

IPOTESI DI ACCORDO

In data 28 febbraio 2018 in Roma,

tra

la RAI-Radiotelevisione Italiana, assistita da Unindustria Roma

e

le OO. SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL INFORMAZIONE,
LIBERSIND-CONFSAL assistite dalla delegazione contrattuale,

è stata stipulata la seguente ipotesi immodificabile di accordo di rinnovo per il triennio 2014-2016 e, in via del tutto eccezionale, anche per il 2017 ed il 2018, 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.

[Handwritten signatures and initials]

[Illegible handwritten notes and signatures]

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


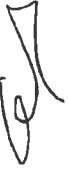
Le Parti, in relazione alle previsioni contenute nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonché negli accordi aziendali attuativi sottoscritti nel 2015 e nel 2016 – che costituiscono parte integrante del CCL - 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): 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 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, 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:



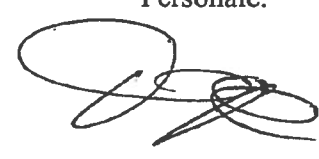




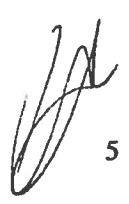


a) esposizione del piano produttivo locale;



- 1
- 
- 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 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 - su richiesta sia della parte aziendale che di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCL - 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. Su richiesta, potranno essere, inoltre, forniti valori economici aggregati relativi ai predetti dati.



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



6

articolati per Direzione, per tipologia e numero di provvedimenti).”

Al testo dell' "Art. 1 – Sistema di relazioni industriali", infine, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, vengono aggiunte le seguenti lettere "E) Osservatorio nazionale" e "F) Contributo associativo":

"E) Osservatorio Nazionale

Le Parti convengono di istituire l' "Osservatorio nazionale", quale strumento per il monitoraggio dell' applicazione delle norme contrattuali in materia di classificazione e per lo studio e la valutazione delle evoluzioni dei profili professionali, con particolare attenzione alle modifiche legate alle innovazioni tecnologiche, nonché per l' esame delle questioni attinenti agli orari di lavoro ed alle ferie.

L' Osservatorio è composto da 8 membri dei quali 2 designati dalla parte aziendale e 6 designati dalle OO.SS. firmatarie del CCL.

Con cadenza *semestrale/annuale* verranno redatti dall' Osservatorio documenti contenenti i risultati degli studi e delle analisi effettuate.


F) Contributo associativo

In attuazione di quanto previsto nella Prima Parte del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e nell' accordo aziendale "Protocollo delle Relazioni Industriali" sottoscritto in data 15 luglio 2015, per le OO.SS. firmatarie del presente CCL è prevista una trattenuta nei confronti dei lavoratori iscritti nella misura dell' 1%, per 13 mensilità, calcolato sugli importi delle voci retributive di seguito specificate:

- minimo di stipendio
- contingenza."

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.



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 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;
- 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.




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.

L'Azienda fornirà alle Organizzazioni sindacali un'informativa, a livello nazionale o locale, su tutte le assunzioni effettuate nel rispetto del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Anticorruzione.



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."

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'obiettivo 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 lo scopo di ridurre il ricorso ad appalti e collaborazioni nell'ottica del contenimento dei costi, conferma che 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".

Sugli stati di avanzamento del progetto, le Parti effettueranno incontri di informativa/confronto a cadenza bimestrale/trimestrale a partire dal mese di marzo 2018; le Parti concordano sin da ora di incontrarsi entro il mese di giugno 2018 per valutare congiuntamente l'esito della mappatura relativa all'area editoriale.

D) Job posting e piani di avanzamento professionale

A seguito dell'implementazione del "Registro delle professioni" di cui alla precedente lettera C), verranno definiti piani di avanzamento professionale, con la finalità di individuare risorse interne ai settori per far fronte alle esigenze professionali in tutti gli ambiti aziendali, 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.

Per i casi in cui non sia possibile individuare le risorse all'interno dei settori, si conferma, al fine di rendere note ai dipendenti, con criteri di equità, imparzialità e trasparenza, le esigenze professionali nell'ambito del Gruppo, l'utilizzo dello strumento del job posting - secondo le modalità indicate di seguito - attraverso il quale tutti i lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, propri del ruolo da ricoprire, potranno manifestare il loro eventuale interesse:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Deu', 'SR', and various scribbles.]

