

VERBALE DI INCONTRO

In data 18 gennaio e 25 febbraio 2016 si sono incontrate la Delegazione Aziendale di Rai Way ed i rappresentanti nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-Telecomunicazioni, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL

per un confronto con le OO.SS sui seguenti temi:

- 1) Ipotesi di accordo sulla tematica della Rappresentanza in Rai Way;
- 2) Articolazione del percorso di avanzamento progettuale delineato nell'Ipotesi di Accordo del 15-16 dicembre 2015;

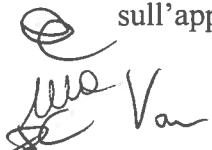
ed una informativa alle OO.SS. in merito a:

- 3) criteri che l'Azienda intende adottare per ipotesi di uscita su base volontaria del personale con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- 4) prosecuzione della linea societaria di anticipazione delle stabilizzazioni a tempo indeterminato iniziata con il Verbale del 5 febbraio 2015.

Con riferimento al punto 1), a seguito di approfondita discussione sulla tematica della Rappresentanza in Rai Way, ed in particolare sulla definizione dei criteri alla base della definizione delle nuove Unità Produttive in ambito societario, considerati i limitati tempi tecnici a disposizione, posta l'avvenuta definizione della data per l'indizione delle elezioni per il rinnovo delle RSU, le Parti convengono di confermare allo stato, ai soli fini dell'indizione delle elezioni e costituzione delle nuove RSU, l'attuale articolazione e consistenza delle Unità Produttive in ambito societario. Azienda ed OO.SS. si impegnano ad attivare, nel prosieguo, un percorso mirato all'approfondimento della tematica che conduca ad una regolamentazione che si moduli tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Azienda e di piena rappresentanza dei lavoratori.

Nelle more delle procedure inerenti l'esito del referendum promosso dalle Organizzazioni firmatarie dell'Ipotesi di Accordo del 15-16 dicembre 2015, l'Azienda comunica al Sindacato l'intenzione di attivare a partire da febbraio 2016 i percorsi formativi inerenti Gestione territoriale e CRS - nel presupposto che la formazione costituisca comunque un valore ed un'opportunità per i lavoratori - evidenziando, anche sulla base delle osservazioni di Parte Sindacale, che per Gestione territoriale saranno interessate gradualmente tutte le risorse tecniche nell'orizzonte di Piano, scelte prioritariamente tra i Tecnici con anzianità almeno triennale al livello 2 (con la precisazione che laddove vi siano più Tecnici con il medesimo livello 2 di inquadramento saranno scelti prioritariamente quelli con anzianità di categoria maggiore nell'ambito del livello 2. Laddove non vi siano Tecnici inquadrati al livello 2, si procederà coinvolgendo i Tecnici con anzianità di categoria maggiore nei livelli inferiori al livello 2), avendo cura di coinvolgere tutte le realtà territoriali. La pianificazione formativa di dettaglio sarà comunicata alle OO.SS. entro il mese di febbraio 2016 e terrà conto nella configurazione dei percorsi formativi, a fronte della specifica richiesta di parte sindacale, della esperienza multiskill eventualmente già maturata. altresì Viene altresì comunicata, nella stessa occasione, la linea formativa per l'upgrade delle competenze delle risorse inquadrare nell'area CRS-CNC-RT, sia riferita ai Coordinatori di sala che ai Tecnici di reparto.

L'Azienda recepisce l'esigenza di parte Sindacale di assicurare un momento di confronto costante sull'applicazione e monitoraggio dell'Ipotesi di accordo attraverso la costituzione di una cabina di

 Van

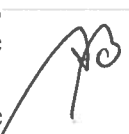






 PP





regia paritetica a livello centrale, cui parteciperanno, i seguenti Delegati di parte aziendale e quelli individuati dalle Segreterie Nazionali:

1. Composizione Delegazione Aziendale: il CHRO e/o personale del team HR e/o Responsabili delle Unità Organizzative e/o risorse dagli stessi individuate, sulla base della competenza specifica nella materia oggetto del confronto tecnico
2. Composizione Delegazione Sindacale: un Segretario Nazionale e/o un Delegato individuato sulla base della competenza specifica nella materia oggetto del confronto tecnico

con l'obiettivo di riunirsi una volta al mese per seguire l'avanzamento progettuale ed analizzare in corso d'opera le eventuali criticità emergenti sul territorio, con individuazione delle possibili soluzioni tecniche (inclusa l'analisi della dinamica complessiva dello sviluppo categoriale al secondo livello e l'implementazione delle linee formative sul territorio), con esclusione di modifiche e/o integrazioni all'impianto stabilito dall'Ipotesi di Accordo del 15-16 dicembre 2015, che saranno oggetto di confronto tra Azienda e OO.SS. nazionali unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU.

