



4. Le nostre persone

207 Capitale umano

216 Pari opportunità e diversità

221 Valorizzazione delle persone e attrazione di nuovi talenti

227 Formazione

229 Salute e sicurezza

4. Le nostre persone

4.1 Capitale umano

La cura del capitale umano costituisce per il Gruppo Rai un aspetto di grande rilievo tenuto conto che il buon esito sul piano qualitativo del prodotto offerto è del tutto dipendente dalle capacità professionali delle risorse impiegate, tanto più in un settore dinamico come quello radiotelevisivo e multimediale.

In questo quadro le politiche del Gruppo sono orientate verso la valorizzazione delle risorse umane, con l'obiettivo di ottenere un progressivo miglioramento del clima di soddisfazione aziendale, traendo spunto anche dalle migliori esperienze acquisite, in quest'ambito, da altre realtà imprenditoriali.

Con specifico riferimento al 2021, in un contesto ancora segnato dall'emergenza sanitaria, il Gruppo ha proseguito nell'impegno volto ad assicurare, da un lato, la continuità del servizio e, dall'altro, la tutela della sicurezza sanitaria di tutti i lavoratori impegnati a diverso titolo nelle svariate attività presenti nel Gruppo.

Questa seconda esigenza, in particolare, ha determinato la prosecuzione del **ricorso allo smart working**, quando compatibile con le mansioni assegnate, adottando, nei casi in cui ciò non fosse possibile, tutti i provvedimenti necessari affinché il lavoro in presenza si potesse svolgere in totale sicurezza.

Analisi del capitale umano del Gruppo

L'organico complessivo del Gruppo, al 31 dicembre 2021, ammonta a **12.751 dipendenti** variamente distribuiti sull'intero territorio nazionale e dotati di un ricco e articolato ventaglio di professionalità, assai diversificate e con diversi livelli di sedimentazione delle esperienze.

Le tabelle riportate in questo capitolo forniscono molteplici chiavi di lettura della composizione dell'organico del Gruppo 2021 vs 2020 nella consapevolezza, tuttavia, che un'esposizione essenzialmente numerica resta per sua natura del tutto riduttiva.

L'articolazione del personale per categoria e per genere del 2021 vs il 2020 si presenta come segue.

Organico per categoria e genere

| Categorie | 31/12/2021 | | | | | |
|--------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|------------|
| | Uomini | | Donne | | Totale | |
| | Numero | % | Numero | % | Numero | % |
| Dirigenti | 216 | 71,8 | 85 | 28,2 | 301 | 100 |
| Quadri | 955 | 63,3 | 553 | 36,7 | 1.508 | 100 |
| Giornalisti ¹ | 1.059 | 51,5 | 999 | 48,5 | 2.058 | 100 |
| Impiegati ² | 4.169 | 52,5 | 3.778 | 47,5 | 7.947 | 100 |
| Operai | 603 | 74,3 | 209 | 25,7 | 812 | 100 |
| Orchestrai | 92 | 73,6 | 33 | 26,4 | 125 | 100 |
| Totale | 7.094 | 55,6 | 5.657 | 44,4 | 12.751 | 100 |

| Categorie | 31/12/2020 | | | | | |
|--------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|------------|
| | Uomini | | Donne | | Totale | |
| | Numero | % | Numero | % | Numero | % |
| Dirigenti | 231 | 73,8 | 82 | 26,2 | 313 | 100 |
| Quadri | 1.038 | 64,7 | 567 | 35,3 | 1.605 | 100 |
| Giornalisti ¹ | 1.058 | 51,9 | 981 | 48,1 | 2.039 | 100 |
| Impiegati ² | 4.164 | 52,7 | 3.732 | 47,3 | 7.896 | 100 |
| Operai | 643 | 74,8 | 217 | 25,2 | 860 | 100 |
| Orchestrai | 93 | 76,2 | 29 | 23,8 | 122 | 100 |
| Totale | 7.227 | 56,3 | 5.608 | 43,7 | 12.835 | 100 |

Nel complesso, la suddivisione per genere evidenzia per il 2021 la presenza del 55,6% di uomini, a fronte del 44,4% di donne, incidenza, quest'ultima, che registra un incremento pari a 0,7 punti % rispetto al dato 2020.

Con riferimento alla composizione delle diverse categorie, l'aumento dell'incidenza femminile è riscontrabile in tutti gli ambiti, ma è nelle aree dei Dirigenti (+2,0 punti %), dei Quadri (+1,4 punti %) e degli Orchestrai (+2,6 punti %) che si registrano le crescite più significative.

¹ Il dato include anche il personale con ruolo direttivo.

² Trattasi di personale impegnato in ambito amministrativo, tecnico, editoriale e di produzione; rientrano inoltre in questa categoria anche i medici ambulatoriali.

Un impegno, quello della riduzione della disparità di genere, che si rivolge anche al *gender pay gap*, aspetto quest'ultimo diventato altrettanto centrale nelle politiche di valorizzazione del capitale umano nell'ambito del Gruppo. Sotto tale profilo, negli ultimi anni si è attivata una serie di interventi mirati a perseguire questi specifici obiettivi, come emerge dal **focus di analisi effettuato sulla sola Rai SpA** (cui fa capo oltre il 90% dell'organico del Gruppo), con la finalità di poter meglio analizzare gli effetti delle politiche introdotte da Rai.

Il focus si è concentrato su **tre diversi approfondimenti**:

- il **primo**, diretto ad analizzare il fenomeno della disparità di genere sotto il profilo della composizione degli organici, mettendo a confronto la popolazione aziendale nel suo complesso, con quella parte di organico la cui prima assunzione si colloca a partire dal 1° gennaio 2000;
- il **secondo**, diretto a indagare la presenza femminile in quella parte di organico cui sono affidati ruoli di responsabilità;
- il **terzo**, rivolto all'analisi della disparità retributiva, mettendo a confronto, anche in questo caso, la popolazione aziendale complessiva, con quella assunta a partire dal 1° gennaio 2000. Questa analisi viene rappresentata nel successivo paragrafo 4.2 "Pari opportunità e diversità".

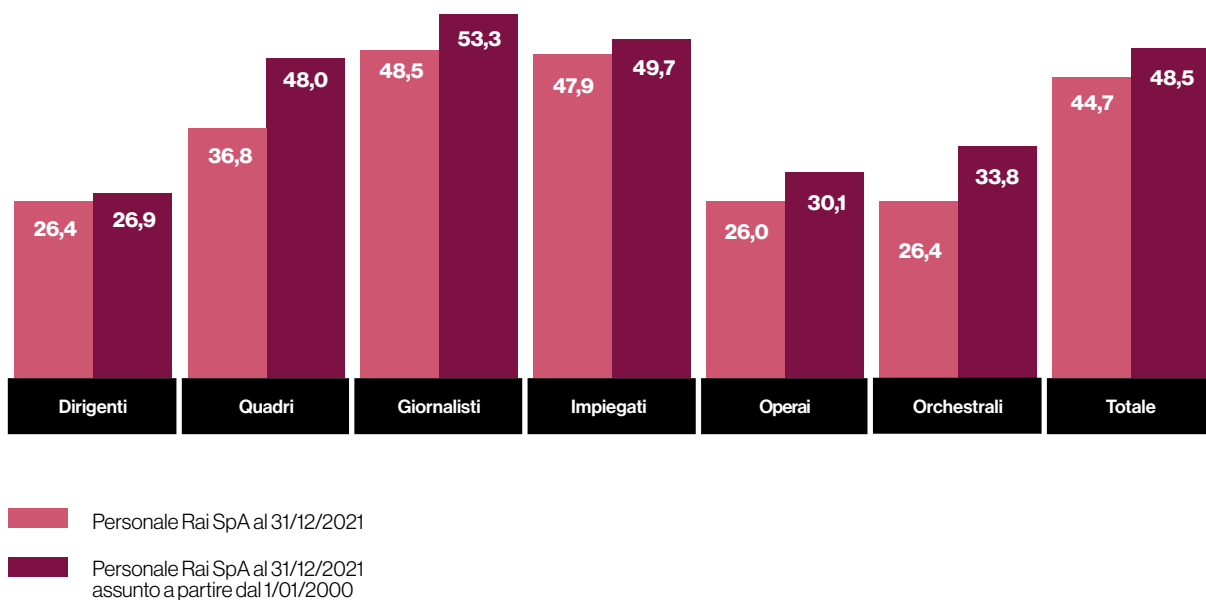
Gli esiti del **primo approfondimento** sono evidenziati nella tabella e nel grafico che seguono.

