

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 11 e 22 giugno 2015 si sono incontrate la Delegazione Aziendale di Rai Way ed i rappresentanti nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-Telecomunicazioni, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL, assistiti dalle RSU, per definire il percorso aperto con il Verbale del 5 febbraio 2015, con riferimento all'ambito Gestione territoriale, fermi restando gli impegni definiti nel suddetto Verbale in termini di approfondimento e confronto delle proposte riguardanti CRS e Incarichi professionali.

In questa cornice, le Parti – in un quadro di sistema e di attenzione all'evoluzione tecnologica - concordano sull'esigenza di focalizzare la linea d'azione sulla valorizzazione delle professionalità interne e sul recupero motivazionale, coniugando sostenibilità dei parametri economico-finanziari – in una logica di efficienza e non di mero contenimento dei costi - con una linea applicativa ed evolutiva degli istituti contrattuali adeguata rispetto alle effettive esigenze gestionali e di organizzazione del lavoro, per assicurare una finalità di coerenza e sviluppo della dimensione competitiva orientata alle migliori prassi di mercato.

Le posizioni espresse dalle OO.SS., in un'ottica unitaria e condivisa, risultano accomunate dall'esigenza primaria di sottolineare l'apporto determinante delle risorse tecniche nel raggiungimento degli obiettivi societari, che deve trovare adeguato riconoscimento attraverso strumenti tesi a valorizzare la prestazione, anche attraverso interventi premianti. In particolare, le Parti ribadiscono l'esigenza di inquadrare la tematica delle trasferte e delle sue ricadute in termini applicativi nel più ampio orizzonte evolutivo dell'organizzazione del lavoro e dei ruoli professionali, anche in funzione delle opportunità tecnologiche e ferme restando le imprescindibili garanzie del lavoratore ed il riconoscimento del disagio sotteso al lavoro in trasferta.

In questa prospettiva, Azienda e OO.SS. convengono sul seguente percorso:

1. Costituisce materia di **accordo quadro** la trattazione dei seguenti profili, ai quali saranno dedicate sessioni specifiche di confronto a decorrere da settembre 2015 e chiusura entro il mese di novembre 2015 (in assenza, decadrà quanto previsto nel successivo punto 2 in termini di accordo applicativo immediato):

### Modello organizzativo generale

Organizzazione generale della U.O. e rinnovo dei modelli produttivi

- Le Aree Territoriali: ruolo e responsabilità
- Le Zone Territoriali: ruolo e responsabilità
- Il Miaf e i Nuclei: aree di attività di competenza
- CQ: aree di attività e competenze
- Uffici Tecnici: competenze

### Evoluzione dei processi operativi di esercizio e manutenzione delle reti

- Evoluzione delle modalità di gestione operativa degli impianti: telegestione da centri fissi o in mobilità, interazione con la U.O. CRS, con riconfigurazione del ruolo di alcuni insediamenti destinati allo sviluppo della telegestione, quale, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il Centro di Monte Mario
- Evoluzione dei processi di manutenzione delle reti: l'ingegneria di manutenzione; evoluzione del ciclo delle riparazioni; interazione con la U.O. *Ingegneria*
- Il ruolo del territorio nel processo di sviluppo dei servizi e di sviluppo business

- Formazione del personale tecnico secondo gli standard UNI11420

### Evoluzione delle linee di competenza e delle professionalità

L'analisi sarà finalizzata alla valorizzazione dei ruoli e alla definizione dei percorsi di sviluppo, a partire dalla seguente configurazione dei profili professionali, in stretta correlazione con gli scenari evolutivi sotto il profilo tecnologico e dell'organizzazione del lavoro:

Tecnico del territorio MIAF e Nuclei

Tecnico del territorio CQ

Ufficio tecnico di Zona

Centri di coordinamento specialistico

### Recupero appalti

Indennità fissa (unificazione in un'unica indennità forfettaria, su base mensile, delle voci inerenti l'indennità *temporanea addetti ai ponti mobili, al controllo qualità ed alle squadre MIAF* e l'indennità di *guida automezzi sociali*); il criterio di unificazione sarà basato su una ridefinizione in termini migliorativi delle voci esistenti, nel quadro delle complessive compatibilità aziendali, con impatto 2016.

