

Rinnovo Accordo Integrativo RAI – ADRAI per il triennio 2017-2019

Il 6 luglio 2018 si sono incontrate la Rai - Radiotelevisione Italiana e l'Associazione Dirigenti Rai (Adrai), in merito al rinnovo dell'Accordo Integrativo per il personale dirigente.

Le Parti, nel darsi atto che il confronto sul rinnovo dell'accordo integrativo deve necessariamente tenere conto della contingente situazione economica e finanziaria e delle conseguenti necessarie compatibilità aziendali, hanno convenuto di incentrare l'ipotesi di accordo sulla definizione di un piano di MBO subordinato al raggiungimento dei risultati aziendali e correlato al conseguimento degli obiettivi individuali e sulla implementazione di un piano di welfare aziendale, anche in relazione ai benefici normativi recentemente confermati, ed, infine, introducendo alcune novità sul piano normativo.

MBO

Le Parti convengono di introdurre, a decorrere dall'esercizio finanziario 2018, un nuovo sistema premiante a valenza annuale, la cui regolamentazione per l'esercizio citato è precisata nel "Regolamento" allegato al presente accordo, precisando fin da ora che l'erogazione dei premi sarà condizionata all'andamento economico dell'Azienda.

Al riguardo, le Parti individuano quale parametro aziendale di riferimento il Risultato Netto nel bilancio del Gruppo Rai che consente il pagamento dei premi, secondo le modalità indicate nel Regolamento, al raggiungimento di un valore positivo o in pareggio, inclusi i costi del MBO e del Premio di Risultato per il restante personale Rai ed al netto di eventuali ricavi straordinari.

Il piano MBO è destinato ai dirigenti il cui compenso annuo non superi il limite di 200mila euro, intendendosi per questo qualsivoglia emolumento il dirigente riceva a titolo di retribuzione quale corrispettivo della prestazione lavorativa resa, ricomprendendo anche le somme erogate a titolo di MBO purché fino a concorrenza del limite citato.

Considerato il carattere innovativo dell'iniziativa, le Parti convengono altresì di verificarne la compatibilità e la coerenza con l'evoluzione dei contesti aziendali entro il mese di marzo 2019.

Welfare

Le Parti convengono di riconoscere, a partire dal 2019, un importo annuale di 1.500 euro a titolo di welfare da utilizzare a seguito dell'attuazione del Piano di welfare aziendale.

Autovetture aziendali

Al fine di incentivare l'utilizzo di autovetture a basso impatto ambientale, si conviene l'incremento di 150 euro del "contributo mensile base" a carico dell'Azienda quale quota del canone di noleggio; l'incremento è previsto solo nel caso di scelta di auto ibride o plug in e decorrerà dalla nuova assegnazione

Le Parti convengono inoltre sulla introduzione, a far data dal 1° luglio p.v., di una fuel card per l'acquisto di carburante, le cui modalità di utilizzo saranno oggetto di una specifica comunicazione a tutti i dirigenti. Viene comunque consentita la rendicontazione con scheda carburante cartacea, i cui consumi verranno conteggiati nel conguaglio annuale, nei limiti di 200 litri annuali (100 litri nel secondo semestre del 2018) e in caso di rifornimenti effettuati all'estero. Eventuali situazioni particolari, in fase di prima applicazione, rappresentate dall'Adrai, saranno oggetto di valutazione condivisa.

Assistenza sanitaria integrativa

Conferma delle forme di assistenza sanitaria integrativa ed, in particolare, l'estensione al 2019 dell'incremento di 40mila euro/anno del contributo al Fasdir; lo stanziamento già previsto di 200mila euro/anno per il biennio 2017/2018 per le iniziative di medicina preventiva, non essendo stato possibile finora avviare i check up medici, viene posticipato al biennio 2018/2019.

Impegno dell'Azienda ad assicurare il completamento del periodo di contribuzione minimo, stabilito dall'art.2 dello Statuto e dall'art.9 del Regolamento del Fasdir, ai fini del mantenimento dell'adesione al Fondo per i dirigenti con anzianità di servizio e/o qualifica inferiore ai 5 anni mediante corresponsione delle quote mancanti.

Coperture assicurative

Le Parti, in un percorso di rafforzamento delle tutele integrative, concordano di potenziare le coperture assicurative elevando, a decorrere dal 1 gennaio 2019, il massimale assicurativo previsto dal comma 5 dell'art. 12 del Contratto Nazionale, quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge, portandolo dagli attuali 500mila euro a 550mila euro. È altresì elevato da 350mila euro a 370mila euro il massimale per il dirigente senza figli a carico né coniuge.

