

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 15 e 16 dicembre 2015 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, assistiti dalle RSU, per definire il percorso aperto con il Verbale del 5 febbraio 2015 e dell'11-22 giugno 2015, con riferimento all'ambito Gestione territoriale, Controllo reti e servizi ed Incarichi professionali.

Lo scenario evolutivo che coinvolge Rai Way, declinato nel Piano Industriale 2015-2019, si riflette in un processo di sviluppo, che nel nuovo status di quotata, integra la connotazione culturale ed organizzativa centrata sulla dimensione "istituzionale" di soggetto gestore di pubblico servizio con le esigenze di focalizzazione sul posizionamento competitivo rispetto al mercato ed alle aspettative degli Stakeholders.

In questa prospettiva, uno dei driver centrali è rappresentato dalla valorizzazione delle risorse interne e dal consolidamento ed arricchimento delle competenze tecnico/professionali, con conseguente internalizzazione e recupero degli appalti, fattori abilitanti per la crescita aziendale, la creazione di valore e la sostenibilità dei risultati.

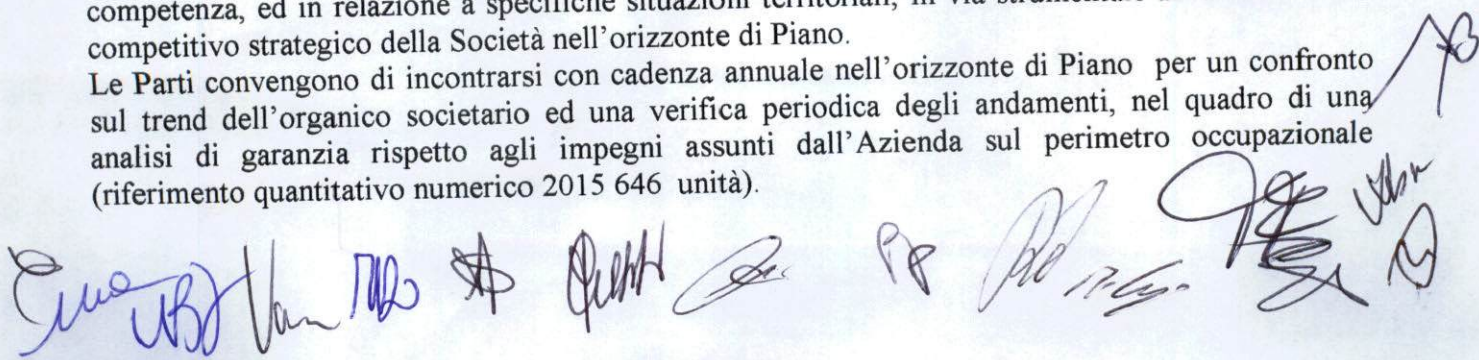
In particolare, Rai Way considera tratto distintivo della propria linea di azione, negli scenari di Piano, il potenziamento delle skills già elevate delle professionalità interne, con focus sui profili tecnici e l'implementazione del relativo know - how attraverso lo sviluppo e l'investimento potenziato nella formazione, in coerenza con il perimetro contrattuale e le evoluzioni del quadro tecnologico e regolamentare di riferimento.

Da questa necessaria premessa discende il complessivo piano di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro e dei ruoli professionali che attraversa coerentemente Gestione territoriale e Controllo reti e servizi nonché l'esigenza di una focalizzazione sugli incarichi professionali.

Ne discende la dichiarazione aziendale sull'assenza, nell'indicato scenario di Piano, di una rivisitazione del perimetro occupazionale ed anzi, in un'ottica di garanzia, la salvaguardia del dimensionamento ottimale e coerente per assicurare le prestazioni da Contratto di Servizio con RAI. In particolare, l'Azienda garantisce, nella cornice di Piano Industriale con riferimento ai soli casi di calo fisiologico dell'organico e/o delle uscite su base volontaria, che il perimetro della forza lavoro si configura in una cornice di salvaguardia che non consentirà riduzioni superiori al 5 % rispetto all'attuale dimensionamento, con conseguente reintegri.

In particolare, a fronte delle osservazioni di parte sindacale ad un ulteriore impegno in merito, l'Azienda precisa che sono state attivate e sono in corso iniziative selettive finalizzate all'integrazione dell'organico nei profili tecnico-ingegneristici, rappresentando ulteriormente che, in coerenza con le intese raggiunte con Parte sindacale, procederà alla anticipazione della stabilizzazione di 5 Tecnici e 3 impiegati entro l'anno in corso a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di impegno previsti per l'ingresso nel Bacino A, impegnandosi altresì a proseguire, nello scenario di Piano, nella politica in anticipazione della stabilizzazione delle risorse a termine. Resta ferma l'esigenza di risorse aggiuntive per assicurare lo sviluppo sui diversi ambiti di competenza, ed in relazione a specifiche situazioni territoriali, in via strumentale al rafforzamento competitivo strategico della Società nell'orizzonte di Piano.

Le Parti convengono 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).

