

Welfare

Rai Way è particolarmente sensibile alle istanze di *welfare* e alle tematiche relative alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa dei propri dipendenti.

In particolare, sul fronte del *work-life balance* la Società declina la propria azione agendo con una molteplicità di iniziative: dall'attivazione del lavoro agile alla concessione di aspettative e part-time, dall'erogazione di ore supplementari retribuite in occasione di eventi speciali o per specifiche esigenze familiari sino alla configurazione ed implementazione di strumenti innovativi di conciliazione vita-lavoro, quali il riconoscimento annuale del "Time Bonus".

Rai Way partecipa inoltre al sistema "welfare aziendale" e "benefit" del Gruppo Rai in favore del perso-

nale societario, con estensione, laddove previsto, al nucleo familiare.

In tale contesto, il Contratto Collettivo Rai per Quadri/Impiegati/Operai, applicabile al personale Rai Way, prevede benefit relativi all'assistenza sanitaria, alla previdenza complementare e ulteriori garanzie assicurative a copertura degli infortuni professionali ed extraprofessionali. In aggiunta, rilevano anche convenzioni aziendali a sostegno del potere di acquisto dei dipendenti, per prestazioni e/o servizi a condizioni agevolate. È altresì prevista, per i dipendenti Rai Way, la possibilità di convertire la componente economica del Premio di Risultato aziendale in servizi *welfare* attraverso la Piattaforma dedicata, condivisa con la Capogruppo Rai.

GRI 401-2 - Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

Benefit	2019				2020				2021			
	Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato	
	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)
Assicurazione sulla vita/Polizza infortuni*	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
Assistenza sanitaria	si	si	no	no	si	si	no	no	si	si	no	no
Congedo parentale	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si
Pensione (Previdenza complementare)**	si	si	no	no	si	si	no	no	si	si	no	no
Partecipazione azionaria***	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no

* I Fondi Fasi, Fasdir e Assidai garantiscono agli iscritti la copertura delle spese sanitarie in forma diretta presso le strutture convenzionate ovvero il rimborso delle prestazioni medico-sanitarie effettuate anche ad integrazione del Servizio Sanitario Nazionale. I Fondi sono incrementati dall'Azienda e dai contributi dei dipendenti. In aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, sono attive coperture assicurative a tutela dei lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra-professionale, da cui derivi la morte o l'invalidità permanente totale/parziale.

** I Fondi Craipi e Fipdrai, che garantiscono agli iscritti prestazioni pensionistiche complementari al sistema obbligatorio INPS, sono incrementati dall'Azienda e dai contributi dei dipendenti.

*** Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine, l'Assemblea intervenuta in data 27 aprile 2021, ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine su base azionaria, rivolto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Rai Way a supporto della formazione personale

Rai Way tutela il diritto allo studio e ne facilita l'esercizio concedendo ore di permesso retribuite per lo svolgimento degli esami, in coerenza con le previsioni del Contratto Collettivo Rai per Quadri/Impiegati/Operai.

In particolare, gli studenti lavoratori, anche universitari, che devono sostenere gli esami hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni d'esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti. Per l'esame finalizzato al conseguimento del diploma di scuola media superiore vengono attribuiti complessivamente venti giorni. Sono concessi tre giorni di permessi retribuiti per la discussione della tesi di laurea. Per lo svolgimento dell'esame relativo a Master legalmente riconosciuti dalle Università italiane o analoghi corsi di perfezionamento/perfezionamento post-laurea, viene riconosciuto un permesso giornaliero retribuito per il giorno dell'esame. La Società individua e dà impulso a corsi di formazione utili all'assolvimento di obblighi di aggiornamento professionale previsti dagli Ordini professionali a cui sono iscritte risorse interne.

Inoltre, nella concessione di aspettative, sono esaminate con particolare favore, compatibilmente con le esigenze aziendali, richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente.

I lavoratori con qualifica dirigenziale possono beneficiare dell'utilizzo dell'automobile aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare, di polizze as-

surative e dell'iscrizione a un fondo di previdenza complementare, regolamentata sia dai contratti collettivi nazionali di riferimento che dagli accordi integrativi aziendali.

Nuovi strumenti di conciliazione vita-lavoro, il "time bonus"

Con l'implementazione del "Time Bonus", Rai Way riconosce al lavoratore a tempo indeterminato, che si sia distinto per valore e qualità della performance, ore di permesso supplementari e retribuite, da utilizzare, in un arco temporale definito, per le esigenze della vita personale.

Tale iniziativa innova il sistema di premialità societaria, con uno strumento di gratifica aggiuntiva, non monetaria, che restituisce al lavoratore il tempo di valore prestato in Società.

