

RELAZIONI INDUSTRIALI

L' "Art. 1 – Sistema di relazioni industriali", lettere A) e B) del CCL, viene sostituito, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, dal seguente testo:

“Art. 1 – Sistema di relazioni industriali

A) Livelli di confronto

Le Parti, in relazione alle previsioni contenute nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonché negli accordi aziendali attuativi sottoscritti nel 2015 e nel 2016, individuano i tre livelli relazionali di seguito definiti (i primi due nazionali ed il terzo locale, nell'ambito dell'unità produttiva):

1) Primo livello (Direzione Risorse Umane e Organizzazione – Segreterie Nazionali OO.SS./Delegazione Contrattuale)

Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del primo livello:

- la rinnovazione contrattuale;
- le seguenti materie:
 - a) Le linee delle politiche di Gruppo definite nel piano triennale in ordine all'assetto occupazionale, alla programmazione economica e finanziaria, agli investimenti e agli appalti;
 - b) le linee di sviluppo tecnologico ed i relativi riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale;
 - c) i progetti in materia di formazione e di riqualificazione del personale;
 - d) l'esame del quadro concernente l'applicazione delle politiche sulle pari opportunità, anche alla luce dei lavori dell'apposita Commissione Paritetica;

- e) i criteri che presiedono alla mobilità orizzontale e verticale ed alle politiche premianti e di valutazione del personale a livello direzionale, interdirezionale e societario;
- f) l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione delle norme contrattuali;
- g) l'andamento e le prospettive del mercato nazionale ed internazionale del settore della multimedialità;
- h): i criteri generali in ordine alle iniziative di reclutamento e di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- i) la situazione relativa all'attuazione delle politiche sulle pari opportunità; con cadenza biennale saranno forniti i dati previsti dall'art. 9, comma 1, della Legge n. 125 del 10/4/91 e s.m.i. e dai Decreti Ministeriali applicativi;
- j) la materia relativa ai provvedimenti disciplinari come regolamentata dal CCL.

2) Secondo livello (Direzione Risorse Umane e Organizzazione – Segreterie Nazionali OO.SS./Coordinamento Nazionale delle RSU rappresentato dall'Esecutivo del Coordinamento)

Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del secondo livello, **laddove interessino più unità produttive che rappresentino almeno il 50% dei lavoratori disciplinati dal CCL**, le materie di seguito indicate; gli accordi sottoscritti su queste ultime tra Azienda e Coordinamento Nazionale delle RSU saranno immediatamente operativi, senza la necessità di ulteriori approvazioni da parte delle Assemblee dei lavoratori:

- il Premio di Risultato ed ogni contrattazione accessoria di parti economiche;
- le seguenti materie, oggetto di informativa/confronto tra le Parti:

- k) le ripercussioni che l'evoluzione di determinate tecnologie o di ambiti del mercato del lavoro e dei servizi potranno avere su specifici profili professionali, anche attraverso l'individuazione di percorsi sperimentali;
- l) la dinamica dei modelli organizzativi, della produttività ed in generale dei principali indicatori che riguardano il fattore lavoro;

- m): ~~gli indirizzi produttivi interni~~ **le ricadute sugli aspetti produttivi interni;**
- n): gli indirizzi produttivi connessi agli acquisti, alle coproduzioni, agli appalti ed il ricorso al lavoro atipico;
- o): gli affinamenti del sistema organizzativo e dei modelli produttivi in corso di vigenza del contratto;
- p): l'incidenza che hanno avuto sulla produzione gli eventuali appalti, distinti per tipologia;
- q) i dati sulla consistenza dell'organico, sui contratti a termine, ~~di inserimento~~, di apprendistato, suddivisi per profili professionali;
- r): l'interpretazione, l'integrazione, la modifica e l'applicazione degli accordi stipulati a livello nazionale;
- s): l'andamento delle prospettive occupazionali, anche nell'ipotesi di sviluppare forme innovative relative alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa;
- t) il monitoraggio della fase di consolidamento del nuovo sistema di classificazione del personale e dei relativi profili professionali;
- u) le tematiche attinenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- v) la materia dei licenziamenti individuali e collettivi e quella dei trasferimenti di rami d'Azienda ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali vigenti, ~~laddove siano coinvolte almeno 4 RSU o, comunque, RSU che rappresentino più del% dei lavoratori disciplinati dal presente CCL~~ **fermi restando i necessari percorsi partecipativi;**
- w) le materie di competenza delle RSU individuate alla successiva lettera B) "Materie di confronto a livello locale", limitatamente alle lettere c) (articolazione degli orari di lavoro) ed i) (i dati consuntivi del lavoro straordinario).

3) Livello locale (Funzioni Personale Unità Produttive/R.S.U.)

Costituiscono materie oggetto di confronto nell'ambito del livello locale:

- a) esposizione del piano produttivo locale;
- b) conseguenze delle innovazioni di carattere tecnologico, tecnico-organizzativo e professionale sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- c) articolazione degli orari di lavoro;
- d) modelli organizzativi di riferimento che comportino l'adozione di specifiche soluzioni anche a carattere sperimentale e che tengano conto di particolari caratteristiche locali;
- e) iniziative di formazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, tenuto conto, in particolare, dei mutamenti e delle connotazioni evolutive connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative e professionali in atto;
- f) consistenza degli appalti di servizio e degli appalti di produzione ed incidenza di questi ultimi sulla produzione;
- g) tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- h) previsione sul ricorso ai contratti a termine, ~~di inserimento,~~ e di apprendistato;
- i) dati consuntivi del lavoro straordinario.

L'interlocuzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle materie in esame avverrà con le strutture aziendali competenti e, in particolare:

- per la produzione televisiva, con la funzione Personale della Direzione Produzione TV;
- per la produzione radiofonica, con la funzione Risorse Radiofoniche della Direzione Radio;
- per le Sedi Regionali, con i Direttori di Sede ed, eventualmente, rappresentanti della Direzione Coordinamento Sedi Regionali ed Estere;
- per le attività amministrative e di staff, con le competenti strutture della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- per le Società del Gruppo diverse da Rai, con i rispettivi responsabili del Personale.

B) Cadenza incontri

Primo livello

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale per un confronto sulle materie di primo livello, indicate alla lettera A), punto 1), del presente articolo; l'incontro periodico si svolgerà a livello nazionale, alla presenza della Delegazione Contrattuale, entro il mese di settembre di ciascun anno.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, **su richiesta di una delle Parti.**

Secondo livello

Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza annuale per un confronto sulle materie di secondo livello, indicate alla lettera A), punto 2), del presente articolo, nonché sulla materia degli appalti; l'incontro periodico si svolgerà a livello nazionale, alla presenza del Coordinamento Nazionale delle RSU, entro il mese di ottobre di ciascun anno.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, **su richiesta di una delle Parti.**

Livello locale

Gli incontri sulle materie oggetto di confronto a livello locale si svolgeranno con cadenza annuale.

Con riferimento alle materie per le quali non sia possibile un confronto periodico, le Parti si incontreranno in occasione del verificarsi delle specifiche circostanze indicate, **su richiesta di una delle Parti.**

Verrà inoltre fornita, con cadenza annuale o, a richiesta delle Parti, semestrale, specifica informativa, nel rispetto della normativa in materia di privacy, relativa ai dati riguardanti la consistenza dell'organico, **dei contratti a termine e di lavoro autonomo** di ciascuna Unità Produttiva, suddiviso per categorie professionali, settori di lavoro **e livelli di inquadramento.**

Con la medesima cadenza e nel rispetto della normativa in materia di privacy, verrà infine fornita informativa sui provvedimenti gestionali attribuiti nell'anno precedente (dati articolati per Direzione, per tipologia e numero di provvedimenti).”

SCIOPERO

Con riferimento all'accordo in materia di regolamentazione dei conflitti di lavoro e dell'esercizio del diritto di sciopero, sottoscritto tra le Parti in data 22 novembre 2001, le Parti si danno atto che la disciplina ivi contenuta non è applicabile agli ambiti aziendali che non siano direttamente coinvolti nelle attività finalizzate alla realizzazione delle prestazioni indispensabili, così come individuate dalle normative vigenti.

Le Parti, *inoltre*, convengono di integrare, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' "Art. 2 – Procedura di raffreddamento e conciliazione dei conflitti di lavoro", inserendo il seguente comma:

"2. Nelle giornate di sciopero, su richiesta dei soggetti proclamanti, potrà essere data lettura di un breve comunicato sindacale nelle edizioni garantite dei telegiornali e radiogiornali nazionali e regionali, secondo modalità e tempi rispondenti alla natura ed alle caratteristiche del mezzo radiotelevisivo. Posto che l'esercizio di tale facoltà non deve contrastare con l'erogazione del servizio pubblico e che deve essere tutelato il diritto dell'utenza ad usufruire del miglior servizio possibile, viene stabilito che, ai fini della diffusione, il comunicato deve pervenire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione almeno 24 ore prima della messa in onda del notiziario e che la durata dello stesso non deve eccedere i 60 secondi."