Personale TI+TD di Rai SpA per categoria al 31/12/2021

| (unità) | Totale organico | | | Organico dal 1/01/2000 | | |
|---------------|-----------------|--------------|---------------|------------------------|--------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 173 | 62 | 235 | 38 | 14 | 52 |
| Quadri | 765 | 446 | 1.211 | 92 | 85 | 177 |
| Giornalisti | 1.059 | 999 | 2.058 | 483 | 551 | 1.034 |
| Impiegati | 3.678 | 3.386 | 7.064 | 1.691 | 1.668 | 3.359 |
| Operai | 596 | 209 | 805 | 255 | 110 | 365 |
| Orchestranti | 92 | 33 | 125 | 47 | 24 | 71 |
| Totale | 6.363 | 5.135 | 11.498 | 2.606 | 2.452 | 5.058 |

In forma grafica le **percentuali di presenza femminile dell'organico**, per ciascuna categoria, si presentano come segue.

Rai SpA: confronto percentuale della presenza femminile su organico totale e su singola categoria



Come si evince dal grafico, la percentuale di presenza femminile, passando dalla popolazione totale a quella con minore anzianità aziendale, risulta sistematicamente più elevata in ogni categoria; a livello complessivo, le risorse aziendali assunte a partire dal 2000, con il **48,5% di presenza femminile**, evidenziano una composizione per genere significativamente più vicina alla parità, rispetto a quanto rilevato sulla popolazione totale (44,7%).

Nella rappresentazione che segue, viene riportato il **secondo dei tre approfondimenti**, effettuato su quella parte di **organico a cui**, in Azienda, **sono affidati ruoli di responsabilità**, in linea con quanto previsto dai riferimenti normativi in essere.

In particolare, per i due anni a confronto, partendo dall'insieme delle risorse che, per comodità espositiva, sono denominate Management³, si procede *in primis* a enucleare il sottogruppo con qualifiche Direttive⁴, per estrapolare poi, da quest'ultimo, l'insieme delle risorse con qualifiche e/o funzioni Apicali⁵, ponendo in luce, per ciascuno dei tre nuclei, l'incidenza per genere.

³ Quadri A (F1 e FSuper), Dirigenti, Giornalisti da Vicecaporedattori in su.

⁴ Dirigenti e Giornalisti da Caporedattori in su.

⁵ Direttori, Vicedirettori e il personale di Rai SpA distaccato presso società Controllate che ricopre i ruoli di: Presidente, Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, nonché il personale con incarichi rilevanti presso Enti Terzi.

Rai SpA: Analisi dell'organico con ruoli di responsabilità per genere

| | 31/12/2021 | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| | Management ³ | di cui Risorse Direttive ⁴ | di cui Risorse Apicali ⁵ |
| Totale unità | 1.604 | 553 | 168 |
| Uomini % | 58,7 | 69,4 | 72,6 |
| Donne % | 41,3 | 30,6 | 27,4 |
| | 31/12/2020 | | |
| | Management ³ | di cui Risorse Direttive ⁴ | di cui Risorse Apicali ⁵ |
| Totale unità | 1.666 | 570 | 174 |
| Uomini % | 60,0 | 71,1 | 74,7 |
| Donne % | 40,0 | 28,9 | 25,3 |

Come si può notare analizzando i tre nuclei sopra rappresentati, la composizione per genere a livello di Management, non risulta particolarmente distante da quella rilevata sull'organico nel suo complesso, tenuto conto che la presenza femminile in questo nucleo è pari nel 2021 al 41,3%, a fronte del 44,4% rilevato per l'organico totale. L'ammontare della componente femminile si riduce, invece, in misura significativa nell'ambito delle risorse Direttive (30,6%) e ancor di più nel nucleo degli Apicali (27,4%).

A tal riguardo è da considerare comunque incoraggiante che i dati del 2021 evidenzino un chiaro miglioramento rispetto alla situazione fotografata nel 2020, e questo non solo nell'area del Management (+1,3 punti %), ma in misura anche più significativa, sia tra le Risorse Direttive (+1,7 punti %), sia tra le Risorse Apicali (+2,1 punti %).

Pur risultando questi valori in linea con quanto si registra nelle diverse realtà aziendali, anche con riferimento a quelle del settore⁶, questi dati mettono comunque in luce la necessità di introdurre iniziative concrete finalizzate a proseguire con maggior determinazione verso obiettivi di riequilibrio.

Nell'ottica di completare l'analisi del capitale umano dell'intero Gruppo Rai, nella parte che segue si forniscono le tabelle con l'articolazione dell'organico del Gruppo per categoria e fascia d'età, da cui emerge che il 57,1% dei dipendenti ha più di 50 anni, mentre solo il 4,0% ha meno di 30 anni, incidenza quest'ultima che tuttavia mostra un lieve incremento rispetto al 2020.

Organico per fascia d'età

| Categorie (valori in %) | 31/12/2021 | | | |
|-------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | 0,00 | 0,26 | 2,10 | 2,36 |
| Quadri | 0,00 | 2,51 | 9,32 | 11,83 |
| Giornalisti | 0,05 | 6,11 | 9,98 | 16,14 |
| Impiegati | 3,54 | 27,40 | 31,38 | 62,32 |
| Operai | 0,30 | 2,19 | 3,88 | 6,37 |
| Orchestrai | 0,09 | 0,49 | 0,40 | 0,98 |
| Totale | 3,98 | 38,96 | 57,06 | 100,00 |

| Categorie (valori in %) | 31/12/2020 | | | |
|-------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti | 0,00 | 0,31 | 2,13 | 2,44 |
| Quadri | 0,00 | 2,82 | 9,68 | 12,50 |
| Giornalisti | 0,01 | 5,91 | 9,97 | 15,89 |
| Impiegati | 3,40 | 27,85 | 30,28 | 61,52 |
| Operai | 0,28 | 2,44 | 3,98 | 6,70 |
| Orchestrai | 0,09 | 0,48 | 0,39 | 0,95 |
| Totale | 3,77 | 39,80 | 56,43 | 100,00 |

⁶ Come evidenziato dai dati relativi alle Aziende incluse nel Gender Equality Index di Bloomberg 2021.

Ancora in tema di genere, nelle due tabelle successive si fornisce uno spaccato dell'organico in funzione rispettivamente delle tipologie contrattuali (tempo indeterminato vs tempo determinato) e delle tipologie di impegno (full-time vs part-time).

