

## VERBALE DI ACCORDO

In data 23 gennaio 2025, la Rai-Radiotelevisione Italiana, assistita da Unindustria Roma, e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC UGL COMUNICAZIONI, SNATER, CONFAL-LIBERSIND si sono incontrate sulla materia della conciliazione vita/lavoro nei vari settori aziendali, raggiungendo una intesa nei termini di seguito indicati.

### PARTE 1 - AREA PRODUTTIVA

Le Parti, al fine di dare seguito alle previsioni contenute nell'accordo sullo *smart working* del 9 marzo 2022, relative alla attivazione di misure di conciliazione vita/lavoro per i profili professionali dell'area produttiva, dopo aver analizzato le attività svolte dai predetti profili professionali, si sono date atto della necessità di individuare misure di conciliazione vita/lavoro diversificate in ragione del differente grado di compatibilità con il regime di lavoro agile.

Nello specifico, alla luce del quadro eterogeneo derivante dall'analisi, le Parti - aggiornando e superando le previsioni contenute nell'accordo del 20 maggio 2023 - hanno ritenuto percorribile prevedere, per i lavoratori rientranti in specifici profili/ambiti/attività dell'area produttiva, l'avvio di una fase di sperimentazione del lavoro agile e, per i restanti, l'attivazione di una diversa misura di conciliazione vita-lavoro consistente in un regime di flessibilità oraria compatibile con le esigenze di servizio.

#### 1.1 AVVIO SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE NELL'AREA PRODUTTIVA

##### **A) Disciplina generale**

###### **A1) Premessa: finalità ed accordo individuale**

Con il presente accordo le Parti convengono di avviare una fase sperimentale della durata di un anno a partire dal 1° maggio 2025 sulla base delle risultanze dello studio condotto dall'Azienda relativo all'analisi delle declaratorie contrattuali e delle attività compatibili con il regime del lavoro agile (ideazione, progettazione, ricerca, organizzazione, formazione) nell'ambito delle Direzioni Produzione TV e Radio.

A seguito degli approfondimenti effettuati sui singoli profili produttivi, per i quali si è ritenuto possibile individuare un margine di modalità applicativa del lavoro agile, le Parti hanno concordato che, in questa prima fase, rientrano nella disciplina sperimentale contenuta nel presente accordo le/i dipendenti dei Centri di Produzione della Direzione Produzione TV e degli ambiti di produzione della Direzione Radio (con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - ivi compreso il rapporto di apprendistato - o determinato, anche a tempo parziale) inquadrati nei seguenti profili professionali: Annunciatore, Consulente Musicale,

Arredatore, Costumista, Grafico-Operatore Animatore, Videografico, Scenografo, Organizzatore-Ispettore di Produzione limitatamente al livello apicale delle riprese esterne, Direttore di produzione, Direttore della fotografia.

Rientrano, inoltre, nell'ambito della sperimentazione - in quanto sono state valutate compatibili con il regime agile - le attività dei Tecnici della produzione legate al progetto Teca Master presso la Direzione Teche e presso i CPTV di Napoli e di Roma.

L'adesione al lavoro agile è volontaria e viene esercitata attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale - il cui modello è allegato alla presente intesa - che contiene e recepisce integralmente le disposizioni del presente Accordo, in linea con quanto previsto dall'art. 19, L. n. 81 del 22 maggio 2017. Sarà reso disponibile su Rai Place l'accordo collettivo sottoscritto dalle parti e l'allegato modello di accordo individuale, nonché le indicazioni operative sull'utilizzo degli strumenti di lavoro da remoto.

Tale accordo individuale costituirà per tutta la durata del lavoro agile parte integrante del contratto individuale di lavoro in essere tra azienda e lavoratrice/lavoratore.

In caso di mancata, espressa, adesione all'accordo individuale di lavoro agile, la prestazione lavorativa verrà resa all'interno degli insediamenti aziendali presso la sede di appartenenza nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza e salute vigenti in Azienda.

La sottoscrizione dell'accordo individuale implica l'adesione alla disciplina organica del nuovo modello di lavoro con la finalità di migliorare la conciliazione vita-lavoro e della specifica modalità di lavoro agile distinta nelle tipologie previste in funzione delle caratteristiche delle attività svolte.

## A2) Principi generali

In base alla definizione di legge, possono essere svolte in modalità agile le sole attività lavorative che:

- a) possano essere organizzate anche per fasi, cicli e obiettivi;
- b) possano essere delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica della/del dipendente nella sede di lavoro;
- c) consentano di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) implicino, da parte della lavoratrice / del lavoratore - compatibilmente con il proprio inquadramento - l'esercizio di autonomia operativa ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa, anche nel rispetto degli obiettivi prefissati.

I suddetti requisiti devono sussistere congiuntamente.