ASSEMBLEE DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto all'art. 20 della Legge n.300 del 1970, il diritto di assemblea può essere esercitato dai lavoratori nella misura e con le modalità di seguito indicate:

- sei ore annue su iniziativa congiunta delle RSU e delle OO.SS. firmatarie del CCL sia in forma congiunta che disgiunta;
- due ore per ciascuna delle sei OO.SS. firmatarie del CCL su iniziativa esercitata singolarmente o congiuntamente. L'utilizzazione congiunta produce la riduzione pro quota della spettanza annua di ciascuna Organizzazione.

Le richieste di assemblea dovranno pervenire all'Azienda con almeno 48 ore di anticipo.

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di assemblea con il diritto dell'utenza alla regolare fruizione del servizio pubblico, le Parti convengono che l'esercizio del diritto di assemblea non sarà limitato se non per esigenze organizzativo-produttive non differibili.

MERCATO DEL LAVORO

Formazione

La lettera “E) *Formazione*” dell’ “Art. 2 bis – *Mercato del Lavoro*”, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificata come di seguito indicato:

“E) Formazione

Le Parti, tenuto conto dell’esigenza condivisa di evolvere le competenze distintive delle risorse, in un’ottica di allineamento delle professionalità a supporto delle strategie di crescita dell’Azienda, assegnano un valore centrale ai processi di formazione continua ed alla concertazione nella identificazione delle relative politiche, da realizzare con un approccio totalmente inclusivo.

Nella comune intenzione delle Parti, il principio informatore di tali politiche è, da un lato, il mantenimento e lo sviluppo della tradizione qualitativa del “Servizio Pubblico” inteso come valore che favorisce la crescita culturale e sociale e, dall’altro, l’orientamento all’evoluzione delle tecnologie e dell’offerta.

Le Parti, nel confermare le previsioni del vigente CCL in materia di informative a livello nazionale e locale sulla specifica materia (art.1, lettera “A) Livelli di confronto”), individuano nella Commissione Paritetica Nazionale la sede di confronto sulle tematiche della formazione – incluse quelle inerenti al progetto “*Rai Academy*” – con ruolo consultivo, di proposta, di indirizzo, supporto e valutazione circa le attività formative per il personale del Gruppo e con i seguenti compiti specifici:

- formulare proposte per lo sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- ~~esaminare annualmente~~ **valutare congiuntamente, con cadenza annuale**, il piano di formazione di massima, che verrà illustrato dalla parte aziendale per macro argomenti entro il mese di novembre ed avrà ad oggetto le iniziative formative programmabili;
- esaminare i progetti formativi di maggiore rilevanza strategica e di impatto significativo;
- effettuare approfondimenti sulle esigenze formative, su richiesta aziendale e/o sindacale;
- occuparsi di specifiche tematiche, effettuando anche approfondimenti della

normativa vigente - su richiesta della componente aziendale, ovvero su richiesta di parte sindacale formulata da almeno i due terzi di tale rappresentanza;

- monitorare lo stato di avanzamento dei progetti in corso, l'andamento dell'attività formativa — formulando annualmente un documento di sintesi — avendo preventivamente definito le modalità di detto monitoraggio.

La Commissione si riunirà, in ogni caso, almeno due volte l'anno, con permessi sindacali a carico dell'Azienda.

A livello nazionale, entro il primo trimestre del 2018, ~~verrà fornita alle~~ **si svolgerà con le** Organizzazioni Sindacali un'informativa/**confronto** di carattere generale sui contenuti e sulle linee di sviluppo del progetto “*Rai Academy*”; verranno, inoltre, forniti successivamente tutti gli aggiornamenti relativi alle varie fasi di avanzamento del piano.”

Reclutamento

1) La lettera “*B) Reclutamento*” dell’ “*Art. 2 bis – Mercato del Lavoro*”, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificata come di seguito indicato:

“B) Reclutamento

Le Parti confermano che la principale fonte di reperimento di nuove risorse è rappresentata da iniziative selettive, aperte a tutti coloro che risultino in possesso dei requisiti richiesti, e che, fatte salve le previsioni contenute negli accordi relativi al bacino di reperimento professionale, il reclutamento del personale avviene nel rispetto delle previsioni del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione e del Regolamento per il Reperimento del Personale.

In occasione dell'avvio di iniziative selettive, sia nazionali che territoriali, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni sindacali un'informativa preventiva, a livello nazionale o locale.

Nell'ottica di una piena trasparenza e garanzia dei processi selettivi, le Parti convengono che, in occasione di iniziative selettive svolte dall'Azienda, verrà prevista la presenza – **sia nella fase preselettiva che nella fase di svolgimento delle prove e dei colloqui tecnici** - di un membro, a rotazione, individuato d'intesa dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto con funzioni di osservatore. **Per le selezioni nelle quali l'appartenenza ad un gruppo linguistico costituisca requisito obbligatorio, l'indicazione dell'osservatore verrà effettuata dalla RSU dell'unità produttiva interessata.**

I permessi sindacali e le trasferte per l'osservatore sindacale saranno a carico dell'Azienda.

L’Azienda fornirà inoltre annualmente alle Organizzazioni Sindacali, a livello nazionale, un’informativa sulla consistenza numerica delle assunzioni effettuate in ottemperanza agli obblighi previsti dalla legge per i lavoratori iscritti alle liste del collocamento obbligatorio.”

~~2) Le Parti, con l’obiettivo di non disperdere ed acquisire competenze professionali consolidate attraverso collaborazioni reiterate negli anni, convengono di effettuare, entro il 31 luglio 2018, una disamina delle esigenze di personale in ambito editoriale, verificando in particolare i criteri selettivi da utilizzare per individuare il personale che sia stato utilizzato dalla Rai in modo costante con contratti di lavoro autonomo e che abbia requisiti di professionalità e competenza.~~

Mappatura delle competenze e Job posting

Il testo delle lettere “C) Mappatura delle competenze” e “D) Job posting” dell’ “Art. 2 bis – Mercato del Lavoro” , a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene modificato come di seguito indicato:

“C) Mappatura delle competenze

L’Azienda, con l’intendimento di valorizzare **tutte** le risorse interne e garantire una maggiore efficienza editoriale e produttiva, attraverso la migliore utilizzazione del personale della Rai, ed anche con l’obiettivo di ridurre il ricorso ad appalti e collaborazioni nell’ottica del contenimento dei costi, conferma che ~~, nell’ambito di “Rai Academy”,~~ è stato attivato il progetto di mappatura delle competenze di tutte le risorse con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, che consentirà di avere un quadro completo di tutte le professionalità presenti internamente **attraverso la creazione di un “registro delle professioni”**.

Sull’esito del progetto verrà effettuata un’informativa/confronto con le Organizzazioni Sindacali entro il mese di giugno 2018.

D) Job posting

Al fine di rendere note ai dipendenti, con criteri di equità, imparzialità e trasparenza, le esigenze professionali nell’ambito del Gruppo, viene confermato l’utilizzo dello strumento del *job posting* attraverso il quale tutti i lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, propri del ruolo da ricoprire, potranno manifestare il loro eventuale interesse.

Il job posting verrà pubblicato almeno 15 giorni prima dell’avvio delle valutazioni dei candidati, fatte salve motivate ed argomentabili ragioni di urgenza.

I permessi e le trasferte per la partecipazione ai colloqui, a seguito dell'adesione ai *job posting*, saranno a carico dell'Azienda entro il limite massimo di una giornata all'anno per ciascun lavoratore.

In un'ottica di completa trasparenza delle procedure di reperimento interno, l'Azienda, ultimato il processo di valutazione dei candidati, fornirà entro 15 giorni a tutti i lavoratori che abbiano aderito al *job posting* un riscontro sulle ragioni del mancato assenso alla cessione della risorsa da parte della Direzione di inquadramento o sull'esito, positivo o negativo, della valutazione.

L'Azienda assicura inoltre che, in caso di esito positivo del *job posting*, verranno poste in essere tutte le azioni possibili per agevolare, nei limiti consentiti dalle risorse disponibili, l'effettiva assegnazione del lavoratore alla posizione interessata.

Le Organizzazioni Sindacali verranno aggiornate con cadenza annuale, a livello nazionale, sulle iniziative di *job posting* effettuate e sul relativo esito.”

Al testo dell'art. “Art. 2 bis – Mercato del Lavoro” , a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene aggiunta la lettera “F) Piani di successione”:

“F) ~~Piani di successione~~ *avanzamento professionale*

Con riferimento alle esigenze di copertura dei ruoli apicali, l'Azienda conferma ~~che rientra nell'ambito del progetto “Rai Academy”~~ **l'intenzione di procedere all'impostazione di piani di ~~successione~~ *avanzamento professionale***, anche attraverso la realizzazione, di interventi formativi specifici a supporto delle competenze da rinforzare per la scelta del candidato più adatto, in un'ottica temporale di più ampio respiro.

Anche su tale aspetto, verrà fornita alle Organizzazioni Sindacali un'informativa sullo sviluppo del progetto.”