Organico ripartito per tipologia contrattuale e genere

| (unità) | 31/12/2021 | | | 31/12/2020 | | |
|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | TI* | TD* | Totale | TI* | TD* | Totale |
| Uomini | 6.995 | 99 | 7.094 | 7.142 | 85 | 7.227 |
| Donne | 5.587 | 70 | 5.657 | 5.503 | 105 | 5.608 |
| Totale | 12.582 | 169 | 12.751 | 12.645 | 190 | 12.835 |

Organico ripartito per tipologia di impegno e genere

| | 31/12/2021 | | | 31/12/2020 | | |
|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | Full-time | Part-time | Totale | Full-time | Part-time | Totale |
| Uomini | 7.048 | 46 | 7.094 | 7.169 | 58 | 7.227 |
| Donne | 5.204 | 453 | 5.657 | 5.105 | 503 | 5.608 |
| Totale | 12.252 | 499 | 12.751 | 12.274 | 561 | 12.835 |

*TI: tempo indeterminato TD: tempo determinato.

Come si evince dalla **prima tabella**, ad avere un contratto a tempo indeterminato è il 98,7% dei dipendenti, dato in lieve crescita rispetto a quello registrato nel 2020 (98,5%), cui si associa la riduzione, sia in termini assoluti (da 190 a 169), sia in termini percentuali (dall'1,5 all'1,3%), dei contratti a termine.

Dalla **seconda delle due tabelle** emerge che i **contratti part-time** nel 2021 rappresentano il 3,9% del totale (a fronte del precedente 4,4%); di questi, il 90,8% si riferisce a dipendenti donna.

Relativamente a questa modalità d'impegno, il Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati e operai stabilisce che le aziende del Gruppo valutino attentamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, favorendo, quando ne sussistano le condizioni, la possibilità di accedere a tali forme di lavoro, anche limitate nel tempo.

Ciò è previsto anche dal Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico dove è possibile accedere alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in rapporto a tempo parziale, per un periodo predeterminato anche rinnovabile, fatte salve le compatibilità con le esigenze di servizio, organizzative e produttive. Questa possibilità è, altresì, prevista dall'art. 36 della "Carta dei diritti e dei doveri del giornalista radiotelevisivo del Servizio Pubblico".

Tali previsioni riflettono un importante obiettivo perseguito dal Gruppo Rai, di cui si dirà più avanti, che riguarda il miglioramento dell'equilibrio tra attività lavorativa ed esigenze personali dei dipendenti.

A seguire si rappresenta la **distribuzione dell'organico** sull'intero territorio nazionale. In merito, si segnala che il personale in organico presente all'estero (segnatamente corrispondenti giornalistici), nei vari uffici di corrispondenza, è stato convenzionalmente considerato nell'area Centro.

Distribuzione geografica dell'organico ripartito per tipologia di contratto

| (unità) | 31/12/2021 | | | 31/12/2020 | | |
|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
| | TI* | TD* | Totale | TI* | TD* | Totale |
| Nord | 3.111 | 57 | 3.168 | 3.219 | 18 | 3.237 |
| Centro | 8.349 | 56 | 8.405 | 8.258 | 166 | 8.424 |
| Sud e Isole | 1.122 | 56 | 1.178 | 1.168 | 6 | 1.174 |
| Totale | 12.582 | 169 | 12.751 | 12.645 | 190 | 12.835 |

TI: tempo indeterminato **TD**: tempo determinato.

La maggior presenza si registra nell'area Centro (65,9%) e, in particolare, a Roma dove si concentrano fra l'altro Reti, Testate nazionali, molti studi di produzione Tv e Radio. Tuttavia, la diffusione aziendale sul territorio è comunque significativa: al Nord (24,9%), in relazione ai Centri di Produzione di Milano e Torino, nonché per le varie Sedi Regionali; al Sud e Isole (9,2%), per il Centro di Produzione di Napoli e per le Sedi Regionali presenti su quest'area.

Contratti collettivi e vincoli di comunicazione

Nel Gruppo sono presenti variegata attività che richiedono profili professionali molto differenziati che hanno comportato, sul versante delle Relazioni Industriali, la sottoscrizione, con le Organizzazioni Sindacali, di una vasta gamma di rapporti contrattuali, integrati talvolta da specifici accordi aziendali. Sotto questo profilo si precisa che la totalità del personale del Gruppo è coperta da contrattazione collettiva.

In particolare, i riferimenti normativi, per le varie categorie/società del Gruppo, sono:

- Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati e operai del Gruppo Rai (applicato da Rai, Rai Cinema, Rai Com e Rai Way, in quest'ultimo caso affiancato da accordi sottoscritti in sede locale su peculiari specifiche tematiche);
- Contratto Collettivo di Lavoro per quadri e impiegati di Rai Pubblicità;
- Contratto Collettivo di Lavoro per i Professori d'Orchestra Rai;
- Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico e Accordo Integrativo Rai-USIGRai;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi e Accordo Integrativo Rai ADRai.

Per quanto riguarda la comunicazione verso le Organizzazioni Sindacali, per il CCL quadri, impiegati e operai non è previsto un periodo minimo di preavviso degli eventuali cambiamenti organizzativi. Sul versante giornalisti, Rai SpA – sulla base del CNLG e dell'accordo integrativo Rai-USIGRai – è tenuta a fornire la necessaria informativa riguardante l'organizzazione del lavoro, le nomine di Direttori e Vicedirettori, le progressioni di carriera e i mutamenti di mansioni, le assegnazioni e le assunzioni di personale, almeno 72 ore prima della realizzazione dei provvedimenti che si intendono adottare.

4.2 Pari opportunità e diversità

Pari opportunità

In tema di pari opportunità, nelle tabelle che seguono si fornisce evidenza, a livello di Gruppo e per area geografica, del rapporto tra la retribuzione media per categoria riferita al genere, calcolato ponendo pari a 100 la retribuzione maschile, e prendendo a riferimento, sia la retribuzione base, sia il valore effettivamente percepito nell'anno.

Rapporto retributivo Donna/Uomo per categoria e per distribuzione geografica

(fatta 100 la retribuzione maschile)

| | | 2021 | | | | | | | |
|-------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| | | Nord | | Centro | | Sud e Isole | | Totale | |
| Numeri Indice | | Retribuzione base ⁷ | Retribuzione complessiva ⁸ | Retribuzione base | Retribuzione complessiva | Retribuzione base | Retribuzione complessiva | Retribuzione base | Retribuzione complessiva |
| Dirigenti | | 89,42 | 90,41 | 87,72 | 89,22 | 78,59 | 78,62 | 87,91 | 89,25 |
| Quadri | | 103,92 | 95,13 | 98,32 | 90,15 | 106,72 | 93,83 | 100,30 | 91,20 |
| Giornalisti | | 93,92 | 94,21 | 84,61 | 84,12 | 92,54 | 91,42 | 88,00 | 87,63 |
| Impiegati | | 95,57 | 83,55 | 94,32 | 81,14 | 99,04 | 84,04 | 94,93 | 81,99 |
| Operai | | 91,62 | 75,58 | 85,21 | 71,19 | 88,27 | 73,39 | 87,67 | 73,59 |
| Orchestrai ⁹ | | 86,95 | 88,92 | | | | | 86,39 | 88,81 |

| | | 2020 ¹⁰ | | | | | | | |
|-------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| | | Nord | | Centro | | Sud e Isole | | Totale | |
| Numeri Indice | | Retribuzione base ⁷ | Retribuzione complessiva ⁸ | Retribuzione base | Retribuzione complessiva | Retribuzione base | Retribuzione complessiva | Retribuzione base | Retribuzione complessiva |
| Dirigenti | | 87,67 | 98,02 | 88,23 | 88,64 | 83,17 | 82,84 | 88,09 | 90,14 |
| Quadri | | 103,47 | 95,91 | 98,41 | 90,76 | 107,15 | 95,88 | 100,15 | 91,79 |
| Giornalisti | | 95,32 | 96,16 | 82,69 | 83,53 | 87,41 | 87,12 | 85,93 | 87,09 |
| Impiegati | | 93,97 | 84,53 | 94,53 | 81,67 | 97,26 | 83,06 | 94,62 | 82,47 |
| Operai | | 87,15 | 75,05 | 83,64 | 70,00 | 86,59 | 72,81 | 85,38 | 72,73 |
| Orchestrai ⁹ | | 86,83 | 88,86 | | | | | 86,26 | 88,62 |

⁷ Per *retribuzione base* s'intende la retribuzione fissa teorica, escluse pertanto le componenti variabili.