Cessione delle ferie

Le Parti si danno atto della volontà di valorizzare, promuovere ed ampliare lo strumento previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151; in tal senso, convengono di integrare, in via sperimentale, la normativa in materia di ferie con le seguenti pattuizioni:



due eloni



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

- a) assistere i figli minori che, per le gravi condizioni di salute necessitino di cure costanti come attestato da una certificazione rilasciata da un medico specialista del SSN;
- b) assistere coniuge, unito civilmente, convivente di fatto che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;
- c) assistere genitori che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;
- d) assistere figli maggiorenni che versino nelle medesime particolari condizioni di salute attestate con le medesime modalità;
- e) assentarsi, in generale, per ragioni legate alla maternità/paternità fino ai 12 anni di età dei figli, laddove siano stati preventivamente utilizzati tutti i periodi di assenza indennizzati consentiti dalla legge;
- f) assistere fratelli/sorelle che versino nelle medesime particolari condizioni di salute di cui alle lettere a) – d).

Le Parti si danno atto che nella nozione di "cure costanti" sono ricomprese anche le cure connesse allo svolgimento di terapie salvavita.

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

2. I dirigenti ("riceventi") che dovessero trovarsi nelle condizioni di cui al precedente comma 1 invieranno alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione una richiesta con l'indicazione del numero di giorni necessari e del periodo di godimento, nel rispetto del limite massimo di giorni prima indicato, corredata dalla certificazione comprovante le condizioni previste dalla legge ("necessità di cure costanti"). La predetta Direzione, nel rispetto della normativa in materia di

duclau

Privacy, attiverà tempestivamente tutte le procedure necessarie per consentire ai dirigenti “donanti” di esprimere la volontà di cedere le ferie e comunicherà al dirigente “ricevente” il numero dei giorni donati nonché ai “donanti” il numero dei giorni decurtati, che verranno considerati fruiti ad ogni titolo.

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

Trasferte

A decorrere dal 1 gennaio 2019, la compensazione degli importi per i pasti (documentati e a forfait) viene modificata passando da quella giornaliera a quella complessiva per l’intero periodo della trasferta, fermo restando - per ciascun pasto - un contenimento della spesa entro i limiti della normalità.

Attività lavorativa effettuata la domenica o la festività

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, si conviene che, nel caso di prestazione di attività lavorativa effettuata la domenica o la festività, il recupero della giornata, con il riconoscimento di un giorno di permesso compensativo, deve essere fruito entro e non oltre la settimana successiva.

Job posting

Le Parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre p.v. per condividere, laddove previsto, il processo di job posting, strutturato in linea con le previsioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e ferme restando le previsioni di legge sulle assunzioni dall’esterno contenute nella legge di riforma del 28 dicembre 2015, n.220, secondo le seguenti modalità condivise:

- informativa preventiva all’Adrai per le valutazioni del caso;
- individuazione e comunicazione all’Adrai dei requisiti oggettivi necessari alla copertura della posizione;
- comunicazione dell’esito con evidenza per ogni candidato della rispondenza ai requisiti specifici richiesti.

Infine, con riferimento alle nomine interne, l’Adrai, ribadisce la necessità di monitorare l’andamento dell’organico dirigenziale, riconducendo le nomine a dirigente in un contesto di fisiologica gestione delle “risorse chiave”, che consenta di definire percorsi

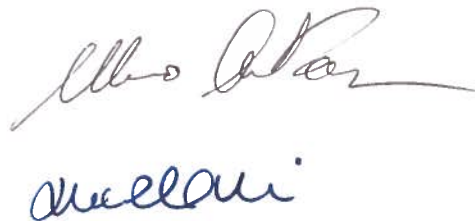
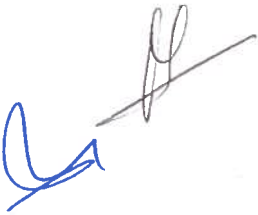
 *Amelani*



di sviluppo e di formazione professionale, superando la prassi della concentrazione delle nomine in specifiche tranche annuali e dando priorità alle risorse che presidiano posizioni di responsabilità.

Con riferimento ai percorsi previsti dai vigenti accordi Rai/Adrai, le Parti convengono che, per i dirigenti che abbiano completato il percorso per il posizionamento alla soglia dell'area "Management" e che ricoprono una posizione da "Full Management", verrà corrisposta la prima tranche del relativo percorso con decorrenza dal mese di luglio, nella misura di 5.500 euro l.a.. Entro il mese di ottobre p.v. verranno valutate le singole situazioni per la definizione di un percorso coerente.

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 2019.



Melloni