

Verbale di Accordo

In data 9 marzo 2022

tra

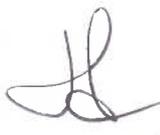
la Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A, assistita da Unindustria Roma

e

le OO.SS. FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL COMUNICAZIONI, SNATER e
LIBERSIND-CONFSAL

Premesso che:

- 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;
- il ricorso all'istituto del lavoro agile si è reso necessario, dall'inizio dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, come misura per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus, in linea con le previsioni della normativa emergenziale, che hanno consentito e consentono tuttora di adottare la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working* senza necessità di un preventivo accordo individuale – e quindi sulla base di una semplice comunicazione aziendale agli interessati – ed anche per l'intera durata dell'orario settimanale di lavoro;
- nelle “*Linee Guida per la Fase 2 dell'emergenza sanitaria*”, sottoscritte in data 17 giugno 2020, le Parti hanno confermato la volontà – già espressa nell'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018 – di procedere alla definizione di una disciplina organica dell'istituto dello *smart working* da applicare al termine del periodo di emergenza sanitaria, con l'intento di valorizzare l'esperienza maturata in tale fase e di sperimentare un nuovo e più flessibile modello di lavoro in grado di conciliare esigenze organizzativo-produttive e benessere professionale e personale dei lavoratori, nonché di ridurre gli spostamenti casa-lavoro;











- le Parti, in relazione alle specificità delle diverse aree aziendali, si danno atto dell'esigenza di una graduale implementazione della modalità di lavoro agile nei diversi ambiti aziendali, attraverso un percorso di sperimentazione le cui modalità sono di seguito indicate;
- le Parti intendono giungere ad un accordo che disciplini in via sperimentale il lavoro agile per le/i dipendenti di Rai S.p.A., a partire dal termine finale delle disposizioni emergenziali sul "lavoro agile semplificato" per 1 anno, 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:

A) Disciplina generale

A1) Premessa: finalità ed accordo individuale

Con il presente accordo le Parti convengono di avviare, a partire dal termine finale delle disposizioni emergenziali sul "lavoro agile semplificato", un percorso di introduzione strutturale della modalità di lavoro agile nelle diverse aree aziendali, attraverso una sperimentazione riguardante, in una prima fase, le aree amministrativa ed editoriale e, in una seconda fase, l'area produttiva.

In tale ottica, le Parti intendono definire, con il presente accordo, la disciplina sperimentale del lavoro agile, riferita nello specifico alle aree e profili amministrativi ed editoriali - che entrerà in vigore al termine della fase di emergenza sanitaria - e delineare i criteri ed i tempi del confronto finalizzato all'avvio della seconda fase di sperimentazione, riguardante l'area produttiva.

Con riferimento a quest'ultima, che nel periodo dell'emergenza sanitaria ha consentito con il lavoro in presenza di garantire la continuità dell'attività produttiva, le Parti confermano l'impegno ad esaminare l'applicabilità dell'istituto del Lavoro Agile, nell'ambito della Produzione Radio, Produzione TV e Coordinamento Sedi Regionali; il confronto verrà avviato entro la prima settimana del prossimo mese di aprile e si concluderà entro il mese di giugno 2022. Come convenuto, il confronto sarà finalizzato ad identificare tutte le attività compatibili con il Lavoro Agile nonché le relative modalità applicative. Per le attività valutate non compatibili con tale istituto, verranno individuate soluzioni alternative.

Ciò premesso, nel rispetto delle priorità indicate al comma 3 bis dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina sperimentale contenuta nel presente accordo le/i dipendenti del Gruppo Rai (con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - ivi compreso il rapporto di apprendistato - o determinato, anche a tempo parziale per i seguenti profili professionali: Impiegato, Programmista Multimediale, Assistente di Redazione, Documentatore, Tecnico ICT, Funzionario.

L'accordo in quanto applicabile si estende anche alle Consociate, che applicano il CCL Rai per Quadri, Impiegati ed Operai e che non abbiano già un proprio accordo sul lavoro agile o che non

2
2
am
SP
BB

godano dello status di Società quotata, con i necessari adattamenti per specifiche esigenze lavorative da concordare con le OO.SS. stipulanti il presente accordo.

L'adesione al lavoro agile è volontaria e viene esercitata attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale - il cui modello è allegato alla presente intesa - che contiene e recepisce integralmente le disposizioni del presente Accordo, in linea con quanto previsto dall'art. 19, L. n. 81 del 22 maggio 2017. Sarà reso disponibile su Rai Place l'accordo collettivo sottoscritto dalle parti e l'allegato modello di accordo individuale, nonché le indicazioni operative sull'utilizzo degli strumenti di lavoro da remoto.

Tale accordo individuale costituirà per tutta la durata del lavoro agile parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra azienda e lavoratrice/lavoratore.