⁸ Per *retribuzione complessiva* s'intende la retribuzione effettivamente percepita nell'anno, comprensiva sia degli emolumenti fissi che variabili (esclusi quelli derivanti, in particolare, da: diarie e rimborsi spese, nonché benefit aziendali).

⁹ La lieve divergenza tra i rapporti retributivi calcolati con riferimento all'area Nord e quelli calcolati a livello complessivo dipende dalla presenza di qualche orchestrale uomo presente nell'area Centro.

¹⁰ I dati relativi al "Rapporto retributivo Donna/Uomo per categoria e per distribuzione geografica" dell'anno 2020 sono stati riesposti rispetto alle informazioni pubblicate nel Bilancio di Sostenibilità/DFN 2020.

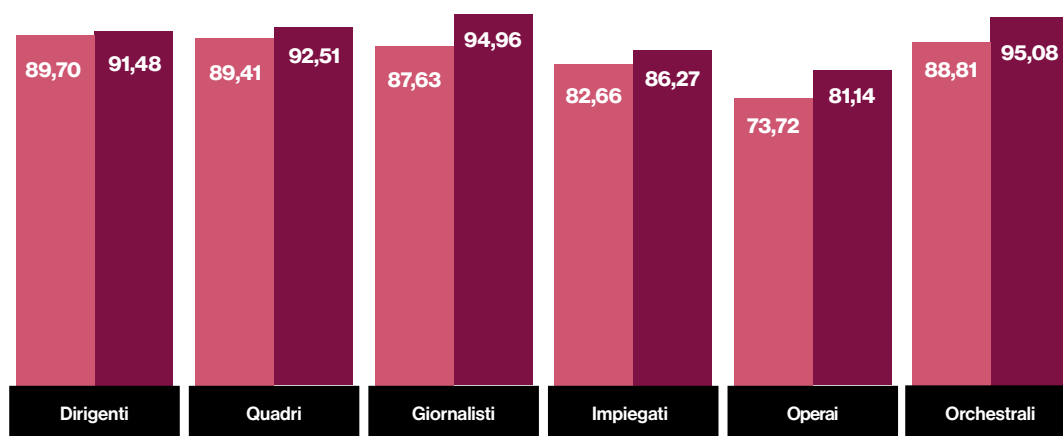
In linea generale, focalizzando l'attenzione sull'indicatore riferito alla **retribuzione complessiva** del 2021, si rileva un rapporto costantemente inferiore a 100, che in molti casi tocca differenze anche significative.

Riprendendo il **focus condotto sul personale della sola Rai SpA**, di cui in parte si è parlato nel precedente paragrafo, si riporta qui di seguito l'approfondimento relativo al tema del *gender pay gap*, con l'analisi riguardante il rapporto retributivo donna/uomo per categoria riferito alla retribuzione media complessiva.

Anche in questo caso, al pari di quanto emerso per l'organico femminile con anzianità aziendale a partire dal 1° gennaio 2000, si registra un miglior posizionamento per questa porzione di organico, come evidenziato nel grafico che segue.

Rai SpA: confronto dei rapporti tra retribuzione complessiva femminile e maschile per categoria

(fatta 100 la retribuzione maschile)



■ Personale Rai SpA al 31/12/2021
 ■ Personale Rai SpA al 31/12/2021 assunto a partire dal 1/01/2000

In linea generale, con riguardo al tema dell'equilibrio di genere in Rai SpA, i confronti proposti con riferimento, sia agli organici (paragrafo precedente), sia alla disparità retributiva, seppur mettono in luce una tendenza al riequilibrio, evidenziano che devono essere comunque intrapresi ulteriori sforzi per raggiungere una effettiva parità di genere.

Questa esigenza aveva portato nel 2020 ad avviare il progetto *Gender Equality*, finalizzato proprio a promuovere la consapevolezza e il rispetto delle pari opportunità, e a introdurre ulteriori azioni per giungere a un fattivo riequilibrio.

Tale progetto si è sviluppato utilizzando un tavolo di lavoro inter-direzionale, i cui risultati sono così sintetizzabili:

- *data assessment* che oggettivizza e misura le dimensioni del *gender gap* in Azienda;
- *survey* interna che rileva la percezione della popolazione aziendale sulle differenze di genere.

Nel corso del 2021 Rai ha voluto ulteriormente incrementare il proprio impegno su questo fronte trasformando il tavolo di lavoro sopra menzionato in uno stabile Comitato *Gender Equality*, dedicato all'individuazione di linee di azione rivolte sia all'area editoriale (*on screen*), sia all'area gestionale (*off screen*). In particolare, tali linee dovranno favorire:

- per l'area editoriale, un equilibrio di genere nelle presenze in onda (risultate nel 2020 pari al 36,9%) e una rappresentazione non stereotipata della figura femminile;
- per l'area gestionale, misure relative alla riduzione del *gap* di genere in termini di: opportunità di lavoro e carriera, competenze, retribuzioni, equilibrio lavoro/vita privata.

Relazioni sindacali in tema di pari opportunità

Dalla fine degli anni Ottanta, è attiva in Rai la "Commissione Pari Opportunità" (CPO), composta da 12 membri, 6 designati da Rai e 6 dalle OO.SS. firmatarie del CCL per quadri, impiegati e operai del Gruppo Rai. Inoltre, l'Azienda si sta adoperando per integrare nella Commissione rappresentanti della categoria dei giornalisti e di quella dei dirigenti.

Gli obiettivi della CPO possono essere sintetizzati nei punti seguenti:

- configurare condizioni che possano concorrere a uno sviluppo dell'occupazione femminile nei vari settori aziendali, anche attraverso specifici processi formativi;
- promuovere azioni positive al fine di individuare e rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono le pari opportunità e la valorizzazione del lavoro delle donne;
- agevolare, anche attraverso il ricorso al part-time, la collocazione del personale femminile su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

Per la parte giornalistica, la Carta dei Diritti e dei Doveri del giornalista radiotelevisivo del Servizio Pubblico ha stabilito l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico di 6 membri, la cui attività è finalizzata alla rimozione degli ostacoli che impediscono le pari opportunità e alla valorizzazione del lavoro giornalistico delle donne.

Con specifico riferimento all'attività svolta nel 2021, il contributo offerto dalla CPO si è incentrato, in particolare, sulle seguenti iniziative:

- progetto *Gender Equality*, finalizzato a promuovere la consapevolezza e il rispetto delle pari opportunità e a sviluppare azioni per il riequilibrio di genere in Azienda;
- ideazione di un Corso di *Gender Etiquette*, con l'obiettivo di sviluppare una consapevolezza degli stereotipi di genere per correggerli nella comunicazione *on screen* e *off screen*;
- adesione alla campagna *No Women no Panel- Senza donne non se ne parla*, per promuovere una presenza equilibrata dei generi in tutte le discussioni pubbliche.

Significativo anche lo sforzo propulsivo della CPO in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre 2021), dall'esito estremamente positivo grazie allo sviluppo di una campagna che ha coinvolto tutte le piattaforme di offerta.