Appalti

1) “Art. 12 – Appalti”

Al testo dell' “Art. 12 – Appalti” , a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene aggiunta la seguente “**DICHIARAZIONE A VERBALE**”:

“DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, con riferimento alla tematica generale degli appalti, condividono che, al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, nel quadro e nel rispetto delle previsioni del c.d. “Codice degli Appalti”, l'Azienda deve favorire l'assunzione di scelte coerenti con principi di eticità e

responsabilità sociale.

Pertanto, considerano prioritario definire un sistema che supporti l'ottimizzazione del ricorso ad appalti e esternalizzazioni di lavoro, a favore di una piena allocazione e utilizzo delle risorse e professionalità interne coerente con le competenze possedute, tenendo anche conto del miglior impiego di tali professionalità nell'ambito delle produzioni di pregio o a maggior valore aggiunto.

In particolare, nel caso di conferimento in appalto di servizi del settore c.d. "ordinario", la Rai, conferma il pieno rispetto delle previsioni normative contenute nel "Codice Appalti" in relazione al Sistema dell'Offerta economicamente più vantaggiosa, in particolare nelle commesse c. d. "labour intensive", che, con i parametri in essa contenuti, può assicurare maggiori forme di tutela per i lavoratori degli appalti, e rendere più sostenibili azioni in linea con principi etici e i comportamenti di responsabilità sociale.

Inoltre, in linea con quanto previsto dall'art. 50 del D. Lgs. 50/2016, con riferimento agli affidamenti "sopra soglia" dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all' articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto."

Le Parti convengono altresì di istituire una specifica Commissione tecnica Azienda/Sindacato con ruolo consultivo sulla materia degli appalti, con il compito di: monitorare l'andamento degli appalti attraverso l'analisi delle informazioni fornite dalla parte aziendale in seno alla Commissione; esaminare segnalazioni della parte sindacale su specifici contratti di appalto attivati; proporre possibili soluzioni per l'internalizzazione di specifiche attività; segnalare problematiche riferite a specifici settori interni, connesse all'organico o alla evoluzione tecnologica.

Nell'ambito di tale Commissione tecnica, le Parti, con la volontà di delineare un percorso volto ad ottenere ulteriori margini di ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse interne ed il ridimensionamento del ricorso agli appalti ed al lavoro atipico, definiranno entro il mese di gennaio di ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 un obiettivo di riduzione da conseguire.

2) Incarichi di responsabilità previsti in ottemperanza alle previsioni del "Codice Appalti"

L'Azienda comunica l'impegno alla programmazione dell'erogazione di gratifiche per gli

incarichi di responsabilità previsti in ottemperanza alle previsioni del “Codice Appalti”, sulla base di qualità e quantità dell’impegno profuso, misurate alla luce del ruolo svolto nonché dell’entità e complessità delle attività realizzate (numero contratti e valore contratti, per un importo massimo di euro 4.000,00 lordi).

L’Azienda fornirà al Sindacato, entro il, uno schema illustrativo degli incarichi considerati e degli importi previsti in base al ruolo svolto, al numero ed al valore dei contratti.

L’Azienda comunica, inoltre, l’impegno ad attivare, per le risorse che svolgono i ruoli sopra indicati, idonei percorsi formativi sul “Codice Appalti”.

ASPETTI NORMATIVI

Diritti e tutele

Le Parti, nel darsi atto dell'esigenza di assicurare la completa trasparenza e diffusione tra i lavoratori delle disposizioni aziendali contenute nelle circolari - in particolare quelle inerenti alla gestione delle risorse umane, che dovranno avere la massima visibilità sul sito di comunicazione interna - convengono di prevedere per queste ultime un percorso di informativa ed eventuale confronto tra Azienda e OO.SS..

1) Rapporto di lavoro a tempo parziale

I commi 1 e 2 dei "*CHIARIMENTI A VERBALE*" dell' "*Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale*", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, vengono modificati come di seguito indicato:

“1. La Società presterà la massima attenzione alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in situazioni di particolare bisogno, quali ad esempio, la sussistenza di gravi problemi di salute del lavoratore, la necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni o di assistere figli o coniuge in quanto affetti da grave malattia certificata o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti e alcolisti. Verranno valutate positivamente, compatibilmente con le esigenze produttive, le situazioni dei dipendenti che abbiano l'oggettiva necessità di assistere familiari o conviventi gravemente ammalati.

2. In particolare, con riferimento a tutti gli ambiti aziendali, la Società favorirà, per quanto possibile, la concessione di part-time a tempo determinato, individuando le articolazioni che risultino maggiormente compatibili con l'organizzazione del lavoro dei vari reparti (es. part-time verticale su base annua con pausa nei mesi estivi; part-time orizzontale di sei ore giornaliera) o agevolando eventualmente lo spostamento del lavoratore in settori con attività compatibili con l'orario richiesto.”

2) Tutela della maternità e della paternità

L' "*Art. 19 – Gravidanza e puerperio*", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente

accordo, viene sostituito dal seguente testo:

“Art. 19 – Tutela della maternità e della paternità

A) Congedo di maternità e di paternità (c.d. “astensione obbligatoria dal lavoro”)

1. Ai sensi della normativa in materia di tutela della maternità e della paternità vigente alla data di sottoscrizione del presente contratto, l’assenza per congedo di maternità è prevista:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva;
- durante i tre mesi successivi al parto;
- ove il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, per i giorni di congedo *ante partum* non goduti, che si aggiungono in coda al periodo di congedo di maternità *post partum*.

2. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al precedente comma 1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Per l’esercizio di tale facoltà è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente (ove previsto) ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l’opzione della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. Il lavoratore padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (*post partum*), o per la parte residua dello stesso, solo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (congedo di paternità).

4. La Società corrisponderà alla lavoratrice, per tutta la durata del congedo di maternità, un’indennità pari al 100% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l’indennità liquidata dall’Istituto assicuratore. Il medesimo trattamento viene applicato al lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui al precedente comma 3.

5. Il congedo di maternità spetta anche in caso di adozioni e di affidamenti. In particolare, nell’ipotesi di adozioni e di affidamenti preadottivi il congedo ha una durata pari a 5 mesi e deve essere fruito:

- per le adozioni/affidamenti preadottivi nazionali, dall'ingresso in famiglia del minore
- per le adozioni/affidamenti preadottivi internazionali, dall'ingresso in Italia del minore o anche prima dell'ingresso in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero necessario per la conclusione della procedura di adozione/affidamento.

6. Il congedo di cui al precedente comma può essere fruito, alle medesime condizioni, anche dal padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente.

7. Nelle ipotesi di affidamento non preadottivo, il congedo di maternità ha una durata pari a tre mesi, da fruire inderogabilmente (anche in modo frazionato) entro i cinque mesi dalla data in cui è stato disposto l'affidamento.

B) Congedo parentale (c.d. “astensione facoltativa”)

8. Al termine del congedo di maternità, la Società accorderà, alla lavoratrice che ne faccia richiesta, per un ulteriore mese di congedo fruito senza soluzione di continuità, un'indennità pari al 90% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore. Il medesimo trattamento viene applicato al lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui al precedente comma 3 ovvero di cui al precedente comma 6.

9. Oltre al periodo di congedo di maternità/paternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale previsto dalla legge, della seguente durata:

- per la madre lavoratrice un periodo non superiore a sei mesi;
- per il padre lavoratore un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi ove l'assenza complessiva a titolo di congedo parentale sia di durata almeno pari a tre mesi;
- complessivamente, per il padre e la madre, un periodo non superiore a dieci mesi, elevabili a undici mesi qualora il padre si assenti a titolo di congedo parentale per almeno tre mesi;
- per il c.d. “genitore solo” un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile a undici ove la condizione di genitore solo sia riferita al padre e questi si sia già assentato per congedo parentale per un periodo complessivo di almeno tre mesi.

10. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori, anche contemporaneamente, in modo continuativo o frazionato (su base giornaliera o su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di lavoro).

11. Durante il periodo di congedo parentale la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto ad un'indennità, a carico dell'Istituto assicuratore, pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, il diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione è esteso fino agli otto anni di vita del bambino, nonché oltre il limite complessivo tra i genitori di sei mesi.

12. Il congedo parentale compete ai genitori anche nel caso di adozione (nazionale ed internazionale) e di affidamento (adottivo e non preadottivo), secondo le stesse regole applicate ai genitori biologici. In particolare, il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità INPS pari al 30% della retribuzione compete per i periodi di congedo parentale fruiti entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia e per una durata massima complessiva tra i genitori di sei mesi.

C) Congedo per malattia

13. Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, al congedo per malattia previsto dalla legge, dietro presentazione di certificato medico (rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato) e di una semplice dichiarazione scritta attestante che l'altro genitore non è assente per lo stesso motivo negli stessi giorni:

- per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al compimento del terzo anno di età (elevati a sei nel caso di adozione/affidamento), compreso il giorno del compleanno;
- entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età fino all'ottavo anno (tra i sei e i dodici anni nel caso di adozione/affidamento, fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia), compreso il giorno del compleanno.