Fatto salvo quanto specificamente definito, come anche evidenziato nello schema allegato di accordo individuale,

- a) lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non muta:

- il potere direttivo ed organizzativo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate per le prestazioni che si svolgano all'interno degli insediamenti aziendali;
- il potere di controllo dell'azienda, che in ragione delle peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sarà espletato nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 300/1970;
- le mansioni ed il profilo contrattuale assegnato alla lavoratrice/al lavoratore;
- la sede di lavoro di appartenenza alla/al dipendente e l'orario di lavoro individuale, ivi incluse le caratteristiche di flessibilità oraria in essere, che risultano meramente integrate – in ragione delle peculiarità delle modalità di svolgimento dell'attività – dalle condizioni disciplinate dal presente accordo e nel dettaglio dall'accluso accordo individuale;
- il contratto collettivo di lavoro ed il regolamento di disciplina. Nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere improntato, come nel rapporto di lavoro "ordinario" svolto all'interno della sede, a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere resa in conformità alle disposizioni di legge e del contratto collettivo;
- i diritti ed i doveri individuali della lavoratrice/del lavoratore, derivanti dalle norme di legge e di contratto, ivi inclusi naturalmente i diritti sindacali;

b) la circostanza che nelle giornate di prestazione resa "da remoto" in regime di lavoro agile la/il dipendente operi da un luogo diverso da quello della sede abituale di assegnazione, non dà diritto ad alcun trattamento relativo al mutamento temporaneo del luogo di lavoro, in primis quello di trasferta, essendo la scelta del luogo di lavoro rimessa alla volontà della lavoratrice / del lavoratore come meglio esplicitato al par. A3);

c) laddove alla lavoratrice/al lavoratore agile nelle giornate da remoto sia chiesto dall'Azienda di rendere la prestazione in trasferta, il relativo trattamento potrà essere riconosciuto alla lavoratrice/ al lavoratore anche partendo dal luogo di lavoro originariamente prescelto per lo svolgimento della prestazione da remoto, a condizione che sia più funzionale da un punto di vista economico e logistico;

d) la modalità del lavoro agile si fonda sul presupposto necessario che la lavoratrice/il lavoratore sia connesso e che collabori con le strutture ed i colleghi dell'azienda attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Azienda.

### A3) Luogo di lavoro

Ferma restando l'assegnazione della/del dipendente in lavoro agile presso la propria sede di lavoro, nelle giornate di esecuzione della prestazione "da remoto", l'attività potrà essere svolta nei seguenti luoghi sul territorio nazionale:

- a) proprio domicilio/propria residenza;
- b) luogo chiuso;
- c) luogo aperto.

In questo contesto, è comunque dovere della/del dipendente scegliere luoghi di lavoro:

in cui siano garantiti *standard* di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti nell'attività lavorativa;

- conformi agli *standard* in materia di salute e sicurezza imposti dalla legge e dall'informativa specifica sui rischi generali e specifici sullo *smart working* che gli è stata consegnata;
- in cui sia garantita la riservatezza delle informazioni, dei sistemi e dei documenti aziendali utilizzati per l'espletamento della prestazione, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di *privacy* dei dati e di proprietà intellettuale;
- che siano compatibili con le tempistiche di rientro nella sede di lavoro di appartenenza in azienda nei casi e nei tempi indicati dal presente accordo.

Il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione "da remoto" costituisce sede di lavoro ai soli fini della tutela contro gli infortuni sul lavoro in coerenza con l'art. 23, della L. n. 81/2017.

#### A4) Svolgimento della prestazione in generale. Orario di lavoro

In ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice/ il lavoratore si atterrà alle indicazioni ed alle disposizioni contenute nell'accordo individuale per quanto concerne la prestazione "da remoto", con particolare, ma non esclusivo, riguardo all'orario di lavoro, alla programmazione dell'attività, all'utilizzo e custodia degli strumenti di lavoro, alle modalità e termini di comunicazione in caso di malfunzionamento delle dotazioni informatiche o di problemi di connettività.

La pianificazione delle giornate di prestazione "da remoto" sarà concordata tra la/il dipendente e la/il Responsabile diretto, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e delle linee-guida in materia di articolazione e numero di giornate di cui alla parte specifica *sub* lett. B).

La prestazione, nelle giornate "da remoto", dovrà essere resa nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria.

Lo svolgimento di tali attività avverrà in orario diurno ordinario, senza ricorso allo straordinario o a prestazioni domenicali/festive, salvi comunque i tempi di riposo, le pause giornaliere (ivi compresa la pausa per il pasto) e il diritto alla disconnessione quale specificamente regolato.

I periodi di attività resi "da remoto" concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato, come disciplinato dagli accordi in vigore, al pari dei periodi resi all'interno degli insediamenti aziendali.