Occorre inoltre segnalare che il 2021 ha visto l'introduzione in Rai della figura della **Consigliera di Fiducia**, persona esterna all'Azienda che potrà garantire ascolto, supporto e riservatezza nella valutazione di casi di molestie, o discriminazioni sul lavoro, sottoposti alla sua attenzione da dipendenti o collaboratori/collaboratrici.

Diversità

Fermo restando il rispetto della normativa vigente (L. 68/99), Rai si impegna nella valorizzazione delle risorse appartenenti alle categorie protette (persone con disabilità e orfani/profughi/vedove/i) attraverso iniziative mirate.

Nell'ambito della Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo è presente l'area del **Disability Management**, con l'obiettivo primario di favorire l'accessibilità, l'inclusione e la valorizzazione dei dipendenti con disabilità, ma anche di promuovere progetti e iniziative volti a sensibilizzare i dipendenti sui temi riguardanti la disabilità, la diversità e l'inclusione in generale.

Significativa, da questo punto di vista, l'indagine condotta nel 2020 su tutto il personale Rai e finalizzata a verificare come fosse percepito il tema della disabilità e a individuare le aree di miglioramento, sulle quali intervenire con iniziative atte a rendere l'Azienda sempre più accessibile e inclusiva.

In quest'ottica, all'esito dell'indagine, conclusasi con la pubblicazione dei risultati sul portale informatico aziendale a fine 2020, il progetto intrapreso è proseguito nel 2021, in particolare con le seguenti iniziative:

- realizzazione di un percorso di conoscenza diretta, da parte dei componenti dell'area Disability Management, di tutti i dipendenti con disabilità computati ai fini delle assunzioni dal collocamento obbligatorio, allo scopo di stimolare un reciproco scambio di informazioni, finalizzato a condividere le esperienze maturate, nonché a far emergere eventuali esigenze del lavoratore in relazione: all'accessibilità dell'ambiente e degli strumenti di lavoro, alla conciliabilità dell'organizzazione lavorativa con le condizioni di salute e al proficuo inserimento lavorativo;
- avvio di una campagna formativa sui temi del Disability Management, strutturata in un articolato piano di iniziative mirate a diffondere conoscenza e consapevolezza sulla tematica, a beneficio di tutti gli attori aziendali, in un'ottica inclusiva orientata alla valorizzazione delle diversità. Il progetto, avviato a fine 2021, si svolge in collaborazione con il corpo docente del Master in Gestione della Disabilità e delle Diversità dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".

A margine del percorso tracciato dalla Capogruppo, si ritiene utile segnalare anche l'impegno, sui temi della diversità e dell'inclusione, assunto dalla Controllata Rai Way. Per la valorizzazione delle diversità culturali ed esperienziali in ottica inclusiva, la Società ha istituito, alle dirette dipendenze della funzione HR, il presidio organizzativo dedicato "*Diversity & Community Relations*". In una prospettiva complementare ha inoltre attivato specifici percorsi formativi dedicati sulle tematiche del *diversity management* e del *mindset* inclusivo.

Più in generale, si segnala che, nell'ambito del Gruppo, non sono stati accertati episodi di discriminazione nel corso del 2021.

Nella tabella che segue si rappresenta il personale del Gruppo rientrante negli ambiti di protezione, articolato per categoria e genere.

Personale vulnerabile per categoria e genere

| <i>(unità)</i> | 31/12/2021 | | | 31/12/2020 | | |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| Quadri | 40 | 35 | 75 | 56 | 38 | 94 |
| Giornalisti | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 7 |
| Impiegati | 346 | 403 | 749 | 360 | 403 | 763 |
| Operai | 42 | 10 | 52 | 47 | 10 | 57 |
| Orchestranti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 433 | 454 | 887 | 469 | 457 | 926 |

La presenza di personale che rientra in questo ambito è pari al 7,0% del totale dei dipendenti.

4.3 Valorizzazione delle persone e attrazione di nuovi talenti

Il Gruppo Rai pone particolare attenzione alle attività di selezione, sviluppo e valorizzazione del capitale umano, inteso quale fattore strategico per la crescita aziendale, in una prospettiva che supporta e favorisce la creazione di valore e il conseguimento degli obiettivi societari, assicurando al contempo la sostenibilità dei risultati e il pieno *engagement* del personale.

Sul fronte della **valorizzazione delle risorse interne**, si segnalano:

- la gestione dei fabbisogni formulati dalle diverse Strutture/Direzioni, *in primis* mediante una specifica **attività di ricognizione interna**, anche attraverso lo strumento del *job posting*, nell'ottica di valorizzare competenze e potenziale del capitale umano del Gruppo, ottimizzandone l'impiego rispetto alle specifiche esigenze organizzative che nel tempo si determinano;
- la promozione del c.d. **curriculum vitae online**, al fine di assicurare una sempre maggiore e più precisa disponibilità di informazioni aggiornate e dettagliate a supporto dei processi di gestione del personale;
- l'identificazione di **sviluppi lavorativi in altri profili professionali** anche attraverso il riconoscimento – a livello contrattuale – del titolo di studio a dipendenti laureati, non qualificati come tali in sede di selezione, se in possesso di una laurea di interesse aziendale e previa valutazione del loro potenziale.

Nel mese di gennaio 2021 è stato inoltre rilasciato il nuovo **Modello di Competenze Rai**, a esito della prima fase del "Progetto Competenze", un rinnovato strumento di supporto alla gestione delle risorse umane, finalizzato ad aumentare la conoscenza del capitale umano e a promuovere una valorizzazione delle risorse interne centrata sul *know-how* professionale.

In relazione a tale Modello, nel corso dell'anno è stata avviata la progressiva integrazione dei processi HR con il nuovo strumento, allo scopo di orientare i processi di sviluppo, incluse le iniziative di formazione collegate, in funzione delle competenze-chiave definite in base a ruolo e profilo professionale.

Sono state inoltre pianificate nuove iniziative di Mappatura delle competenze del personale aziendale, da realizzare nel periodo 2022-2023 e destinate, come prima fase di implementazione, a specifici *cluster* professionali (Programmisti Multimediali, Giornalisti, Assistenti di Redazione, Assistenti ai Programmi in confluente nel profilo del Programmista Multimediale). Progressivamente, le iniziative di mappatura saranno estese a tutto il personale.

Con riferimento alle **risorse già impiegate a tempo determinato** si segnala che, ove proficuamente inserite e in presenza di perduranti esigenze di organico, nel 2021 si è proceduto nella loro **stabilizzazione**, in applicazione della normativa vigente sul lavoro a termine (c.d. Decreto Dignità) e/o degli accordi sindacali sul tema.

Sul fronte dell'**inserimento di nuove risorse**¹¹, l'azione è stata indirizzata, fondamentalmente, a ricostituire la forza lavoro ridotta a causa del naturale turnover (aumentato a seguito del piano straordinario di incentivazione all'esodo su base volontaria del personale rientrante nei CCL per quadri, impiegati e operai e per giornalisti) ricorrendo, sia all'inserimento delle risorse risultate idonee in precedenti iniziative di selezione, sia all'attivazione di nuove iniziative di selezione.

¹¹ Per le assunzioni dall'esterno, l'Azienda si attiene allo specifico Protocollo aziendale contenuto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), che disciplina dettagliatamente l'iter procedurale, così da garantire il pieno rispetto dei principi fondamentali del Gruppo.

Complessivamente, nel corso dell'anno si sono avute, con specifico riferimento al **personale a tempo indeterminato** del Gruppo, **471 nuove assunzioni**, a fronte delle quali sono state registrate **534 uscite**.

