Ulteriore declinazione dell'attenzione che il Gruppo Rai dedica alle tematiche di *well-being* dei propri dipendenti è rappresentata dagli strumenti messi a disposizione per favorire la **conciliazione vita-lavoro.** A titolo esemplificativo, si riportano le seguenti iniziative:

- concessione del part-time a fronte di esigenze familiari o personali;
- flessibilità regolamentata negli orari di ingresso e di uscita;
- integrazione dell'indennità erogata dall'INPS durante il congedo di maternità e parentale, ovvero del numero delle giornate per malattia del bambino;
- configurazione e implementazione di strumenti innovativi di conciliazione vita-lavoro, quali, il *Time Bonus* adottato da Rai Way, vale a dire il riconoscimento, in favore del lavoratore a TI che si sia distinto per valore e qualità delle performance, di ore di permesso supplementari retribuite, da utilizzare in un arco temporale definito per le esigenze personali.

Sempre in tema di strumenti utili a favorire la conciliazione vita-lavoro, va segnalato che il Gruppo Rai, partendo dell'esperienza dello smart working attivato in via emergenziale, nel 2021 ha avviato un'ampia e approfondita riflessione sulle potenzialità offerte da tale strumento, nella prospettiva di un ritorno a condizioni di normalità.

A questo fine, nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCL per quadri, impiegati e operai, è stata prevista l'attivazione di una specifica Commissione tecnica Azienda/Sindacato con la funzione di delineare la disciplina "a regime" dello smart working.

Rai Way ha istituito, inoltre, il tavolo tecnico *New Ways of Working*, con l'obiettivo di sviluppare contributi propedeutici all'analisi dei fattori abilitanti al percorso di trasformazione verso una stabilizzazione dello smart working. È stato altresì sperimentato un modello di lavoro agile strutturale, inclusivo di un sistema di *performance management*.

Per quanto riguarda i dipendenti di Rai Pubblicità, nel 2021 è stato raggiunto un accordo, di natura sperimentale, che disciplinerà lo smart working post-emergenziale fino al 30/06/2022.

L'attenzione al benessere e all'*engagement* del personale ha portato infine, nel 2021, a sperimentare nuove modalità per la comunicazione con i dipendenti, come nel caso di Rai Pubblicità che ha avviato l'iniziativa "Colazione con": un calendario di incontri periodici tra dipendenti e AD/Direttore del Personale, che ha dato modo a dipendenti e dirigenti di confrontarsi in modo informale su argomenti di comune interesse oppure, come nel caso di Rai Way, implementando le attività di ascolto dei dipendenti con *survey* mirate sull'*employee satisfaction.*