#### A5) Inclusione

L'Azienda si impegna a promuovere momenti di comunicazione tra le/i dipendenti e le/i responsabili, finalizzati a risolvere le difficoltà quotidiane nell'organizzazione delle attività lavorative e ad evitare forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa, confermando altresì la massima attenzione alle questioni di genere.

#### A6) Diritti sindacali

Sono garantiti l'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, secondo quanto previsto dalle

disposizioni di legge e contrattuali, anche con riferimento alla prestazione da remoto.

In particolare, vengono confermate le disposizioni in merito dei vigenti accordi sulle Relazioni Industriali, che costituiscono parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro.

L'esercizio del diritto di assemblea retribuita e non retribuita, di cui alla L. n. 300 del 1970, viene garantita attraverso l'utilizzo di una delle piattaforme informatiche adottate in Azienda.

I comunicati inerenti a materie di interesse sindacale potranno essere fruiti dalle/dai dipendenti che operino in regime di lavoro agile attraverso la consultazione della "bacheca elettronica" attivata in applicazione dei vigenti accordi sulle Relazioni Industriali e raggiungibile attraverso il collegamento presente su RAI Place.

#### A7) Dotazioni e Strumenti di lavoro

Per la sperimentazione oggetto del presente accordo l'Azienda metterà gradualmente a disposizione – per coloro che non abbiano già un device assegnato personalmente per lo svolgimento dell'attività lavorativa - un congruo numero di pc portatili che potranno essere distribuiti a rotazione ai/alle dipendenti che lavorano da remoto.

L'Azienda garantirà la conformità delle dotazioni informatiche con le normative vigenti, la loro funzionalità ed operatività con i sistemi aziendali, nonché la sicurezza della rete informatica aziendale.

L'approvvigionamento e il costo della connessione Internet e tutti i costi dell'elettricità sono a carico della/del dipendente.

Nel contratto individuale viene regolamentata l'ipotesi di malfunzionamento delle dotazioni informatiche e gli obblighi di comportamento della lavoratrice/lavoratore.

Resta inteso che laddove l'impedimento tecnico non sia risolvibile in tempi ragionevoli, la/il Responsabile, ove non sia possibile la prosecuzione della prestazione "da remoto", potrà richiamare in sede la lavoratrice /il lavoratore.

La giornata in lavoro "da remoto", previa intesa con la/il Responsabile, potrà essere successivamente recuperata nel corso dell'anno.

#### A8) Disconnessione

Fermo quanto precisato *sub* A4) per quanto concerne l'orario di lavoro, le parti concordano di dare applicazione al diritto alla disconnessione così come previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017.

Salve le specifiche previsioni dell'accordo individuale, in ragione delle peculiarità aziendali, le parti intendono definire modalità di disconnessione la cui corretta applicazione è inevitabilmente basata sul senso di responsabilità individuale, individuando allo scopo opportune iniziative anche sul piano formativo dedicate all'uso della strumentazione digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle *soft skill*.

PPVK MP

JE

2<sup>5</sup> 4

Resta inteso che durante le interruzioni temporanee della prestazione (es. pausa per il pasto, fruizione di permessi, ecc.) la lavoratrice/ il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.

In questo contesto, si colloca altresì l'invito a non inviare *e-mail* nella fascia notturna e comunque oltre le ore 19, nei *week-end* (ovvero "Non lavorato" e "riposo") e nei festivi, nonché ad un'opportuna pianificazione delle riunioni in orari compatibili con la normale prestazione giornaliera, così da garantire l'osservanza dei salutarî confini tra attività lavorativa e vita privata.

Ulteriormente, la lavoratrice/il lavoratore potrà impostare il relativo *status* sui sistemi applicativi di contatto aziendali.

La pausa pranzo di 35 minuti, prevista nella fascia oraria tra le 12.00 e le 15.15, è stabilita in autonomia dalla lavoratrice/dal lavoratore compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ultimato l'orario di lavoro, la/il dipendente non è tenuta/o a svolgere ulteriore attività lavorativa e, ai fini dell'esercizio del diritto alla disconnessione, potrà procedere allo spegnimento della strumentazione di lavoro.

#### A9) Formazione continua e diritto all'apprendimento

L'Azienda si impegna ad organizzare attività formative sia a distanza che in presenza, in modalità sia sincrona che asincrona, sia per il personale che per le/i Responsabili, compatibilmente con le esigenze lavorative e in accordo con le/i Responsabili.

Con la finalità di garantire alla/al dipendente in lavoro agile il mantenimento e la crescita delle competenze professionali l'Azienda si impegna a definire specifici piani di formazione con attività sia a distanza che in presenza, oltre che piani di formazione in tema di sicurezza e salute in lavoro agile. Tali piani verranno sottoposti ad informativa/confronto nell'ambito della Commissione Nazionale sulla Formazione.