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including what appear to be full names and various initials, likely representing the signatories to the agreement.



## SEZIONE 1 – Gestione territoriale

Le Parti si pongono l'obiettivo di delineare, in termini di accordo quadro, i seguenti profili, rispetto ai quali la trattazione ha raggiunto un livello adeguato di approfondimento e confronto tra le Parti:  
*Ruoli professionali* in stretta correlazione con gli scenari evolutivi sotto il profilo tecnologico e dell'organizzazione del lavoro  
*Modello di organizzazione del lavoro sul territorio*

Con riferimento all'evoluzione delle linee di competenza e delle professionalità, in un'ottica di valorizzazione dei ruoli e di definizione di adeguati percorsi di sviluppo nella cornice di Piano Industriale, **Azienda e OO.SS convergono sulla seguente configurazione, nell'ambito dell'attuale perimetro contrattuale:**

### 1) Ruoli professionali

**Tecnico Rai Way che opera sul territorio**– Nella figura sono integrate le tradizionali competenze di esercizio delle reti analogiche di trasmissione e diffusione con quelle conseguenti alla adozione della tecnologia digitale, aventi come base la lettura e l'interpretazione dei parametri della rete dall'origine del segnale fino alla distribuzione, e pertanto comprendendo anche la misura dei parametri di trasmissione in area di servizio.

Il Tecnico che opera sul territorio svolge le seguenti mansioni:

- installazione, collaudo e messa in esercizio sia di impianti di diffusione che di collegamento, con le conoscenze informatiche necessarie all'utilizzo di applicativi per la telegestione, la manutenzione delle reti, e di supporto alle attività operative quotidiane;
- analisi della qualità dei segnali in area di servizio e monitoraggio delle NIR .

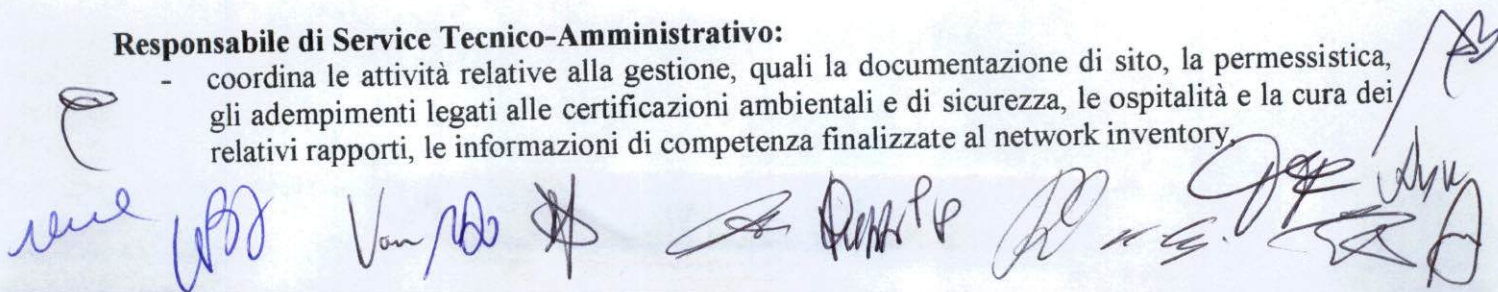
Tale figura si associa al **percorso caratteristico dei "professional"**, connotato da mansioni specialistiche che possono assumere elevato livello, per ampiezza e natura, in presenza di consolidata e comprovata competenza, esperienza e continuità di presidio, nello svolgimento di tutte le mansioni sopra indicate.

L'integrazione delle competenze tra attuali Tecnici Miaf e Tecnici del Controllo qualità sarà attivata attraverso un **processo di training on the job**, con la pianificazione di attività operative sul territorio costituite da squadre miste Miaf/Cq e con l'attivazione di corsi di formazione con docenza interna ed esterna. All'esito del percorso semestrale di formazione, con start up nel mese di gennaio 2016, ogni Reparto Territoriale potrà disporre di risorse in grado di svolgere competenze sia tradizionalmente Miaf che Cq, con dipendenza gerarchica delle stesse dal Capo Reparto Territoriale.

Restano ferme le attuali attribuzioni del **Capo Reparto CQ – Quadro B**, che oltre a garantire il livello altamente specialistico delle attività del Controllo Qualità, potrà avvalersi dei tecnici multifunzione che riporteranno funzionalmente al Capo Reparto stesso per le attività di misura e di interpretazione dei segnali in area di servizio e per le misure di supporto al call center di Rai Way. Naturalmente, il necessario coordinamento ed armonizzazione delle esigenze e delle priorità, anche in termini di pianificazione, è assicurato dal Capo Zona.

### Responsabile di Service Tecnico-Amministrativo:

- coordina le attività relative alla gestione, quali la documentazione di sito, la permessistica, gli adempimenti legati alle certificazioni ambientali e di sicurezza, le ospitalità e la cura dei relativi rapporti, le informazioni di competenza finalizzate al network inventory.