14. La Società concederà altresì, ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi non retribuiti per la malattia di ciascun figlio di età compresa tra i tre e i sei anni, dietro presentazione di certificato medico e di una semplice dichiarazione scritta attestante che l'altro genitore non è assente per lo stesso motivo negli stessi giorni. Tali permessi non sono coperti da alcuna contribuzione, fatte salve diverse disposizioni di legge.

D) Riposi giornalieri (c.d. “riposi per allattamento”)

15. Nel corso del primo anno di vita del bambino (incluso il giorno del primo compleanno) ovvero nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento, la lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, hanno diritto di fruire di riposi giornalieri previsti dalla legge ed indennizzati dall'INPS, della seguente durata:

- 2 ore quando l'orario di lavoro giornaliero effettivamente osservato sia pari o superiore alle sei ore (le due ore possono essere fruiti sia separatamente che congiuntamente, all'inizio, nel corso o in coda all'orario di lavoro);
- 1 ora ove l'orario giornaliero di lavoro effettivamente osservato sia inferiore alle sei ore (anche la singola ora può essere fruita all'inizio, nel corso, o in coda all'orario giornaliero di lavoro).

16. I periodi di riposo di cui al precedente comma e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero, nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre.”

3) Unioni civili

In relazione alla disciplina di legge sulle unioni civili contenuta nella Legge 20 maggio 2016, n.76, le Parti convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' “Art. 17 – *Permessi*”, primo comma, e dell' “Art. 43 – *Assegno di nuzialità*”:

“Art. 17 – *Permessi*

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio/unione civile saranno concessi 20 giorni lavorativi consecutivi di licenza straordinaria con decorrenza della retribuzione. La Società richiederà la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio di tale diritto.”

“Art. 43 – *Assegno di nuzialità*

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio/unione civile, su presentazione di domanda e della certificazione necessaria, viene concesso un assegno di nuzialità pari all'80% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni e al 160% di una mensilità dello stipendio individuale per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni.

2. In caso di matrimonio/unione civile, tra due lavoratori, anche inquadrati presso differenti Società del Gruppo Rai, l'assegno intero è corrisposto al dipendente che percepisce lo stipendio maggiore, mentre è corrisposto metà dell'assegno all'altro dipendente.

3. L'assegno verrà corrisposto al singolo lavoratore per un massimo di due volte.

NOTA A VERBALE

Il calcolo dell'80 e del 160 per cento dello stipendio individuale previsto dal presente articolo sarà effettuato detraendo dallo stipendio stesso l'importo corrispondente ai 137 punti di contingenza conglobati ai sensi dell'Accordo Interconfederale 4 febbraio 1975 e dell'accordo 18 aprile 1980.”

Inoltre, con riferimento alla “licenza lutto” prevista dal comma 2 dell’ “*Art. 17 – Permessi*”, le Parti convengono di aggiungere il seguente “*CHIARIMENTO A VERBALE*” al testo dello stesso articolo:

“CHIARIMENTO A VERBALE

Il periodo di licenza previsto al comma 2. del presente articolo viene riconosciuto anche in caso di eventi luttuosi riguardanti coniuge, unito civilmente, convivente di fatto ai sensi dell’art. 1, comma 36 ss della legge 20 maggio 2016, n.76 e suoceri.”

4) Esigenze di ricongiungimento familiare

Le Parti convengono di integrare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo delle “*DICHIARAZIONI A VERBALE*” dell’ “*Art.24 – Trasferimenti*”:

“DICHIARAZIONI A VERBALE

1. In relazione alle possibilità organizzative, la Società considererà con particolare preferenza l'eventuale richiesta per il rientro nella sede di assunzione, o in altra sede più vicina a questa, che le pervenisse dal lavoratore trasferito o residente in altra sede.

2. La Società presterà la massima attenzione alle esigenze di ricongiungimento familiare, tenendo conto delle specifiche situazioni personali e familiari dei lavoratori richiedenti. Verrà dato particolare rilievo ai casi in cui sussistano gravi problemi di salute del lavoratore, che abbia per tale motivo la necessità di farsi assistere dai propri familiari, ed ai casi dei dipendenti che debbano assistere familiari gravemente ammalati.

3. Al fine di monitorare l'andamento delle richieste di ricongiungimento familiare, con cadenza annuale e, comunque, su specifica richiesta, la Società fornirà alle OO.SS. a livello nazionale l'elenco delle richieste pendenti (“Registro dei trasferimenti”).

4. Le ragioni addotte dal lavoratore che rifiuti il trasferimento saranno esaminate d'accordo tra la Società e la R.S.U.”

5) Aspettativa

Le Parti convengono di integrare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' “*Art. 21 – Aspettativa*”, aggiungendo il seguente comma:

“4. Ai fini della concessione del periodo di aspettativa previsto al comma 1, il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo. Il datore di lavoro è tenuto entro 30 giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo, la concessione parziale dell'aspettativa devono essere motivati in relazione alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale su sua indicazione, la domanda verrà riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.”

Le Parti, inoltre, con la medesima decorrenza, convengono di modificare ed integrare come di seguito indicato il testo del primo comma dei “*CHIARIMENTI A VERBALE*” dell' “*Art. 21 – Aspettativa*”:

“CHIARIMENTI A VERBALE

1. Nella concessione dell'aspettativa saranno esaminate con particolare favore, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente e quelle formulate in relazione a situazioni meritevoli di apprezzamento e di tutela, legate a comprovate, temporanee difficoltà personali e familiari non altrimenti superabili.”

6) Permessi visita medica

Si conviene di integrare, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' “*Art. 17 – Permessi*”, aggiungendo i seguenti tre commi:

“8. Ai lavoratori che abbiano esaurito i permessi di cui ai precedenti commi 6 e 7 (“PR” e “PF”), spettanti per l’anno e non abbiano più di 10 giorni arretrati di ferie relativi ad anni precedenti, potranno essere riconosciuti permessi retribuiti entro il limite di due giorni annui – frazionabili in periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell’orario normale giornaliero – per sottoporsi a visite mediche presso strutture sia pubbliche che private. Ai fini del riconoscimento di tali permessi dovrà essere prodotta dal lavoratore idonea documentazione relativa alla visita effettuata.

9. La Società assicura, inoltre, la massima tutela nel garantire al lavoratore – compatibilmente con le esigenze di servizio - la possibilità di assentarsi o effettuare carenze orarie nel caso di visite mediche presso strutture pubbliche, di difficile riprogrammazione; le carenze d’orario dovute a tali visite mediche non verranno considerate nel computo del numero massimo mensile di ritardi nell’entrata in servizio consentiti nel mese per costante prassi aziendale (cd. “POH” - permessi orari retribuiti con obbligo di recupero entro il mese, “ROH”), laddove il lavoratore provveda a fornire la documentazione relativa alla visita effettuata.

10. Il numero massimo mensile di ritardi nell’entrata in servizio consentiti nel mese (“POH”) viene elevato a 10 per i lavoratori affetti da una invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51%.”

7) Permessi

Al comma 6. dell’*“Art. 17 – Permessi”*, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, si conviene di eliminare le parole “che non potranno essere usufruiti congiuntamente al periodo feriale né ai permessi di cui al successivo comma 7”.

Le Parti, inoltre, con pari decorrenza, convengono di aggiungere al comma 7 dell’art. *“Art. 17 – Permessi*, dopo le parole “che verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio”, “e che potranno essere fruiti anche per periodi di durata pari a metà ovvero ad un quarto dell’orario normale giornaliero”.

8) Ferie

Le Parti convengono di integrare, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell’*“Art. 16 – Ferie”* aggiungendo il seguente comma ai *“CHIARIMENTI A VERBALE”*:

“4. Per quanto riguarda le giornate di ferie spettanti ai lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, l’ipotesi di pianificazione delle ferie dovrà essere indicata dal lavoratore al momento dell’assunzione, con successiva approvazione da parte dei Responsabili. Eventuali modifiche della pianificazione potranno essere apportate soltanto con contestuale riprogrammazione di tutte le giornate entro il termine finale del contratto, ferme restando le disposizioni di legge che regolano la materia della fruizione delle ferie.”

Al testo del medesimo articolo viene, inoltre, aggiunta la seguente “*DICHIARAZIONE A VERBALE*”:

“DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che – successivamente alla emanazione della circolare aziendale sul tema delle ferie, in tempo utile per la presentazione dei piani ferie da parte dei lavoratori - ~~potranno essere~~ verranno effettuati a livello locale, su richiesta delle R.S.U., incontri finalizzati all’esame delle eventuali criticità insorte nella presentazione e valutazione dei piani ferie.”

9) Giornate semilavorative cadenti di domenica – giornate festive cadenti di sabato

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti concordano sul superamento della prassi, riferita al personale turnista, in base alla quale in ciascun anno tale personale viene previsto in riposo in coincidenza di giornate semilavorative e in NL in coincidenza di giornate festive per lo stesso numero di volte del personale non turnista.

