

4. Le nostre persone

189 Capitale umano

196 Valorizzazione delle persone e attrazione di nuovi talenti

200 Formazione

202 Salute e sicurezza

205 Diversità e pari opportunità

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 2020, in un contesto segnato dall'emergenza sanitaria, il Gruppo è stato chiamato a contemperare la duplice esigenza volta, da un lato, ad assicurare la continuità del Servizio Pubblico radiotelevisivo e multimediale e, dall'altro, a garantire 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 portato ad avviare con tempestività un percorso di **assegnazione delle risorse al lavoro agile**, ove compatibile con le mansioni assegnate. La forte accelerazione impressa al progetto, che ha potuto godere delle sperimentazioni avviate in modo graduale fin dal 2018, ha generato una risposta efficace che **ha interessato oltre il 50% del personale**.

Analisi del capitale umano del Gruppo

La fotografia dell'organico complessivo del Gruppo, al 31 dicembre 2020, ammonta a **12.835 dipendenti** variamente dislocati sull'intero territorio nazionale e dotati di un ricco e articolato ventaglio di professionalità, assai diversificate e con diversi livelli di sedimentazione di esperienza.

Le tabelle che seguono forniscono molteplici chiavi di lettura della composizione dell'organico del Gruppo 2020 vs 2019, nella consapevolezza, tuttavia, che un'esposizione essenzialmente numerica resta per sua natura del tutto riduttiva.

L'articolazione del personale per categoria professionale e per genere del 2020 vs il 2019 si presenta come segue.

Organico per categoria professionale e genere

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

Categorie	31/12/2019					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	243	74,5	83	25,5	326	100
Quadri	944	64,3	523	35,7	1.467	100
Giornalisti ¹	1.014	54,5	845	45,5	1.859	100
Impiegati ²	4.323	52,6	3.895	47,4	8.218	100
Operai	687	75,4	224	24,6	911	100
Orchestrai	92	76,7	28	23,3	120	100
Totale	7.303	56,6	5.598	43,4	12.901	100

Nel complesso la suddivisione per genere evidenzia per il 2020 la presenza del 56,3% di uomini, a fronte del 43,7% di donne, incidenza quest'ultima che registra un leggero incremento (+0,3 punti %) rispetto al dato 2019.

Con riferimento alla composizione delle diverse categorie, relativamente alla presenza femminile, emerge un significativo incremento nell'area dei Giornalisti (+2,6 punti %) a cui si associano incrementi, seppur più contenuti, anche nell'ambito dei Dirigenti, degli Operai e degli Orchestrai.

Nella rappresentazione a seguire, **con riferimento alla sola Rai SpA**, cui fa capo oltre il 90% dell'organico del Gruppo, viene effettuata **un'analisi per genere** focalizzata 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 ciascun nucleo l'incidenza per genere.

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.

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

	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
	31/12/2019		
	Management ³	di cui Risorse Direttive ⁴	di cui Risorse Apicali ⁵
Totale unità	1.622	590	162
Uomini %	61,0	72,0	77,2
Donne %	39,0	28,0	22,8

Come si può notare analizzando i tre ambiti sopra rappresentati, la composizione per genere a livello di Management, seppur inferiore, non risulta particolarmente distante dai valori per genere, evidenziati in precedenza, dell'organico nel suo complesso (nel 2020 40,0% a fronte del 43,7% dell'organico totale).

L'ammontare della componente femminile si riduce invece in misura significativa nell'ambito delle risorse Direttive e ancor di più nel nucleo degli Apicali.

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

⁴ Dirigenti e 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.

Pur risultando questi valori in linea con quanto emerge nelle diverse realtà aziendali, anche con riferimento a quelle del settore⁶, tuttavia, questo resta un punto di grande attenzione su cui è necessario intervenire per intraprendere iniziative concrete volte a raggiungere condizioni di equilibrio.

Su questo tema, su proposta della Direzione Ufficio Studi è stato attivato un tavolo di lavoro inter-direzionale, con la finalità di individuare un percorso volto a perseguire un riequilibrio di genere, ma anche una riduzione del *Gender pay gap*.

Il progetto messo a punto prevede uno svolgimento in tre fasi: la prima di *data assessment e survey*, la seconda inerente al *processo di mobilitazione interna*, la terza di *definizione degli obiettivi e redazione dell'Action Plan*.

Nelle due tabelle a seguire si fornisce l'articolazione dell'organico del Gruppo per categoria e fascia d'età, da cui emerge che il 56,4% dei dipendenti ha più di 50 anni, mentre solo il 3,8% ha meno di 30 anni, incidenza quest'ultima che evidenzia una leggera diminuzione rispetto al 2019.

