

Job posting Rai: come renderlo trasparente, rafforzarlo e rispettare le normative vigenti

Premessa giuridica

Il Job posting è stato istituito dalla Rai, l'azienda di servizio pubblico, per rispondere alle normative di legge per selezionare e promuovere le giornaliste e i giornalisti.

Uno strumento di carattere amministrativo, al di fuori del perimetro del contratto nazionale di lavoro giornalistico, recepito quindi anche da Rai e Usigrai/Fnsi, perché, anche per giurisprudenza costante, l'azienda di servizio pubblico deve conformarsi e rispettare alcune caratteristiche legislative delle aziende pubbliche.

In particolare la Rai S.p.A. e le sue consociate devono rispettare la legge sulla trasparenza degli atti amministrativi, la legge 241 del 1990. Questo corpus normativo disciplina il diritto di accesso (articoli 22 e seguenti) nei confronti delle pubbliche amministrazioni, delle aziende autonome e speciali, degli enti pubblici e dei gestori di pubblici servizi, rientrando la Rai in quest'ultima fattispecie. La Rai - hanno scritto i giudici amministrativi ripetutamente - pur nella sua veste formalmente privatistica di Società per Azioni e pur agendo mediante atti di diritto privato, conserva certamente significativi elementi di natura pubblicistica, a partire dai criteri di nomina del Consiglio di Amministrazione fino allo scopo da perseguire, cioè il servizio pubblico radiotelevisivo, per arrivare al canone, un'imposta che i cittadini devono versare obbligatoriamente per coprire una parte dei costi del servizio pubblico.

Non solo.

Alla Rai si applica il principio rafforzato di trasparenza, operato anche con altre fonti normative: il decreto legislativo n.33 del 2013 attua la legge delega 190 del 2012 per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione. Per l'articolo 1 della legge delega richiamata, la trasparenza dell'attività amministrativa è definita come "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili" anche con riferimento a "concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale" nonché alle "progressioni in carriera". Queste ultime norme completano e definiscono in modo specifico un principio costituzionale, quello contenuto nell'articolo 117 comma m della Costituzione. E gli articolati di legge (vedi il decreto legislativo 165 del 2001 e il decreto legislativo 150 del 2009) applicano i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza anche ai soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative. Su questi principi il livello di garanzia dei diritti non può essere inferiore a quello delle pubbliche amministrazioni.

Se ne deducono due conseguenze.

Le procedure di assunzioni nella Rai e di progressioni interne di carriere devono avvenire in base alla stessa cornice giuridica. Sia le procedure selettive di ingresso (i concorsi) sia gli avanzamenti di carriera (il job posting) devono essere pubblici, imparziali, trasparenti, efficaci ed economici. Anche per tutelare, attraverso la qualità del giornalismo così organizzato, i fruitori del servizio pubblico, ovvero i cittadini.

Il dipendente che partecipa ad un job posting ha diritto ad avere una piena consultazione e un pieno accesso agli atti della procedura interna selettiva. E' legittimo e consentito l'accesso agli atti, non solo quelli prodotti dal singolo candidato ma tutti gli atti dei partecipanti alla procedura selettiva. Non esiste in una procedura selettiva l'ostacolo della privacy, inesistente in un concorso pubblico per giurisprudenza amministrativa consolidata. Sarebbe inoltre un controsenso, partecipando ad una selezione selettiva e comparativa, non valutare e comprendere le ragioni che portano a scegliere un candidato o una candidata piuttosto che un altro o un'altra. "La comparazione dei valori - scrive il Tar del Lazio nella sentenza 1354/2018 - costituisce l'essenza della valutazione".

Attuazione del job posting e considerazioni sindacali

Vista la cornice giuridica descritta nelle premesse, è necessario indicare criticità e problematiche costituite da una decina di anni scarsi di vigenza del job posting e che ci suggeriscono di inviare alle parti interessate, a iniziare da Usigrai, questa proposta di riforma.