10) Malattia

Le Parti convengono di integrare, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell’ “*Art. 18 – Malattia ed infortuni sul lavoro*” aggiungendo il seguente comma alle “*NOTE A VERBALE*”:

“2. Per i lavoratori affetti da una invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51% vengono previsti giorni annui di assenza per malattia non computabili ai fini del calcolo dei limiti per la conservazione del posto di lavoro di cui al comma 1 del presente articolo, che si aggiungono ai trenta giorni annui di congedo per cura degli invalidi già esclusi dal computo in base alle vigenti disposizioni di legge.”

~~Inoltre, in relazione alla recente pubblicazione della Circolare INPS avente ad oggetto “Obbligazione contributiva di finanziamento dell’indennità economica di malattia per gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo e al Fondo pensioni sportivi professionisti (gestioni ex Enpals)” (Circolare n. 124 del 3/8/2017) che introduce un obbligo generalizzato di pagamento dell’indennità e del correlato contributo con decorrenza dal mese di settembre 2017, l’Azienda sta valutando se ricorrano i presupposti che impongono l’adeguamento alle istruzioni operative dell’INPS.~~

~~Laddove tale necessità venisse confermata, si renderà necessario modificare la normativa contrattuale in coerenza con le indicazioni dell’INPS.~~

11) Diritto allo Studio

Il testo del quinto comma dell' "Art. 17 – *Permessi*", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene integrato come di seguito indicato:

“5. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti; per la discussione della tesi di laurea vengono concessi tre giorni di permesso retribuito. Per lo svolgimento dell'esame relativo a Master legalmente riconosciuti dalle Università italiane o analoghi corsi di perfezionamento/specializzazione post-universitaria, vengono riconosciuti permessi retribuiti per il giorno di svolgimento dell'esame e, soltanto a condizione che il lavoratore abbia esaurito i permessi “PR” e “PF” spettanti per l'anno e **non abbiano più di 10 giorni arretrati di ferie relativi ad anni precedenti**, per i due giorni antecedenti a quello d'esame.”

12) Contratto di inserimento

In relazione alle modifiche legislative intervenute, le Parti concordano di eliminare l'articolo contrattuale sul contratto di inserimento, “Art. 11 – *Contratti di inserimento*”.

13) Contestazioni disciplinari

Le Parti – allo scopo di rendere più spedito lo svolgimento del procedimento disciplinare, mantenendo comunque le stesse garanzie per il lavoratore - convengono di modificare il procedimento attualmente definito per l'irrogazione di sanzioni che comportano la sospensione del lavoratore, prevedendo anche per questi casi un'unica fase (in luogo delle due fasi analoghe attualmente previste) nella quale il lavoratore ha la possibilità di fornire le proprie giustificazioni, facendosi eventualmente assistere dal Sindacato.

In relazione a quanto precede, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'attuale testo del quinto comma dell' “Art. 29 – *Provvedimenti disciplinari*” viene eliminato e il testo del quarto comma viene così sostituito:

“4. Le mancanze, salvo quelle per le quali è irrogato il provvedimento di cui al punto 1) del primo comma del presente articolo, devono essere tempestivamente contestate per iscritto al lavoratore, il quale, entro 10 giorni, potrà apportare le sue ragioni, avvalendosi eventualmente dell'assistenza di un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Di tale facoltà il lavoratore deve essere esplicitamente informato dalla Società nella lettera di contestazione.”

Con pari decorrenza, le Parti convengono inoltre di integrare come di seguito indicato il primo comma dell'art. "29) *Provvedimenti disciplinari*":

“Premesso che il sistema sanzionatorio è ispirato al principio di proporzionalità e progressività, regolando le sanzioni sulla base della gravità della mancanza commessa dal dipendente e prevedendo l'inasprimento delle sanzioni in caso di recidiva, le mancanze dei lavoratori possono essere punite a seconda della loro gravità come segue:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto
- 3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 5 giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 5 giorni a 10 giorni;
- 6) licenziamento senza preavviso.

In tale ottica, le Parti concordano di effettuare in una successiva fase un approfondimento mirato a valutare possibili interventi di aggiustamento su singole casistiche del sistema sanzionatorio, **con particolare attenzione alla materia delle molestie e dell'utilizzo improprio della rete web e dei social network**, in un quadro di equilibrio complessivo.

A tale fine, viene previsto un incontro entro il mese di..... per avviare la discussione sulla materia.

Welfare

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto della necessità di introdurre un sistema strutturato ed innovativo per fornire servizi di *welfare* ai dipendenti, con la finalità di rispondere al meglio alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed incrementare il benessere individuale e familiare, oltre che di consolidare il senso di appartenenza e di incrementare la produttività, manifestano la volontà di definire un “Piano di welfare aziendale” da gestire attraverso una piattaforma informatica fornita da un soggetto esterno specializzato.

Le Parti si confronteranno entro il per procedere all'individuazione, sulla base delle esigenze dei lavoratori e tenendo anche conto del regime fiscale e contributivo previsto dalle vigenti disposizioni di legge, di una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di assistenza sociale, educazione ed istruzione.

Nell'ambito di tale confronto, finalizzato alla definizione del “Piano di *welfare*”, le Parti procederanno inoltre alla **definizione dei criteri per l'individuazione** di un idoneo fornitore

che possa assicurare al meglio l'erogazione dei beni e servizi inclusi nel Piano e ~~defineranno le modalità con cui assicurare un costante raccordo tra le esigenze dei lavoratori e la concreta gestione della piattaforma informatica da parte del fornitore.~~

Nella stessa sede, infine, le Parti valuteranno la possibilità di prevedere la facoltà, per i lavoratori, di richiedere la conversione delle somme corrispondenti al Premio di Risultato in beni e servizi inclusi nel "Piano di *welfare*", avvalendosi del regime fiscale e contributivo definito dalle vigenti disposizioni di legge.

In attesa della compiuta regolamentazione della materia, le Parti concordano sin da ora che:

- verrà costituito un organismo bilaterale tra l'Azienda e le OO.SS. firmatarie del CCL, che assicuri un costante raccordo tra le esigenze dei lavoratori ed i servizi offerti attraverso la piattaforma, monitorando la qualità delle prestazioni;
- il contributo aziendale per ciascun dipendente sarà determinato tenendo conto della retribuzione annuale globale, fermo restando lo stanziamento complessivo annuale da parte dell'Azienda.

Fondo di Solidarietà Bilaterale

Premesso che attualmente i lavoratori disciplinati dal CCL per quadri, impiegati ed operai sono soggetti alla disciplina di cui all'art. 29 del d.lgs. 148/2015, regime Fondo di Integrazione Salariale ("FIS"), le Parti si danno reciprocamente atto della volontà di valutare l'adesione ad un Fondo di Solidarietà Bilaterale di settore.

A tal fine, le Parti convengono di incontrarsi entro il per una definizione della materia.

Da valutare tra le Parti, infine, l'inserimento di una clausola di rinvio del seguente tenore:

"Le Parti convengono, infine, di rinviare ad una successiva fase di confronto l'approfondimento delle questioni relative alla disciplina delle trasferte ed al "Lavoro agile"; a tal fine, viene prevista la fissazione di un incontro entro il, finalizzato all'avvio del confronto sulle due tematiche."

PROFILI E SVILUPPO

A) NUOVE TECNOLOGIE

Nel quadro del processo di trasformazione in Media Company, le Parti si danno reciprocamente atto che l'utilizzo delle tecnologie informatiche risulta essenziale per tutta l'Azienda, in particolare per le attività produttive e di supporto, e che, considerata la rapida evoluzione tecnologica nel comparto della diffusione di contenuti radiotelevisivi e multiplatforma, tale processo appare indispensabile per il mantenimento della competitività, con riferimento specifico alle figure tecniche e impiegatizie che operano in tale ambito.

Le Parti, nel darsi inoltre atto che l'impiego delle tecnologie informatiche consente, con la semplificazione di diverse attività, un efficientamento dei processi produttivi aziendali, oltre che l'arricchimento delle competenze professionali delle risorse interne, convengono di integrare come di seguito indicato la premessa dell' "Art. 59 – Livelli e mansioni" ed il terzo comma dell' "Art. 55 – Criteri di sviluppo professionale" del CCL:

"Art. 59 – Livelli e mansioni

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su dieci livelli in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra "quadri", "impiegati" e "operai" viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

Le declaratorie determinano, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per i profili non espressamente individuati, o aventi contenuti diversi rispetto a quelli rappresentati, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore, viene chiarito che l'organizzazione del lavoro presuppone il ricorso all'intercambiabilità delle mansioni nell'ambito dei profili professionali compatibili. Il lavoratore, quindi, in relazione alle esigenze aziendali, di natura organizzativa, tecnica, produttiva e di mercato, può essere adibito –

compatibilmente con le competenze possedute – anche a mansioni affini **riconducibili al livello di inquadramento**.

Inoltre, in relazione alla rapida evoluzione delle tecnologie che caratterizza il mercato di riferimento, viene esplicitato che l'utilizzo flessibile delle tecnologie costituisce un elemento trasversale a tutti i profili professionali.