Le tabelle che seguono illustrano l'articolazione, per area geografica, genere ed età, delle entrate e delle uscite di personale a TI dal Gruppo, con i relativi turnover.

Distribuzione geografica del turnover dell'organico a TI per genere

| | | 2021 | | | |
|----------------------|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | | Entrate | | Uscite | |
| | | Unità | %Turnover* | Unità | %Turnover* |
| Nord | uomini | 40 | 2,13 | 126 | 6,70 |
| | donne | 32 | 2,49 | 44 | 3,42 |
| | Totale | 72 | 2,27 | 170 | 5,37 |
| Centro | uomini | 164 | 3,75 | 185 | 4,23 |
| | donne | 213 | 5,28 | 110 | 2,73 |
| | Totale | 377 | 4,49 | 295 | 3,51 |
| Sud e isole | uomini | 18 | 2,14 | 58 | 6,90 |
| | donne | 4 | 1,19 | 11 | 3,26 |
| | Totale | 22 | 1,87 | 69 | 5,86 |
| Territorio nazionale | uomini | 222 | 3,13 | 369 | 5,20 |
| | donne | 249 | 4,40 | 165 | 2,92 |
| | Totale | 471 | 3,69 | 534 | 4,19 |

| | | 2020 | | | |
|----------------------|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | | Entrate | | Uscite | |
| | | Unità | %Turnover* | Unità | %Turnover* |
| Nord | uomini | 44 | 2,25 | 56 | 2,86 |
| | donne | 29 | 2,27 | 27 | 2,11 |
| | Totale | 73 | 2,26 | 83 | 2,56 |
| Centro | uomini | 79 | 1,78 | 127 | 2,86 |
| | donne | 61 | 1,53 | 68 | 1,70 |
| | Totale | 140 | 1,66 | 195 | 2,31 |
| Sud e isole | uomini | 17 | 2,04 | 34 | 4,07 |
| | donne | 10 | 2,95 | 6 | 1,77 |
| | Totale | 27 | 2,30 | 40 | 3,41 |
| Territorio nazionale | uomini | 140 | 1,94 | 217 | 3,00 |
| | donne | 100 | 1,78 | 101 | 1,80 |
| | Totale | 240 | 1,87 | 318 | 2,48 |

* Calcolato mettendo in rapporto, per ciascuno degli ambiti, il numero di dipendenti a TI entrati o usciti nell'anno di rendicontazione, col numero dei dipendenti totali presenti, in quello stesso ambito, al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Turnover dell'organico a TI per fascia d'età

| | 2021 | | | |
|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Entrate | | Uscite | |
| | Unità | %Turnover * | Unità | %Turnover* |
| <30 anni | 117 | 23,03 | 9 | 1,77 |
| 30-50 anni | 262 | 5,27 | 27 | 0,54 |
| >50 anni | 92 | 1,26 | 498 | 6,85 |
| Totale | 471 | 3,69 | 534 | 4,19 |

| | 2020 | | | |
|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Entrate | | Uscite | |
| | Unità | %Turnover * | Unità | %Turnover* |
| <30 anni | 98 | 20,25 | 4 | 0,83 |
| 30-50 anni | 124 | 2,43 | 26 | 0,51 |
| >50 anni | 18 | 0,25 | 288 | 3,98 |
| Totale | 240 | 1,87 | 318 | 2,48 |

* Calcolato mettendo in rapporto, per ciascuno degli ambiti, il numero di dipendenti a TI entrati o usciti nell'anno di rendicontazione, col numero dei dipendenti totali presenti, in quello stesso ambito, al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

In particolare, le movimentazioni dell'anno fanno emergere un incremento del **turnover in entrata** pari a **3,7%** (a fronte dell'1,9% del 2020) attribuibile in larga misura alle stabilizzazioni di personale a tempo determinato, nonché agli esiti di iniziative di selezione rivolte a personale atipico già impiegato in passato sulla base di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e, in misura più contenuta, all'attivazione di nuovi contratti di apprendistato, nonché ad alcune ricerche di personale specializzato.

Sul fronte delle **uscite**, il **turnover** registra una crescita pari al **4,2%** (contro il 2,5% del 2020), per gli effetti derivanti principalmente da: adesione a piani di incentivazione, raggiungimento dei requisiti pensionistici e, in misura minore, dimissioni e risoluzioni consensuali.

A integrazione delle informazioni fin qui esposte, relative al solo personale a tempo indeterminato, quest'anno si fornisce anche una panoramica sui flussi complessivi del personale in entrata e in uscita dal Gruppo, comprensivi anche dell'organico a tempo determinato.

Le tabelle che seguono illustrano, a livello di Gruppo, l'articolazione, per area geografica, genere ed età, delle entrate e delle uscite di personale, a TI e TD, con i relativi turnover.

Distribuzione geografica del turnover dell'organico a TI+TD per genere

| | | 2021 | | | |
|----------------------|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | | Entrate | | Uscite | |
| | | Unità | %Turnover* | Unità | %Turnover* |
| Nord | uomini | 119 | 6,32 | 182 | 9,67 |
| | donne | 61 | 4,74 | 60 | 4,67 |
| | Totale | 180 | 5,68 | 242 | 7,64 |
| Centro | uomini | 122 | 2,79 | 189 | 4,32 |
| | donne | 153 | 3,79 | 111 | 2,75 |
| | Totale | 275 | 3,27 | 300 | 3,57 |
| Sud e isole | uomini | 57 | 6,78 | 60 | 7,13 |
| | donne | 17 | 5,04 | 11 | 3,26 |
| | Totale | 74 | 6,28 | 71 | 6,03 |
| Territorio nazionale | uomini | 298 | 4,20 | 431 | 6,08 |
| | donne | 231 | 4,08 | 182 | 3,22 |
| | Totale | 529 | 4,15 | 613 | 4,81 |

Turnover dell'organico a TI+TD per fascia d'età

| | | 2021 | | | |
|---------------|--|------------|-------------|------------|-------------|
| | | Entrate | | Uscite | |
| | | Unità | %Turnover* | Unità | %Turnover* |
| <30 anni | | 164 | 32,28 | 27 | 5,31 |
| 30-50 anni | | 271 | 5,45 | 60 | 1,21 |
| >50 anni | | 94 | 1,29 | 526 | 7,23 |
| Totale | | 529 | 4,15 | 613 | 4,81 |

* Calcolato mettendo in rapporto, per ciascuno degli ambiti, il numero di dipendenti a TI e TD entrati o usciti nell'anno di rendicontazione, col numero dei dipendenti totali presenti, in quello stesso ambito, al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Relativamente alla movimentazione del personale di Gruppo, analizzata nel suo complesso, nel 2021 si sono registrate **529 nuove assunzioni**, a fronte di **613 uscite**.

A tal riguardo, ai fini di una lettura consapevole del dato, corre l'obbligo di precisare che i suddetti flussi prescindono dalle stabilizzazioni di personale a TD ma ricomprendono le attivazioni e le cessazioni di contratti temporanei di durata limitata a pochi giorni, talvolta reiterati nell'anno, in relazione a specifiche e circoscritte esigenze produttive, quali, ad esempio, quelle che vedono coinvolti gli orchestrali.

Welfare

Al fine di migliorare la possibilità di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze personali, di incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori, nonché di promuoverne il senso di appartenenza, nel Gruppo sono da tempo presenti, a beneficio dei dipendenti, forme di agevolazione e benefit che spaziano dall'assistenza sanitaria, alla previdenza complementare, dalle polizze infortuni professionali ed extra professionali, alla disponibilità della mensa aziendale (o di ristoranti convenzionati per i cespiti sprovvisti di mensa), dai presidi medici ai servizi bancari presenti nelle principali sedi aziendali, a cui si aggiungono convenzioni aziendali a sostegno del potere di acquisto dei dipendenti, per prestazioni a condizioni agevolate.