Organico per fascia d'età

Categorie (valori in %)	31/12/2020			Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	
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

Categorie (valori in %)	31/12/2019			Totale
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	
Dirigenti	0,00	0,36	2,16	2,53
Quadri	0,00	2,81	8,57	11,37
Giornalisti	0,02	4,98	9,41	14,41
Impiegati	3,66	30,25	29,80	63,70
Operai	0,38	2,59	4,09	7,06
Orchestrai	0,09	0,47	0,37	0,93
Totale	4,15	41,45	54,40	100,00

⁶ Come evidenziato dai dati relativi alle Aziende incluse nel Gender Equality Index di Bloomberg 2019.

Sempre in tema di genere, nelle due tabelle che seguono si fornisce uno spaccato dell'organico per genere in funzione rispettivamente della tipologia contrattuale (tempo indeterminato vs tempo determinato) e della tipologia di impegno (full time vs part time).

Organico ripartito per tipologia contrattuale e genere

(unità)	31/12/2020			31/12/2019 ⁷		
	TI*	TD*	Totale	TI*	TD*	Totale
Uomini	7.142	85	7.227	7.219	84	7.303
Donne	5.503	105	5.608	5.504	94	5.598
Totale	12.645	190	12.835	12.723	178	12.901

Organico ripartito per tipologia di impegno e genere

	31/12/2020			31/12/2019		
	Full-time	Part-time	Totale	Full-time	Part-time	Totale
Uomini	7.169	58	7.227	7.238	65	7.303
Donne	5.105	503	5.608	5.064	534	5.598
Totale	12.274	561	12.835	12.302	599	12.901

*TI: tempo indeterminato TD: tempo determinato.

⁷ I dati del 2019 sono stati oggetto di ricalcolo. In particolare, rispetto ai valori pubblicati nel Bilancio Sociale/DNF 2019, la ripartizione del personale tra TI e TD è stata modificata, facendo confluire 3 unità, precedentemente conteggiate tra i TI, all'interno dei TD.

Come si evince dalla **prima tabella**, ad avere un contratto a tempo indeterminato è il 98,5% dei dipendenti, dato sostanzialmente in linea con quello registrato nel 2019 (98,6%). La lieve crescita nel numero dei contratti a termine (da 178 a 190) non ne modifica in maniera significativa l'incidenza nei due anni (dall'1,4% all'1,5%).

Dalla **seconda delle due tabelle** precedenti emerge che **i contratti part-time**, in leggera flessione rispetto al 2019, costituiscono il 4,4% del totale e nell'89,7% dei casi si riferiscono a dipendenti donna.

Relativamente a questa modalità d'impegno, il Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati e operai del Gruppo Rai stabilisce che l'Azienda valuti attentamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in situazioni di particolare necessità, anche limitate nel tempo.

Anche il Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico ammette, fatte salve le compatibilità con le esigenze di servizio, organizzative e produttive, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in rapporto a tempo parziale, per un periodo predeterminato anche rinnovabile. Tale 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)	31/12/2020			31/12/2019		
	TI'	TD'	Totale	TI'	TD'	Totale
Nord	3.219	18	3.237	3.222	51	3.273
Centro	8.258	166	8.424	8.315	100	8.415
Sud e Isole	1.168	6	1.174	1.186	27	1.213
Totale	12.645	190	12.835	12.723	178	12.901

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

La maggior presenza si registra nell'area Centro (65,6%) 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 (25,2%), 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 sul restante territorio.

Contratti collettivi e vincoli di comunicazione

Nel Gruppo sono presenti variegata attività che richiedono la presenza di 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 professionali/società del Gruppo, sono:

- Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati e operai del Gruppo Rai (applicato da Rai, Rai Cinema, Rai Way e Rai Com);
- 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 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**, mediante l'utilizzo, ormai consolidato, dello strumento del **job posting** (che consente di ricoprire le posizioni vacanti nelle società del Gruppo tramite candidature interne) vengono valorizzate le competenze e ottimizzato l'utilizzo delle risorse rispetto alle specifiche esigenze organizzative aziendali.

Inoltre, in linea con le previsioni del rinnovo contrattuale del 2018 (art. 57 - Assegnazione di livello dei laureati e dei diplomati) è stata attivata una **iniziativa di "Development Center", riservata al personale cosiddetto "criptolaureato"**, ovvero una valutazione del potenziale dei dipendenti laureati non qualificati come tali in sede di selezione, per l'eventuale riconoscimento contrattuale del titolo di studio ai fini dell'adeguamento del relativo iter di carriera.

Nel 2020 è stato inoltre completato il "Progetto Competenze", che ha condotto alla definizione del nuovo **Modello di Competenze Rai**, un rinnovato strumento di supporto, finalizzato ad aumentare la conoscenza del capitale umano Rai e a promuovere una valorizzazione delle risorse interne centrata sul know-how professionale.