Considerato quanto precede, sia in ambito editoriale e produttivo che in ambito impiegatizio, i lavoratori, **dopo adeguata formazione aziendale**, sono tenuti, nello svolgimento delle mansioni di propria competenza, **che devono rimanere prevalenti**, ad utilizzare le nuove tecnologie messe a disposizione dall'Azienda, effettuando, **laddove non risulti necessario l'intervento di profili professionali specialistici o in assenza di questi ultimi**, attività di: acquisizione ed invio di "file" di diversi formati, con immissione degli elementi essenziali per l'identificazione ("metadattazione" di primo livello), ricerca di contenuti all'interno ed all'esterno dei sistemi aziendali – anche su web - finalizzazione dei prodotti per il web.

Risulta, pertanto, essenziale che tutti i profili professionali coinvolti nelle attività di diffusione di contenuti radiotelevisivi e multiplatforma siano in possesso delle competenze di base necessarie per operare sui nuovi sistemi tecnologici **forniti dall'Azienda**.

Al proposito, l'Azienda provvederà ad attivare specifici percorsi formativi finalizzati al conseguimento delle predette competenze.

“Art. 55 – Criteri di sviluppo professionale

3. Vengono individuati, a titolo esemplificativo, idonei elementi di valutazione professionale del personale:

- competenza professionale
- precedenti professionali
- padronanza del ruolo;
- attitudini e potenzialità professionali, tra le quali assume particolare rilievo l'attitudine all'utilizzo flessibile delle nuove tecnologie;
- livello delle prestazioni.”

B) FLESSIBILITA'

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto che il percorso di ammodernamento dei profili professionali costituisce un valore aggiunto ed un elemento di sviluppo professionale nonché un efficace strumento per il ridimensionamento del ricorso agli appalti ed al lavoro autonomo, concordano sull'individuazione degli interventi di flessibilità di seguito indicati, in un'ottica di “*multiskill*”:

1) Riprese esterne leggere Centri di Produzione e Sedi regionali/Provinciali

Le Parti, ritenendo esaurito il percorso sperimentale avente ad oggetto l'utilizzazione delle tecnologie “leggere” di ripresa, montaggio e trasmissione nell'ambito della produzione delle *news*, convengono di integrare il testo della lettera “C) FLESSIBILITA'” dell' “Art. 59 – Livelli e mansioni” inserendo le previsioni di seguito indicate:

“Fermi restando i modelli e gli standard produttivi in uso in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, con riferimento agli eventi che richiedano immediatezza e tempestività di intervento nell'ambito della produzione delle *news*, lo svolgimento “in esterno” delle attività integrate di ripresa, montaggio e trasmissione attraverso l'utilizzazione di tecnologie leggere – attività che non presentino un elevato livello di specializzazione o che, per le caratteristiche del prodotto finito, richiedano tempi di esecuzione rapidi - viene affidata, nei Centri di Produzione e Produzione *News*, ad operatori di ripresa, montatori e tecnici della produzione e, nelle Sedi Regionali/Provinciali, a tecnici della produzione e specializzati della produzione.

L'accesso alle mansioni integrate sopra individuate viene effettuata su base volontaria – attraverso l'adesione al *job posting* pubblicato su *RaiPlace* - per almeno 110 addetti nei 4 Centri di Produzione (65 a Roma e 15 per ognuno degli altri Centri) e per 6 addetti in ogni Sede Regionale/Provinciale, compatibilmente con le esigenze produttive dei contesti di riferimento per i numeri necessari concordati localmente con la finalità di contenere il ricorso agli appalti.

Per il personale interessato, che deve essere in possesso della patente B e dell'abilitazione alla guida degli automezzi sociali, viene prevista una preventiva valutazione delle competenze necessarie, un eventuale percorso formativo ed una valutazione finale abilitante all'esercizio delle attività integrate. Le risorse che siano valutate già in grado di

svolgere le mansioni integrate sopra descritte potranno essere – all’esito della valutazione – fin da subito impegnate nelle attività.

Il personale adibito alle mansioni integrate continuerà a svolgere le attività proprie del profilo di appartenenza e verrà posto a disposizione delle testate per un numero di turni di lavoro non superiore ai ~~7~~ **agli 8** medi mensili per singolo lavoratore.

Coloro che svolgono le attività in esterno, così configurate, saranno remunerati con un compenso annuo di euro,00 lordi (euro/00) qualora la media delle attività svolte in esterno, su base annuale, sia equivalente ad almeno 3 turni di lavoro mensili.

Tale compenso non entra 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.

~~Le Parti, tenendo conto delle diverse circostanze e dei contesti nei quali può essere richiesto lo svolgimento delle mansioni integrate sopra descritte, si danno reciprocamente atto che, nei casi di sussistenza di difficoltà logistiche o di presenza di criticità nell’ambiente delle riprese, su valutazione aziendale effettuata di volta in volta, può essere prevista l’uscita di due risorse per lo svolgimento delle attività in questione.~~

Le Parti convengono di effettuare nelle sedi congiuntamente individuate una verifica sulla materia, anche avente ad oggetto una valutazione in ordine al livello di riduzione degli appalti di ripresa”.

2) Attività impiegate integrate di supporto alla produzione del telegiornale

Le Parti, ritenendo esaurito il percorso sperimentale avente ad oggetto lo svolgimento delle attività ~~impiegate~~ integrate di supporto alla produzione del telegiornale, convengono di integrare il testo della lettera “C) FLESSIBILITA” dell’ “Art. 59 – Livelli e mansioni” inserendo le previsioni di seguito indicate:

“Il personale inquadrato nei profili professionali di impiegato, assistente ai programmi e *documentatore*, operanti per le Testate Nazionali e per la Testata Giornalistica Regionale, è tenuto, **laddove non si renda necessario l’intervento di profili specialistici e previa adeguata formazione**, all’utilizzo delle tecnologie informatiche anche per acquisire ed inviare file di diversi formati e “metadatarli”, effettuare elaborazioni (scalettatura, messa in sequenza, assemblaggio, compattamento) sul materiale video/audio e svolgere ricerche all’interno e fuori dal sistema di produzione del TG.

~~Per il personale citato, ove necessario, verrà fornita adeguata formazione per l'esercizio delle descritte attività.~~

Per lo svolgimento delle attività integrate sopra descritte è prevista l'erogazione di un compenso annuo di euro,00 lordi (...../00).

Tale compenso non entra 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.

3) Mansioni aggiuntive di “Videomaker”

Le Parti, ritenendo esaurita la fase sperimentale avente ad oggetto le mansioni aggiuntive del “videomaker”, ~~introdotta con l'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013,~~ convengono di modificare come segue le disposizioni in materia contenute nella lettera “C) FLESSIBILITA’” dell’ “Art. 59 – Livelli e mansioni”:

“Fermi restando i modelli produttivi di riferimento in relazione alle diverse tipologie di prodotto da realizzare, il profilo del programmatista regista è integrato – rispetto alle flessibilità già presenti nella declaratoria contrattuale – con le mansioni aggiuntive del “videomaker”, ossia di ideazione, di ripresa con telecamera c.d. leggera e di montaggio e fornitura dei servizi prodotti audio/video ultimati in tutte le loro parti, con l'ausilio di software apparsi ad hoc forniti dall'Azienda.

Si precisa che l'attività di ideazione, di ripresa e di confezionamento da parte del programmatista regista resta comunque limitata a riprese semplici, di produzioni non complesse.

Fermi restando i modelli produttivi di riferimento, la medesima mansione aggiuntiva viene prevista, sempre per le produzioni di Rete, anche per alcuni profili professionali di produzione e, in particolare, per l'operatore di ripresa, l'aiuto regista/assistente alla regia ed il montatore.

Le mansioni di detti profili vengono integrate con le attività aggiuntive di “videomaker”; l'attività verrà svolta in completa autonomia e previa formazione mirata – laddove necessaria – al perfezionamento di tutte le abilità richieste per lo svolgimento della mansione aggiuntiva.

Il personale inquadrato nei profili indicati continuerà a svolgere le attività proprie del profilo professionale di appartenenza e verrà impegnato nelle attività di “videomaker” compatibilmente con le specifiche esigenze produttive, per la realizzazione di prodotti non

complessi ultimati in tutte le fasi, che non presentino un elevato livello di specializzazione o che, per le caratteristiche del prodotto finito, richiedano tempi di esecuzione rapidi.

Con riferimento ai diversi profili per i quali è previsto lo svolgimento delle mansioni aggiuntive di “videomaker”, l’Azienda, tenendo conto dei dipendenti già formati ed in grado di svolgere le predette mansioni, individuerà i numeri delle risorse necessarie sulla base delle esigenze produttive e, in relazione a tali numeri, procederà alla pubblicazione di un *job posting* su RaiPlace.

Lo svolgimento delle mansioni di “videomaker” sarà oggetto di valutazione sia ai fini dello sviluppo professionale che, in relazione alla consistenza delle prestazioni effettuate, nell’ambito dei provvedimenti gestionali.