- pubblicazione dell'avviso del job posting sul sito intranet almeno 15 giorni prima dell'avvio delle valutazioni dei candidati, fatte salve motivate ed argomentabili ragioni di urgenza;
- presentazione delle candidature da parte dei lavoratori interessati;
- valutazione delle candidature da parte aziendale ed individuazione delle risorse ritenute non cedibili dalla Direzione di inquadramento;
- riscontro ai lavoratori, da parte dell'Azienda, sulle ragioni del mancato assenso alla cessione della risorsa da parte della Direzione di inquadramento, con possibilità per gli interessati - anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale - di richiedere un approfondimento entro 5 giorni dalla comunicazione;
- conclusa la precedente fase, avvio dei colloqui valutativi sulle risorse risultate cedibili;
- terminate le valutazioni, entro 15 giorni, riscontro a tutti i partecipanti, con motivazione dell'eventuale esito negativo.

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.

Le Organizzazioni Sindacali effettueranno una verifica a livello nazionale, con cadenza annuale, sulle iniziative di *job posting* effettuate e sul relativo esito."

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 la riduzione 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.

Le Parti, riconoscendo la necessità di una prioritaria attenzione a comportamenti di responsabilità sociale e a una positiva evoluzione del contesto di riferimento, si danno atto che, in caso di gravi crisi occupazionali collegate a cambio di appalto o derivanti da stato di crisi di una società in appalto, su richiesta della parte sindacale, l'Azienda si impegnerà ad avviare un tavolo di confronto con i soggetti coinvolti, al fine di analizzare la situazione, approfondendo le ragioni delle decisioni adottate, e di verificare le possibili soluzioni dei problemi occupazionali.

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, tra le Parti si svolgeranno due momenti di informativa e confronto, in concomitanza con la presentazione dei palinsesti estivi e autunnali/invernali; in tale contesto, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali le possibili percentuali di riduzione del ricorso agli appalti sopra e sotto la linea, motivando i casi in cui non sia possibile realizzare una riduzione.

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" (Rec/Dec e Rup), sulla base di qualità e quantità dell'impegno profuso, misurate alla luce del ruolo svolto nonché dell'entità e complessità delle attività realizzate (consistenza numerica dei contratti ed al volume economico complessivo dei contratti nell'arco temporale considerato, per un importo massimo di euro 4.000,00 lordi), secondo lo schema di seguito riportato:

Parte compenso legata a numero contratti			Parte compenso legata a Valore contratti		
INTERVALLO	da 0 a 3	0	INTERVALLO	da 0 a € 25.000	0
	da 4 a 20	500		da € 25.001 a € 180.000	500
	Da 21 a 100	1000		Da € 180.001 a € 700.000	1000
	da 101 a 500	1500		da 700.001 a € 1.600.000	1500
	oltre 500	2000		oltre € 1.600.000	2000

La previsione si applica esclusivamente al personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai. Le OO.SS. si riservano di segnalare le eventuali situazioni di lavoratori che abbiano svolto i ruoli in questione e non siano rientrati nella rilevazione effettuata dall'Azienda.

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

L'Azienda, infine, comunica l'impegno ad estendere, ai lavoratori ai quali siano attribuiti i predetti incarichi – in considerazione delle responsabilità loro attribuite in base alle normative in materia di appalti - la tutela prevista all'art. 58, comma 6, del CCL.

Modifica accordo 29 luglio 2011

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono che, in coerenza con quanto previsto al punto 10 dell'accordo 29 luglio 2011 - come modificato dall'accordo di rinnovo contrattuale del 7 febbraio 2013, il limite di 66 anni e 3 mesi indicato allo stesso punto viene prorogato in relazione alle previsioni di legge in materia di pensione di vecchiaia, previa sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale.

In relazione a tale elevazione, le Parti confermano che, per tali risorse, le pattuizioni aventi ad oggetto la deroga alla disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato contenute al punto 1. dell'accordo del 29 luglio 2011 e s.m.i. troveranno applicazione fino al termine delle garanzie di impegno loro attribuite.