In caso di mancata, espressa, adesione all'accordo individuale di lavoro agile, la prestazione lavorativa verrà resa all'interno degli insediamenti aziendali presso la sede di appartenenza nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza e salute vigenti in Azienda

La sottoscrizione dell'accordo individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di lavoro fondato sull'alternanza sede aziendale/lavoro da remoto e della specifica modalità di lavoro agile distinta nelle tipologie previste in funzione delle caratteristiche delle attività svolte.

A2) Principi generali

In base alla definizione di legge, possono essere svolte in modalità agile le sole attività lavorative che:

- a) possano essere organizzate anche per fasi, cicli e obiettivi;
- b) possano essere delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica della/del dipendente nella sede di lavoro;
- c) consentano di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) implicino, da parte della lavoratrice / del lavoratore - compatibilmente con il proprio inquadramento -, l'esercizio di autonomia operativa ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa, anche nel rispetto degli obiettivi prefissati.

I suddetti requisiti devono sussistere congiuntamente.

Fatto salvo quanto specificamente definito, come anche evidenziato nello schema allegato di accordo individuale,

a) lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non muta:

- il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate per le prestazioni che si svolgano all'interno degli insediamenti aziendali;
- il potere di controllo dell'azienda, che in ragione delle peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sarà espletato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 300/1970

3
2
Am
SP
EB

- le mansioni ed il profilo contrattuale assegnato alla lavoratrice/al lavoratore;
- la sede di lavoro di appartenenza alla/al dipendente e l'orario di lavoro individuale, ivi incluse le caratteristiche di flessibilità oraria in essere, che risultano meramente integrate – in ragione delle peculiarità delle modalità di svolgimento dell'attività – dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accluso accordo individuale;
- il contratto collettivo di lavoro ed il regolamento di disciplina. Nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere improntato, come nel rapporto di lavoro "ordinario" svolto all'interno della sede, a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere resa in conformità alle disposizioni di legge e del contratto collettivo;
- i diritti ed i doveri individuali della lavoratrice/del lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto, ivi inclusi naturalmente i diritti sindacali.

b) la circostanza che nelle giornate di prestazione resa "da remoto" in regime di lavoro agile la/il dipendente operi da un luogo diverso da quello della sede abituale di assegnazione, non dà diritto ad alcun trattamento relativo al mutamento temporaneo del luogo di lavoro, in primis quello di trasferta, essendo la scelta del luogo di lavoro rimessa alla volontà della lavoratrice / del lavoratore come meglio esplicitato al par. A3).;

c) laddove alla lavoratrice/al lavoratore agile nelle giornate da remoto sia chiesto dall'Azienda di rendere la prestazione in trasferta, il relativo trattamento potrà essere riconosciuto alla lavoratrice/ al lavoratore anche partendo dal luogo di lavoro originariamente prescelto per lo svolgimento della prestazione da remoto, a condizione che sia più funzionale da un punto di vista economico e logistico.

d) la modalità del lavoro agile si fonda sul presupposto necessario che la lavoratrice/il lavoratore sia connesso e che collabori con le strutture ed i colleghi dell'azienda attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

A3) Luogo di lavoro

Ferma restando l'assegnazione della/del dipendente in lavoro agile presso la propria sede di lavoro, nelle giornate di esecuzione della prestazione "da remoto", l'attività potrà essere svolta in uno dei seguenti luoghi sul territorio nazionale:

- a) proprio domicilio/propria residenza;
- b) luogo chiuso;
- c) luogo aperto.

In questo contesto, è comunque dovere della/del dipendente scegliere luoghi di lavoro:

- in cui siano garantiti *standard* di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti nell'attività lavorativa;
- conformi agli *standard* in materia di salute e sicurezza imposti dalla legge e dall'informativa specifica sui rischi generali e specifici sullo *smart working* che gli è stata consegnata;
- in cui sia garantita la riservatezza delle informazioni, dei sistemi e dei documenti aziendali utilizzati per l'espletamento della prestazione, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di *privacy* dei dati e di proprietà intellettuale.

A

H

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and several illegible marks.

Handwritten signature in blue ink.

4 2

Handwritten initials and marks in blue ink, including 'Am', 'SP', and 'RB'.

- che siano compatibili con le tempistiche di rientro nella sede di lavoro di appartenenza in azienda nei casi e nei tempi indicati dal presente accordo.

Il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione “da remoto” costituisce sede di lavoro ai soli fini della tutela contro gli infortuni sul lavoro in coerenza con l’art. 23, della L. n. 81/2017.

A4) Svolgimento della prestazione in generale. Orario di lavoro

In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice/ il lavoratore si atterrà alle indicazioni ed alle disposizioni contenute nell’accordo individuale per quanto concerne la prestazione “da remoto”, con particolare, ma non esclusivo, riguardo all’orario di lavoro, alla programmazione dell’attività, all’utilizzo e custodia degli strumenti di lavoro, alle modalità e termini di comunicazione in caso di malfunzionamento delle dotazioni informatiche o di problemi di connettività.

