

## Verbale di Accordo

In data 16 marzo 2022

tra

Rai Way S.p.A.

e

il Coordinamento Nazionale RSU Rai Way, assistito dalle OO.SS. FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL FNC, SNATER e LIBERSIND CONFESAL

Premesso che:

- La legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, è volta a favorire e promuovere *“il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”*;
- All’esito della prima sperimentazione dello smart working nella Società, avviata nel 2019, ed a valle della fase di lavoro agile emergenziale dettata dall’esigenza di prevenzione e contrasto del COVID 19, le Parti si pongono l’obiettivo di rendere strutturale il modello di lavoro agile, nella cornice di un percorso evolutivo, tracciato con il pieno supporto delle OO.SS. e delle istanze rappresentate dai dipendenti Rai Way attraverso le apposite survey erogate, percorso fondato sui risultati e sulla correlata organizzazione flessibile e semplificata del lavoro, per migliorare il work life balance, riducendo gli spostamenti. Il modello consente altresì di assicurare adeguate modalità di integrazione e collaborazione attraverso gli strumenti messi a disposizione dall’Azienda nonché obiettivi di tutela della salute e sicurezza, in coerenza con le vigenti previsioni normative.
- le Parti si danno reciprocamente atto che il ricorso al lavoro agile, quale nuova forma di organizzazione del lavoro, costituisce uno strumento utile alla promozione della sostenibilità ambientale, al miglioramento della produttività aziendale e del benessere individuale, favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro e delle esigenze personali e familiari;
- le Parti intendono giungere ad un accordo che disciplini in via sperimentale il lavoro agile per il personale dipendente di Rai Way S.p.A., a partire dal 1 aprile 2022 e fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con quanto disciplinato dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, sottoscritto tra le Parti sociali e promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) Le parti convengono di adottare congiuntamente il regolamento allegato, che costituisce la disciplina generale di riferimento relativa allo smart working in Azienda;
- 2) Quale ulteriore misura di sostegno, in un'ottica di sostenibilità ed inclusione, volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, - nei seguenti casi - la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione, favorendo in tutte le sottoelencate casistiche lo svolgimento della prestazione integralmente "da remoto":
  - a) **Genitorialità:** Nell'arco del primo anno di vita del bambino, ovvero entro il primo anno dall'ingresso in famiglia/in Italia del minore in caso di adozione o affidamento, 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino, ivi compreso il periodo precedente o successivo a quello del congedo di maternità obbligatorio e, laddove fruito, al c.d. "quarto mese facoltativo RAI";
  - b) **rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi:** 2 settimane intere consecutive, limitatamente alle due settimane successive al rientro;
  - c) **rientro in servizio delle lavoratrici /dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radio-terapici o a dialisi:** 5 giorni lavorativi successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita;
  - d) **DSA:** 4 settimane da fruirsi durante l'anno scolastico per i lavoratori, come individuati dalla Legge 170 del 2010, che debbano assistere nelle attività scolastiche a casa i figli affetti da DSA frequentanti le classi del primo ciclo di istruzione.

L'alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza potrà essere variata, su richiesta, per le/i dipendenti che siano riconosciuti o assistano soggetti disabili in condizione di gravità ai sensi delle previsioni dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 e delle/i dipendenti con figli di età inferiore ai 14 (laddove l'altro genitore non lavori già in modalità agile).

Nel caso di decesso del coniuge di una/un dipendente o del convivente di fatto, in presenza di figli minori, oltre alla prevista licenza lutto verrà garantito, su richiesta, un periodo di lavoro agile con svolgimento della prestazione integralmente da remoto di 4 settimane consecutive.

L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con disabilità sarà valutato dall'Azienda.

L'Azienda potrà chiedere alla/al dipendente di fornire idonea documentazione atta a comprovare l'appartenenza ad una delle fattispecie indicate allo scopo di incrementare la modalità di lavoro agile.

- 3) In caso di eventi eccezionali/esigenze straordinarie (quali ad esempio eventi atmosferici, emergenze sanitarie) per i quali vengano adottati provvedimenti istituzionali finalizzati alla tutela dell'incolumità e/o della salute pubblica, l'Azienda convocherà il Coordinamento Nazionale RSU, unitamente alla Commissione di cui al successivo p. 8, sui temi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per concordare diverse modalità di ricorso al lavoro agile.
- 4) Sono garantiti l'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, secondo quanto previsto dalle

disposizioni di legge e contrattuali, anche con riferimento alla prestazione da remoto.

In particolare, vengono confermate le disposizioni in merito dei vigenti accordi sulle Relazioni Industriali, che costituiscono parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro.

L'esercizio del diritto di assemblea, di cui alla L. n. 300 del 1970, viene garantita attraverso l'utilizzo di una delle piattaforme informatiche adottate in Azienda.

I comunicati inerenti a materie di interesse sindacale potranno essere fruiti dalle/dai dipendenti che operino in regime di lavoro agile attraverso la consultazione della "bacheca elettronica" raggiungibile attraverso il collegamento presente su RAI Place.

5) L'Azienda, a fronte delle richieste di parte Sindacale, evidenzia sin d'ora il proprio orientamento favorevole all'erogazione del buono pasto per la totalità del personale, in un'ottica di complessiva rivisitazione dei servizi di mensa e ristorazione locale, previo percorso di analisi ed attivazione delle necessarie procedure atte ad abilitare lo strumento.

6) Per il personale inquadrato nel B-NOC l'applicazione del regolamento di lavoro agile non potrà riguardare la copertura dei turni minimi.

Per il personale inquadrato nel T-NOC, stante la centralità dell'attività e la conseguente complessità del presidio fisico, che genera difficoltà nell'individuare un modello di lavoro agile che sostituisca le alternative adottate durante il periodo emergenziale, per i primi due mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, e con l'obiettivo di garantire le più adeguate misure di distanziamento in sala, si procederà ad un progressivo rientro del personale interessato. Quanto sopra anche per quanto concerne il personale del SOC.

Entro il 15 maggio 2022, pertanto, al fine di valutare l'introduzione dell'istituto, le Parti si incontreranno per studiare le possibili declinazioni del presente accordo tenuto conto delle specifiche esigenze del reparto.

7) Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica complessiva a livello nazionale sulla materia entro il 30 giugno 2022, in particolare sullo svolgimento delle prestazioni previste dal presente Accordo, sulle dotazioni disponibili, sugli ambiti organizzativi coinvolti.

8) Viene istituita una commissione paritetica, composta da un rappresentante aziendale e da uno per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente Accordo, con l'obiettivo di monitorare ed apportare le eventuali integrazioni che si rendessero necessarie all'Accordo odierno, da sottoporre poi al Coordinamento Nazionale RSU Rai Way.

9) Le Parti si incontreranno in caso di emanazione di modifiche normative sulla materia.

P. Rai Way

p. il Coordinamento Nazionale RSU

p. le Segreterie Nazionali