

VERBALE DI ACCORDO

In data 17 maggio, 15 giugno e 30 giugno 2022, la Rai-Radiotelevisione Italiana e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC UGL COMUNICAZIONI, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL si sono incontrate per i lavori dell'Osservatorio sul Lavoro Agile previsto dall'accordo di rinnovo contrattuale del 9 marzo 2022.

In apertura di riunione, su richiesta dei Sindacati, la parte aziendale ha fornito un'illustrazione dei dati relativi all'applicazione del citato accordo sul lavoro agile – riguardanti Rai, Rai Com e Rai Cinema -, precisando che:

- le **proposte di accordo** di lavoro agile sono state sottoposte, attraverso l'apposito sistema predisposto su Rai per Me, a **5.112 lavoratori** inquadrati nei profili professionali indicati al punto A1) dell'accordo sindacale e coinvolti dunque nella sperimentazione (Impiegato, Programmista Multimediale, Assistente di Redazione, Documentatore, Tecnico ICT, Funzionario);
- rispetto alle proposte effettuate dall'Azienda, **4.582 lavoratori hanno accettato** l'accordo individuale, mentre **64 hanno espressamente rifiutato** e **466 non hanno fornito alcuna risposta**;
- la **media dei giorni mensili di lavoro "da remoto"** previsti per i lavoratori interessati dallo smart working è pari a **9 giorni** (con esclusione dal calcolo dei giorni aggiuntivi, fino a 2, per le specifiche casistiche indicate al punto B2).

L'Azienda ha fornito, inoltre, un prospetto di dettaglio con l'indicazione della ripartizione per Direzione dei 4.582 lavoratori ed il dettaglio della media dei giorni di lavoro da remoto per ciascun profilo professionale e per ciascuna Direzione (allegato al presente verbale).

A seguire, la parte sindacale ha avanzato le seguenti richieste:

Non essendo stato accordato ai lavoratori un numero congruo di giorni di lavoro da remoto, il numero di giornate va ampliato.

Questi numeri vanno estesi in particolare per i lavoratori c.d. "fragili", il cui numero di giornate va riportato ai numeri per periodo emergenziale.

Per ciò che riguarda il punto B2 dell'accordo (casi di diversa articolazione del lavoro agile), si deve quindi prevedere un incremento di giornate per i lavoratori riconosciuti come tali.

- l'assegnazione delle dotazioni previste dall'accordo (non solo laptop o telefoni cellulari, ma anche – a titolo esemplificativo – strumentazioni per collegamenti audio

come i codec) procede a rilento. Inoltre, il traffico dati riconosciuto pari a 2 giga non è sufficiente per lo svolgimento delle attività lavorative “da remoto”, in particolare quelle effettuate fuori domicilio;

- si deve estendere l'accordo agli ulteriori profili professionali che svolgono attività in linea di massima compatibili con il regime del lavoro agile;
- devono essere considerate come compatibili, ai fini del riconoscimento del lavoro agile, le specifiche situazioni nelle quali il profilo di inquadramento di un lavoratore non risulta essere più in linea con le attività effettivamente svolte (anche per consentire al lavoratore di accedere al lavoro agile per il profilo al quale risulta essere effettivamente riconducibile);
- con riferimento all'area produttiva, è necessario procedere alla valutazione delle specifiche modalità di applicazione del lavoro agile ad altri profili professionali compatibili con tale regime.
- per ciò che riguarda i profili professionali totalmente incompatibili, si devono individuare misure alternative in un'ottica di conciliazione vita e lavoro.