*personam* in presenza del pieno svolgimento del ruolo, consolidato nell'arco di un'annualità ;

- sarà configurato un idoneo piano formativo – ciascun ciclo formativo avrà una durata di 8 mesi per ciascuna annualità nell'orizzonte di Piano - basato sui fabbisogni individuali, integrando le attività di formazione tecnica on the job con competenze di project management e leadership/innovazione.

Il Sindacato evidenzia l'esigenza di assicurare alle risorse interessate dal percorso formativo che, a valle dello stesso, siano tenuti in considerazione orientamenti ed attitudini per assicurare piena coerenza di impiego ed alti livelli motivazionali.

L'Azienda fornisce rassicurazioni in merito, evidenziando che all'esito dell'iniziativa formativa, che interesserà gradualmente tutta la popolazione tecnica di Gestione territoriale, saranno considerate eventuali vocazioni individuali, di cui sarà tenuto conto nell'orientamento dei percorsi professionali, nella consapevolezza che la motivazione e giusta collocazione delle risorse sia un fattore decisivo di successo.

L'Azienda, considerato l'impegno richiesto al personale tecnico di Gestione territoriale per il conseguimento degli obiettivi declinati nel presente Accordo che attualizzano la struttura dei modelli di organizzazione del lavoro ed i ruoli professionali – nel quadro delle coerenze contrattuali - si impegna a valorizzare l'impegno profuso dalle risorse tecniche interessate dal completamento del piano formativo e dallo svolgimento multifunzione del ruolo, non coinvolte da premialità alternativa o da interventi di mobilità verticale di natura discrezionale (e naturalmente in assenza di provvedimenti disciplinari e/o contenzioso), con un intervento una tantum di 500 euro lorde da erogare nel quadro della pianificazione gestionale 2017. L'Azienda si impegna a verificare il modello in esame e la sostenibilità economica e professionale inerente la premialità indicata per le annualità successive nell'orizzonte di Piano.

Al termine della fase semestrale di sperimentazione, saranno altresì valutate, di comune intesa tra le Parti, le posizioni dei responsabili dei Nuclei territoriali che in presenza di consolidata esperienza e svolgimento di ruoli di coordinamento, abbiano maturato aspettative di riconoscimento allo sviluppo a livello categoriale, per un intervento motivazionale sul piano gestionale.

## 2) Modello di organizzazione del lavoro sul territorio

L'attuale modello organizzativo è caratterizzato dalla presenza di 21 Reparti Miaf, 21 Reparti CQ e 17 Nuclei, ai quali si somma il Nucleo di Monte Mario.

Fermi restando i 21 Reparti CQ, nel nuovo modello organizzativo si individuano 31 "Reparti Territoriali Miaf" che integrano i precedenti Nuclei e Reparti MIAF, sulla base dei seguenti criteri:

1. Rilevanza delle classi di siti in termini di carico di lavoro legato alle attività di esercizio, con associazione di tutti i siti Rai Way alle corrispondenti classi di appartenenza
2. Carico complessivo di lavoro dell'insieme dei siti di ogni specifico Reparto Territoriale
3. Raggiungibilità dei siti appartenenti ad ogni Reparto Territoriale in termini di massimo due ore di trasferimento in condizioni standard
4. Ottimizzazione in un ottica di omogeneizzazione, fra i diversi Reparti, dei carichi complessivi di lavoro e delle distanze medie e di picco dalla Sede del Reparto Territoriale.

E

no  
V. M. V. M. V. M.

#

—

Quasi Pp

—

—

—

—



Non saranno considerati come vincolanti i confini regionali, fermo restando l'attuale assetto delle Zone

5. La sede di lavoro dei dipendenti non subisce alcuna modifica in relazione al disegno convenuto.

L'inquadramento del Responsabile del Reparto Territoriale MIAF è confermato al livello di Quadro B.; nella tabella a seguire viene illustrata la configurazione attuale e il modello derivante dall'integrazione di competenze, ferma restando la necessaria verifica tra le Parti delle configurazioni definitive del modello all'esito della fase sperimentale semestrale ed in relazione ai criteri sopra indicati calati nelle specificità territoriali:

| SITUAZIONE ATTUALE     |     | MODELLO INTEGRAZIONE COMPETENZE |    |
|------------------------|-----|---------------------------------|----|
| Valle d'Aosta MIAF     | QB  | Valle d'Aosta R.T. MIAF         | QB |
| Piemonte MIAF          | QB  | Piemonte R.T. MIAF              | QB |
| Lombardia MIAF         | QB  | Lombardia R.T. MIAF 1           | QB |
| Lombardia Rivergaro    | QB  | Lombardia R.T. MIAF 2           | QB |
| Liguria MIAF           | QB  | Liguria R.T. MIAF               | QB |
| Trentino MIAF          | QB  | Trentino R.T. MIAF              | QB |
| Alto Adige MIAF        | QB  | Alto Adige R.T. MIAF            | QB |
| Veneto MIAF            | QB  | Veneto R.T. MIAF1               | QB |
| Veneto Venda           | QB  | Veneto R.T. MIAF 2              | QB |
| Friuli MIAF            | QB  | Friuli R.T. MIAF                | QB |
| Friuli Udine           | Y01 |                                 |    |
| Emilia Romagna MIAF    | QB  | Emilia R.T. MIAF                | QB |
| Toscana MIAF           | QB  | Toscana R.T. MIAF 1             | QB |
| Toscana Pisa           | Y01 |                                 |    |
| Toscana Orbetello      | Y01 | Toscana R.T. MIAF 2             | QB |
| Umbria MIAF            | QB  | Umbria R.T. MIAF1               | QB |
| Umbria Orvieto         | Y01 | Umbria R.T. MIAF 2              | QB |
| Marche MIAF            | QB  | Marche R.T. MIAF 1              | QB |
| Marche Cagli           | Y01 |                                 |    |
| Marche Sambenedetto    | Y01 | Marche R.T. MIAF2               | QB |
| Lazio MIAF             | QB  | Lazio R.T. MIAF                 | QB |
| Abruzzo MIAF           | QB  | Abruzzo R.T. MIAF               | QB |
| Campania MIAF          | QB  | Campania R.T. MIAF              | QB |
| Campania Gragnano      | Y01 |                                 |    |
| Molise MIAF            | QB  | Molise R.T. MIAF                |    |
| Puglia Foggia          | Y01 |                                 | QB |
| Puglia Trani           | Y01 | Puglia R.T. MIAF 1              | QB |
| Puglia MIAF            | QB  | Puglia R.T. MIAF 2              | QB |
| Puglia Martina         | Y01 |                                 |    |
| Basilicata MIAF        | QB  | Basilicata R.T. MIAF            | QB |
| Calabria MIAF          | QB  | Calabria R.T. MIAF 1            | QB |
| Calabria V.S. Giovanni | Y01 | Calabria R.T. MIAF 2            | QB |

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*



|                    |     |                      |    |
|--------------------|-----|----------------------|----|
| Sicilia MIAF       | QB  | Sicilia R.T. Miaf.1  | QB |
| Sicilia Cammarata  | Y01 | Sicilia R.T. Miaf.2  | QB |
| Sicilia Lauro      | Y01 | Sicilia R.T. Miaf.3  | QB |
| Sardegna MIAF      | QB  | Sardegna R.T. Miaf.1 | QB |
| Sardegna Tempio P. | Y02 |                      | QB |
| Sardegna Macomer   | QB  | Sardegna R.T. Miaf.2 |    |

Per quanto concerne il Service tecnico amministrativo – competente allo svolgimento delle attività facenti capo al Responsabile del Service, come sopra individuate - si precisa dal punto di vista organizzativo che il settore in esame, in relazione al carico di lavoro ed alle caratteristiche specifiche di Zona, avrà valenza macro-regionale nelle seguenti aree (ferma restando l'attuale sede di lavoro per gli addetti):

|                     |
|---------------------|
| Piemonte            |
| Valle d'Aosta       |
| Lombardia           |
| Liguria             |
| Veneto              |
| Friuli              |
| Trentino Alto Adige |
| Emilia Romagna      |
| Toscana             |
| Umbria              |
| Marche              |
| Abruzzo             |
| Lazio               |
| Campania            |
| Molise              |
| Puglia              |
| Basilicata          |
| Calabria            |
| Sicilia             |
| Sardegna            |

Il responsabile dell'ufficio "Service Tecnico Amministrativo" risponde al Capo Zona; nei casi macro-regionali si avranno i seguenti riporti:

Piemonte – Valle d' Aosta: Piemonte;

Friuli – Veneto: Friuli;

Umbria – Marche: Marche;

Abruzzo – Lazio: Lazio;

Campania – Molise: Campania;

Puglia – Basilicata: Puglia.

Le Parti concordano di attivare la fase sperimentale e di parallela verifica a decorrere dal gennaio 2016 per un semestre e di incontrarsi al termine della fase sperimentale, per tracciare un bilancio dello stato di avanzamento progettuale, analizzare eventuali criticità emerse ed individuare idonei correttivi; il modello potrà essere considerato stabilizzato solo all'esito della verifica tra le Parti.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'me', 'WDA', 'Van', 'Punta', 'PP', 'JF', 'JMM', 'A']*



## SEZIONE 2 – Controllo reti e servizi

Con il Verbale del 5 febbraio u.s., la Società e le OO.SS a livello nazionale hanno inoltre delineato un percorso di analisi in ambito Controllo reti e servizi, che, partendo dalla fotografia della situazione as is, giunga alla definizione di modelli evolutivi dei ruoli professionali e del modello di organizzazione del lavoro nell'area della gestione delle reti di trasmissione e diffusione, coniugando esigenze di efficientamento con istanze di valorizzazione delle risorse in coerenza con l'eccellenza tecnica e le best practices di mercato.

