberare le reti da funzioni accessorie non editoriali;
- garantire un adeguato presidio degli obiettivi editoriali regionali e nazionali.

All'Area editoriale TV fanno capo la gestione del Palinsesto e Marketing, la gestione delle Risorse Televisive, la Produzione TV, la RAI/1, RAI/2, RAI/3, le Teche, la RAI Fiction, la RAI Notte.

La funzione del Palinsenso TV e Marketing consiste nel coadiuvare la Direzione Generale:

- nella definizione delle linee strategiche dell'offerta per Reti e Generi in armonia con le linee guida aziendali;
- nella definizione della strategia complessiva di Gruppo e nella valorizzazione *cross-piattaforma* e internazionale di contenuti e marchi RAI;
- nell'assicurare il coordinamento dell'offerta dei canali e tra i canali (inclusi Nuovi Media), la loro aderenza alle linee editoriali, la valorizzazione del magazzino di "Ripetuta" e l'ottimizzazione dell'inquadramento;
- nel supportare le Reti e la Direzione Generale nello sviluppo editoriale dell'offerta contribuendo all'innovazione di prodotto attraverso ricerca e sviluppo di idee, formati interni e nuovi talenti;
- nel supportare le Reti e la Direzione Generale nelle analisi di marketing di prodotto.

La funzione delle Risorse Televisive sostiene le Reti, i Generi e le Testate nella determinazione dei loro fabbisogni di beni e servizi, provvedendo all'acquisizione delle risorse esterne editoriali (appalti, acquisti, risorse artistiche e a tempo determinato, ed altro) necessarie per la realizzazione dei programmi; e supporta la Direzione Generale nelle decisioni in merito alle richieste dei beni e servizi, contribuendo ad assicurare la minimizzazione dei costi di programmazione ed al rispetto degli obiettivi editoriali.

Dalla Relazione degli amministratori al bilancio dell'esercizio 2007, emerge che in materia di organizzazione interna sono stati operati piccoli interventi in un ottica di revisione della riforma del 2004.

Le principali direttrici di cambiamento poste alla base del modello sono:

- l'affermazione della centralità del prodotto, puntando sulle innovazioni;
- la strategia di sviluppo, con particolare attenzione agli interventi di medio e lungo periodo;
- l'introduzione di logiche gestionali improntate all'efficienza e al riassetto delle attività di supporto, al fine di liberare risorse da concentrare nell'area del prodotto.

10. Risorse umane**10.1 Consistenza media del personale della società RAI**

Giova premettere che in questa sede vengono prese in considerazione sia la consistenza media del personale in servizio nell'arco dell'intero anno sia la consistenza del personale in servizio, con contratto a tempo indeterminato, al 31 dicembre degli esercizi in riferimento.

Nel prospetto che segue sono riportati i dati sulla consistenza media del personale della società RAI.

Numero medio dei dipendenti	Situazione al								
	31.12. 2002			31.12.2003			31.12.2004		
	t. ind.	t. det.	Totale	t. ind.	t. det.	Totale	t. ind.	t. det.	Totale
- Dirigenti	296		296	291		291	284		284
- Funzionari e quadri	1.021		1.021	1.047		1.047	1.074		1.074
- Giornalisti	1.664	256	1.920	1.659	308	1.967	1.667	313	1.980
- Impiegati, impiegati di produzione addetti alle riprese, addetti alla regia, Tecnici ed operai *	6.788	1.291	8.079	6.778	1.338	8.116	6.823	1.347	8.170
- Professori d'orchestra, maestri direttori ed artisti del coro	132	27	159	133	21	154	134	12	146
- Medici ambulatoriali	14		14	14	1	15	13		13
Totale	9.915	1.574	11.489	9.922	1.668	11.590	9.995	1.672	11.667

Numero medio dei dipendenti	Situazione al								
	31.12.2005			31.12.2006			31.12.2007		
	t. ind.	t. det.	Totale	t. ind.	t. det.	Totale	t. ind.	t. det.	Totale
- Dirigenti	279		279	286		286	264		264
- Funzionari e quadri	1.106		1.106	1.090	2	1.092	1.101	2	1.103
- Giornalisti	1.682	312	1.994	1.685	314	1.999	1.665	339	2.004
- Impiegati, impiegati di produzione addetti alle riprese, addetti alla regia, Tecnici ed operai	6.875	1.326	8.201	6.774	1.442	8.216	6.635	1.515	8.150
- Professori d'orchestra, maestri direttori ed artisti del coro	132	7	139	132	11	143	131	11	142
- Medici ambulatoriali	13		13	13		13	13		13
Totale	10.087	1.645	11.732	9.980	1.769	11.749	9.809	1.867	11.676

Dai dati del precedente prospetto emerge che dall'anno 2002 all'anno 2007, la consistenza media del personale, compreso quello con contratto a termine, è passata da 11.489 ad 11.676 unità (+187). La consistenza media del personale della società

RAI con contratto a tempo indeterminato è passata 9.915 a 9.809 unità (-106), mentre quella del personale a termine è passata da 1.574 a 1.867 unità (+293).