L'Azienda, in relazione alle osservazioni sindacali, ha fornito i seguenti riscontri:

- ha precisato che, come indicato nei prospetti allegati, la media generale dei giorni mensili di lavoro da remoto si attesta su 9 giorni, numero non distante dal numero massimo stabilito nell'accordo; soltanto per attività circoscritte e per specifici ambiti, allo stato, non è possibile prevedere un numero così ampio di giorni. Per quanto riguarda i “lavoratori fragili”, è stato applicato per quanto possibile il numero massimo di giornate previste dall'accordo;
- con riferimento alle dotazioni conferma che si sta progressivamente procedendo al completamento del piano di sostituzione dei PC desktop aziendali con i *lap top* aziendali e le relative *docking station*, con tempi in linea rispetto al termine finale previsto nell'accordo. Per quanto riguarda il piano dati dei telefoni aziendali, la Rai ribadisce che, secondo le disposizioni dello stesso accordo, la connessione Internet è a carico del lavoratore e che dall'Azienda viene fornito soltanto un contributo – attraverso una congrua dotazione di traffico dati - volto a supportare il lavoro in mobilità (contributo che, ad oggi, in base al traffico in rete attualmente consumato dal personale in smart working è stato quantificato in 20 giga mensili);
- sulla richiesta di estensione oltre al 30 giugno 2022 delle tutele più ampie applicate ai “lavoratori fragili”, ha confermato di aver applicato tutele molto ampie tenendo conto del quadro normativo di riferimento.

Con riferimento al tema dell'estensione dell'ambito di applicazione dell'accordo sul lavoro agile del 9 marzo 2022, le Parti, dopo un approfondito esame dei diversi ambiti, anche con il coinvolgimento delle Direzioni aziendali interessate, convengono di:

1) integrare l'elenco dei profili professionali contenuti nel punto "A1) *Premessa: finalità ed accordo individuale*" del citato accordo, aggiungendo "*Tecnico, Specialista Web e Geometra*", ai quali verrà estesa la disciplina del lavoro agile contenuta nell'accordo, a decorrere dall'11 luglio 2022;

2) inserire, alla fine del periodo in questione, il seguente elenco di ambiti/profili professionali ai quali verrà estesa la disciplina del lavoro agile contenuta nell'accordo, a decorrere dall'11 luglio 2022:

"Direzione Comunicazione

- *Videografici Area Creativa*

Direzione Rai Play e Digital

- *Grafici-Operatori Animatori e Videografici*

Direzione Tecnologie:

- *Esercizio Reti e Sistemi (ex GASIP)*

Direzione Radio:

- *Tecnici della produzione, Quadri B, Tecnici (categoria y) inquadrati nell'area Ingegneria Esercizio e Manutenzione ad esclusione dei settori Booking, Sala Controllo e Manutenzione impianti;*
- *Tecnici del Servizio di Prevenzione e Protezione nell'ambito dell'area Risorse Radio;*
- *Grafici-Operatori Animatori.*

Direzione Produzione TV

- *Risorse impegnate in attività amministrative e/o di organizzazione del lavoro.*

Si precisa che, in un'ottica di massima equità nell'applicazione delle pattuizioni in materia:

- nell'ambito dei singoli settori verrà consentita l'adesione al lavoro agile non solo alle risorse inquadrare nei profili espressamente contemplati dalla attuale disciplina ma anche alle risorse che, seppur inquadrare in profili non considerati, svolgano le medesime mansioni delle prime;

- sarà inoltre possibile consentire l'adesione al lavoro agile anche alle risorse che, seppure al momento non rientrino nei profili espressamente contemplati dalla attuale disciplina, siano state avviate dall'Azienda verso il percorso di cambio qualifica attraverso accertamento di idoneità alle mansioni, ai fini dell'inquadramento in uno dei predetti profili”.

Infine, con riferimento ai profili della produzione che allo stato non risultano compatibili con la modalità agile e che non rientrano quindi nelle casistiche individuate nel presente accordo, le Parti convengono di avviare una fase di studio e confronto – con l'obiettivo di concludere entro il 30 settembre - per individuare, laddove valutato possibile, modalità applicative del lavoro agile o, in alternativa, diverse misure connesse con la finalità di conciliazione vita-lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.