In questa cornice, l'Azienda ha elaborato una proposta di configurazione dell'assetto di organizzazione del lavoro del Centro di Controllo Reti di Trasmissione, improntata ai seguenti principi guida:

- *valorizzazione delle risorse umane in funzione dei sistemi valoriali societari, delle esigenze organizzative e dei piani di sviluppo (mobilità e sentieri di carriera)*
- *focus specifico sulla formazione, sia con riferimento alla formazione tecnica del personale, sia attraverso corsi interni/esterni sia con training on the job intra ed extra CRS*
- *ingegnerizzazione della manutenzione e del controllo, con enfasi sul « controllo e manutenzione preventiva»*
- *rivalutazione del ruolo del coordinatore di sala del CNC – RT*

In questo quadro, posta l'evoluzione tecnologica, le attività tradizionalmente svolte dall'area CNC-RT non si modificano nella loro natura, ma sono chiamate ad inserirsi in un contesto di necessario aggiornamento tecnico dei sistemi in uso e della rete di contribuzione e di naturale diversa organizzazione del lavoro, per assecondare la filosofia della centralità del controllo da remoto, che deve caratterizzare la sfera di azione di CRS.

In tale contesto, si configura il ruolo professionale del Coordinatore di sala/Supervisore di rete, a cui - in virtù della massima esperienza aziendale nel settore del controllo da remoto della rete e della capacità di operare su tutte le attività che si svolgono nel CNC-RT - nella prospettiva societaria vengono attribuiti compiti di:

- Coordinamento e gestione del personale operativo in turno, pianificazione attività e gestione priorità associate
- Supporto al Booking nella fase di pianificazione dei servizi da erogare
- Responsabilità della gestione di risoluzione problematiche connesse ai tempi di utilizzo, cancellazione o disguidi occorsi nella consegna verso terzi o nell'acquisizione di risorse da terzi
- Supporto al responsabile CNC-RT nella elaborazione dei piani periodici di attività del CNC-RT e degli orari di reparto
- Responsabilità della corretta attuazione dei processi/procedure emanati a livello aziendale e/o in ambito CRS. E' responsabile dello stato di avanzamento delle attività pianificate relative alla manutenzione preventiva delle reti di trasmissione ed alla predisposizione, erogazione e collaudo tecnico dei servizi di trasmissione verso i Clienti e verso terzi, rivede le priorità se necessario nel caso di sopraggiunta di attività urgenti (disservizi diffusione, servizi ultimo minuto, ecc.), registra lo stato attività ad inizio e fine turno, esegue con puntualità il passaggio di consegne al coordinatore di sala del turno successivo

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'me', 'WBJ', 'Van MBO', 'P. P.', 'A.G.', and others.]*



- Interfaccia con il responsabile del CNC-RT, ed in assenza di quest'ultimo con il responsabile di CRS, nel caso di forti criticità nell'erogazione dei servizi di diffusione e trasmissione
- Coordinamento funzionale con CNC-RD, nel caso di anomalie, guasti e disservizi relativi ai servizi di diffusione CNC-RT, anche per l'attivazione di eventuali impianti e sistemi di Disaster Recovery, con l'obiettivo di minimizzare i tempi di intervento per il ripristino del servizio
- Monitoraggio del processo di trouble ticketing
- Operatività diretta sulle attività di interfacciamento diretto ed operativo verso le Strutture interne Rai Way e RAI e verso i clienti terzi relativamente alla corretta esecuzione del servizio e risoluzione degli eventuali problemi e anomalie riscontrate. In caso di necessità, operatività diretta sul complessivo delle esigenze delle aree di lavoro Contribuzione e Distribuzione

Nel disegno aziendale, sarà pianificato un upgrade progressivo delle competenze del Coordinatore di sala/Supervisore di rete (che coniugherà alla visione complessiva delle attività di sala ed alla componente operativa la supervisione ed il coordinamento, unitamente all'interfaccia con clienti e soggetti terzi ed all'analisi di rete, attività queste ultime di competenza e di operatività diretta) e delle risorse operative attraverso un significativo percorso formativo ed un processo di arricchimento professionale on the job.

**Le posizioni delle OO.SS. risultano preliminarmente caratterizzate da una istanza di fondo condivisa, che attiene alla esigenza di assicurare piena funzionalità ed evitare potenziali disservizi in un'area core come quella del CNC-RT, nonché chiarezza di percorso che passi necessariamente attraverso:**

- una maggiore focalizzazione sulle attività e sul regime dei turni correlati alla nuova impostazione per una valutazione sugli impatti in termini di dimensionamento organico;
- l'esigenza primaria di riconoscere le maggiori responsabilità attribuite al Coordinatore di sala in termini di sviluppo categoriale attraverso un adeguato inquadramento contrattuale;
- a fronte del rilievo strategico delle attività di monitoraggio e gestione segnali, anche in un'ottica evolutiva e di sviluppo dei servizi verso Rai ed altri partners, l'attivazione di adeguati e mirati percorsi formativi per consentire a tutte le risorse del settore una piena padronanza dei nuovi sistemi ed il conseguente arricchimento delle competenze/conoscenze;
- una visione complessiva dei modelli di organizzazione del lavoro di CRS.