L'attuale job posting, non descrivendo parametri misurabili in premessa, cioè prima della partenza della selezione pubblica, e in arrivo, con una procedura incompleta e spesso affidata solo a valutazioni orali così riportate ai comitati di redazione in base all'articolo 34 del Contratto Nazionale di lavoro giornalistico - non adempie sia al corpus di leggi che abbiamo richiamato sia alla giurisprudenza ormai costante e consolidata sul tema sia a un obbligo di collaborazione tra azienda e sindacato interno descritto anche dalla Carta dei diritti e doveri Usigrai.

Dopo aver illustrato le leggi esaminiamo la produzione giurisprudenziale.

Esiste una casistica robusta e di richieste di accesso agli atti, di ricorsi alla magistratura amministrativa e, in estrema analisi, di esposti alle Procure della Repubblica che indicano una incompletezza delle procedure esistenti, un parossismo nell'uso dello strumento che sta portando ad un risultato contrario alla ratio originale. I giornalisti iscritti che si rivolgono anche all'Associazione non hanno alcuna fiducia nella terzietà dello strumento, ritengono le selezioni interne già definite nei risultati al momento dell'apertura della posizione sul portale Rai, sono pronti a scrivere i nomi dei vincitori ben prima che si chiuda la fase selettiva.

Questa paradossale "divaricazione" dagli intenti insiti nella procedura selettiva contrasta invece con il buon andamento delle selezioni pubbliche per le assunzioni. Qui anche come sindacato territoriale non abbiamo registrato lamentele o proteste per l'esito delle selezioni. La conflittualità in questo caso si è tutta concentrata sulla durata delle selezioni, sulle questioni relative alle "idoneità" e allo "scorrimento" delle graduatorie ma mai sulle prove scritte e orali delle selezioni, e sull'esito del concorso con la definizione di una graduatoria.

Alla luce di queste considerazioni l'Associazione Stampa Romana ritiene che il job posting vada riformato e migliorato. Non può essere eliminato per tornare all'applicazione dell'articolo 6 del contratto di lavoro per le caratteristiche pubblicistiche della Rai richiamate nella premessa giuridica ma possono essere definite e codificate le caratteristiche della selezione di caporedattori e altre figure apicali.

associazione stampa romana

Merito, anzianità di servizio, curriculum e formazione, pieno inserimento contrattuale della procedura

Il sindacato territoriale di Roma e del Lazio ritiene che siano tre i pilastri che debbano definire l'esito della procedura.

Una parte della valutazione deve essere sottoposta ad una valutazione di merito, da restituire completamente, anche nel rispetto del contratto, al Direttore di Testata e alla sua capacità di scegliere le competenze migliori. La valutazione dei candidati deve essere effettuata attraverso una prova scritta e un colloquio orale. Le motivazioni finali che portano all'assegnazione di un punteggio devono essere effettuate per iscritto

La seconda parte della valutazione discende dalla anzianità di servizio e di presenza in testata. L'ingresso in Rai, soprattutto con la linea correttamente perseguita della selezione pubblica, è garanzia che le giornaliste e i giornalisti assunti siano tra i colleghi migliori disponibili nel panorama del giornalismo italiano. Questo tipo di ingresso costituisce la premessa fondamentale perché il tempo trascorso in azienda sia stato ben speso, sia un valore aggiunto. Lo è dunque per le modalità dell'ingresso (il concorso) e lo è perché le logiche di equilibrio, imparzialità e pluralismo del servizio pubblico si acquisiscono e si maturano, lavorando giorno per giorno nelle testate (e nelle reti) del servizio pubblico. Il tempo in questo caso non è solo una livella ma un banco continuo di apprendimento e di applicazione dello spirito migliore del servizio pubblico.