La pianificazione delle giornate di prestazione “da remoto” sarà concordata tra la/il dipendente e la/il Responsabile diretto, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e delle linee-guida in materia di articolazione e limiti percentuali di cui alla parte specifica *sub* lett. B).

In particolare, la/il dipendente potrà proporre le giornate di prestazione “da remoto” e la/il Responsabile dovrà valutare se detta proposta sia coerente con le esigenze organizzative e produttive dell’unità organizzativa di riferimento e, in caso affermativo, procedere all’approvazione.

La prestazione, nelle giornate “da remoto”, dovrà essere resa nel rispetto dei limiti di durata massima dell’orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria.

Ad eccezione delle/dei dipendenti turniste/i, le lavoratrici/ i lavoratori svolgeranno le loro prestazioni in una fascia diurna che va dalle 8.00 alle 19.00, salvi comunque i tempi di riposo, le pause giornaliere (ivi compresa la pausa per il pasto) e il diritto alla disconnessione quale specificamente regolato.

Nelle giornate suddette è escluso in principio il ricorso a prestazioni straordinarie, supplementari e, in generale, alle maggiorazioni, salvo che per il personale turnista.

I periodi di attività resi “da remoto” concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato, come disciplinato dagli accordi in vigore, al pari dei periodi resi all’interno degli insediamenti aziendali.

A5) Inclusione

L’Azienda si impegna a promuovere momenti di comunicazione tra le/i dipendenti e le/i responsabili, finalizzati a risolvere le difficoltà quotidiane nell’organizzazione delle attività lavorative e ad evitare forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa, confermando altresì la massima attenzione alle questioni di genere.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left side, there is a circled '1', followed by a signature that looks like 'H'. Below these are several other signatures, including one that appears to be 'JK' and another that is more stylized. On the right side, there is a large signature that looks like 'Jury', followed by a signature that looks like '5' and another that looks like 'pau'. There are also some smaller initials and marks scattered around, including 'GP' and 'ES'.

A6) Diritti sindacali

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" attivata in applicazione dei vigenti accordi sulle Relazioni Industriali e raggiungibile attraverso il collegamento presente su RAI Place.

A7) Dotazioni e Strumenti di lavoro

Nell'ambito e nel rispetto delle politiche di sostituzione adottate dalla Direzione ICT, le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile saranno fornite dall'azienda, che ne garantirà la conformità con le normative vigenti, la loro funzionalità ed operatività con i sistemi aziendali, nonché la sicurezza della rete informatica aziendale.

In particolare - fermo restando che l'approvvigionamento e il costo della connessione Internet e tutti i costi dell'elettricità sono a carico della/del dipendente - le lavoratrici/i lavoratori che aderiranno al lavoro agile verranno progressivamente dotati di:

- lap top aziendali e relative docking station, adeguati per il tipo di attività svolta (a titolo esemplificativo monitor aggiuntivo, sedie ergonomiche in caso di specifiche patologie);
- al fine di supportare il lavoro agile in mobilità, telefono aziendale con congrua dotazione di traffico dati.

Fermo restando il previsto completamento del piano di sostituzione progressiva dei PC desktop aziendali con i lap top aziendali e relative docking station, allo stato, per poter attivare il lavoro agile l'Azienda ha previsto che la lavoratrice / il lavoratore dovrà utilizzare:

- il pc portatile aziendale già in dotazione o che verrà fornito secondo il piano di approvvigionamento e distribuzione previsto;
- in via residuale il pc personale, fino al completamento della distribuzione a tutte le/i dipendenti dei devices aziendali (previsto entro il termine della sperimentazione), purché rispetti alcune caratteristiche tecniche meglio specificate nell'informativa presente su RAI Place, fermo l'obbligo della lavoratrice / del lavoratore agile di garantire la riservatezza dei dati trattati, e di evitare comportamenti lesivi che possano recar danno ai programmi di lavoro/software di qualunque tipologia messi a sua disposizione dall'azienda, che andranno utilizzati nell'interesse dell'azienda in quanto funzionali allo svolgimento delle mansioni e non per scopi diversi.

L'Azienda si impegna a fornire la strumentazione adeguata alla tipologia di lavoro da effettuare.

Nel contratto individuale viene regolamentata l'ipotesi di malfunzionamento delle dotazioni informatiche e gli obblighi di comportamento della lavoratrice/lavoratore.

Resta inteso che laddove l'impedimento tecnico non sia risolvibile in tempi ragionevoli, la/il Responsabile, ove non sia possibile la prosecuzione della prestazione "da remoto", potrà richiamare in sede la lavoratrice /il lavoratore.