A dicembre 2020 è stata compiuta un'importante azione di razionalizzazione, standardizzazione e omogeneizzazione nell'erogazione delle prestazioni sul territorio con l'avvio, in attuazione delle previsioni degli accordi collettivi con le diverse categorie di personale dipendente, di una piattaforma informatica per la gestione di tali prestazioni.

Ogni lavoratore può accedere alla piattaforma e spendere nei vari servizi proposti il proprio "credito welfare", la cui entità deriva dagli accordi collettivi applicabili alla categoria di appartenenza.

I servizi si rivolgono, sia ai lavoratori a tempo indeterminato, full e part-time, sia ai lavoratori a tempo determinato, purché il relativo contratto abbia una durata di almeno 1 mese.

Le prestazioni erogate dalla piattaforma, tra quelle consentite dalla vigente disciplina, per lo più di derivazione fiscale (artt. 51 e 100 del DPR 917/1986), sono disciplinate da un apposito regolamento welfare e consistono in:

- rimborsi delle spese sostenute per educazione/istruzione dei familiari, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, abbonamenti al trasporto pubblico;
- acquisto di servizi di divertimento, svago, cultura, sportivi, ecc., mediante titoli di legittimazione (voucher);
- acquisto di beni mediante buoni (c.d. fringe benefit) nel tetto di spesa fissato dal legislatore.

Nel corso del 2021 si è provveduto alla progressiva implementazione e miglioramento della piattaforma attraverso un arricchimento dei servizi offerti. Si è inoltre provveduto a introdurre un periodico aggiornamento delle FAQ esplicative dei meccanismi di funzionamento della piattaforma, anche alla luce delle sopravvenute novità normative, ed è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata, costantemente presidiata, per rispondere ai quesiti dei dipendenti in merito ai servizi della piattaforma.

Altri servizi di welfare come la **previdenza complementare**, l'**assistenza sanitaria integrativa** o le **polizze assicurative**, per lo più scaturenti da obblighi contrattuali, sono gestiti al di fuori della piattaforma welfare.

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 dall'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*.

4.4 Formazione

L'obiettivo di promuovere e consolidare processi di formazione continui, innovativi, capaci di rendere Rai un'organizzazione centrata sull'apprendimento, è affidato alla struttura Rai Academy. Il Portale di Rai Academy, ospitato all'interno del Portale RaiPlace, è stato progettato ponendo al centro le esigenze dell'utente, cui si dà la possibilità di consultare direttamente il Catalogo delle iniziative formative agevolandone, in tal modo, conoscenza e accesso a una ampia offerta formativa, a supporto della diffusione e dello sviluppo delle competenze.

A seguire viene proposta una breve panoramica delle principali implementazioni introdotte nel 2021.

Per quanto riguarda **la formazione per l'area giornalistica e editoriale**, si registra l'aggiornamento e l'**ampliamento della collana di corsi e-learning relativa ai Social Media**. Attualmente la collana consiste di 15 titoli che affrontano le tematiche relative ai Social Media, secondo diversi punti di osservazione (elementi di comunicazione efficace e interazione con il pubblico/utenti, approfondimenti sugli applicativi correlati per la creazione dei contenuti e per l'analisi delle pubblicazioni e delle interazioni, ecc.).

È stato inoltre realizzato il progetto "**Psicologia della vita quotidiana ai tempi del COVID**". Articolato in 4 webinar in live streaming e 6 video lezioni, il percorso formativo, con fruizione aperta a tutti, è raccomandato a chi opera in ambito editoriale e intende fornire indicazioni sugli impatti psicologici della pandemia, nonché sulle cautele da utilizzare nella comunicazione.

Sul fronte della **formazione di inserimento destinata al personale neoassunto**, nella circostanza dell'emergenza pandemica si è operata un'ampia ristrutturazione del percorso formativo standardizzato, di durata triennale, dedicato al personale assunto con contratto di apprendistato, e finalizzato a trasferire ai neo-inseriti la cultura, i valori e la mission dell'Azienda. A questo fine, è stata elaborata una nuova formula, via webinar, per l'evento di benvenuto, che precedentemente ingaggiava gli apprendisti invitandoli a trascorrere una giornata in un sito aziendale iconico per incontrare e ascoltare i top manager Rai e i testimonial dei programmi radiotelevisivi.

Inoltre, sempre gli apprendisti, attraverso una *survey*, sono stati invitati a indicare le aree aziendali che avrebbero voluto conoscere. Sulla base dei loro feedback è stato costruito un evento web, articolato in più moduli su più giornate. L'iniziativa, denominata "Esplora la Rai", ha permesso di sperimentare modelli e processi produttivi aziendali diversi da quelli in cui quotidianamente gli apprendisti agiscono, in modo tale da guadagnare una conoscenza ampia della realtà Rai, benché in modalità virtuale.

Ampio spazio in Rai Way è stato riservato allo sviluppo di percorsi dedicati al potenziamento delle **soft skills** e della **cultura e innovazione digitale**, entrambi aspetti abilitanti a un più profondo cambiamento dei modelli di business e operativi, a fronte delle nuove sfide.

Si segnala, inoltre, l'avvio da parte della Capogruppo del **percorso formativo con focus sul Disability Management**, progetto già illustrato nel paragrafo 4.2 "Pari opportunità e diversità".

A completamento di questa fotografia sulle nuove proposte formative del 2021, meritano evidenza l'accompagnamento costante dei dipendenti nei processi di implementazione e rinnovamento dei sistemi informatici aziendali, nonché la formazione permanente sui temi della Sicurezza sul lavoro e della *compliance* normativa. Da segnalare, a tale proposito, il lancio nel 2021 di **due nuovi corsi e-learning in tema di formazione specifica per la sicurezza**, personalizzati in base all'area aziendale di riferimento, che sono andati ad aggiungersi ai 30 corsi già attivi sul tema, nonché il lancio dei **nuovi corsi in tema di normativa anticorruzione e MOGC Rai ex D. Lgs 231/2001**.

In conseguenza del perdurare della situazione pandemica, anche per il 2021 lo sviluppo formativo si è svolto essenzialmente in modalità e-learning; la formazione in presenza è stata limitata a situazioni imprescindibili in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, e, per Rai Way, in relazione all'installazione di nuovi apparati tecnologici.

Nella tabella che segue si fornisce il dettaglio, per categoria e per genere, delle **ore pro capite di formazione** erogate dal Gruppo.

Formazione in ore pro capite per categoria e genere*

| (ore pro capite) | 2021 | | | 2020 | | |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 10,13 | 15,74 | 11,66 | 5,39 | 8,32 | 6,17 |
| Quadri | 15,52 | 13,91 | 14,94 | 13,96 | 10,59 | 12,77 |
| Giornalisti | 5,12 | 5,64 | 5,37 | 1,97 | 2,40 | 2,17 |
| Impiegati | 16,48 | 13,73 | 15,20 | 16,46 | 12,24 | 14,48 |
| Operai | 13,10 | 7,32 | 11,63 | 30,77 | 74,00 | 41,39 |
| Orchestranti | 3,50 | 3,52 | 3,50 | 2,09 | 2,92 | 2,27 |
| Totale | 14,02 | 12,05 | 13,16 | 14,82 | 12,82 | 13,96 |

* Le ore di formazione sono riportate all'organico medio di ciascuna categoria.