L'insieme delle tematiche poste da Parte sindacale si inserisce nell'ambito dell'esigenza di garantire sicurezza in un settore strategico per lo svolgimento della funzione "mission critical" per RAI e coerenza di percorso e sviluppo professionale, in ragione dei contenuti altamente qualificanti i ruoli tecnici inseriti nel contesto del CNC.

L'Azienda, raccogliendo le istanze di Parte sindacale:

- ritiene sussistenti i presupposti per le Aree della Contribuzione e della Distribuzione dell'identificazione del ruolo del Coordinatore di sala/Supervisore di rete, con riconoscimento del **livello di Quadro B, a fronte dell'attribuzione della responsabilità complessiva del processo della sala**, del rapporto ed interfaccia diretta ed operativa con Strutture Rai Way e RAI e con clienti terzi e della corretta osservanza delle procedure aziendali, con contestuali connotati di operatività complessiva se necessario in relazione alle esigenze di servizio sugli



attuali turni giornalieri confermati per ciascuna Area (**riferimento contrattuale al Supervisore Caporete**);

- garantisce che saranno individuati **5 Coordinatori di sala/Supervisor a presidio nelle due Aree di lavoro** (Contribuzione e Distribuzione), sulla base di criteri di competenza tecnica e gestionale, anzianità aziendale, esperienza e motivazione, che opereranno su apposita consolle idoneamente allestita per garantire l'operatività di competenza sulle attività di interfacciamento diretto e di analisi di rete, nonché, in caso di necessità sul complessivo delle esigenze delle aree di lavoro Contribuzione e Distribuzione. L'Azienda precisa che le attività della Contribuzione e Distribuzione saranno rispettivamente articolate su 4 turni 7g su 7 e quelle dei Supervisor saranno previste su tre turni B-H-N dal lunedì al venerdì e sue due turni D-N il sabato e la domenica, prevedendo il turno notturno in caso di necessità;
- ribadisce l'attivazione di un **investimento formativo e di un processo di arricchimento professionale on the job, che sarà avviato a partire da gennaio 2016**, in un'ottica di evoluzione del ruolo tecnico, superamento dell'attuale segmentazione delle competenze e nella prospettiva di consentire una crescita professionale a 360 gradi nei processi del controllo e della gestione; precisa che saranno avviate da gennaio 2016 a settembre 2016 le attività di adeguamento: della consolle Supervisor e delle consolle dell'area di lavoro Contribuzione.

Azienda e Sindacato convengono sulle seguenti tempistiche di progetto:

**1 fase - dal gennaio 2016 a settembre 2016:** avvio del percorso formativo per tutte le risorse del CNC-RT e di affiancamento degli attuali Capo Turno;

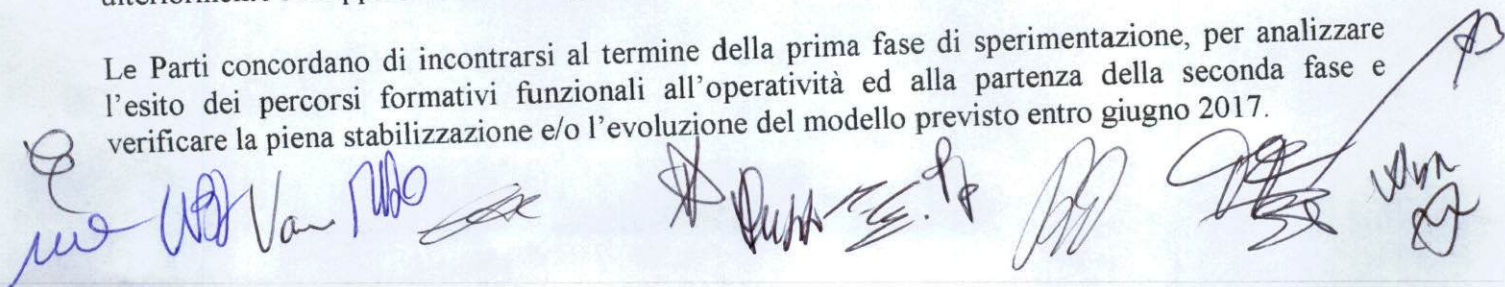
- **2 fase - da ottobre 2016:** operatività del nuovo regime, con 20 risorse impiegate ed avvio graduale del ruolo del Supervisore per un riconoscimento della qualifica a seguito di adeguato consolidamento nel ruolo (decorrenza novembre 2016).

La tempistiche di mobilità dell'unità di organico residuante dall'operatività del Coordinatore e dall'upgrade delle competenze, sarà definita a decorrere da settembre 2016. Azienda e Sindacato concordano di verificare, ad ottobre 2016, la compatibilità di uscita di un'ulteriore risorsa dal CNC-RT per il rafforzamento dell'area Manutenzione di CRS. L'Azienda precisa che nella fase di sperimentazione e sino al consolidamento del modello non saranno valutate, negli impatti disciplinari, eventuali problematiche afferenti l'operatività (salvo i casi di intenzionalità e negligenza inescusabile).