La giornata in lavoro "da remoto", previa intesa con la/il Responsabile, potrà essere recuperata nello stesso mese o in quello successivo.

A8) Disconnessione

Fermo quanto precisato *sub* A4) per quanto concerne l'orario di lavoro, le parti concordano di dare applicazione al diritto alla disconnessione così come previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017.

Salve le specifiche previsioni dell'accordo individuale, in ragione delle peculiarità aziendali, le parti intendono definire modalità di disconnessione la cui corretta applicazione è inevitabilmente basata sul senso di responsabilità individuale, individuando allo scopo opportune iniziative anche sul piano formativo dedicate all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle *soft skill*.

Resta inteso che durante le interruzioni temporanee della prestazione (es. pausa per il pasto, fruizione dei PR, PRQ, ecc.) la lavoratrice/ il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

In questo contesto, si colloca altresì l'invito a non inviare *e-mail* nella fascia notturna e comunque oltre le ore 19, nei *week-end* (ovvero "Non lavorato" e "riposo") e nei festivi, nonché ad un'opportuna pianificazione delle riunioni in orari compatibili con la normale prestazione giornaliera, così da garantire l'osservanza dei salutarî confini tra attività lavorativa e vita privata.

Ulteriormente, la lavoratrice/il lavoratore potrà impostare il relativo *status* sui sistemi applicativi di contatto aziendali.

La pausa pranzo di 35 minuti, prevista nella fascia oraria tra le 12.00 e le 15.15, è stabilita in autonomia dalla lavoratrice/dal lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ultimato l'orario di lavoro, la/il dipendente non è tenuta/o a svolgere ulteriore attività lavorativa e, ai fini dell'esercizio del diritto alla disconnessione, potrà procedere allo spegnimento della strumentazione di lavoro.

A9) Formazione continua e diritto all'apprendimento

L'Azienda si impegna ad organizzare attività formative sia a distanza che in presenza, in modalità sia sincrona che asincrona, sia per il personale che per le/i Responsabili, compatibilmente con le esigenze lavorative e in accordo con le/i Responsabili.

Con la finalità di garantire alla/al dipendente in lavoro agile il mantenimento e la crescita delle competenze professionali l'Azienda si impegna a definire specifici piani di formazione con attività sia a distanza che in presenza, oltre che piani di formazione in tema di sicurezza e salute in lavoro

agile. Tali piani verranno sottoposti ad informativa/confronto nell'ambito della Commissione Nazionale sulla Formazione.

A10) Sicurezza e salute sul lavoro

In conformità a quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, l'Azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte in modalità agile, sia presso il domicilio della/del dipendente, sia presso gli altri luoghi eventualmente scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Sulla pagina di RAI Place dedicata al lavoro agile è pubblicata un'informativa in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Da parte sua, la/il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

A11) Contributo mensa

Per le giornate di lavoro "da remoto" l'Azienda continuerà a corrispondere al/alla dipendente regolarmente il c.d. "contributo mensa", secondo i criteri aziendali in uso.

Dal momento che l'Azienda è impegnata nello studio di un piano di razionalizzazione del servizio mensa attualmente fornito mediante appalti con Società esterne, oltre che delle convenzioni con i ristoranti attivate nelle sedi prive di mensa, le parti concordano che all'esito della realizzazione del citato piano, si procederà al graduale riconoscimento dei buoni pasto in favore di tutti i dipendenti.

A12) Regolamentazione Privacy

Il datore di lavoro deve consegnare strumenti configurati dal punto di vista della sicurezza e che garantiscano la piena tutela dei dati e della privacy della lavoratrice/del lavoratore. L'Azienda non potrà utilizzare i dati raccolti attraverso gli strumenti di lavoro a fini disciplinari, valutativi e di controllo se non nel rispetto delle disposizioni dell'art. 4, legge 300/1970 e s.m.i..

A13) Recesso

Gli aderenti al lavoro agile potranno recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

L'azienda potrà recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 70 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, L. n. 68 del 12 marzo 1999 o della legge 104 art.3 comma 3, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a 100 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della lavoratrice/del lavoratore.

B) Articolazione del Lavoro Agile

B1) Criteri generali

Con riferimento al periodo di validità del presente accordo sperimentale, le Parti intendono disciplinare le giornate annue di lavoro agile dei profili professionali – articolate su base mensile – come di seguito indicato; il monitoraggio e la verifica applicativa del presente accordo avverrà nell'ambito di uno specifico osservatorio sul lavoro agile, previsto entro il 30 giugno. Tale verifica sarà preceduta dal confronto con le RSU eventualmente assistite dalle Segreterie Territoriali.

L'Osservatorio Nazionale sarà composto dalle Segreterie Nazionali e due componenti per ogni sigla sindacale firmataria del CCL.