2. Costituisce materia di **accordo applicativo** immediato, a seguito dell'ampio confronto attivato, con decorrenza 1 luglio 2015, la pianificazione e gestione delle trasferte come di seguito condiviso tra Azienda e Sindacato secondo criteri efficienza, trasparenza e razionalità complessiva con riguardo a tutto il personale inquadrato in ambito Gestione territoriale:

- a) **Regime riferito ad un insieme di impianti dislocati in un determinato perimetro territoriale, tipicamente facenti capo al nucleo o reparto MIAF della Zona Territoriale di competenza, individuato ex ante e formalmente da Gestione territoriale (ferma restando l'applicazione del contratto e della normativa di riferimento in tema di sede di lavoro)**

- Trasferta di una sola giornata legata alla specifica organizzazione del lavoro Rai Way sul territorio: adozione del rimborso forfettario di euro 30,99 come previsto da normativa omnicomprensivo (pasti, colazione, piccole spese), applicabile - ferma restando la normativa di riferimento in tema di orario di lavoro - in situazione di complessiva mobilità giornaliera o nelle fattispecie di mobilità presso l'impianto e presso i laboratori comunque afferenti l'ambito territoriale di competenza come sopra meglio identificato;
- il sistema misto, non coerente in generale con le esigenze organizzative, sarà applicato esclusivamente in presenza di specifica valutazione a livello centrale di Unità Organizzativa; viene naturalmente mantenuto il piè di lista in funzione delle esigenze organizzative
- Trasferte di più giornate intere e/o implicanti pernottamento: il dipendente può richiedere il rimborso come contrattualmente normato, ferma restando la valutazione a livello centrale di Unità Organizzativa.

Per trasferte a carattere straordinario – intendendosi per straordinario la correlazione ad eventi/iniziativa aziendali di natura strategica e/o connotati da elementi di peculiarità sotto il profilo organizzativo, quantitativo – Azienda e OO.SS a livello nazionale, eventualmente assistita dall'RSU valuteranno altresì, ferma restando l'applicazione dei parametri sopra individuati, idonei meccanismi di valorizzazione.

- b) **Utilizzo autovettura aziendale – Inizio e termine della trasferta**

Il dipendente che utilizza per la trasferta il mezzo aziendale autorizzato, avrà le seguenti coperture assicurative garantite dalla Società:

- Responsabilità civile verso i terzi compresi i trasportati
- Copertura incendio e furto compresa la copertura per danni parziali
- Kasko, ovvero copertura dei danni agli autoveicoli da chiunque arrecati in caso di sinistro ed atti vandalici
- Garanzia cristalli
- Copertura assicurativa per infortuni del conducente

Sulla base dei principi generali del CCL e della normativa applicabile, la responsabilità dei dipendenti che custodiscono beni aziendali risulta riferita alle sole ipotesi di dolo o colpa grave (che integrano l'intenzionalità, la grave imperizia, imprudenza, negligenza inescusabile e che saranno ulteriormente configurati in ambito procedurale con riferimento alle regole di condotta). La procedura in materia di custodia dell'attrezzatura/strumentazione trasportate con il mezzo aziendale sarà configurata dall'Azienda entro la data di decorrenza dell'Accordo applicativo e formalizzata da parte del Responsabile dell'Unità Organizzativa.

In presenza di attrezzature/strumentazione trasportati con il mezzo aziendale, l'Azienda valuterà, sulla base di una analisi costi-benefici, l'opportunità di attivare una specifica copertura assicurativa.