Nonostante la previsione dei benefici economici per incentivare l'esodo volontario, dei quali ha fatto largo uso il personale con contratto a tempo indeterminato, la consistenza media di tale personale si è ridotta, nell'arco del periodo considerato dal presente referto, di 106 unità, ampiamente compensata dall'aumento del personale a termine (+293 unità) come emerge dal prospetto che segue.

Consistenza media	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personale a tempo indeterminato	9.915	9.922	9.995	10.087	9.980	9.809
Personale a tempo determinato	1.574	1.668	1.672	1.645	1.769	1.867
Totali	11.489	11.590	11.667	11.732	11.740	11.676

Nel prospetto che segue è indicato il personale a tempo indeterminato e quello con contratto di formazione e lavoro in servizio al 31 dicembre di ciascun anno.

In servizio al 31.12	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personale a tempo indeterminato	9.793	9.931	9.986	10.113	9.859	9.889
Formazione lavoro	108	52	78	25	(a)24	(a)39
Totali	9.901	9.983	10.064	10.138	9.883	9.928

(a) Giornalisti biennali

Il numero più elevato del personale in servizio al termine di ogni anno considerato dal presente referto è quello dell'anno 2005, pari a 10.138 unità, sceso a 9.928 unità al 31 dicembre 2007, grazie ai benefici economici previsti per gli esodi anticipati rispetto alla data di collocamento obbligatoria, di cui si parlerà più avanti.

Nel prospetto che segue è indicata la consistenza media del personale del Gruppo RAI, posta a confronto con quella della società RAI.

Gruppo RAI	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personale tempo indetermin.	11.443	11.447	11.480	11.564	11.436	11.247
Personale tempo determ.	1.648	1.751	1.769	1.762	1.872	1.966
a) Totale del Gruppo	13.091	13.198	13.249	13.326	13.308	13.213
b) C.M. Società RAI	11.489	11.590	11.667	11.732	11.749	11.676
c) C.M. altre società	1.602	1.608	1.582	1.594	1.559	1.537
B/aX100	87,76%	87,81%	88,05	88,03	88,28	88,36
C/aX100	12,24	12,19	11,95	11,97	11,72	11,64

Dai dati dei prospetti emerge che il personale a tempo indeterminato del Gruppo nel periodo preso in considerazione dal presente referto è diminuito di 196 unità, essendo passato da 11.443 unità del 2002 a 11.247 unità del 2007, di cui 106 unità relative alla società Capogruppo.

La consistenza media complessiva, compreso il personale a tempo determinato, è invece aumentata di 122 unità, essendo passato da 13.091 unità del 2002 a 13.213 unità del 2007. L'incremento riguarda il personale a tempo indeterminato, la cui consistenza media è aumentata di 316 unità, di cui 293 si riferiscono alla società Capogruppo.

La RAI ha fatto presente che durante il periodo in esame il perimetro dell'attività del Gruppo si è sensibilmente ampliato, attraverso: a) il mantenimento di un elevato livello della quota di programmazione autoprodotta, pari al 75% di quella totale, che risulta notevolmente superiore a quella degli altri operatori pubblici europei; b) l'aumento della quota di programmazione sottotitolata per non udenti, tendente a coprire il 60% del palinsesto; c) il consolidamento dell'offerta satellitare ed il varo di nuovi canali specificamente destinati alla trasmissione in digitale terrestre (Rai Edu, Rai Sport Sat, Rai Gulp, RAI 4, sperimentazione dei canali Rai Doc, Rai Futura e Rai Utile); d) la messa a regime della società Rai Net e lo sviluppo della relativa offerta anche verso altri schemi (piattaforma IPTV-DVBH); e) il potenziamento dell'offerta informativa regionale (rubrica "Settimanale" per tutte le regioni); f) lo studio ed il graduale avvio della digitalizzazione delle news.

10.2 Cessazioni ed assunzioni del personale della società RAI

10.2.1 Incentivazione all'esodo volontario

Nel prospetto che segue sono riportati gli accantonamenti iscritti tra gli oneri straordinari del conto economico degli esercizi 2005, 2006 e 2007 per finanziare gli esodi agevolati del personale dipendente della RAI.

(in migliaia)

	2005	2006	2007	Totale
Importo	35.500	10.502	29.654	75.656

Nel prospetto che segue sono riportati i dati, forniti dall'Azienda, relativi alle operazioni di incentivazione all'esodo riferite al piano triennale 2005/2007 ed a quello del 2008/2010.

