

IPOTESI DI ACCORDO



In data 9 marzo 2022 in Roma,





tra








la RAI-Radiotelevisione Italiana, assistita da Unindustria Roma

e

le OO. SS. FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC UGL COMUNICAZIONI, SNATER,
LIBERSIND-CONFSAL assistite dalla delegazione contrattuale,



è stata stipulata la seguente ipotesi immodificabile di accordo di rinnovo per il periodo 2019-2020-2021-2022 del CCL per quadri, impiegati ed operai dipendenti da RAI-Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Com e Rai Way, la cui applicazione è subordinata all'approvazione dei competenti organi aziendali e dei lavoratori delle Società del Gruppo.

MERCATO DEL LAVORO

APPALTI

Le Parti, con riferimento alla materia dei cambi d'appalto, convengono di integrare il testo della "DICHIARAZIONE A VERBALE" dell'"Art. 12 - Appalti", aggiungendo il seguente periodo a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo:

"L'Azienda si rende disponibile ad aprire un confronto con le OO.SS. per addivenire a un Protocollo Nazionale sugli Appalti che, nel pieno rispetto delle normative vigenti, favorisca una migliore salvaguardia dei livelli occupazionali e dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori degli appalti, nonché della valorizzazione delle professionalità interne, mediante reinternalizzazioni di attività e produzioni."

A tal fine viene dato seguito alla costituzione della Commissione Nazionale Tecnica Azienda-Sindacato sugli Appalti, prevista dall'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018, che a livello Nazionale e, su richiesta delle OO.SS. anche a livello locale, riceverà le comunicazioni periodiche dei dati quantitativi degli appalti, ivi compresi quelli dei Servizi. Sarà compito della Commissione, entro la vigenza del presente accordo, elaborare una proposta di protocollo nazionale sugli appalti per l'approvazione da parte delle Segreterie Nazionali e dell'Azienda.

C) FLESSIBILITA'

Le Parti, con la finalità di salvaguardare il perimetro produttivo e occupazionale delle Sedi Regionali e dei Centri di Produzione e di contenere il ricorso agli appalti, concordano di aumentare la platea dei lavoratori idonei e interessati alle attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione (audio o video) attraverso l'utilizzazione di tecnologie leggere nell'ambito delle Direzioni Produzione TV, Radio e Coordinamento Sedi Regionali ed Estere. Inoltre, con le medesime finalità sopra specificate, le Parti concordano di ampliare da 6 a 8 risorse per ciascuna sede la platea dei lavoratori idonei e interessati a svolgere le "mansioni aggiuntive di ripresa" ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale del 23 dicembre 2004 e successive modifiche. Gli aspetti applicativi delle previsioni che precedono, saranno oggetto di confronto a livello locale fra Azienda e RSU.

Con riferimento alle attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione effettuate attraverso l'utilizzo di tecnologie leggere, le Parti convengono di elevare a 20,00 euro lordi il compenso previsto per ciascuna giornata di svolgimento.

Le Parti prevedono inoltre di completare la verifica riguardante le citate attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione nell'ambito delle Sedi Regionali entro il 31 dicembre 2022.

Al fine di individuare gli interventi utili a garantire lo sviluppo e la migliore operatività nelle singole sedi regionali le parti concordano di aprire entro maggio 2022 un tavolo di confronto sulla situazione degli organici necessari (sia in area impiegatizia che di produzione) e sulla riassegnazione dei livelli mancanti anche a seguito delle ultime incentivazioni all'esodo volontarie e, infine, sulle dotazioni tecniche/tecnologiche per rispondere in loco alle esigenze di reti e testate.

RECLUTAMENTO E FORMAZIONE

All'interno dell'ampio confronto sul piano industriale le Parti, anche alla luce delle uscite derivanti dalla campagna di incentivazioni all'esodo, si incontreranno per monitorare i fabbisogni occupazionali e le dinamiche organizzative dei diversi settori aziendali, con l'obiettivo di sottoscrivere un accordo organico di livello nazionale sulle politiche attive del lavoro.