#### A10) Sicurezza e salute sul lavoro

In conformità a quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, l'Azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte in modalità agile, sia presso il domicilio della/del dipendente, sia presso gli altri luoghi eventualmente scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Sulla pagina di RAI Place dedicata al lavoro agile è pubblicata un'informativa in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Da parte sua, la/il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

#### A11) Contributo mensa

Per le giornate di lavoro "da remoto" l'Azienda continuerà a corrispondere al/alla dipendente

regolarmente il c.d. "contributo mensa", secondo i criteri aziendali in uso.

#### A12) Regolamentazione Privacy

Il datore di lavoro deve consegnare strumenti configurati dal punto di vista della sicurezza e che garantiscano la piena tutela dei dati e della privacy della lavoratrice/del lavoratore. L'Azienda non potrà utilizzare i dati raccolti attraverso gli strumenti di lavoro a fini disciplinari, valutativi e di controllo se non nel rispetto delle disposizioni dell'art. 4, legge 300/1970 e s.m.i..

#### A13) Recesso

Gli aderenti al lavoro agile potranno recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

L'azienda potrà recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 70 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, L. n. 68 del 12 marzo 1999 o della legge 104 art.3 comma 3, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a 100 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della lavoratrice/del lavoratore.

Inoltre, durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in presenza di un giustificato motivo (quale il trasferimento o l'assegnazione ad una nuova unità produttiva dove non è previsto il lavoro agile della lavoratrice / del lavoratore), ciascuna delle parti potrà recedere dalla modalità del lavoro agile prima della scadenza pattuita, mediante comunicazione scritta e motivata all'altra parte, con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

### B) Articolazione del Lavoro Agile

#### B1) Criteri generali

Con riferimento al periodo di validità del presente accordo sperimentale, le Parti intendono disciplinare le giornate di lavoro agile – articolate su base annuale – come di seguito indicato; il monitoraggio e la verifica applicativa del presente accordo avverrà nell'ambito dell'Osservatorio sul lavoro agile istituito ai sensi dell'accordo del 9 marzo 2022.

Per i profili dei Centri di Produzione della Direzione Produzione TV e degli ambiti di produzione della Direzione Radio elencati al precedente punto A1), per le attività dei Tecnici della produzione legate al progetto Teca Master presso la Direzione Teche e presso i CPTV di Napoli e di Roma, la prestazione lavorativa sarà articolata presso una sede all'esterno dei locali aziendali, in una misura compresa tra un minimo di 10 ed un massimo di 20 giornate su base annua – da frazionare in almeno tre tranches - indicate dai Responsabili, uffici produzione, coordinamenti, segreterie ai colleghi interessati; l'Azienda assegnerà al Lavoratore/alla Lavoratrice non solo le attività compatibili con il regime di lavoro agile, ma anche quelle amministrative di supporto al reparto di appartenenza.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue 'A' on the left and various initials on the right and bottom center.]*

### C) Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto in questo Accordo, si rimanda alle disposizioni di legge in materia, in primo luogo quelle di cui agli artt. 18-23 della legge n. 81/2017 e s.m.i.

Le Parti si incontreranno dopo sei mesi dall'inizio della sperimentazione e, comunque, in caso di emanazione di modifiche normative sulla materia.

#### 1.2 - AVVIO SPERIMENTAZIONE FLESSIBILITÀ ORARIA NELL'AREA PRODUTTIVA

Le Parti, con la finalità di introdurre una misura di conciliazione vita/lavoro attraverso una forma di flessibilità oraria per i profili/ambiti/attività dell'area produttiva - nell'ambito delle Direzioni Produzione TV, Coordinamento Sedi Regionali ed Estere, Radio - esclusi dalla disciplina del lavoro agile, convengono di avviare per questi ultimi una fase sperimentale della durata di 12 mesi, a partire dal 1° maggio 2025.

Tale sperimentazione potrà consentire di organizzare in maniera flessibile l'impegno lavorativo giornaliero dei predetti lavoratori fatte salve le esigenze produttive e organizzative aziendali secondo le seguenti modalità:

- possibilità di anticipo rispetto all'orario di fine del turno previsto non inferiore ai 15 minuti e non superiore alle 2 ore, con un limite massimo di 10 ore mensili;
- necessità per fruire di tale flessibilità dell'autorizzazione - anche verbale - del Responsabile (coordinamento, ufficio produzione, responsabile gerarchico), terminata l'attività connessa alle esigenze produttive o in caso di presenza in servizio del collega previsto per altro turno per le attività di presidio (avvicendamento) o, infine, in relazione ad una sopravvenuta diversa pianificazione dell'attività produttiva;
- tracciatura nel primo giorno lavorativo utile successivo attraverso l'inserimento di specifica richiesta su Rai per Me inserendo il giustificativo, sottoposta ai previsti livelli di approvazione sul sistema;
- esclusione in caso di lavoro in trasferta o in servizio esterno. Resta fermo che le ore o frazioni di ore di flessibilità in nessun caso potranno determinare la corresponsione di maggiorazioni/rimborsi collegati ad una prestazione effettiva (es. rimborso mezzi di trasporto, TN30, TN35, estensione all'intero turno di lavoro della maggiorazione per lavoro notturno).