(in migliaia)

	2005	2006	2007	2008/2010	Totali
	Fondo utilizzato nel 2006	Accert. debito con utilizzo nel 2007	In parte accert. debito con utilizzo nel 2008	Fondo triennale	
Val. di bilancio	35.500	10.502	9.656	20.000 (*)	75.658
Costo effettivo	35.628	10.502	9.656		55.786
Numero esodati	401	134	107		642
Costo medio	88,85	78,37	90,24		

(*) L'utilizzo del fondo è previsto nel triennio 2008/2010 per complessive 200 unità di personale.

L'iniziativa è stata assunta nel corso dell'esercizio 2005, con la previsione di un fondo dell'importo di euro 35,5 milioni, iscritto nel conto economico, alla voce "Oneri di ristrutturazione", e pertanto escluso dalla determinazione del Margine Operativo Lordo. Tale scelta, secondo l'Azienda, è derivata dalle specifiche finalità attribuite all'accantonamento, "mirato al contenimento del costo del lavoro negli esercizi futuri". Nello stato patrimoniale tale somma è stata iscritta tra gli "Altri fondi", la cui composizione è riportata nello schema n.15 della Nota Integrativa. Il fondo si è esaurito nel corso dell'esercizio successivo durante il quale, a fronte di tale incentivazione, sono uscite 401 unità di personale.

Analoghe operazioni sono state reiterate negli anni successivi al 2005. In particolare, al bilancio dell'esercizio 2006 è stato imputato il costo di euro 10.502 migliaia, a fronte di 134 uscite avvenute nel corso dell'anno 2007, con un costo unitario medio di 78,4 migliaia di euro. Durante lo stesso anno, secondo i chiarimenti forniti in merito dall'Azienda, sono state attivate due diverse operazioni: una esaurita tra il 2007 e la prima parte del 2008, con 107 uscite a fronte di un costo di euro 9.656 migliaia (costo unitario medio 90,2 migliaia di euro) e la seconda con la costituzione di un fondo, da utilizzare nel triennio successivo come strumento per supportare efficacemente il raggiungimento "degli obiettivi del Piano Industriale e favorire, tra l'altro, il ricambio generazionale per affrontare le nuove sfide di un mercato in profonda e rapida evoluzione (nuove tecnologie, nuovi media, ecc.)".

Secondo recedenti chiarimenti forniti dall'Azienda, nell'anno 2007 sono cessate per incentivazione 241 unità di personale: 134 hanno utilizzato il fondo iscritto nel bilancio dell'esercizio 2006 e 107 hanno utilizzato una quota degli accantonamenti effettuati nel bilancio dell'esercizio 2007. Appare pertanto evidente che non esiste puntuale corrispondenza tra l'esercizio in cui si è verificata l'uscita incentivata del personale e quello d'imputazione del relativo costo.

Da quanto precede emerge inoltre che al termine dell'esercizio 2007, restava inutilizzata una quota, pari a euro 20.000 migliaia di euro, dell'accantonamento effettuato nel corso dello stesso esercizio. Tale quota risulta iscritta tra gli accantonamenti non ancora utilizzati riportati nel prospetto n. 16 della Nota Integrativa.

Secondo l'Azienda, le iniziative di incentivazione all'esodo hanno consentito di mantenere sostanzialmente costante l'organico (con riferimento all'intera forza lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato), a fronte dell'ampliamento delle attività sopra citate e nonostante la forte incidenza delle reintegrazioni da causa (di cui si parlerà nel successivo paragrafo). In particolare, negli ultimi due anni la consistenza media complessiva si è ridotta di 56 unità, con un calo dell'organico a tempo indeterminato di 278 unità, parzialmente compensato da una crescita di 195 unità di personale a tempo determinato. Inoltre, dal punto di vista dei costi, sempre secondo l'Azienda, con le manovre sopra descritte si è riusciti a contenere, nel biennio 2006/2007, la crescita del costo complessivo del lavoro a + 27,6 milioni di euro, pari ad un incremento dell'1,6% annuo, al di sotto dei valori dell'inflazione reale.

10.2.2 Reintegri disposti dal Giudice

Gran parte delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, che si sono verificate durante il periodo preso in considerazione dal presente referto, derivano dai reintegri disposti dal giudice. Nella maggior parte dei casi si tratta di trasformazioni del rapporto di lavoro a termine in quello a tempo indeterminato, piuttosto che di veri e propri reintegri nel posto di lavoro.

Nel prospetto che segue, per ogni esercizio in esame, sono poste a confronto le unità di personale assunte con contratto a tempo indeterminato con quelle assunte con provvedimento giudiziario o in sede di conciliazione.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Totale
a) Assunzioni a tempo indeterminato	169	190	233	219	276	324	1.221
b) Reintegrazioni obbligatorie	57	98	125	163	132	88	565
% di incidenza b/ax100	41,30	51,57	60,97	79,90	49,81	26,11	45,12

Dai dati riportati nel prospetto emerge che le assunzioni "jussu judicis" o decise in sede di transazione stragiudiziale, nel corso del periodo che va dal 2002 al 2007, ammontano a 565 unità, che rappresentano oltre il 45% delle assunzioni a tempo indeterminato.