Le ore medie pro capite di formazione per il personale del Gruppo Rai confermano il balzo in avanti già registrato nel 2020, al netto di un lieve rimbalzo tecnico (-5,7% rispetto all'anno precedente), riguardo al quale rileva il fatto che nel 2020, durante la prima fase pandemica, il fermo di gran parte delle attività produttive aveva reindirizzato verso l'attività formativa l'impiego del personale con mansioni non compatibili con lo smart working.

I dati relativi alla formazione nel 2021 suggeriscono dunque il consolidamento di una "abitudine" alla fruizione proattiva da parte degli utenti, fenomeno emerso già nel 2020, agevolata, sia dalle nuove tecnologie a disposizione, sia dal beneficio derivante dall'adozione generalizzata dello smart working, che ha permesso una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro. In tal senso, l'emergenza pandemica si è rivelata una leva strategica per ri-orientare i servizi formativi in chiave innovativa, con l'effetto immediato di conseguire una maggiore efficienza nella copertura formativa di ampie platee di dipendenti.

4.5 Salute e sicurezza

Come detto, la tutela del capitale umano rappresenta per Rai un valore fondamentale, a presidio del quale opera anche la Direzione Safety and Security della Capogruppo, la cui attività si distribuisce fra le strutture che seguono:

- Health;
- Safety e Ambiente;
- Security.

La struttura **Health** si articola a sua volta in due macroaree:

- *medicina del lavoro*, responsabile dell'applicazione della sorveglianza sanitaria, comprensiva dell'area medico legale;
- *medicina ambulatoriale e gestione delle emergenze* dedicata, sia all'assistenza per le emergenze sanitarie nei luoghi di lavoro, sia alla prevenzione e alla promozione della salute dei dipendenti nella prospettiva di Welfare Aziendale.

La struttura **Safety e Ambiente** svolge un ruolo preminente in materia di salute, sicurezza nei luoghi di lavoro e ambiente, coordinando il Sistema Gestione della Sicurezza (SGS) e il Sistema di Gestione Ambientale (SGA).

In questo ambito Rai ha adottato, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 30 del D. Lgs n. 81/08 e s.m.i., un modello organizzativo e di gestione conforme allo standard ISO 45001:2018, assicurando in tal modo l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici, nonché un adeguato e costante monitoraggio delle condizioni di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La struttura **Security** è articolata a sua volta in:

- *Mobility e Abroad Support*, che si occupa della tutela del personale in missione all'estero;
- *Eventi e Asset Protection*, che presidia la sicurezza negli insediamenti e negli eventi con presenza di pubblico;
- *Information*, a garanzia della tutela delle informazioni.

I rischi connessi al tema della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono identificati e ponderati attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR), articolato in due parti:

- **Parte Generale** che contiene, tra l'altro, le linee guida e le metodologie per la redazione dei DVR - Parte Locale;
- **Parte Locale**, riferita a ogni sede sul territorio, che individua e valuta i rischi secondo le metodologie indicate nella Parte Generale e contiene le misure da adottare, nonché il relativo programma di attuazione per il miglioramento della sicurezza in Azienda.

I presidi posti dalla Capogruppo a tutela del capitale umano, quali: i servizi di medicina del lavoro, le attività di formazione e informazione, l'aggiornamento del DVR, il trattamento dei *near miss*, si riflettono, con declinazioni differenti, anche sull'operatività delle società Controllate, a cominciare da Rai Com che, in quest'ambito, si avvale integralmente dei servizi forniti dalla Capogruppo.

Per le altre Controllate si segnala:

- Rai Cinema nell'organizzazione delle attività di promozione della salute e sicurezza dei lavoratori agisce in conformità con le pratiche della Capogruppo, declinate nella propria struttura interna tramite l'adozione di un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro conforme allo standard ISO 45001:2018.
- Rai Pubblicità ricorre a un Sistema di Gestione Integrato per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza, conforme agli standard internazionali ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, per mettere a sistema e dettagliare i processi relativi alla salute e alla sicurezza, garantendone il miglioramento continuo.
- RaiWay adotta un Sistema di Gestione Integrato, secondo gli standard ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, rivolto ad assicurare congiuntamente la tutela dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza dei Lavoratori. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, particolare attenzione viene rivolta alla prevenzione dei rischi, necessariamente influenzata dalla specificità delle attività operative della Società.

In continuità con il 2020, la pandemia da Covid-19 ha richiesto, anche per il 2021, un grande e costante impegno da parte della Capogruppo sul fronte della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, considerata anche la ripresa delle attività produttive, inclusa la realizzazione di alcuni grandi eventi a cominciare dall'edizione 2021 di Sanremo.

Le principali azioni intraprese per la tutela dei dipendenti, in questo contesto, sono state:

- il continuo supporto sanitario nella gestione dei casi di positività;
- la distribuzione a tutti i lavoratori di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);
- l'igienizzazione costante di tutti gli ambienti di lavoro e la sanificazione dei locali dove presenti casi di positività;
- l'informazione di tutti i lavoratori attraverso un'apposita area sul sito intranet aziendale;
- la redazione di Piani di Cooperazione e Coordinamento (PCC): ogni Produzione ha avuto un piano con linee di comportamento e misure personalizzate;
- la redazione di specifici protocolli sanitari di tutela per poter svolgere specifiche attività e/o alcuni grandi eventi, nonostante le restrizioni imposte, assicurando sempre le massime condizioni di sicurezza.

Nel corso del 2021 Rai ha provveduto, inoltre, all'aggiornamento del DVR concentrandosi, in particolare, sulla valutazione del **Rischio Stress Lavoro Correlato**, anche in considerazione dell'impatto generato dalla pandemia.

Sono stati costituiti un Gruppo Centrale, cui affidare la responsabilità della definizione delle politiche e dei criteri, e alcuni Gruppi Locali competenti per comparti omogenei dell'Azienda. Dopo numerose interviste ai lavoratori, nel mese di luglio si sono conclusi i lavori relativi alla popolazione romana; a partire dal mese di dicembre sono stati avviati i lavori relativi alla popolazione delle Sedi Regionali.

È stata, inoltre, emanata la **nuova Politica della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente** e sono state anche **aggiornate le procedure per la tutela dei lavoratori impegnati nei Cantieri Temporanei o Mobili** ai sensi del titolo IV del D. Lgs n.81/2008.

Per quanto attiene ai dati degli **infortuni sul lavoro**, gli episodi occorsi al personale del Gruppo nel 2021 vs 2020 vengono rappresentati, nella loro articolazione per tipologia e con l'indicazione dei relativi tassi, nella tabella che segue.

Indicatori salute e sicurezza¹²

| | 2021 | 2020 |
|---|------|-----------------|
| Numero totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro | 0 | 1 ¹³ |
| Numero totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ¹⁴ (escludendo i decessi) | 0 | 0 |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili | 44 | 62 |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro | 0 | 0,05 |
| Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) | 0 | 0 |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili | 2,11 | 3,04 |

Le principali tipologie di infortuni registrate nel corso del 2021 sono: contusioni, distorsioni e lussazioni articolari, fratture, ferite lacero-contuse.

¹² Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro: il numero di decessi risultanti da infortunio sul lavoro, diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (a esclusione dei decessi), diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili: il numero di infortuni sul lavoro registrabili, diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Il numero delle ore lavorate è stato pari a 20.837.243 nel 2021 e 20.378.380 nel 2020.

¹³ In relazione a tale infortunio, subito da un dipendente di Rai Way, la Società ha assicurato da subito massima collaborazione agli organi istituzionali competenti per la ricostruzione dell'accaduto; l'Autorità giudiziaria ha avviato una dovuta indagine, attualmente ancora in corso.

¹⁴ Per infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente, tornando allo stato di salute antecedente l'incidente, entro 6 mesi.