**L'autovettura aziendale può essere condotta al domicilio del lavoratore se autorizzato in quanto rispondente a criteri di economicità ed efficienza e razionalità degli spostamenti, ferma restando, nell'assegnazione, l'osservanza dei principi di equità, rotazione ed omogeneità a livello territoriale.**

In tal caso, l'orario di partenza dal domicilio – che, nel quadro della pianificazione ed autorizzazione aziendale, sarà certificato dal dipendente in modalità cartacea sino all'introduzione della strisciata elettronica da applicativo smartphone da implementare entro il secondo semestre 2015 – determinerà l'inizio della missione e dell'orario di lavoro. Inoltre, in tal caso, la missione ha fine con la comunicazione - in modalità cartacea sino all'introduzione della strisciata elettronica da applicativo smartphone - del termine dell'attività lavorativa presso il domicilio, salvo diversa pianificazione (naturalmente, il percorso sino e dal domicilio all'impianto sarà tracciabile dal punto di vista della geolocalizzazione).

Restano ferme le disposizioni normativo/contrattuali vigenti in materia di utilizzo dell'autovettura aziendale ai quali si rinvia integralmente.

### c) Smartphone

Entro il secondo semestre 2015, saranno consegnati al personale tecnico i nuovi dispositivi smartphone. La segnalazione on line attraverso lo smartphone si qualifica come sostitutiva della strisciata con il badge, nell'ottica di consentire una maggiore funzionalità organizzativa fornendo al tecnico lo strumento coerente con la mobilità sul territorio e con l'inizio e chiusura dell'orario di lavoro.

I dati trattati da sistema sono esclusivamente quelli necessari per la gestione delle disposizioni di lavoro. In alcun modo gli applicativi di geolocalizzazione interagiscono con altre funzionalità o dati presenti sulla dotazione di strumenti, ad es. smartphone o tablet forniti ai fini dell'attività Miaf o CQ e comunque l'utilizzo dello smartphone ad eccezione della timbratura elettronica, soggetta a controllo così come la timbratura in sede, ai fini dell'osservanza degli orari di lavoro, non potrà dare adito a contestazioni disciplinari ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

### d) Premio di produttività/Importo una tantum

Azienda e OO.SS. convengono sull'implementazione di un meccanismo premiante sulla produttività, legato ad una prospettiva triennale in coerenza con il Piano Industriale e secondo le compatibilità societarie, che abbia come riferimento i livelli di efficienza complessivamente

raggiunti. Le Parti si incontreranno nel corso di ciascuna annualità compresa nell'orizzonte di Piano per la definizione dei criteri applicativi e degli obiettivi aziendali rilevanti.

Con esclusivo riferimento all'anno 2015, e nel quadro del percorso di confronto e approfondimento che le Parti attiveranno sul Premio di produttività in coerenza con la prospettiva di Piano Industriale e secondo la compatibilità societarie, atteso l'impegno profuso dai lavoratori del MIAF e del CQ nell'efficientamento dei costi operativi del modello di trasferta di GT, l'Azienda erogherà allo stesso ambito tecnico di riferimento un importo una tantum pari a 650 euro lorde, corrisposto (in assenza di provvedimenti disciplinari o contenziosi) in prima tranche per un importo pari ad euro 250 lorde nel mese di novembre 2015 ed in seconda tranche per un importo pari a 400 euro lorde nel mese di luglio 2016. Detto importo sarà corrisposto esclusivamente in presenza di un efficientamento pari almeno al 25% rispetto al 2014, sulla base del consuntivo 2015.

**Il regime tracciato nel presente punto d) assume natura sperimentale, sino alla data di consuntivazione (successiva alla data di approvazione del bilancio societario 2015); in assenza dei risultati attesi nel perimetro indicato ed in caso di criticità economiche, le Parti si riservano una immediata rivisitazione dei modelli previsti.**

Stefano  
Maurizio  
Dario  
Vandone

Stefano  
Maurizio  
Dario  
Vandone  
Stefano  
Maurizio  
Dario  
Vandone  
Stefano  
Maurizio  
Dario  
Vandone