A fronte dei rilievi di Parte sindacale circa la criticità connessa ad un depauperamento dell'organico che nel tempo ha interessato l'U.O. CRS, l'Azienda conferma che l'organico della Struttura nel suo complesso non subirà modifiche in decremento e saranno previste immissioni qualificate di profili tecnico-ingegneristici per il potenziamento mirato in funzione della strategicità della mission dell'Area, in coerenza con il parallelo upgrading delle competenze nel complessivo ambito tecnico.

L'Azienda precisa infine che non sono previste modifiche nell'organizzazione del lavoro e nei ruoli professionali operanti nel CNC-RD e che pertanto eventuali tematiche inerenti turni di lavoro e allocazione delle risorse sono in corso di trattazione nella coerente sede locale e saranno ulteriormente sviluppate nella fisiologia del percorso.

Le Parti concordano di incontrarsi al termine della prima fase di sperimentazione, per analizzare l'esito dei percorsi formativi funzionali all'operatività ed alla partenza della seconda fase e verificare la piena stabilizzazione e/o l'evoluzione del modello previsto entro giugno 2017.





L'Azienda, considerato l'impegno richiesto al personale tecnico del CNC-RT per il conseguimento degli obiettivi declinati nel presente Accordo che attualizzano la struttura dei modelli di organizzazione del lavoro ed i ruoli professionali - nel quadro delle coerenze contrattuali - si impegna a valorizzare l'impegno profuso dalle risorse tecniche positivamente coinvolte nel completamento del piano formativo e nell'upgrading delle competenze, non coinvolte da premialità alternativa o da interventi di mobilità verticale di natura discrezionale (e naturalmente in assenza di provvedimenti disciplinari e/o contenzioso), con un intervento una tantum di 800 euro lorde da erogare nel quadro della pianificazione gestionale 2016. L'Azienda si impegna a verificare il modello in esame e la sostenibilità economica e professionale inerente la premialità indicata per le annualità successive nell'orizzonte di Piano.

Con l'obiettivo di un potenziamento del CNC-RD nel medio-lungo termine in termini di ruolo guida del processo di controllo per un numero crescente di impianti di diffusione, l'Azienda ha delineato i principi alla base di un progetto di riallocazione del Centro trasmittente di Monte Mario in ambito Controllo reti e servizi. Le OO.SS. ritengono preliminare una discussione nel merito, che potrà essere effettuata solo all'esito di una articolazione progettuale di dettaglio, inclusiva di una informativa su tutti gli aspetti inerenti attività, adeguamento tecnologico impianti e sistemi, organizzazione del lavoro, passaggi formativi ed impatti gestionali/professionali.

Parte sindacale evidenzia altresì l'esigenza di un chiarimento di dettaglio sui flussi di lavoro a tendere, con particolare riferimento a CRS/GT, evidenziando che l'inquadramento del Centro trasmittente di Monte Mario in ambito CRS implica l'immediato riconoscimento dell'indennità 8%. L'Azienda si impegna ad attivare in tempi brevi il confronto richiesto, all'esito del quale sarà valutato il riconoscimento dell'indennità in esame.

### SEZIONE 3 – Incarichi professionali

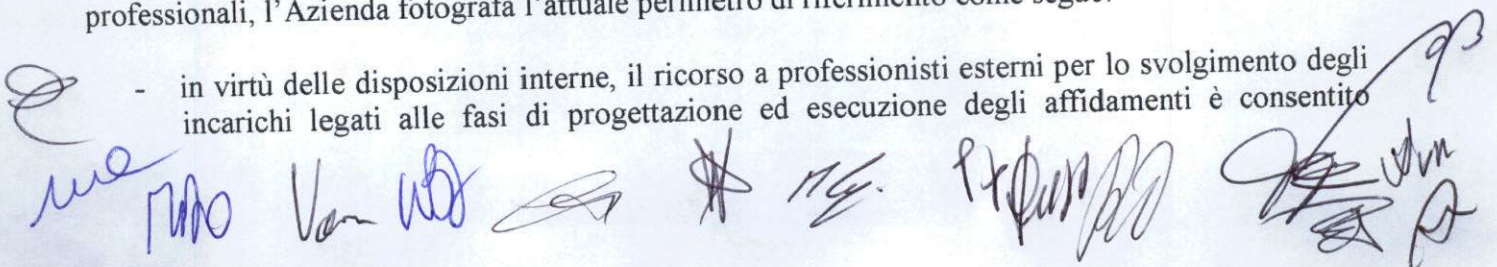
L'Azienda raccoglie l'istanza di parte sindacale circa l'esigenza di un approfondimento della materia connessa alla qualificazione giuridica di Rai Way con riferimento, in particolare, alla disciplina riguardante l'obbligo di gara pubblica di lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (c.d. "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture") ed alle ricadute in termini di organizzazione del lavoro ed incarichi professionali.