Politiche attive

Le Parti, anche in relazione alle possibili uscite del personale collegate al piano di incentivazione, convengono di incontrarsi per definire, tra il mese di maggio ed il mese di settembre 2018, le seguenti questioni:

- verifica del livello di organico;
- stabilizzazione delle risorse inserite nei bacini di reperimento professionale (con valutazione della situazione dei lavoratori inseriti nel bacino che non hanno maturato il diritto all'assunzione a tempo indeterminato in quanto ultracinquantenni alla data della verifica periodica nella quale è stata rilevata la maturazione dei requisiti per l'ingresso in fascia A);
- analisi delle future esigenze di reclutamento.

Nella stessa sede, le Parti, con l'obiettivo di non disperdere ed acquisire competenze professionali consolidate attraverso collaborazioni reiterate negli anni, effettueranno 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, al fine di individuare percorsi di stabilizzazione.

Anche in relazione a tale iniziativa e con la finalità di valorizzare le professionalità e le specializzazioni interne (in particolare nell'ambito editoriale), nonché di rendere eccezionale il ricorso a "prime utilizzazioni", l'Azienda si impegna a realizzare, nell'arco

di un biennio, una riduzione delle risorse utilizzate con contratti di lavoro autonomo in misura superiore al numero delle stabilizzazioni effettuate attraverso l'iniziativa selettiva sopra indicata.

Sulla materia delle collaborazioni esterne, il confronto tra le Parti proseguirà nella sede della Commissione tecnica Azienda/Sindacato con ruolo consultivo istituita sulla materia degli appalti.



no



78 due 23



17/6



15







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 e confronto tra Azienda e OO.SS..



1) Rapporto di lavoro a tempo parziale

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al testo dell' "Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale", vengono portate le modifiche di seguito indicate.

Il comma 1 è sostituito dal seguente testo:

“1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con contratto inferiore rispetto al normale orario di lavoro, anche ai sensi del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, articoli 4 e seguenti”.





Al comma 3 le parole “1664 ore” vengono sostituite con “1733 ore”.

Al comma 7 viene aggiunto il seguente ulteriore periodo:


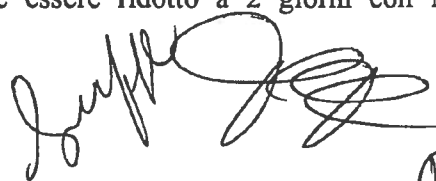
“Resta inteso che per i rapporti a part time verticale su base annua in caso di superamento dell'orario giornaliero contrattuale verrà riconosciuta la maggiorazione del 10%, mentre la maggiorazione del 50% verrà attribuita solamente quando verrà superato il limite complessivo dell'orario pattuito su base annua.”

Viene aggiunto il seguente comma 9:


“9. Le parti concordano che, previa pattuizione per iscritto ad integrazione del contratto individuale, l'azienda, a fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, potrà variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero variare in aumento, incrementandola fino ad un massimo del 20% dell'orario contrattuale, l'entità della prestazione lavorativa, dandone un preavviso scritto di almeno 5 giorni lavorativi. Il periodo di preavviso può eventualmente essere ridotto a 2 giorni con l'accordo del lavoratore interessato.




GP
BB




17
SR


Le clausole in questione, c.d. "elastiche", saranno concluse per un periodo di tempo limitato, di preferenza con effetto della variazione dal primo giorno del mese successivo alla loro stipulazione.

 Ai lavoratori che accettino le suddette clausole sarà riconosciuta una maggiorazione retributiva nella misura omnicomprensiva del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione utili al calcolo del compenso per lavoro straordinario per ogni giorno interessato dalla variazione.

Resta inteso che la variazione della collocazione temporale della prestazione non darà diritto alla compensazione retributiva di cui al periodo che precede laddove la stessa sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o per scelta.