Nell'ambito delle varie aree aziendali la prestazione lavorativa sarà articolata presso una sede all'esterno dei locali aziendali, in una misura compresa tra un minimo di 4 ed un massimo di 10 giornate mensili, indicata dal datore di lavoro prevedendo la stessa misura di lavoro "da remoto" a parità di ruolo, attività e struttura di inquadramento.

Si indicano di seguito le attività allo stato escluse dalla sperimentazione, in quanto non compatibili con la modalità agile: attività di presidio all'interno dei locali aziendali, di digitalizzazione di archivi, attività di produzione svolta continuativamente all'interno o nelle varie location esterne (regia, ripresa, montaggio e postproduzione)

B2) Casi di diversa articolazione del Lavoro Agile

Quale ulteriore misura di sostegno 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" per il periodo relativo:

a) **gravidanza**: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente o successivo a quello del congedo di maternità obbligatorio e, laddove fruito, al c.d. "quarto mese facoltativo RAI";

b) **maternità/paternità**: 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento 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;

c) **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;

d) **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;

A

L

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and several illegible marks.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials and marks in blue ink.

e) **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 motorie sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

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.

B3) Deroga per eventi/interventi di natura eccezionale

In caso di eventi eccezionali (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 la Commissione Paritetica Nazionale sui temi connessi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ove richiesto con la partecipazione del livello territoriale sindacale, per concordare diverse modalità di ricorso al lavoro agile.

In caso di esigenze straordinarie (connesse, ad esempio, ad interventi straordinari di manutenzione/ristrutturazione di insediamenti aziendali), l'Azienda potrà disporre - anche a livello territoriale - diverse modalità di ricorso al lavoro agile derogando alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione, previo confronto con la RSU competente.

C) Sistema di relazioni sindacali

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica 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.

In caso di formale richiesta di verifica urgente espressa da una delle Parti stipulanti la presente intesa, le stesse si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e/o territoriale entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta per l'analisi delle criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva di eventuali correttivi.

D) Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto in questo Accordo, si rimanda alle disposizioni di legge in materia, in primo luogo quelle di cui agli artt. 18-23 della legge n. 81/2017 e s.m.i.

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

E) Desk Sharing per le attività svolte in Azienda

L'Azienda è impegnata nello studio di un piano di desk sharing, in concomitanza con un piano di razionalizzazione degli spazi di lavoro. L'Azienda stessa fornirà le necessarie informative alle OO.SS. sugli stati di avanzamento dei progetti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Rai-Radiotelevisione Italiana





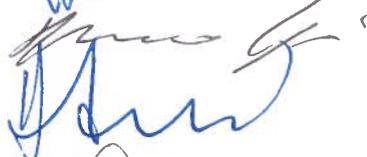


Per Unindustria Roma

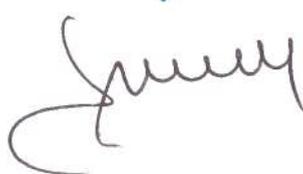


Per le OO.SS.









**ACCORDO INDIVIDUALE DIPENDENTI PER L'ESECUZIONE DELLA
PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA FORMA DEL LAVORO AGILE**

Con il presente accordo, la Società e la/il Sig.ra/Sig., nata/o a il, C.F., dipendente di con matricola....., inquadrato presso, con riferimento al rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato in essere, fermi restando il livello e l'ambito di inquadramento, le mansioni assegnate, nonché il regime orario full time [ovvero: "part time"], convengono, ai sensi di quanto stabilito dagli artt. 18 e ss. Della Legge n. 81/2017, e dell'Accordo sindacale del 9 marzo 2022, che definisce la regolamentazione per la fase sperimentale dell'istituto, la seguente disciplina della prestazione lavorativa nella forma del Lavoro Agile.

I contenuti del presente accordo integrano, per tutto il periodo previsto dal successivo punto 3., il contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le Parti e regolamentano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, secondo quanto indicato al successivo punto 2.

1. DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Il lavoro agile è definito dalla legge come una "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 o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

In particolare, il lavoro agile, quale nuova forma di organizzazione del lavoro, si pone come uno strumento potenzialmente in grado di apportare miglioramenti su diversi piani, rappresentati dalla sostenibilità ambientale, dalla produttività aziendale e dal benessere individuale.

In base alla definizione di legge, possono essere svolte in modalità agile le sole attività lavorative che:

- a) possano essere organizzate anche per fasi, cicli e obiettivi;
- b) possano essere delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica della/del dipendente nella sede di lavoro;
- c) consentano di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

d) implicino, da parte della lavoratrice / del lavoratore - compatibilmente con il proprio inquadramento -, l'esercizio di autonomia operativa ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa, anche nel rispetto degli obiettivi prefissati.

I suddetti requisiti devono sussistere congiuntamente.