Sul punto e in termini di ricostruzione dell'assetto "as is", l'Azienda precisa che il Prospetto Informativo relativo all'Offerta pubblica di vendita e all'ammissione a quotazione sul MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. di azioni ordinarie di Rai Way ha qualificato la Società come "organismo di diritto pubblico".

In questa cornice, l'Azienda si riserva di fornire al tavolo sindacale gli esiti dell'approfondimento interno sul piano audit in materia di conferimento di consulenze ed incarichi professionali per le considerazioni emergenti.

In linea generale e ad assetto costante con riguardo al tema dell'assegnazione degli incarichi professionali, l'Azienda fotografa l'attuale perimetro di riferimento come segue:

- in virtù delle disposizioni interne, il ricorso a professionisti esterni per lo svolgimento degli incarichi legati alle fasi di progettazione ed esecuzione degli affidamenti è consentito



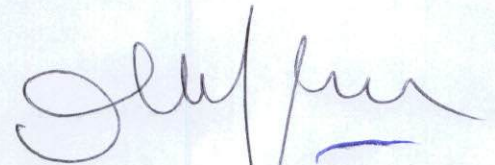


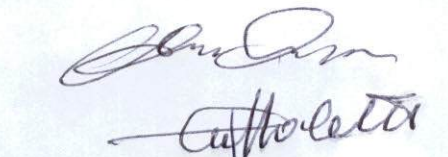
qualora sia accertata l'assenza di professionalità interne utilizzabili allo scopo, confermando la preferenza per l'espletamento dei ruoli professionali da parte di personale interno della Società. Il processo in esame costituisce elemento cardine della politica Rai Way di valorizzazione delle risorse interne ed internalizzazione e recupero appalti; l'Azienda prevederà nella prospettiva indicata adeguati percorsi formativi, impegnandosi altresì a sostenere gli oneri derivanti dall'iscrizione agli albi professionali, funzionali allo svolgimento effettivo degli incarichi.



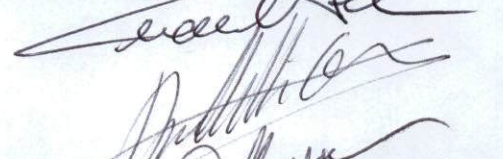
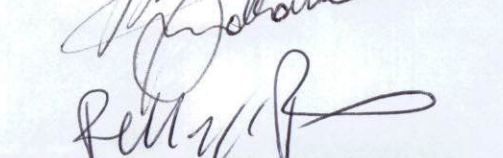
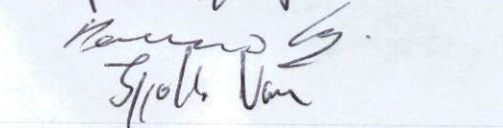
- tale preferenza attesta che le qualifiche, i livelli e le mansioni attualmente disciplinate dalla contrattazione collettiva ed attribuite ai dipendenti, come da specifica declaratoria vigente per il lavoratori del Gruppo Rai, sono già idonei ad assicurare che i soggetti a cui sono assegnati possiedano adeguata professionalità per il corretto adempimento dei singoli compiti affidati "rientrando pertanto questi ultimi nell'ordinario svolgimento delle mansioni da parte degli stessi". Inoltre, la rispondenza dell'espletamento degli incarichi alle missioni delle singole UU.OO. dimostra che il personale che opera nelle medesime è chiamato ad assolvere mansioni che si ricollegano all'espletamento in questione, riconducibili pertanto agli specifici profili professionali che connotano le varie qualifiche;
- la remunerazione per l'assolvimento degli incarichi rientra integralmente nella retribuzione ordinaria riconosciuta in relazione alle qualifiche ed ai livelli posseduti dai dipendenti e copre ogni compenso per incarichi professionali. Fermo restando questo principio, l'Azienda, recependo le richieste di parte sindacale, si dichiara disponibile a confermare l'impianto delle gratifiche funzionali sulla base dei parametri di qualità e quantità di impegno profuso e considerate l'entità e complessità delle attività realizzate e della responsabilità professionale connessa ed assunta (richiamando quanto previsto dal verbale di accordo per l'innovazione e la competitività ai fini della determinazione dell'importo, con riferimento ai parametri della consistenza numerica dei contratti e del volume economico complessivo dei contratti assegnati, fino ad un importo massimo di euro 4.000 lorde). Le suddette gratifiche saranno erogate nel mese di gennaio 2016.

\*\*\*\*\*

L'Azienda si impegna a verificare, nel corso del primo semestre 2016, i criteri complessivi di configurazione e strutturazione di meccanismi di premialità legati alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi funzionali al dimensionamento competitivo; in tal senso, nel corso del mese di marzo, le Parti concordano di analizzare lo scenario complessivo atteso a livello di obiettivi di performance e dimensionamento competitiva, al fine di delineare una progettualità incentivante correlata ..

  
Umberto Bissini  
Gaudio S. Giuseppe

  
Antonio Caltagirone

  
Roberto De Luca  
  
Roberto De Luca  
  
Roberto De Luca  
  
Roberto De Luca  
  
Roberto De Luca