 L'azienda ed il lavoratore che abbia sottoscritto una clausola elastica possono concordare una sospensione dell'operatività delle stesse su richiesta scritta dell'interessato, laddove la variazione della prestazione risulti pregiudizievole al lavoratore per effetto di un sopravvenuto:

- a) grave e comprovato motivo di salute del dipendente, ovvero del coniuge/unito civilmente o parente di primo grado che necessiti dell'assistenza continua, debitamente documentata da parte del lavoratore;
- b) stipula documentata di un altro rapporto a tempo parziale da parte di quel lavoratore, purché preventivamente autorizzato dall'azienda ai sensi delle disposizioni vigenti;
- c) altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u, ovvero tra azienda e lavoratore interessato."

 I commi 1 e 2 dei "CHIARIMENTI A VERBALE" vengono modificati come di seguito indicato:

1. La Società presterà altresì 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 debitamente certificati da un medico specialista del SSN, la necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni, anche non conviventi, o di assistere figli o coniuge in quanto affetti da grave malattia certificata da un medico specialista del SSN o da una struttura sanitaria specializzata o che accedano a programmi terapeutici di riabilitazione per tossicodipendenti e alcolisti.

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 giornaliere) o agevolando eventualmente lo spostamento del lavoratore in settori con attività compatibili con l'orario richiesto."

2) Tutela della genitorialità

L' "Art. 19 – Gravidanza e puerperio", a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene sostituito dal seguente testo:

"Art. 19 – Tutela della genitorialità

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/o 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. Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto ad un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Tale indennità è anticipata dall'Azienda nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e, in applicazione del presente accordo, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato. La Società garantirà alla lavoratrice, per tutta la durata del congedo di maternità, il 100% della retribuzione lorda fissa mensile, integrando eventualmente 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.

Resta inteso che in caso di mancata erogazione dell'indennità da parte dell'INPS per un comportamento imputabile al lavoratore o per effetto dell'applicazione delle norme di legge, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione retributiva, pur mantenendo, ove compatibile, il titolo dell'assenza.

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.

8. Ai fini della effettiva fruizione del congedo di maternità/paternità, ivi incluse le ipotesi di flessibilità e di anticipazione dell'astensione obbligatoria, la/il dipendente dovrà seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

B) Congedo parentale (c.d. "astensione facoltativa")

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, assumendo in via convenzionale la metà dell'orario effettivamente previsto per la giornata di assenza; a decorrere dal 1/7/2018 sarà possibile frazionare il congedo parentale, su base oraria, in misura pari ad un quarto dell'orario giornaliero di lavoro, assumendo in via convenzionale un quarto dell'orario effettivamente previsto per la giornata di assenza).


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, inclusivi dell'eventuale periodo di un mese assistito dalla garanzia retributiva al 90% di cui al comma seguente. 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.

Tale indennità è anticipata dall'Azienda nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e, in applicazione del presente accordo, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori assunti a tempo determinato.

12. Al termine del congedo di maternità (c.d. "astensione obbligatoria"), la Società accorderà, alla lavoratrice che ne faccia richiesta, per un ulteriore mese di congedo fruito senza soluzione di continuità, con garanzia del 90% della retribuzione lorda fissa mensile, integrando fino a tale misura complessiva l'eventuale 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.


Resta inteso che in caso di mancata erogazione dell'indennità da parte dell'INPS per un comportamento imputabile al lavoratore, o per assenza dei presupposti di legge, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione retributiva, pur mantenendo, ove compatibile, il titolo dell'assenza.




13. 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.

14. Ai fini della effettiva fruizione del congedo parentale, la/il dipendente dovrà seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".


C) Congedo per malattia



15. 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.
- 
- 

16. La Società concederà altresì, ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi non retribuiti per tutta la durata della 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.





 22

D) Riposi giornalieri (c.d. "riposi per allattamento")

17. 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, 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 fruite 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).

18. 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.

NOTA A VERBALE


In relazione a quanto previsto al comma 4. del presente articolo, si precisa che la garanzia del 100% della retribuzione sarà riconosciuta per tutti i periodi di congedo che abbiano inizio o comunque siano in essere dal 1/6/2018, onde consentire l'adeguamento dei programmi informatici di calcolo."