La flessibilità, con le modalità e i limiti massimi sopra indicati, potrà essere concessa anche in entrata, ferma restando la compensazione fino a concorrenza con l'eventuale lavoro straordinario effettuato nella medesima giornata. L'applicazione di tale previsione decorrerà dal 1° maggio 2025, subordinatamente alla compatibilità con le impostazioni dei sistemi informatici del personale. L'Azienda informerà i Sindacati all'esito delle relative verifiche.

La mancata approvazione (correlata alla mancata autorizzazione preventiva) da parte del Responsabile sarà oggetto di valutazione sotto il profilo disciplinare, comportando sanzioni proporzionate al disagio produttivo/organizzativo determinato dalla condotta del lavoratore.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'M' on the left, a blue 'S' below it, and various initials like 'JR', 'VR', 'Ref', 'ms' on the right, along with a date '28' and other marks.]*

Non potranno in alcun modo essere monetizzate o recuperate le ore per qualsivoglia motivo non fruite rispetto ai limiti di flessibilità individuati nell'ambito del mese.

Le Parti si incontreranno dopo sei mesi dall'avvio della sperimentazione per una prima verifica sull'applicazione del presente accordo, valutando in particolare gli impatti della sperimentazione stessa, l'efficacia della procedura di autorizzazione delle uscite anticipate ed individuando gli eventuali correttivi da adottare, nonché l'utilità dello strumento della flessibilità ai fini dell'accrescimento e sviluppo delle conoscenze.

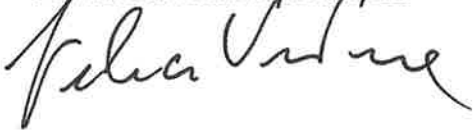
## PARTE II - AREA AMMINISTRATIVA ED EDITORIALE

Le Parti valutando positivamente e ritenendo completata la sperimentazione sul lavoro agile effettuata per le aree amministrativa ed editoriale in applicazione dell'accordo del 9 marzo 2022 - integrato dall'accordo del 30 giugno 2022 e prorogato con successive intese fino al 28 febbraio 2025 - convengono di rinnovare a tempo indeterminato la relativa disciplina a decorrere dal 1° marzo 2025, prevedendo la facoltà, per ciascuna delle Parti firmatarie del presente accordo, di recedere dalla stessa con un preavviso di almeno 6 mesi.

L'Azienda procederà, con i tempi tecnici necessari, alla formalizzazione delle proposte di accordo individuale di lavoro agile, con l'obiettivo di giungere alla attivazione del regime agile a decorrere dal 1° marzo 2025.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la Rai-Radiotelevisione Italiana

  
Francesca Soica  
Graziana Pizzarello  
Eleonora Belli

Per Unindustria Roma



Per le OO.SS.


BB 20

MP

RL MP  
L

da  
H

## **ACCORDO INDIVIDUALE DIPENDENTI PER L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELLA FORMA DEL LAVORO AGILE**

Con il presente accordo, la Società ..... e la/il Sig.ra/Sig. ...., nata/o a ..... il ....., C.F. ...., dipendente di ..... con matricola....., inquadrato presso ....., con riferimento al rapporto di lavoro a tempo determinato/indeterminato in essere, fermi restando il livello e l'ambito di inquadramento, le mansioni assegnate, nonché il regime orario full time [ovvero: "part time"], convengono, ai sensi di quanto stabilito dagli artt. 18 e ss. della Legge n. 81/2017, dell'Accordo sindacale del 23 gennaio 2025 che definisce la regolamentazione per la fase sperimentale dell'istituto, la seguente disciplina della prestazione lavorativa nella forma del Lavoro Agile per l'area produttiva.

I contenuti del presente accordo integrano, per tutto il periodo previsto dal successivo punto 3., il contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le Parti e regolamentano l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro, secondo quanto indicato al successivo punto 2.

### **1. DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE**

Il lavoro agile è definito dalla legge come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

In particolare, il lavoro agile, quale nuova forma di organizzazione del lavoro, si pone come uno strumento potenzialmente in grado di apportare miglioramenti su diversi piani, rappresentati dalla sostenibilità ambientale, dalla produttività aziendale e dal benessere individuale.