A tal fine, anche alla luce dei cambiamenti che potranno discendere dall'applicazione del Piano Industriale, le Parti, si confronteranno nell'ambito della Commissione Nazionale Tecnica Azienda-Sindacato, prevista dall'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018, sul piano formativo aziendale nonché su tempi e investimenti per accompagnare la trasformazione e l'innovazione dei profili professionali, anche allo scopo di permettere eventuali riallocazioni del personale.

La Commissione avrà il compito di monitorare gli andamenti produttivi e di confrontarsi sulle nuove professionalità da inserire nell'organizzazione del lavoro, in particolare quelle legate ai processi di digitalizzazione e di comunicazione digitale. Le nuove figure professionali che ne potranno discendere saranno oggetto di confronto nelle future rinnovazioni contrattuali.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le Parti, individuando nel lavoro agile uno strumento utile per la conciliazione dei tempi vita/lavoro, oltre che per l'incremento della produttività e per la promozione della sostenibilità ambientale, confermano l'intento - già espresso nell'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018 e ribadito nelle "Linee Guida per la Fase 2 dell'emergenza

(Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled 'P' and various initials like 'H', 'S', 'A', 'K', 'L')

(Large handwritten signature in blue ink)

(Handwritten initials and marks in blue ink)

sanitaria” del 17 giugno 2020 – di procedere alla definizione, in via sperimentale, di una disciplina dell’istituto, da applicare al termine del periodo di emergenza sanitaria.

Tenuto conto delle specificità delle diverse aree aziendali, le Parti ritengono opportuno implementare la modalità agile attraverso un percorso di sperimentazione, a partire dal termine dello stato di emergenza sanitaria, mediante un confronto – con cadenza periodica - fra Azienda e OO.SS., sia a livello nazionale, con le Segreterie Nazionali, che con le RSU a livello locale e per singola Unità Produttiva.

Le modalità di sperimentazione dell’istituto e la relativa disciplina sono oggetto di specifica intesa.

CLASSIFICAZIONE

A) INTERVENTI RIGUARDANTI IL PERSONALE OPERAIO

Le Parti, con l’intento di completare gli interventi di revisione del sistema classificatorio operati con il precedente accordo di rinnovo contrattuale, convengono di prevedere le seguenti modifiche riguardanti il personale con qualifica di operaio:

1) Allineamento delle carriere dell’operaio specializzato e dell’operaio altamente specializzato:

In un’ottica di graduale allineamento dei percorsi previsti per l’operaio specializzato ed altamente specializzato, i commi 1 e 2 delle “NOTE E VERBALE” dell’art. “art. 59 – Livelli e mansioni” vengono riformulati come di seguito indicato:

NOTE A VERBALE

1. A decorrere dal 01/07/2023 il percorso degli operai specializzati ed altamente specializzati viene ridefinito come di seguito indicato, con superamento della distinzione tra le due tipologie di operaio: gli operai sono inquadrati all’atto dell’assunzione al livello 7. Dopo ventiquattro mesi di effettivo svolgimento della mansione conseguono il passaggio al livello 6 e dopo ulteriori ventiquattro mesi di effettivo svolgimento della mansione vengono inquadrati al livello 5.
2. In relazione a tale modifica, in fase di prima applicazione della norma, vengono previsti i seguenti interventi:
 - gli operai specializzati che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, risultino inquadrati al livello 8 verranno assegnati al livello 7, secondo anzianità

4

di livello, per il 50% con decorrenza 30/06/2022 e per il restante 50% con decorrenza 30/06/2023;

- gli operai specializzati che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, risultino inquadrati al livello 7 e che abbiano già maturato 24 mesi di effettivo svolgimento della mansione nel predetto livello verranno assegnati al livello 6, secondo anzianità di livello, per il 50% con decorrenza 30/06/2022 e per il restante 50% con decorrenza 30/06/2023;

- gli operai specializzati ed altamente specializzati che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, risultino inquadrati al livello 6 e che abbiano già maturato 24 mesi di effettivo svolgimento della mansione nel predetto livello verranno assegnati al livello 5, secondo anzianità di livello, per il 50% con decorrenza 30/06/2022 e per il restante 50% con decorrenza 30/06/2023.

3. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'operaio di livello 5 che svolga mansioni di coordinamento di altro personale operaio per lo svolgimento di attività non complesse può accedere al livello 4, in qualità di capo squadra; resta confermato che può altresì accedere al livello 4 l'operaio che - raggiunto il livello 5 - abbia acquisito rilevanti competenze specialistiche nel proprio ambito di lavoro, quali ad esempio: per lo specializzato della produzione, nell'utilizzo delle consolle luci complesse (sia riprese esterne che interne) e nella ripresa sonora; per lo specializzato dei costumi, nel confezionamento degli abiti di scena; per il realizzatore decoratore, nelle decorazioni scenografiche complesse con supporto informatico; per il costruttore, nell'attività di macchinista di scena; per il truccatore-parrucchiere, nel trucco speciale.
4. Il capo squadra che abbia maturato una consolidata e comprovata esperienza nel ruolo di coordinamento di altro personale operaio, per lo svolgimento di attività complesse, è inquadrato in qualità di capo operaio al livello 3 dopo almeno tre anni di permanenza al livello. Tale sviluppo è altresì consentito all'operaio specialista di livello 4 che svolga mansioni di coordinamento.

2) Assegnazione al livello 3 dei Capi Operai inquadrati al livello 4 alla data di sottoscrizione del presente accordo

Tenuto conto che, con l'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018, è stato previsto l'inquadramento al livello 4 dell'"operaio specialista" (accanto al Capo Operaio per il quale era già previsto l'inquadramento iniziale al livello 4), per garantire un equilibrio complessivo delle diverse professionalità ed anzianità in ambito operaio, si conviene di procedere, con decorrenza 30/06/2022, all'assegnazione al livello 3 dei Capi Operai che risultino inquadrati al livello 4 alla

data di sottoscrizione del presente accordo, con ruolo di coordinamento di altro personale operaio, per lo svolgimento di attività complesse.

Le Parti confermano la modifica, negli elenchi dei profili esemplificativi del Livello 4 all'Art. 59, della denominazione "Capo Operaio" in "Capo Squadra".

3) Ausiliari

Per il personale ausiliario attualmente inquadrato nei livelli 9 e 8 viene previsto il passaggio al livello superiore dopo almeno 2 anni. Per coloro che abbiano già maturato, al 31/12/2022, il periodo di due anni, l'assegnazione al livello superiore avrà decorrenza 01/01/2023.

B) MODIFICA DELL' "ART.57 – ASSEGNAZIONE DI LIVELLO DEI LAUREATI E DEI DIPLOMATI"

Le Parti, con riferimento alle condizioni indicate all'art. 57 del CCL per i casi di assegnazione al livello superiore, convengono di integrare come di seguito indicato la formulazione della norma, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo:

"Resta confermata, per tutti i casi di assegnazione al livello superiore, la condizione dell'assenza di sanzioni disciplinari di cui ai punti 4) e 5) dell'art. 29 - formalmente comminati ai lavoratori interessati fino ai due anni precedenti l'eventuale passaggio di categoria, così come da prassi consolidata - e l'esclusione dei casi di valutazione professionale sfavorevole. Nel caso di parere professionale sfavorevole, l'Azienda formalizzerà per iscritto alla lavoratrice/al lavoratore le motivazioni del mancato passaggio. La lavoratrice/il lavoratore avrà 10 giorni di tempo per chiedere un confronto e potrà farsi assistere dal sindacato. All'esito del confronto le parti, ove necessario, valuteranno di attivare tutti i percorsi formativi utili a rimuovere le motivazioni ostative."

DISCIPLINA TRASFERTE

Con riferimento alla materia delle trasferte, le Parti convengono di apportare, con decorrenza dal 01/07/2022, le seguenti modifiche alla vigente disciplina, prevedendo:

- il riconoscimento di una giornata compensativa nel caso in cui venga effettuato un viaggio di durata superiore alle 4 ore in una giornata di "NL", festiva, superfestiva o di riposo, da fruire entro il mese successivo. Decorso tale periodo la fruizione del riposo compensativo non sarà più possibile laddove la mancata fruizione sia imputabile al lavoratore.