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 dei commi 1 e 2 dell' "Art. 17 - *Permessi*", e l' "Art. 43 - *Assegno di nuzialità*":


"Art. 17 - Permessi

1. Ai lavoratori disciplinati dal presente CCL 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 anagrafiche necessarie all'esercizio di tale diritto.


2. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un periodo di licenza di 10 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione. Per grave lutto familiare deve intendersi la perdita di congiunti stretti, e precisamente: il coniuge, l'unito civilmente, il convivente di fatto i genitori, i figli, i fratelli, i suoceri conviventi, i nonni conviventi ed i nonni non conviventi in assenza dei genitori.


La durata della licenza di cui sopra è ridotta a 2 giorni lavorativi in caso di perdita dei nonni non conviventi in presenza dei genitori e dei suoceri non conviventi."


"Art. 43 – Assegno di nuzialità

1. Ai lavoratori disciplinati dal presente CCL che contraggono matrimonio/unione civile, su presentazione di domanda e della necessaria certificazione anagrafica, 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."

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 








24

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 seguire la procedura prevista nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

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.


2. Nella nozione di "giustificati motivi privati" non è ricompreso lo stato di malattia del dipendente regolato dall'apposita previsione dell'art. 18."

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including some that appear to be "NO" and "SP".



6) 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".

Si conviene, altresì, di integrare, con al medesima decorrenza, il testo dell' "Art. 17 - Permessi", aggiungendo i seguenti tre commi:


"8. Ai lavoratori che abbiano effettivamente richiesto ed 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, utilizzando ferie o permessi retribuiti/non retribuiti, o effettuare carenze orarie nel caso di visite mediche presso strutture pubbliche, in quanto 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" - permessi orari retribuiti con obbligo di recupero entro il mese) viene fissato in 8; per i lavoratori affetti da una documentata invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51% tale limite massimo mensile viene fissato in 10." 



7) 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 “DICHIAZIONE A VERBALE”:

“DICHIAZIONE 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 - 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.”

Cessione delle ferie

Le Parti si danno atto della volontà di valorizzare, promuovere ed ampliare lo strumento previsto dall’art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Sulla base di quanto precede, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti convengono di integrare in via sperimentale, come di seguito indicato, il testo dell’“Art.16 - Ferie”, aggiungendo le seguenti “NORME TRANSITORIE”:

“NORME TRANSITORIE




1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. 66/2003, e dunque con riferimento alle sole giornate di ferie residue eccedenti il periodo minimo di legge di quattro settimane annue, ai sensi dell’art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i lavoratori (“donanti”) potranno cedere volontariamente, a titolo gratuito, in un’ottica solidaristica, giorni di ferie e di permesso retribuito (PR e PF) effettivamente maturati e non ancora goduti al momento della cessione a favore di dipendenti (“riceventi”) che – avendo integralmente esaurito sia la spettanza di ferie che dei permessi retribuiti previsti all’art. 17, commi 6 e 7 – abbiano richiesto un’ulteriore dotazione, fino ad un massimo di 30 giorni (rinnovabili al permanere delle condizioni previste dalla legge) di ferie per:

a) assistere i figli minori che, per le gravi condizioni di salute necessitano di cure costanti come attestato da una certificazione rilasciata da un medico specialista del SSN;

b) assistere coniuge, unito civilmente, convivente di fatto che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;





 
78 






[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

c) genitore che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;

d) figli maggiorenni che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;

e) necessità di assentarsi, in generale, per ragioni legate alla maternità/paternità fino ai 12 anni di età dei figli, laddove siano stati preventivamente utilizzati tutti i periodi di assenza indennizzati consentiti dalla legge.

[Handwritten mark]

Le richieste saranno soddisfatte, tra le diverse categorie di aventi diritto, secondo l'ordine di priorità di cui alla precedente elencazione. Le richieste provenienti da parte di soggetti appartenenti alla medesima categoria di aventi diritto saranno soddisfatte secondo l'ordine temporale di presentazione. In caso di più richieste pervenute nella medesima giornata, le stesse saranno soddisfatte in pro quota.