In base alla definizione di legge, possono essere svolte in modalità agile le sole attività lavorative che:

- a) possano essere organizzate anche per fasi, cicli e obiettivi;
- b) possano essere delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica della/del dipendente nella sede di lavoro;
- c) consentano di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- d) implicino, da parte della lavoratrice / del lavoratore - compatibilmente con il proprio inquadramento - l'esercizio di autonomia operativa ed organizzativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa, anche nel rispetto degli obiettivi prefissati.

I suddetti requisiti devono sussistere congiuntamente.

## 2. LUOGO DI LAVORO

Fermo restando il mantenimento dell'assegnazione della lavoratrice / del lavoratore alla propria sede di lavoro, nelle giornate di lavoro agile, il luogo di lavoro è quello responsabilmente individuato sul territorio nazionale dalla lavoratrice / dal lavoratore come idoneo (il proprio domicilio o altro luogo di sua scelta), secondo la specifica informativa in materia di salute e sicurezza consegnata dall'Azienda, nonché tenendo conto delle esigenze di sicurezza e protezione dei dati, secondo la regolamentazione in materia di privacy e tutela del patrimonio aziendale e della proprietà intellettuale, disponibile nell'intranet aziendale (RAI Place).

Fermo il divieto di scegliere luoghi pericolosi che possano esporre ad un maggiore rischio di infortunio, la lavoratrice / il lavoratore dovrà adottare tutte le cautele necessarie a garantire la riservatezza e la sicurezza dei documenti e dei dati utilizzati per rendere la prestazione nel luogo dalla/o stessa/o individuato, nonché una connettività idonea ad assicurare la continuità dei collegamenti con i sistemi aziendali.

Resta inteso che lo svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile non configura di per sé l'ipotesi di trasferta e non dà diritto al relativo trattamento, tranne i casi in cui lo spostamento verso una determinata località sia richiesto dall'Azienda per esigenze di servizio.

## 3. DURATA E ARTICOLAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il presente accordo per lo svolgimento di Lavoro Agile da parte della/del Sig.ra/Sig. .... decorre dalla data del ..... sino al .....

Durante il periodo di vigenza del presente Accordo, il lavoro Agile sarà articolato in un numero di giornate annue comprese tra un minimo di 10 e un massimo di 20 – da frazionare in almeno tre tranches - indicato dal datore di lavoro prevedendo la stessa misura di lavoro "da remoto", a parità di ruolo, attività e struttura di inquadramento.

Le giornate di lavoro agile verranno individuate in accordo con la/il Responsabile, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali e della lavoratrice / del lavoratore, e comunque non inferiore alle 24 ore precedenti.

Gli aderenti al lavoro agile e l'azienda potranno recedere dalla modalità del lavoro agile come regolamentata dal presente accordo con un preavviso di almeno 30 giorni per la lavoratrice/ il lavoratore e 70 per l'Azienda. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1, L. n. 68 del 12 marzo 1999 o della legge 104, art. 3, comma 3, il termine di preavviso del recesso da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a 100 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della lavoratrice/del lavoratore.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in presenza di un giustificato motivo (quale il trasferimento o l'assegnazione ad una nuova unità produttiva dove non è previsto il lavoro agile della lavoratrice / del lavoratore), ciascuna delle parti può recedere dal presente accordo prima della scadenza pattuita, mediante comunicazione scritta e motivata all'altra parte, con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Al termine del periodo di svolgimento del lavoro agile, anche in caso di recesso anticipato, l'ordinaria modalità di esecuzione della prestazione lavorativa verrà ripristinata senza necessità di alcuna comunicazione preventiva.

#### 4. ORARIO DI LAVORO E DISCONNESSIONE

Allo scopo di garantire un coordinamento efficiente con l'attività della Struttura di appartenenza, durante la giornata di lavoro agile sarà assunto a riferimento l'orario di lavoro giornaliero abituale della lavoratrice/del lavoratore, con quelle caratteristiche di flessibilità proprie dell'inquadramento dell'interessato e ferme restando le peculiarità proprie del lavoro a turni.

Nell'ambito dell'accordo sperimentale, l'orario di lavoro in regime di lavoro agile seguirà l'orario definito dal CCL vigente; le attività verranno svolte in orario diurno ordinario, senza ricorso allo straordinario o a prestazioni domenicali/festive, salvi comunque i tempi di riposo, le pause giornaliere (ivi compresa la pausa per il pasto) e il diritto alla disconnessione quale specificamente regolato.

In particolare, nelle giornate di lavoro "da remoto" le lavoratrici/ i lavoratori svolgeranno le loro prestazioni, di norma, nella fascia oraria compresa tra le 8.00 e le 19.00 nell'ambito della quale saranno chiamati a garantire la propria reperibilità (via e-mail o videoconferenza).