2. LUOGO DI LAVORO

Fermo restando il mantenimento dell'assegnazione della lavoratrice / del lavoratore alla propria sede di lavoro, nelle giornate di lavoro agile, il luogo di lavoro è quello responsabilmente individuato sul territorio nazionale dalla lavoratrice / dal lavoratore come idoneo (il proprio domicilio o altro luogo di sua scelta), secondo la specifica informativa in materia di salute e sicurezza consegnata dall'Azienda, nonché tenendo conto delle esigenze di sicurezza e protezione dei dati, secondo la regolamentazione in materia di privacy e tutela del patrimonio aziendale e della proprietà intellettuale, disponibile nell'intranet aziendale (RAI Place).

Fermo il divieto di scegliere luoghi pericolosi che possano esporre ad un maggiore rischio di infortunio, la lavoratrice / il lavoratore dovrà adottare tutte le cautele necessarie a garantire la riservatezza e la sicurezza dei documenti e dei dati utilizzati per rendere la prestazione nel luogo dalla/o stessa/o individuato, nonché una connettività idonea ad assicurare la continuità dei collegamenti con i sistemi aziendali.

Resta inteso che lo svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile non configura di per sé l'ipotesi di trasferta e non dà diritto al relativo trattamento, tranne i casi in cui lo spostamento verso una determinata località sia richiesto dall'Azienda per esigenze di servizio.

3. DURATA E ARTICOLAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il presente accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte della/del Sig.ra/Sig. decorre dalla data del sino al

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il lavoro Agile sarà articolato in un numero di giornate mensili comprese tra un minimo di 4 e un massimo di 10, indicato dal datore di lavoro prevedendo la stessa misura di lavoro "da remoto" a parità di ruolo, attività e struttura di inquadramento.

Le giornate di lavoro agile verranno individuate in accordo con la/il Responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e della lavoratrice / del lavoratore, e comunque non inferiore alle 24 ore precedenti.

Gli aderenti al lavoro agile e l'azienda potranno recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 30 giorni per la lavoratrice/ il lavoratore e 70 per l'Azienda. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, L. n. 68 del 12 marzo 1999 o della legge 104, art. 3, comma 3, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a 100 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della lavoratrice/del lavoratore.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in presenza di un giustificato motivo (quale il trasferimento o l'assegnazione ad una nuova unità produttiva dove non è previsto il lavoro agile della lavoratrice / del lavoratore), ciascuna delle parti può recedere dal presente accordo prima della scadenza pattuita, mediante comunicazione scritta e motivata all'altra parte, con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Al termine del periodo di svolgimento del lavoro agile, anche in caso di recesso anticipato, l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione lavorativa verrà ripristinata senza necessità di alcuna comunicazione preventiva.

4. ORARIO DI LAVORO E DISCONNESSIONE

Allo scopo di garantire un coordinamento efficiente con l'attività della Struttura di appartenenza, durante la giornata di lavoro agile sarà assunto a riferimento l'orario di lavoro giornaliero abituale della lavoratrice/del lavoratore, con quelle caratteristiche di flessibilità proprie dell'inquadramento dell'interessato e ferme restando le peculiarità proprie del lavoro a turni.

Nell'ambito dell'accordo sperimentale, l'orario di lavoro in regime di lavoro agile seguirà l'orario definito dal CCL vigente; le lavoratrici/ i lavoratori - ad eccezione delle/dei dipendenti turniste/i - svolgeranno le loro prestazioni in una fascia diurna che va dalle 8.00 alle 19.00 nell'ambito della quale saranno chiamati a garantire la propria reperibilità (via telefono aziendale, via e-mail o videoconferenza).

A presidio del diritto al riposo e a tutela della salute e sicurezza della lavoratrice/del lavoratore, è riconosciuto alla/al dipendente il diritto di sospendere l'attività lavorativa in coincidenza con le fasce orarie di svolgimento del servizio mensa, per la durata di 35 minuti, mediante l'operazione di *log out* dai sistemi aziendali, di impostazione del relativo status negli applicativi di contatto aziendali, ovvero mediante spegnimento delle apparecchiature informatiche in dotazione (c.d. «diritto alla disconnessione»).

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nell'ambito delle fasce giornaliere individuate dalla contrattazione collettiva anche ai fini dell'esercizio del diritto ai riposi ed alle pause giornaliere, nonché alla disconnessione.

 In caso di problematiche di natura tecnica (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli strumenti di lavoro, mancata ricezione di dati o documenti funzionali allo svolgimento della prestazione, perdita o violazione di detti dati o documenti), legate a servizi o apparecchiature aziendali la/il dipendente dovrà avvalersi del supporto dell'help desk della Direzione ICT (v. par. ...).