2. I lavoratori ("riceventi") che dovessero trovarsi nelle condizioni di cui al precedente comma 1. delle "Norme Transitorie" invieranno alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione una richiesta con l'indicazione del numero di giorni necessari e del periodo di godimento, nel rispetto del limite massimo di giorni prima indicato, corredata dalla certificazione comprovante le condizioni previste dalla legge ("necessità di cure costanti"). La predetta Direzione, nel rispetto della normativa in materia di Privacy, attiverà tempestivamente tutte le procedure necessarie per consentire ai dipendenti "donanti" di esprimere la volontà di cedere le ferie e comunicherà al dipendente "ricevente" il numero dei giorni donati e ai dipendenti "donanti" il numero dei giorni decurtati, che verranno considerati fruiti ad ogni titolo";

[Handwritten mark]

3. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale previsto all'art. 1, lettera E), del presente CCL, potrà essere effettuata una verifica sulla corretta applicazione della norma, verranno risolte eventuali casistiche dubbie e a monitorare l'andamento dell'istituto, elaborando a tal fine delle relazioni periodiche semestrali, anche in ragione del carattere sperimentale di cui al comma 4.

[Handwritten mark]

4. Le previsioni di cui ai precedenti commi sono da intendersi sperimentali e troveranno applicazione a decorrere dal 1/7/2018 e fino al 30/6/2019. Entro il termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta degli esiti e delle modalità di proroga dell'istituto della cessione delle ferie."

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
NO
se am
BB

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

8) Giornate semilavorative cadenti di sabato e 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 cd 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.

9) Malattia

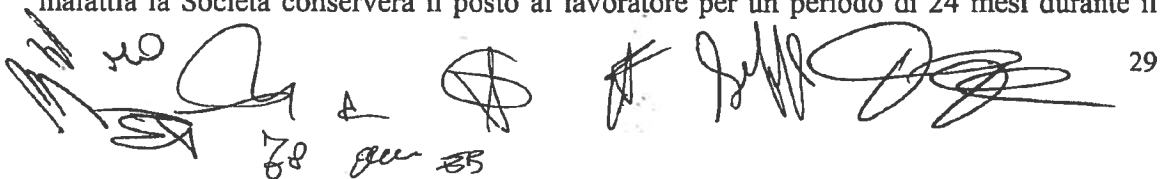
Le Parti, posto che:

- con la 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, anche per conto delle Società del Gruppo rientranti nel settore dello spettacolo (RAI CINEMA, RAI COM, RAI WAY), si è riservata di valutare le iniziative da intraprendere in relazione alla posizione espressa dall'INPS in detta Circolare;
- che le aziende, ferma la riserva espressa all'alinea che precede, hanno 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;

convengono di modificare come di seguito indicato, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo dell' "Art. 18 – Malattia ed infortuni sul lavoro":

"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

 29

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.

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, per tutto il personale, compreso quello operaio. In particolare, per gli operai con contratto a termine le parti si danno atto che l'integrazione sarà corrisposta solo per le malattie in essere a partire dal 1/6/2018.

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. Nel caso che la malattia certificata si protragga in una giornata di festività abolita o spostata coincidente con la domenica, resta inteso che al lavoratore ammalato sarà corrisposto il solo trattamento indennitario a carico dell'INPS, eventualmente integrato dalla quota di retribuzione a carico dell'azienda, in luogo del trattamento delle festività coincidenti con la domenica.

2. Scaduto il periodo di conservazione del posto la Società può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Qualora la Società non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, il rapporto stesso rimane sospeso.

4. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente a infortunio sul lavoro o a malattia professionale la Società corrisponderà al lavoratore la retribuzione intera dal primo giorno di assenza fino alla guarigione clinica.

5. Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di una malattia comportante un'incapacità al lavoro è tenuto a seguire la procedura sintetizzata nell' "Allegato sintesi procedure relative a: maternità, malattia, aspettativa".

Il comma 6 è sostituito dal seguente

6. La Società ha diritto di far constatare, secondo le norme di legge, la malattia del lavoratore tanto al principio, che nel decorso, anche agli effetti di impedire che il lavoratore non perfettamente guarito riprenda eventualmente in servizio. Il lavoratore non può rifiutarsi di sottoporsi agli accertamenti predetti a pena di decadenza dei benefici del trattamento.