- il riconoscimento di un riposo compensativo nel caso in cui vengano effettuati almeno tre riposi settimanali nella stessa trasferta ed ogni 6 riposi effettuati in trasferta nell'arco di un anno solare (1° gennaio –31 dicembre). Si precisa che le due previsioni che precedono non potranno essere cumulate e che, pertanto, nel caso in cui il lavoratore benefici del riposo compensativo per tre riposi settimanali effettuati nella stessa trasferta, tali riposi non potranno essere considerati utili ai fini del calcolo sull'anno;

- l'anticipazione di 30 minuti dell'orario di inizio della trasferta, come regolato dalle vigenti disposizioni, per i viaggi in treno ed in aereo, in considerazione dei maggiori controlli previsti dalle norme vigenti. Conseguentemente l'inizio della trasferta decorrerà 30 minuti prima dell'orario di partenza per i viaggi in treno, 90 minuti prima per i voli nazionali e 150 per i voli internazionali;

- la riduzione da 13 ad 8 ore della durata minima della trasferta oltre la quale viene riconosciuta l'indennità di trasferta in caso di opzione per il regime a forfait (attuale forfait giornaliero onnicomprensivo di euro 30,98 per trasferte di una sola giornata con durata di almeno 13 ore, comprensivo di colazione, pasti e piccole spese);

- l'elevazione da euro 15,04 ad euro 20,00 dell'indennità di trasferta prevista per la giornata a piè di lista;

- l'elevazione da euro 17,10 ad euro 20,00 dell'indennità di trasferta prevista, per la giornata a forfait, per i primi 10 giorni di trasferta;

- l'elevazione da euro 41,32 ad euro 50,00 del forfait giornaliero onnicomprensivo di pasti, indennità di trasferta e piccole spese previsto per le trasferte plurigiornaliere;

- in caso di viaggi in treno o in aereo, laddove non sia presente sul mezzo un servizio di ristorazione, il pasto acquistato nelle 3 ore precedenti verrà rimborsato secondo normativa;

- l'elevazione del 50% dei compensi previsti dal comma 17 dell' "Art. 37 – Indennità speciali" per la guida extraurbana dei mezzi pesanti ("GAPC");

- l'estensione della gratifica semestrale prevista per le risorse operanti nell'ambito delle Riprese Esterne ed impegnate su pullman di ripresa - che abbiano effettuato almeno 30 giornate di trasferta nell'arco di sei mesi – al restante personale delle Direzioni Produzione TV, Radio e Coordinamento Sedi Regionali ed Estere, alle stesse condizioni e sulla base dei medesimi criteri, di seguito riepilogati:

- computo delle giornate complete di trasferta (con pernottamento compreso);
- esclusione delle giornate di trasferta non strettamente connesse alla realizzazione delle produzioni (es. trasferimento, formazione) e delle trasferte per solo spostamento mezzi o sola manutenzione;

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

(Handwritten signature)

(Handwritten number 2)

(Handwritten number 7)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

- inclusione delle trasferte per sopralluoghi;
- computo del 40% delle giornate lavorate nell'ambito della cinta urbana (Servizi Esterni interi) e delle giornate di trasferta non comprendenti il pernottamento.

Si conviene, inoltre, di elevare da 8 a 10 euro lordi il compenso pro die previsto per il calcolo della gratifica sopra citata.

Sempre con decorrenza dal 01/07/2022, compatibilmente con i tempi degli interventi tecnici sui sistemi informativi, ai fini della contabilizzazione della trasferta, ferme restando le attuali procedure, l'Azienda, prima di procedere al recupero degli anticipi, dovrà comunicarlo in forma scritta alla/al dipendente entro 30 giorni.

CLAUSOLE FINALI

MODIFICA ASSETTO SOCIETARIO

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti si impegnano a costituire un tavolo di confronto permanente nel quale incontrarsi periodicamente per analizzare ed affrontare le problematiche inerenti gli organici e l'organizzazione del lavoro che discenderanno dai nuovi assetti organizzativi previsti dal piano industriale, nell'atteso obiettivo di condividere le modalità di raggiungimento delle finalità del piano di impresa.