 In ogni caso e per problematiche di natura tecnica che impediscano il normale svolgimento della prestazione, la/il dipendente dovrà comunicare tempestivamente alla/al Responsabile la situazione venutasi a creare.

L'Azienda si riserva, in tale circostanza, di richiamare in sede la lavoratrice /il lavoratore.

Ove l'impedimento sia da imputare all'Azienda, il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro sarà qualificato come permesso retribuito a carico dell'Azienda medesima; diversamente, ove l'impedimento sia da imputare alla lavoratrice/al lavoratore, il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro sarà qualificato come un permesso a carico della/del dipendente (permessi da contratto, anche frazionati ad ore, POH).

Laddove l'impedimento allo svolgimento della prestazione "da remoto" sia imputabile all'azienda e non sia tecnicamente risolvibile in tempi ragionevoli, la giornata di prestazione "da remoto" non effettuata in tutto od in parte potrà essere recuperata, previa intesa con la/il Responsabile, nel mese corrente o nel mese successivo. In alcun caso è consentito alla /al dipendente recuperare detta giornata di prestazione "da remoto" senza il consenso scritto della/del propria/proprio Responsabile.

Ad ogni buon conto, giacché il lavoro agile può richiedere, di per sé, un'alternanza tra prestazione "in remoto" (ovvero al di fuori della normale sede aziendale) e prestazione "in presenza", nelle giornate di lavoro pianificate "da remoto" la/il Responsabile può sempre richiamare, per situazioni eccezionali con comunicazione scritta, occasionalmente all'attività "in presenza" la lavoratrice / il lavoratore per specifiche ed effettive esigenze di servizio, preventivamente comunicate con almeno 24 ore di preavviso esclusi i giorni festivi, diverse da quelle discendenti dal malfunzionamento degli strumenti di lavoro.

Nelle giornate di lavoro agile con svolgimento della prestazione da remoto, ad eccezione dell'eventuale personale turnista impiegato con queste modalità, è inoltre, escluso lo svolgimento di lavoro straordinario, notturno o festivo, non sussistendo un orario giornaliero rigidamente prefissato e verificabile.

È ammessa per tutti la fruizione dei permessi orari, ivi compresi quelli sindacali e/o contrattuali, (es. PR, PF, HP, HQ, POH, ecc. frazionati), preventivamente comunicati e accordati dall'Azienda, secondo la rispettiva disciplina. Laddove si tratti di permessi orari che coprano solo parte dell'orario giornaliero di riferimento, l'attività lavorativa "da remoto" svolta per parte della giornata andrà giustificata con l'apposito codice nel sistema delle presenze. Peraltro, tale codice è utilizzabile solo laddove la carenza rilevata dal sistema sia almeno pari ad 1 ora, giacché al di sotto di quel limite la prestazione "da remoto" viene a perdere la sua utilità.

Un'eventuale carenza oraria, di norma, potrà essere recuperata solo in un'altra giornata di prestazione resa "in presenza" all'interno dell'insediamento aziendale; il recupero dovrà avvenire nello stesso mese in cui si è registrata la carenza.

5. STRUMENTAZIONE DI LAVORO

Fermo restando che l'approvvigionamento e il costo della connessione Internet e tutti i costi dell'elettricità sono a carico della/del dipendente - le lavoratrici/i lavoratori che aderiranno al lavoro agile verranno progressivamente dotati di:

- lap top aziendali e relative docking station, adeguati per il tipo di attività svolta;
- al fine di supportare il lavoro agile in mobilità, telefono aziendale con congrua dotazione di traffico dati

Fermo restando il previsto completamento del piano di sostituzione progressiva dei PC desktop aziendali con i laptop aziendali e relative docking station, allo stato, per poter attivare il lavoro agile l'Azienda ha previsto che la lavoratrice / il lavoratore dovrà utilizzare:

- il pc portatile aziendale già in dotazione o che le verrà fornito secondo il piano di approvvigionamento e distribuzione previsto;
- in via residuale il pc personale, fino al completamento della distribuzione a tutte le/i dipendenti dei devices aziendali (previsto entro il termine della sperimentazione), purché rispetti alcune caratteristiche tecniche meglio specificate nell'informativa presente su RAI Place, fermo l'obbligo della lavoratrice / del lavoratore agile di garantire la riservatezza dei dati trattati, come meglio specificato nei par. 7 e di evitare comportamenti lesivi che possano recar danno ai programmi di lavoro/software di qualunque tipologia messi a sua disposizione dall'azienda, che andranno utilizzati nell'interesse dell'azienda in quanto funzionali allo svolgimento delle mansioni e non per scopi diversi.

L'Azienda si impegna a fornire la strumentazione adeguata alla tipologia di lavoro da effettuare.