7. Il lavoratore assente per malattia non può lasciare il suo domicilio senza essere stato espressamente autorizzato dal medico di cui al comma 2 dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. In caso contrario la sua assenza dal lavoro si considera ingiustificata. Potrà derogarsi a tale norma soltanto in casi di eccezionale e urgente necessità (come ad esempio, il ricovero immediato in un luogo di cura) o, previa comunicazione alla Società, in caso di espressa autorizzazione, per fini curativi, del medico di fiducia del lavoratore.

8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto sin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero durante le diverse fasce stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali. Il lavoratore che, ricorrendo le condizioni di cui al precedente comma 7, non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione alla Società della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

9. Nei casi di invalidità permanente parziale a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, la Società esaminerà la possibilità di mantenere in servizio il lavoratore adibendolo a mansioni confacenti alla sua ridotta capacità lavorativa.

CHIARIMENTO A VERBALE

1. In relazione alla previsione di cui al comma 1. del presente articolo, 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, decorso il periodo c.d. "di carenza" che resta a completo carico dell'azienda, 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 e, in applicazione del presente accordo, relativamente ai lavoratori a tempo determinato con riferimento alle malattie in essere dal 1/6/2018 e, comunque, a seguito della verifica presso l'INPS dei necessari adeguamenti procedurali. 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), ovvero per assenza dei requisiti di legge, 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. Laddove un provvedimento dell'INPS sanziona l'assenza non giustificata alla visita di controllo domiciliare, l'azienda, oltre a restituire all'Istituto l'indennità anticipata per suo conto provvederà a recuperare la quota integrativa di retribuzione a suo carico.

NOTE A VERBALE

1. 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 e, in applicazione del presente accordo, nei confronti dei lavoratori a tempo determinato.

2. Resta inteso che al personale operaio assunto a tempo determinato, per le malattie in essere al 31 maggio 2018, l'Azienda erogherà il trattamento retributivo a proprio carico solo per il periodo c.d. "di carenza", mentre nessuna integrazione sarà riconosciuta rispetto all'indennità corrisposta dall'INPS.


Per il medesimo personale, invece, in caso di infortunio sul lavoro l'azienda oltre ad erogare il trattamento retributivo a proprio carico per il periodo c.d. "di carenza", laddove l'infortunio sia riconosciuto come indennizzabile da parte dell'INAIL, provvederà ad integrare fino alla misura prevista dalle norme del CCL la prestazione previdenziale liquidata dall'Istituto assicuratore per tutta la durata dell'evento indennizzato.

3. I lavoratori affetti da una invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 51%, in aggiunta ai trenta giorni annui di congedo per cura, già esclusi dal computo della malattia in base alle vigenti disposizioni di legge, previo esaurimento di questi ultimi, un ulteriore periodo per un totale di sessanta giorni di congedo al verificarsi dei medesimi presupposti di legge.

10) 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 l'esame finalizzato al conseguimento del diploma di scuola media superiore verranno concessi complessivi venti giorni. 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."


11) 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".



12) Molestie e violenze sui luoghi di lavoro.


In relazione all'accordo quadro sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro, sottoscritto dalle rappresentanze di Confindustria e delle OO.SS. maggiormente rappresentative in data 25 gennaio 2016, l'Azienda si impegna a recepirne i contenuti e ad adottare misure adeguate atte a prevenire e a perseguire tali illeciti comportamenti e a recepire quanto previsto all'art. 24 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80.




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.

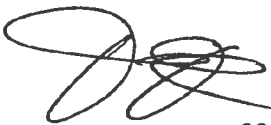
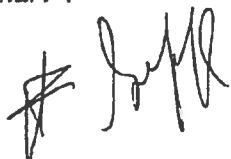

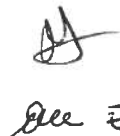

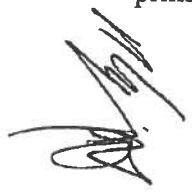

In relazione a quanto precede, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'attuale testo del quinto comma dell' "Art. 29 – Provvedimenti disciplinari" viene eliminato e il testo del quarto comma viene così sostituito:



"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":



33