Parte Sindacale comunica all'Azienda lo scioglimento della riserva sull'Ipotesi di Accordo del 15-16 dicembre 2015, sulla base dell'esito positivo del riscontro nelle Assemblee da parte dei lavoratori sul territorio.

A fronte dell'implementazione in atto delle linee formative come evidenziate nell'Accordo suindicato, Parte Sindacale rappresenta, relativamente all'ambito CRS, problematiche inerenti l'individuazione del personale interessato dai percorsi formativi con riferimento alla scelta dei Supervisor. In tale contesto, Azienda e Sindacato convengono sull'approfondimento e ricerca delle possibili soluzioni nell'ambito delle attività proprie della cabina di regia.

L'incontro prosegue con la comunicazione di Parte Aziendale dei criteri di cui la Società intende dotarsi per dare corso ad eventuali ipotesi di richiesta di uscita incentivata dalla Società, esclusivamente su base volontaria, del personale Rai Way (come delineata nell'allegato A).

In relazione a tale percorso, le OO.SS. richiedono che prima di attivare le uscite si avvii un confronto per valutare l'esigenza di reintegri del personale in uscita.

Sul punto, l'Azienda richiama gli impegni già assunti sul perimetro occupazionale con l'Ipotesi di Accordo del 15-16 dicembre 2015, che sancisce il principio di garanzia, condiviso dalle Parti, in forza del quale il perimetro della forza lavoro, nel quadro di Piano Industriale con riferimento ai soli casi di calo dell'organico e/o delle uscite, si configura in una cornice di salvaguardia che non consentirà riduzioni superiori al 5% rispetto all'attuale dimensionamento, con conseguente reintegri.

Con riguardo a tale principio, l'Azienda ricorda che le Parti hanno quindi convenuto, nella medesima Ipotesi di Accordo, di incontrarsi con cadenza annuale nell'orizzonte di Piano per un confronto sul trend dell'organico societario ed una verifica periodica degli andamenti, nel quadro di una analisi di garanzia rispetto agli impegni assunti dall'Azienda sul perimetro occupazionale (riferimento quantitativo numerico 2015: 646 unità). In particolare, con lo stesso obiettivo e con riferimento alle uscite su base volontaria di cui alla Circolare CHRO/00507 del 20 gennaio 2016, le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di aprile 2016.

In relazione alla specificità del contesto societario ed all'ulteriore avanzamento nei processi di assorbimento a ti, l'Azienda informa parte sindacale sull'intenzione di procedere alla stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato inseriti nel Bacino B o che maturino nell'anno



l'inserimento nel Bacino B e che risultino in possesso di laurea di interesse Rai Way, in coerenza con i benefici riconosciuti dalla normativa vigente, ed in una logica di *retention* dei profili indicati. Nella medesima prospettiva di *retention*, l'Azienda, raccogliendo l'istanza di parte sindacale, evidenzia la disponibilità a riconoscere l'inquadramento come laureato delle risorse in possesso di laurea in ingegneria, non assunte a seguito di selezione, che svolgano effettivamente mansioni riconducibili al profilo del laureato (c.d. cripto laureati).

Nell'ambito della dimensione sociale che impronta l'agire societario, l'Azienda – nel prendere atto dell'esigenza di valorizzazione del ruolo degli Elettrecisti di manutenzione posta dal Sindacato - evidenzia il proprio orientamento favorevole al riconoscimento di interventi economici mirati per supportare, nel corso del 2016, il percorso di acquisizione del diploma di scuola superiore degli Elettrecisti che risultino interessati alla conversione nel profilo tecnico e degli attestati di certificazione funzionali all'ampliamento del ruolo in coerenza con i processi di internalizzazione.

Belli
M. Bellan

Sp. Van

Antonio
E. P.

Prati

S. P.

Giuseppe
M. M.

Dei