Sull'apposita pagina di RAI Place dedicata al lavoro agile sono state pubblicate le "Istruzioni per l'accesso alle postazioni virtuali e l'utilizzo di strumenti da remoto" in presenza di difficoltà di connessione o di altre modalità tecnico/operative, la lavoratrice / il lavoratore è invitata / invitato a fornire specifica segnalazione all'indirizzo di posta elettronica SupportoRemoto@rai.it.

La manutenzione della strumentazione aziendale per tutta la durata dell'attività resa in regime di lavoro agile, anche laddove assegnata precedentemente alla collocazione in lavoro agile, nonché il collegamento ai sistemi ed agli applicativi aziendali, resta a carico dell'Azienda, che ne garantisce anche il buon funzionamento e la sicurezza, ovvero la conformità agli standard tecnici di riferimento, mentre la lavoratrice / il lavoratore è obbligata / obbligato ad una diligente custodia, alla non manomissione degli strumenti assegnati e ad un utilizzo finalizzato esclusivamente alle esigenze di servizio, secondo la regolamentazione e le direttive in materia di privacy e di tutela del patrimonio aziendale.

In caso di variazione delle richiamate disposizioni, la lavoratrice / il lavoratore sarà obbligata / obbligato a conformarsi alle nuove indicazioni.

Il costo della connessione Internet e dell'elettricità è a carico della/del dipendente.

Al termine del periodo di attività in regime di lavoro agile la/il dipendente dovrà provvedere, ove richiesto, a riconsegnare sollecitamente presso la struttura che ha provveduto alla consegna, gli eventuali strumenti e le eventuali dotazioni informatiche attribuitegli dall'Azienda per eseguire la prestazione, salvo i casi in cui si tratti di dotazioni già assegnate allo stesso per svolgere l'ordinaria attività.

6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In conformità a quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, l'Azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche con riguardo alla giornate di lavoro svolte in modalità agile, sia presso il domicilio della/della dipendente, sia presso gli altri luoghi eventualmente scelti per l'esecuzione

della prestazione lavorativa, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione sia coerente con la disciplina del lavoro agile e risponda ai criteri di ragionevolezza ed alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla pagina di RAI Place dedicata a lavoro agile è pubblicata un'informativa in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Da parte sua, la/il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoro agile incide esclusivamente sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e non anche sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti, un rapporto di lavoro subordinato, cui si applica lo stesso trattamento (economico e normativo) delle/dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalle normative di legge e del CCL vigente.

Infatti, anche nel lavoro agile le mansioni restano quelle definite nel contratto individuale di lavoro, impegnandosi la/il dipendente unicamente al loro espletamento con una diversa modalità.

Per le giornate di lavoro "da remoto" l'Azienda continuerà a corrispondere al/alla dipendente regolarmente il c.d. "contributo mensa", secondo i criteri aziendali in uso.

8. FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO

L'Azienda si impegna ad organizzare attività formative sia a distanza che in presenza, in modalità sia sincrona che asincrona compatibilmente con le esigenze lavorative e in accordo con le/i Responsabili.

Con la finalità di garantire alla/al dipendente in lavoro agile il mantenimento e la crescita delle competenze professionali l'Azienda si impegna a definire specifici piani di formazione con attività sia a distanza che in presenza, oltre che piani di formazione in tema di sicurezza e salute in lavoro agile. Tali piani verranno sottoposti a confronto nell'ambito della Commissione Nazionale sulla Formazione.

9. DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

L'accesso al lavoro agile non muta, in alcun modo, i diritti e gli obblighi della lavoratrice / del lavoratore, così come il potere organizzativo, direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, anche in conformità e nel pieno rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

Ne discende che, in caso di ferie, maternità, infortunio, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, la/il dipendente sarà tenuto a rispettare gli obblighi di comunicazione e/o giustificazione e/o richiesta generalmente previsti dalla disciplina relativa, tanto di fonte legale, che collettiva, che aziendale.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento della/del dipendente deve, inoltre, continuare ad essere improntato al rispetto dei principi di diligenza, buona fede e correttezza e di tutte le norme di legge e di contratto, nonché di tutte le disposizioni aziendali che disciplinano il rapporto di lavoro.

La violazione degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, assume, dunque, rilevanza sotto il profilo disciplinare, ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, del contratto collettivo applicato, del Regolamento di Disciplina in vigore.

Lo svolgimento della prestazione in lavoro agile da un luogo diverso dall'abituale sede presuppone che la lavoratrice / il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda e non comporta il diritto al riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto in questo Accordo, si rimanda alle disposizioni di legge in materia, in primo luogo quelle di cui agli artt. 18-23 della legge n. 81/2017 e s.m.i.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017, il presente Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile è oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del Decreto Legge n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 608/1996 e successive modificazioni.

A tale adempimento provvede il datore di lavoro nei termini stabiliti per legge.

[Luogo]....., [data]

SOCIETA'

LA/IL DIPENDENTE

.....