A presidio del diritto al riposo e a tutela della salute e sicurezza della lavoratrice/del lavoratore, è riconosciuto alla/al dipendente il diritto di sospendere l'attività lavorativa in coincidenza con le fasce orarie di svolgimento del servizio mensa, per la durata di 35 minuti, mediante l'operazione di *log out* dai sistemi aziendali, di impostazione del relativo status negli applicativi di contatto aziendali, ovvero mediante spegnimento delle apparecchiature informatiche in dotazione (c.d. «diritto alla disconnessione»).

La prestazione lavorativa sarà eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nell'ambito delle fasce giornaliere individuate dalla contrattazione collettiva anche ai fini dell'esercizio del diritto ai riposi ed alle pause giornaliere, nonché alla disconnessione.

In caso di problematiche di natura tecnica (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli strumenti di lavoro, mancata ricezione di dati o documenti funzionali allo svolgimento della prestazione, perdita o violazione di detti dati o documenti), legate a servizi o apparecchiature aziendali la/il dipendente dovrà avvalersi del supporto dell'help desk della Direzione ICT.

In ogni caso e per problematiche di natura tecnica che impediscano il normale svolgimento della prestazione, la/il dipendente dovrà comunicare tempestivamente alla/al Responsabile la situazione venutasi a creare.

L'Azienda si riserva, in tale circostanza, di richiamare in sede la lavoratrice /il lavoratore.

Ove l'impedimento sia da imputare all'Azienda, il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro sarà qualificato come permesso retribuito a carico dell'Azienda medesima; diversamente, ove l'impedimento sia da imputare alla lavoratrice/al lavoratore, il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro sarà qualificato come un permesso a carico della/del dipendente (permessi da contratto, anche frazionati ad ore, POH).

MP

GP

UK

MP

SL

2

13

P  
S  
B

Laddove l'impedimento allo svolgimento della prestazione "da remoto" sia imputabile all'azienda e non sia tecnicamente risolvibile in tempi ragionevoli, la giornata di prestazione "da remoto" non effettuata in tutto od in parte potrà essere successivamente recuperata, previa intesa con la/il Responsabile, nel corso dell'anno. In alcun caso è consentito alla /al dipendente recuperare detta giornata di prestazione "da remoto" senza il consenso scritto della/del propria/proprio Responsabile.

Ad ogni buon conto, giacché il lavoro agile può richiedere, di per sé, un'alternanza tra prestazione "da remoto" (ovvero al di fuori della normale sede aziendale) e prestazione "in presenza", nelle giornate di lavoro pianificate "da remoto" la/il Responsabile può sempre richiamare, per situazioni eccezionali con comunicazione scritta, occasionalmente all'attività "in presenza" la lavoratrice / il lavoratore per specifiche ed effettive esigenze di servizio, preventivamente comunicate con almeno 24 ore di preavviso esclusi i giorni festivi, diverse da quelle discendenti dal malfunzionamento degli strumenti di lavoro.

È ammessa per tutti la fruizione dei permessi orari, ivi compresi quelli sindacali e/o contrattuali, (es. PR, PF, HP, HQ, POH, ecc. frazionati), preventivamente comunicati e accordati dall'Azienda, secondo la rispettiva disciplina. Laddove si tratti di permessi orari che coprano solo parte dell'orario giornaliero di riferimento, l'attività lavorativa "da remoto" svolta per parte della giornata andrà giustificata con l'apposito codice nel sistema delle presenze. Peraltro, tale codice è utilizzabile solo laddove la carenza rilevata dal sistema sia almeno pari ad 1 ora, giacché al di sotto di quel limite la prestazione "da remoto" viene a perdere la sua utilità.

Un'eventuale carenza oraria, di norma, potrà essere recuperata solo in un'altra giornata di prestazione resa "in presenza" all'interno dell'insediamento aziendale; il recupero dovrà avvenire nello stesso mese in cui si è registrata la carenza.

## 5.STRUMENTAZIONE DI LAVORO

Fermo restando che l'approvvigionamento e il costo della connessione Internet e tutti i costi dell'elettricità sono a carico della/del dipendente – per coloro che non abbiano già un device assegnato personalmente per lo svolgimento dell'attività lavorativa - l'Azienda metterà gradualmente a disposizione un congruo numero di pc portatili che potranno essere distribuiti a rotazione ai/alle dipendenti che lavorano da remoto ai sensi dell'accordo del 23 gennaio 2025.

L'Azienda garantirà la conformità delle dotazioni informatiche con le normative vigenti, la loro funzionalità ed operatività con i sistemi aziendali, nonché la sicurezza della rete informatica aziendale.