Congedo parentale

Rai Way dedica particolare attenzione alla dimensione familiare e supporta la genitorialità. Per tale motivo, atteso che il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali, Rai Way in relazione al primo mese di congedo parentale fruito dalla lavoratrice madre - ed al lavoratore padre ricorrendo determinate condizioni - senza soluzione di continuità rispetto al termine della fruizione del congedo obbligatorio post partum, integra il trattamento economico al 90% rispetto al 30% riconosciuto da INPS.

Nel 2021 sono 7 i dipendenti Rai Way che hanno beneficiato del congedo parentale: nel 71,43% dei casi si tratta di richieste da parte delle madri e nel restante 28,57 % dei padri.

Si segnala che l'85,7% dei dipendenti che hanno beneficiato del congedo parentale sono rientrati al lavoro nel corso del 2021.

GRI 401-3 - Congedo parentale

Fattispecie	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		9	15	24	5	9	14	2	5	7
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	N°	9	14	23	5	9	14	2	4	6
Numero di dipendenti in servizio 12 mesi dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale		7	14	21	9	14	23	5	9	14
Tasso di rientro dopo congedo parentale		100,0	93,3	95,8	100,0	100,0	100,0	100,0	80,0	85,7
Tasso di mantenimento del posto di lavoro dopo il congedo parentale	%	100,0	93,3	95,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nell'attestare l'attenzione al benessere e all'engagement del personale, la Società ha inoltre implementato le attività di ascolto dei propri dipendenti con survey mirate sull'employee satisfaction somministrate alla popolazione aziendale. Le survey sono state erogate attraverso l'utilizzo di piattaforme ad hoc, con comunicazione agli interessati tramite e-mail inviata all'account di posta elettronica, e con artico-

lazione di questionari a risposta multipla, singola o a testo libero e basati su giudizi espressi con scala di gradimento a 4 o 5 valori (sì, abbastanza, poco, per nulla).

L'analisi delle risposte fornite dai dipendenti è stata effettuata attraverso gli strumenti di indagine messi a disposizione dalla piattaforma utilizzata.

Trend del coinvolgimento dei dipendenti con suddivisione per genere e età	u.m.	2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement	N°	228	106	334	481	95	576
Numero totale di dipendenti Rai Way		497	107	604	504	102	606
Percentuale di dipendenti coinvolti in attività di engagement	%	0	1	55	95	93	95
Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement suddivisi per fasce di età:							
età inferiore ai 30 anni	N°	13	3	16	35	2	37
età tra i 30 e i 50 anni		99	63	162	203	54	257
età superiore ai 50 anni		116	40	156	243	39	282
età inferiore ai 30 anni	%	6	3	5	7	2	6
età tra i 30 e i 50 anni		43	59	49	42	57	45
età superiore ai 50 anni		51	38	47	51	41	49

Formazione

Rai Way considera la valorizzazione dei talenti interni un volano imprescindibile per la crescita ed uno strumento di partecipazione attiva ai processi evolutivi di cambiamento.

Il modello di formazione di Rai Way è pensato ed implementato per assicurare un continuo arricchimento della competenza tecnica e manageriale delle risorse e un costante allineamento alle previsioni normative, nella cornice delle sfide tecnologiche e di business individuate dal Piano Industriale e dal Piano di Sostenibilità.

Il carattere strategico della componente formativa, centrale per il miglioramento e l'attualizzazione delle competenze a supporto del modello di leadership e dell'evoluzione digitale, fattori chiave per il conseguimento degli obiettivi di Piano, è attestato dallo sviluppo quali-quantitativo dei percorsi di learning aziendali che ha portato le ore di formazione erogate ai dipendenti, da 18.428 del 2020 a 25.745 del 2021.

In particolare, il 2021 è stato caratterizzato dal consolidamento della modalità "e-learning", con lo sviluppo di percorsi dedicati al potenziamento delle *soft skills* nonché della cultura e innovazione digitale.

Per Rai Way il potenziamento della cultura digitale e delle digital skills con il coinvolgimento progressivo della totalità dei dipendenti è fattore abilitante ad un più profondo cambiamento dei modelli di business e operativi, a fronte delle nuove sfide tecnologiche e di business.

È stata sviluppata una formazione trasversale attraverso l'attivazione di corsi in materia di sicurezza informatica anche nei profili privacy, incarichi professionali, qualità e tematiche di comunicazione e gestione di team a distanza, oltre all'implementazione di percorsi linguistici e specialistici, in linea con le *best practice* di mercato.

L'impegno sulla formazione ha registrato un sensibile incremento con riferimento alle iniziative in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

È inoltre proseguito il piano di formazione strategica manageriale, volto al potenziamento della leadership, della visione strategica e di mercato e del public speaking, arricchito anche con esperienze esterne e di networking nonché di coaching.

In linea con le disposizioni normative, in Rai Way è proseguito il percorso di formazione in merito al Modello