Nell'ipotesi di operazioni che apportassero modifiche dell'assetto societario delle Società del Gruppo RAI, le Parti si incontreranno per analizzare i razionali industriali di tali progetti, gli effetti sui perimetri aziendali e le eventuali ricadute occupazionali. La RAI si impegna a riguardo con le OO.SS. stipulanti il presente accordo, ad un approfondito confronto al fine di pervenire a soluzioni condivise su eventuali problemi occupazionali, attraverso possibili sinergie infra Gruppo.

PREVIDENZA AZIENDALE

All'art.47 – Previdenza Aziendale viene aggiunto il seguente comma 6:

"6. Le parti convengono, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 2, D. Lgs. 5.12.2005, n. 252, che la lavoratrice/il lavoratore può destinare alla C.RAI.P.I. il t.f.r. maturando nella misura minima percentuale del 20%. La determinazione della percentuale di t.f.r. destinata alla C.RAI.P.I. può essere modificata per ciascun anno entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento".


SERVIZIO MENSA

L'Azienda è impegnata nello studio di un piano di razionalizzazione del servizio mensa attualmente fornito mediante appalti con Società esterne, oltre che delle convenzioni con i ristoranti attivate nelle sedi prive di mensa.

Sullo sviluppo del progetto verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali le adeguate informative e verrà effettuato il necessario confronto tra le Parti.

Le Parti concordano che, all'esito della realizzazione del citato piano, si procederà al graduale riconoscimento dei buoni pasto in favore dei dipendenti, attraverso il necessario confronto.

GIORNATE SEMILAVORATIVE CADENTI DI SABATO E DOMENICA – GIORNATE FESTIVE CADENTI DI SABATO












A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti concordano sul completo superamento della prassi, riferita al personale turnista in base alla quale in ciascun anno tale personale viene previsto – senza dar luogo a recupero -per lo stesso numero di volte del personale non turnista:

- In NL in coincidenza di giornate festive cadenti di sabato;
- In NL e/o riposo in coincidenza di giornate semilavorative cadenti di sabato e/o di domenica.

INTEGRAZIONI CONTRATTUALI

Le Parti convengono che, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il periodo di svolgimento contemporaneo degli incarichi di Building Manager e Coordinatore Servizio di Prevenzione e Protezione nell'ambito delle Sedi Regionali, necessario ai fini dell'inquadramento in qualità di Quadro B, viene fissato in 2 anni. Per coloro che abbiano già maturato i 2 anni l'inquadramento avrà decorrenza a dicembre 2022.

Le parti concordano che, entro la fine del corrente anno, verranno effettuate le seguenti integrazioni e modifiche contrattuali:

- 
- 
- 
- 
- 
- Previsione di inquadramento in qualità di Quadro B per i Coordinatori dei reparti Videografici e Consulenti Musicali;
 - Previsione di inquadramento al livello 1 per gli Ispettori delle Riprese Interne con ruolo di "Direttore di Palco";
 - Aggiornamento delle declaratorie dei profili professionali di Arredatore, Costumista e Specializzato dei Costumi;
 - Previsione delle specifiche attività del Funzionario di Servizio (palinsesto);
 - Previsione di inquadramento al livello 1 per il Building Manager ed il Coordinatore del Servizio di Prevenzione e Protezione delle Sedi Regionali (con un criterio di gradualità
- 
- 
- 
- 

legato al livello di inquadramento);

Le parti concordano che, entro il termine del corrente anno, saranno oggetto di confronto le seguenti richieste sindacali:

- Per i tecnici di laboratorio, e per i Tecnici del gruppo ATS (assistenza tecnica sedi), in considerazione della trasformazione tecnologica che l'azienda sta avviando nei territori, le parti si impegnano ad aprire una discussione per il riconoscimento del livello 1.
- Previsioni di crescita al Livello 1 per i Tecnici dei Teleport Nazionali inquadrati al livello 2 che hanno svolto e che svolgono attività di Supporto Operativo sia Redazionale che in Studio.
- Previsioni di crescita al Livello 2 per le figure professionali che nel CCL del 28/02/2018 hanno avuto la modifica del livello apicale dal Livello 3 /2 al Livello 1 Lavoro (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Ispettori di Produzione, Operatori di Ripresa, Arredatori, Costumisti)
- Inquadramento in qualità di Quadro B dei Coordinatori del Gasip, degli annunciatori, delle attività audio-post produzione e dei Progettisti Sistemi ICT;
- Inquadramento al livello A dei Direttori della Fotografia e dei Super TV;
- Inquadramento dei buyer delle Sedi Regionali;
- Ampliamento dell'indennità Mancata Limitazione Orario di Lavoro (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Documentatori delle Teche, Tecnici Area Staff, Annunciatori)
- NL e Riposo consecutivi;
- Problematiche sul recupero dei mancati NL;
- Commissione per le attività professionali: Colorist, Film Maker, Specialista Web, Video Maker, Web/digital/social manager;
- Applicazione dell'Art. 34 comma 4 lettera C) al Personale Tecnico inquadrato presso Rai Way;
- Verifica dell'applicazione dell'Art. 34 a tutto il personale Rai ed eliminazione dei POH/ROH del restante Personale;
- Realizzazione di un "Testo Unico Sulle Trasferte" previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

PARTE ECONOMICA

A) UNA TANTUM E RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Aumenti retributivi

Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di seguito indicata:

- euro 20,00 (venti/00) 1.m., riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/05/2022;
- euro 10,00 (dieci/00) 1.m., sotto forma di E.D.R. (per quattordici mensilità), riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/05/2022 Tale ultimo importo incide esclusivamente sul trattamento di fine rapporto e sugli accantonamenti a titolo di previdenza complementare.
- euro 15,00 (quindici/00) 1.m., riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/02/2023;
- euro 5,00 (cinque/00) 1.m., sotto forma di E.D.R. (per quattordici mensilità), riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/02/2023 Tale ultimo importo incide esclusivamente sul trattamento di fine rapporto e sugli accantonamenti a titolo di previdenza complementare.

Come convenuto in via definitiva con l'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, per i lavoratori di cui al punto 2 delle norme transitorie inserite nell'art.32 del CCL, la rivalutazione degli aumenti di anzianità prevista al comma 3 del medesimo articolo, in caso di variazioni dei minimi tabellari mensili, avverrà esclusivamente con riferimento ai primi cinque aumenti maturati dalla data di assunzione e pertanto non verrà applicata per gli aumenti biennali maturati e maturandi che eccedano il quinto.

Lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 6/4/1995

Con riferimento ai lavoratori assunti dopo il 6/4/1995, le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio nella misura di seguito indicata:

- euro 35,00(trentacinque/00) 1.m., riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/05/2022;

- euro 30,00 (trenta/00) 1.m., riferiti al parametro del livello 4, con decorrenza 01/02/2023.

Per tali lavoratori, inoltre, a decorrere dal 1/05/2022 viene previsto il riconoscimento di una somma di 50,00 (cinquanta/00) euro lordi, a titolo di EDR, riferita al livello 4 al compimento del 25° anno di servizio a tempo indeterminato. Si precisa che analogo importo viene riconosciuto anche a coloro che abbiano già raggiunto alla data del 01/05/2022 il 25° anno di servizio a tempo indeterminato.

Una Tantum

Le Parti convengono di corrispondere, ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, per il periodo 01/01/2019 – 31/12/2021:

- un importo “una tantum”, di euro 700,00 (settecento/00) lordi, per i lavoratori già in servizio alla data del 6/4/1995 ed un ed un importo “una tantum” di euro 1.000,00 (mille/00) per i lavoratori assunti dopo il 6/4/1995 - da proporzionare in relazione ai periodi di servizio effettivamente prestati a tempo indeterminato nei periodi di riferimento — da erogare con le competenze del mese di maggio 2022, a condizione che le OO.SS. comunichino all’Azienda l’operatività dell’accordo entro il mese di aprile 2022.

Tali importi non entrano nella base di calcolo del TFR, né in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Rai-Radiotelevisione Italiana

Mario Antonelli
Alfredo Manti
Franco Petrucci
Stefano Bellini

Per Unindustria Roma

[Signature]

Per le OO.SS.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]