Sull'apposita pagina di RAI Place dedicata al lavoro agile sono state pubblicate le "Istruzioni per l'accesso alle postazioni virtuali e l'utilizzo di strumenti da remoto" in presenza di difficoltà di connessione o di altre modalità tecnico/operative, la lavoratrice / il lavoratore è invitata / invitato a fornire specifica segnalazione all'indirizzo di posta elettronica [SupportoRemoto@rai.it](mailto:SupportoRemoto@rai.it).

La manutenzione della strumentazione aziendale per tutta la durata dell'attività resa in regime di lavoro agile, anche laddove assegnata precedentemente alla collocazione in lavoro agile, nonché il collegamento ai sistemi ed agli applicativi aziendali, resta a carico dell'Azienda, che ne garantisce anche il buon funzionamento e la sicurezza, ovvero la conformità agli standard tecnici di riferimento, mentre la lavoratrice / il lavoratore è obbligata / obbligato ad una diligente custodia, alla non manomissione degli strumenti assegnati e ad un utilizzo finalizzato

esclusivamente alle esigenze di servizio, secondo la regolamentazione e le direttive in materia di privacy e di tutela del patrimonio aziendale.

In caso di variazione delle richiamate disposizioni, la lavoratrice / il lavoratore sarà obbligata / obbligato a conformarsi alle nuove indicazioni.

## 6.SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In conformità a quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, l'Azienda garantisce la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche con riguardo alla giornate di lavoro svolte in modalità agile, sia presso il domicilio della/della dipendente, sia presso gli altri luoghi eventualmente scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione sia coerente con la disciplina del lavoro agile e risponda ai criteri di ragionevolezza ed alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla pagina di RAI Place dedicata a lavoro agile è pubblicata un'informativa in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Da parte sua, la/il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

## 7.TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoro agile incide esclusivamente sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e non anche sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti, un rapporto di lavoro subordinato, cui si applica lo stesso trattamento (economico e normativo) delle/dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalle normative di legge e del CCL vigente.

Infatti, anche nel lavoro agile le mansioni restano quelle definite nel contratto individuale di lavoro, impegnandosi la/il dipendente unicamente al loro espletamento con una diversa modalità.

Per le giornate di lavoro "da remoto" l'Azienda continuerà a corrispondere al/alla dipendente regolarmente il c.d. "contributo mensa", secondo i criteri aziendali in uso.

## 8.FORMAZIONE CONTINUA E DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO

L'Azienda si impegna ad organizzare attività formative sia a distanza che in presenza, in modalità sia sincrona che asincrona compatibilmente con le esigenze lavorative e in accordo con le/i Responsabili.

Con la finalità di garantire alla/al dipendente in lavoro agile il mantenimento e la crescita delle competenze professionali l'Azienda si impegna a definire specifici piani di formazione con

attività sia a distanza che in presenza, oltre che piani di formazione in tema di sicurezza e salute in lavoro agile. Tali piani verranno sottoposti a confronto nell'ambito della Commissione Nazionale sulla Formazione.

## 9. DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

L'accesso al lavoro agile non muta, in alcun modo, i diritti e gli obblighi della lavoratrice / del lavoratore, così come il potere organizzativo, direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, anche in conformità e nel pieno rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

Ne discende che, in caso di ferie, maternità, infortunio, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, la/il dipendente sarà tenuto a rispettare gli obblighi di comunicazione e/o giustificazione e/o richiesta generalmente previsti dalla disciplina relativa, tanto di fonte legale, che collettiva, che aziendale.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento della/del dipendente deve, inoltre, continuare ad essere improntato al rispetto dei principi di diligenza, buona fede e correttezza e di tutte le norme di legge e di contratto, nonché di tutte le disposizioni aziendali che disciplinano il rapporto di lavoro.

La violazione degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, assume, dunque, rilevanza sotto il profilo disciplinare, ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970, del contratto collettivo applicato, del Regolamento di Disciplina in vigore.

Lo svolgimento della prestazione in lavoro agile da un luogo diverso dall'abituale sede presuppone che la lavoratrice/il lavoratore sia connesso e collabori con il resto dell'Azienda e non comporta il diritto al riconoscimento di alcun trattamento riferito al mutamento temporaneo del luogo della prestazione lavorativa.

## 10. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto in questo Accordo, si rimanda alle disposizioni di legge in materia, in primo luogo quelle di cui agli artt. 18-23 della legge n. 81/2017 e s.m.i.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 81/2017, il presente Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile è oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del Decreto Legge n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 608/1996 e successive modificazioni.

A tale adempimento provvede il datore di lavoro nei termini stabiliti per legge.

[Luogo]....., [data] .....

SOCIETA'

LA/IL DIPENDENTE

.....

.....