L'ultima parte è relativa al curriculum professionale, alla formazione, alle competenze anche al di fuori dell'azienda. Per la sua caratteristica di professione intellettuale e di biglietto da visita dell'azienda in ruoli con chiara visibilità esterna da cui derivano obblighi altrettanto impegnativi riteniamo che anche il curriculum debitamente accertato possa essere una fonte certa di valutazione del personale giornalistico. Solo a titolo esemplificativo possono essere considerati meritevoli di scrutinio e valutazione i prodotti audiovisivi e crossmediali, la formazione professionale specifica su audio video e web, le docenze universitarie, i libri e le pubblicazioni, le collaborazioni esterne.

Una ridefinizione dei criteri porta ad avere alcuni indiscutibili vantaggi.

I singoli candidati possono contare su punteggi di partenza certi e tracciabili dell'intero arco di prova, liberando l'azienda dall'imbarazzo di dover fornire, in sede giurisprudenziale, atti che non esistono, l'inclusione della intera vita professionale in Rai (e fuori) dei colleghi, il rafforzamento del ruolo del direttore nella valutazione, l'evidenza pubblica dei passaggi a disposizione in un'area riservata dei colleghi partecipanti.

Conseguenza e chiusura del cerchio il rafforzamento del ruolo di presidio e tutela sindacale descritto dal Contratto nazionale di lavoro. L'esito del job posting sarà comunicato dal direttore ai sensi del contratto al comitato di redazione che potrà a sua volta ottenere i punteggi finali dei candidati e la scelta e motivazione finale per esercitare le prerogative sindacali in base all'articolo 34 del contratto.

Un esempio pratico

associazione stampa romana

Se si condividono i ragionamenti esposti i bilanciamenti tra le tre parti in cui abbiamo diviso il job posting possono essere diversi. Noi mettiamo a vostra disposizione un piccolo modello senza alcuna cogenza. Potrebbe però essere un indicatore chiaro di attribuzione di punteggi come avviene già oggi nelle amministrazioni pubbliche.

Caratteristiche del job posting per caporedattori, vicecaporedattore e caposervizio della Rai: Una parte del punteggio, il 40%, di carattere selettivo con prove scritte ed orali; Una parte del punteggio, il 40%, relativa alla anzianità di servizio e di testata; Una parte, il 20%, relativa al curriculum e all'attività professionale e formativa;

Più in dettaglio fino a un massimo di 100 punti:

1. Prove selettive così articolate (punteggio massimo 40 punti):

a. Prova scritta che verterà sulla specifica prestazione professionale richiesta: massimo 10 punti;

b. Prova orale con selezione effettuata dal Direttore/Direttrice. Massimo 30 punti.

2. Anzianità Rai (punteggio massimo 40 punti).

a. Per ogni anno in azienda 0,5 punti;

b. Per ogni anno in testata 0,5 punti;

3. Curriculum (punteggio massimo 20 punti) a. Collaborazioni con testate: 0,5 punti a collaborazione trascorsa, 1 punto a collaborazione in corso fino a un massimo di 4 punti; b. Pubblicazione di libri: 1 punto a pubblicazione fino a un massimo di 4 punti; c. Docenza universitaria: 0,5 punti per ogni anno di docenza fino a un massimo di 4 punti; d. Autori di prodotti audiovisivi e crossmediali: 1 punto per prodotto fino a un massimo di 4 punti; e. Formazione professionale: 0,5 punti per ogni corso specifico su audio, video e web organizzato dall'Ordine dei giornalisti o enti formatori accreditati con Odg fino a un massimo di 4 punti;

L'esito del job posting sarà comunicato al cdr che dovrà sempre ottenere la scelta e motivazione finale per esercitare le sue prerogative in base all'articolo 34 del contratto.

I singoli candidati potranno ottenere in ogni circostanza l'accesso alla propria valutazione, comprensiva di tutti gli atti della selezione, che li ha riguardati.

I punteggi definitivi saranno pubblicati in apposita area riservata cui potranno accedere tutti i partecipanti alla selezione interna.

Sarà sempre garantito il diritto all'accesso agli atti del job posting.

Segreteria Associazione Stampa Romana