4) Mansioni aggiuntive di “Colorist”

Con la finalità di consentire lo svolgimento in ambito aziendale delle attività di “colorist” (ad esempio, nelle attività di realizzazione delle fiction), le Parti convengono di integrare il testo della lettera “C) FLESSIBILITA’” dell’ “Art. 59 – Livelli e mansioni” inserendo la previsione di seguito riportata:

“Le declaratorie dei profili professionali di montatore, grafico, compositore video e tecnico della produzione vengono integrate, ~~per i lavoratori dell’area post-produzione,~~ con l’inserimento delle mansioni del “colorist”, consistenti in attività di post-produzione sui filmati e, principalmente, nella modifica dei toni e dei contrasti, nel bilanciamento dei colori, del contrasto, della saturazione e della temperatura, nel controllo delle alte luci e delle ombre.

Lo svolgimento delle mansioni di “colorist” sarà oggetto di valutazione sia ai fini dello sviluppo professionale che, in relazione alla consistenza delle prestazioni effettuate, nell’ambito dei provvedimenti gestionali.

C) PROFILI PROFESSIONALI E LIVELLI DI INQUADRAMENTO

1) Assistente ai programmi

Le Parti, con riferimento al profilo professionale dell’assistente ai programmi, concordano

di definire un percorso per la valorizzazione delle risorse che vengano gradualmente impegnate nelle attività di organizzazione delle produzioni, sviluppando nel tempo competenze specifiche nell'ambito della cura delle produzioni.

In particolare, le Parti convengono che al profilo professionale dell'assistente ai programmi, a partire dal livello 3 ed in linea con la declaratoria contrattuale di tale livello, in relazione all'esperienza acquisita ed alle esigenze produttive, possano essere affidate anche mansioni di organizzazione e coordinamento delle attività finalizzate alla realizzazione di programmi.

Nel caso in cui l'esperienza in tali attività venga consolidata, con svolgimento continuativo delle mansioni anche per produzioni complesse, l'assistente ai programmi di livello 3 potrà conseguire l'inquadramento al livello, con specializzazione in qualità di curatore dei programmi.

In fase di prima applicazione, le Parti convengono che verrà effettuata una verifica sulla posizione degli assistenti ai programmi attualmente inquadrati al livello 3, al fine di valutare se sussistano i presupposti per l'assegnazione al livello, in base a quanto sopra definito; l'Azienda, in particolare, effettuerà un'analisi del curriculum vitae, delle esperienze e delle competenze professionali, attraverso uno strumento di rilevazione (per esempio, schede e/o questionari di valutazione e di autovalutazione) che verrà predisposto e sottoposto all'attenzione delle Organizzazioni Sindacali entro il

~~1) Definizione nuovo profilo area editoriale – “Produttore multimediale”~~

~~Le Parti, in un'ottica di valorizzazione e razionalizzazione delle figure e delle attività proprie dell'area editoriale, convengono di procedere alla creazione di un nuovo profilo professionale denominato “Produttore multimediale” attraverso l'unificazione dei profili di assistente ai programmi e programmatista regista (sia nell'ambito delle Reti che nell'ambito delle Testate).~~

~~Nell'ambito delle Testate, confluisce nel nuovo profilo di “Produttore multimediale” anche l'impiegato di redazione.~~

~~In coerenza con le previsioni delle declaratorie contrattuali di livello, le Parti precisano che il raggiungimento del livello 2 di inquadramento presuppone, in ambito Reti, l'acquisizione della specializzazione in una specifica mansione tra quelle di quelle di autore, regista e produttore esecutivo e, in ambito Testate, l'acquisizione della specializzazione in attività organizzative e di pianificazione.~~

~~L'Azienda assicura la possibilità di una piena mobilità orizzontale tra Reti e Testate, laddove sussistano esigenze aziendali.~~

~~Si riporta di seguito la declaratoria contrattuale del nuovo profilo derivante dall'unificazione:~~

~~“In possesso di idoneo titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado e con buona conoscenza di almeno una lingua straniera, concorre alla realizzazione di prodotti/contenuti sia per l'ambito radiotelevisivo che multiplatforma, svolgendo nello specifico le seguenti attività:~~

- ~~— idea, propone, imposta, prepara prodotti/contenuti, sotto il profilo culturale, artistico, organizzativo, produttivo e budgetario;~~
- ~~— redige o concorre alla redazione di testi, soggetti, scalette, trattamenti e sceneggiature, collabora alla ricerca ed alla selezione all'interno e/o all'esterno dell'Azienda, anche sul web, della necessaria documentazione (materiale audio/video, testi, documentazione bibliografica e relativa ad opere e repertori musicali, ecc.);~~
- ~~— visiona prodotti/contenuti già trasmessi, proponendo eventuali tagli, modifiche, ecc. da apportare; controlla in fase di edizione, che la traduzione dei testi rispetti il “senso” e che le varie lavorazioni siano state eseguite correttamente, richiedendo in caso contrario modifiche od integrazioni; predispose gli annunci dei programmi seguiti, fornisce all'Ufficio Stampa notizie sui medesimi;~~
- ~~— collabora per tutte le necessità organizzative amministrative; tiene contatti, partecipando alle riunioni di impostazione e di preparazione, con i vari settori aziendali competenti nel rispetto dei modelli produttivi nonché con il per personale ed enti esterni (registi, collaboratori artistici, intervistati, teatri, case discografiche, enti pubblici, ecc.) interessati alla realizzazione;~~
- ~~— in relazione alla complessità dei prodotti/contenuti, segue dal punto di vista organizzativo la realizzazione degli stessi o li realizza effettuando o dirigendo le riprese, il montaggio, l'edizione e la messa in onda;~~
- ~~— effettua all'occorrenza prestazioni al microfono e/o in video ed al mixer video.”~~

2) Definizione nuovo profilo area produzione – “Specializzato dei costumi”

Con riferimento all'area produzione, le Parti, ritenendo funzionale ricondurre ad un'unica figura le attività di confezionamento e quelle di manutenzione/adattamento degli abiti, convengono di procedere all'unificazione dei profili professionali di sarto tagliatore e di

addetto ai costumi in un unico profilo denominato “*Specializzato dei costumi*” e qualificato come “operaio specializzato”.

Si riporta di seguito la declaratoria contrattuale del nuovo profilo derivante dall’unificazione:

“Taglia, confeziona o adatta, prova e ripara costumi e vestiario di ogni epoca e stile, nonché tendaggi di scena; esegue lavori di manutenzione o di adattamento alle misure degli esecutori artistici di abiti e costumi (cuciture, rammendi, smacchiatura, stiratura, ecc.) ed assiste nella vestizione gli esecutori artistici; stira i costumi approntati a lavorazione ultima.

Cura l’approntamento dei camerini e degli spogliatoi (sistemazione e distribuzione vestiti ed accessori, fornitura articoli da toeletta e per il trucco); custodisce il materiale di dotazione ai camerini segnalandone la necessità di reintegro; esegue operazioni di prelievo del materiale che gli necessita, nonché la prima manutenzione di esercizio delle macchine utensili ed il recupero del materiale riutilizzabile.

E’ addetto, presso i vari depositi aziendali di vestiario o costumi, al servizio di guardaroba provvedendo alla ricezione e sistemazione, alla custodia, al prelievo e consegna ai richiedenti del materiale depositato; è addetto al servizio di guardaroba per i professori d’orchestra e/o per il pubblico in occasione di spettacoli.”

3) Definizione nuovo profilo area produzione (post-produzione) – “*Grafico*”

Le Parti, nel quadro dei possibili interventi di razionalizzazione e semplificazione dei profili professionali, per quanto riguarda l’area specifica della post-produzione convengono di procedere all’unificazione dei profili professionali di grafico-operatore-animatore, compositore video e addetto alla post-produzione in un nuovo profilo denominato “*Grafico*”.

Si riporta di seguito la declaratoria contrattuale del nuovo profilo derivante dall’unificazione:

“In possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado e di specifiche conoscenze tecniche ed artistiche relative alla grafica, al montaggio ed alla composizione dell’immagine, svolge le mansioni di seguito indicate in ambito multiplatforma, lavorando in qualsiasi ambiente comunicativo definito editorialmente dall’Azienda, su qualsiasi tipo di supporto ed utilizzando le tecnologie messe a disposizione.

Al fine di rappresentare i concetti necessari alla comunicazione all’interno di trasmissioni, programmi e progetti aziendali, idea, elabora e realizza: grafica, animazioni, immagini,

sequenze audiovisive grafiche e di animazione, effetti speciali elettronici, ideogrammi, titoli, scritte (inclusa la titolazione e la scrittura elettronica), decorazioni varie; nello svolgimento delle sue mansioni può inoltre provvedere al montaggio di sequenze, a riprese di immagini, all'assemblaggio e alla trasmissione video/audio di quanto realizzato.

Può essergli richiesto di collaborare, in fase di impostazione dei programmi, oltre che nella scelta e nell'impiego dei mezzi, anche per gli aspetti artistici dei prodotti/contenuti, come responsabile della qualità tecnica e comunicativa.

Effettua la predisposizione, la regolazione e la manutenzione di primo intervento delle apparecchiature di ripresa, elaborazione, montaggio e sintesi di immagine sulle quali opera.”

4) Specializzazioni Web/Social

Le Parti, in relazione all'evoluzione delle tecnologie ed alla diffusione di contenuti “multiplatforma”, convengono di introdurre, nell'ambito del profilo di impiegato, le seguenti specializzazioni professionali:

- Operatore Web
- Web Designer
- Web Master

5) Ridefinizione inquadramento figure operaie

Le Parti convengono di individuare il livello 3 quale unico livello di inquadramento del Capo Operaio, nel cui ambito è previsto lo svolgimento delle attività di coordinamento di un gruppo di operai specializzati e l'attribuzione delle conseguenti responsabilità sul lavoro svolto, anche in termini qualitativi e quantitativi.

In relazione a tale modifica, al livello 4 accedono invece le risorse operaie che abbiano acquisito rilevanti competenze specialistiche nei rispettivi ambiti di lavoro (~~quali gli specializzati della produzione che operano su sistemi complessi: es. consollista, fonico, gestore banchi luci~~).

Fermo restando quanto precede in relazione al raggiungimento del livello 4, le Parti convengono di prevedere uno sviluppo graduale verso la figura del capo operaio per il costruttore e lo “*specializzato dei costumi*”, introducendo anche il livello di inquadramento 5, attualmente non contemplato.

6) Completamento sistema unico di classificazione

Le Parti, nella direzione del completamento del sistema unico di classificazione introdotto con l'accordo di rinnovo del CCL dell'8/6/2000, concordano di procedere alle seguenti modifiche in termini di inquadramento dei profili professionali:

— ~~Introduzione dei livelli intermedi attualmente non previsti, per i seguenti profili professionali, nell'elenco esemplificativo riportato nelle declaratorie contrattuali di livello:~~

- ~~introduzione del livello 2 per impiegato e **programmista regista** "produttore multimediale";~~
- ~~introduzione del livello 4 per arredatore e costumista.~~

— ~~Previsione della possibilità di sviluppo fino al livello 1 per i seguenti profili che hanno attualmente l'indennità maggiori prestazioni ai livelli inferiori (livello 3 o livello 2):~~

- ~~operatore di ripresa, aiuto regista assistente alla regia, grafico, geometra (che attualmente hanno l'indennità maggiori prestazioni al livello 2);~~
- ~~documentatore, consulente musicale, arredatore, costumista, organizzatore ispettore di produzione, assistente alla regia RF (che attualmente hanno l'indennità maggiori prestazioni al livello 3).~~

7) Sedi Regionali

Le Parti, tenuto conto del profilo "*multiskill*" degli specialisti della produzione che, nell'ambito delle Sedi Regionali, svolgono le "mansioni aggiuntive di ripresa" ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale del 23 dicembre 2004 e successive modifiche e che, nell'ambito della produzione delle *news*, utilizzano le tecnologie "leggere" di ripresa, montaggio e trasmissione, convengono di prevedere, per le risorse in questione, il cambio qualifica a tecnico della produzione, previo accertamento di idoneità alla mansione e con mantenimento delle mansioni di specializzato.

Le Parti, con riferimento alla fase di prima attuazione della previsione, convengono che i primi cambi qualifica delle risorse interessate, che già svolgono le attività sopra indicate, vengano effettuati, all'esito degli accertamenti di idoneità, con decorrenza.....

8) Area Quadri

Le Parti convengono di avviare una fase di studio, nell'ambito di una Commissione tecnica Azienda/Sindacato, finalizzata alla definizione ed introduzione, in via sperimentale, di un sistema premiante specifico per le risorse con qualifica di Quadro F Super.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno si sono incontrate la RAI – Radiotelevisione italiana Spa e le organizzazioni sindacali, per l'esame degli effetti, derivanti dalla recente circolare INPS 126 del 2017, sulla normativa contrattuale in materia di trattamento di malattia per quadri impiegati ed operai delle aziende del Gruppo.

Posto che:

- con la recente circolare n. 126 del 3 agosto 2017, l'INPS ha ritenuto di far discendere, dall'art. 20 del D.L. 112/2008, come modificato dalle D.L. 98/2011, l'estensione dell'obbligo della contribuzione di malattia per tutti i lavoratori per i quali è previsto l'obbligo di iscrizione al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo (ex ENPALS), anche in ipotesi in cui il trattamento economico di malattia sia erogato a carico del datore di lavoro;
- che la RAI ha espresso valutazioni critiche sulla coerenza giuridica della posizione espressa dall'INPS in detta Circolare, riservando di far valere nelle sedi competenti la corretta lettura delle disposizioni normative introdotte con le leggi sopra richiamate;
- che la RAI, ferma la riserva espressa all'allinea che precede, ha per l'istante ritenuto di dovere dare attuazione a quanto richiesto dall'INPS con detta Circolare, con riserva di ripetizione;
- che, in ogni caso, è necessario, quale che sia la corretta interpretazione normativa, escludere la duplicazione degli oneri per le aziende in caso di malattia degli impiegati e quadri ed evitare una sovrapposizione di tutele per i lavoratori, ferma la garanzia della retribuzione secondo la normativa contrattuale attuale.

Tutto quanto sopra premesso, il comma 1 dell'art. 18 è sostituito dal seguente:

Art. 18 – Malattia ed infortunio sul lavoro

1. Salvo quanto espressamente previsto per il caso di infortunio sul lavoro, in caso di malattia la Società conserverà il posto al lavoratore per un periodo di 24 mesi durante il quale gli corrisponderà l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e metà della retribuzione per i successivi 8 mesi. Il trattamento come sopra previsto è frazionabile cumulandosi i singoli periodi di malattia intervenuti nel corso dei 24 mesi. A seguito della nuova interpretazione fornita dall'INPS relativamente alla malattia dei lavoratori dello spettacolo, resta inteso che la garanzia della retribuzione lorda da parte della Società per i periodi di cui sopra in caso di malattia, sarà conseguita integrando fino a concorrenza l'indennità erogata dall'Istituto assicuratore, limitatamente ai periodi da questo

indennizzati secondo la propria disciplina, con successivo conguaglio sulla contribuzione dell'importo anticipato per conto dell'INPS relativamente ai lavoratori a tempo indeterminato ricompresi nella tutela assicurativa. Peraltro, nell'ipotesi in cui il dipendente, per un comportamento a lui imputabile (esempio, ritardata od omessa certificazione di malattia, assenza non giustificata alla visita di controllo domiciliare), perda, in tutto od in parte, il diritto all'indennità a carico dell'Ente previdenziale, l'azienda non avrà alcun obbligo di integrazione della retribuzione per le giornate di mancato indennizzo. Resta altresì inteso che non si dà luogo al pagamento del trattamento previsto per la festività cadente con la domenica, ovvero della festività soppressa spostata alla domenica, laddove quella giornata sia già coperta da una certificazione medica di malattia con diritto al pagamento dell'indennità economica per conto dell'Istituto assicuratore.

1. bis. Si conferma che l'integrazione in parola sarà riconosciuta al personale regolato dal presente CCL occupato tanto con contratto a tempo indeterminato, che a termine, secondo la prassi in atto.

1. ter. Laddove peraltro l'applicazione della nuova disciplina in materia di indennità di malattia dovesse rendere necessarie ulteriori modifiche alla disposizione contrattuale, le parti si impegnano a rivedersi per adeguare il testo della norma. In questo contesto, resta inteso che quanto pattuito in questa sede conserverà la sua efficacia fintantoché permarrà l'obbligo di contribuzione di malattia nei riguardi dell'INPS, che ne costituisce l'imprescindibile presupposto giuridico.

1. quater. Le parti inoltre si riservano di incontrarsi per una revisione più complessiva dell'intera materia della tutela per la malattia, anche alla luce del mutato quadro normativo in tema di certificazione telematica.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che il precedente testo del comma 1 dell'art. 18, ora sostituito, si interpreta nel senso che i trattamenti di malattia già corrisposti dal 1° settembre 2017, ovvero dall'entrata in vigore dell'obbligo contributivo da parte dell'INPS per il personale del settore spettacolo, hanno carattere integrativo, nonché di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato.

Lettera alle OO.SS.

In relazione a quanto pattuito in data odierna sul tema del “*welfare*”, Vi comunichiamo che, per il tempo necessario alla effettiva attivazione del “Piano di *welfare*”, i componenti degli organismi previsti dallo Statuto dell’Arcal-Rai in carica al momento della disdetta degli Accordi sindacali istitutivi potranno continuare a svolgere le relative funzioni.

Limitatamente a tale periodo, l’Azienda continuerà a valutare ed autorizzare, di volta in volta, il finanziamento delle singole iniziative approvate dalla Commissione Centrale, con assoluta priorità – in un’ottica di razionalizzazione della spesa – per quelle a carattere sociale, con finalità di sostegno ai dipendenti ed alle loro famiglie.

Cordiali saluti.