Sulla base di tale Modello, nel corso dell'anno è stata impostata una prima iniziativa pilota per lo *Skill Assessment* del personale editoriale con qualifica di Quadro, allo scopo di rilevare una prima mappatura delle competenze, propedeutica all'attivazione di un piano di formazione mirata su aree di miglioramento e gap rilevati.

Sempre nel 2020 è stata avviata la mappatura delle competenze per il personale giornalistico assunto in base all'accordo sindacale per il c.d. giusto contratto. Tale iniziativa **coinvolge oltre 200 unità** ed è mirata alla puntuale rilevazione di capacità, esperienze professionali, competenze specialistiche maturate, sia per l'ottimale utilizzo delle risorse in questione, sia per la definizione di iniziative di formazione calibrate sulle esigenze effettive.

Con riferimento alle **risorse già impiegate a tempo determinato** si segnala che, ove proficuamente inserite e in presenza di perduranti esigenze di organico, nel 2020 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 del **reperimento di nuove risorse**⁸, l'impegno è stato indirizzato, in particolar modo, a ricostituire la forza lavoro ridotta a causa del turnover, ricorrendo a iniziative di selezione che hanno consentito l'ingresso di apprendisti il cui percorso di crescita professionale è stato costantemente monitorato attraverso l'affiancamento di tutor, corsi formativi e incontri *one to one* o focus di gruppo dedicati allo scambio di feedback.

Complessivamente nel corso dell'anno si sono avute, con riferimento al personale a tempo indeterminato del Gruppo, **240 nuove assunzioni**, a fronte delle quali sono state registrate **318 uscite**.

⁸ 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.

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

Distribuzione geografica del turnover dell'organico a TI per genere

		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

		2019			
		Entrate		Uscite	
		Unità	%Turnover*	Unità	%Turnover*
Nord	uomini	113	5,69	51	2,57
	donne	73	5,67	12	0,93
Totale		186	5,68	63	1,92
Centro	uomini	199	4,47	92	2,07
	donne	216	5,45	40	1,01
Totale		415	4,93	132	1,57
Sud e isole	uomini	38	4,39	34	3,93
	donne	20	5,75	1	0,29
Totale		58	4,78	35	2,89
Territorio nazionale	uomini	350	4,79	177	2,42
	donne	309	5,52	53	0,95
Totale		659	5,11	230	1,78

* 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.

Distribuzione del turnover dell'organico a TI per fascia d'età

	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

	2019			
	Entrate		Uscite	
	Unità	%Turnover*	Unità	%Turnover*
<30 anni	234	43,74	11	2,06
30-50 anni	358	6,69	21	0,39
>50 anni	67	0,95	198	2,82
Totale	659	5,11	230	1,78

* 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, dai dati rappresentati in tabella è rilevabile la flessione del **turnover in entrata (1,9%, a fronte del precedente 5,1%)**, attribuibile al progressivo esaurimento del flusso di ingressi dovuto alla stabilizzazione di risorse a termine proveniente soprattutto da "bacini".

Il **turnover in uscita** evidenzia invece una lieve crescita **(2,5% nel 2020, contro l'1,8% del 2019)**, determinata principalmente da cessazioni per il raggiungimento dei requisiti pensionistici e, in misura minore, da uscite per piani di incentivazione, dimissioni e risoluzioni consensuali.

Infine, con riferimento alle **attività di employer branding** dirette a rafforzare l'immagine della Rai e attrarre nuovi talenti, si segnala l'avvio, nell'ambito del progetto Rai Porte Aperte, diretto ad accogliere studenti di tutte le età per far conoscere l'Azienda e le professionalità che vi operano, di **14 progetti di alternanza scuola lavoro** e di **oltre 50 tirocini curriculari** con i principali atenei italiani. Tali iniziative, a partire da fine febbraio 2020, sono state sospese a causa dell'emergenza sanitaria.

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 propri 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 anche condizioni agevolate o contributi per altre facilitazioni (servizi per la mobilità, asili nido, ecc.).

Questa tipologia di interventi è stata ulteriormente ribadita anche nell'accordo del 28 febbraio 2018 per il rinnovo del CCL per quadri, impiegati e operai del Gruppo, nel quale le parti si sono date reciprocamente atto della necessità di introdurre un sistema strutturato e innovativo teso a fornire servizi di welfare ai dipendenti.

In virtù di quanto sopra detto, a seguito di gara europea, nel corso dell'anno 2020 è stata predisposta e messa in funzione una apposita piattaforma informatica per la gestione delle prestazioni di welfare a favore dei dipendenti.

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, che ha permesso di razionalizzare, standardizzare e diffondere in modo omogeneo l'erogazione delle prestazioni sul territorio, ottenendo così un arricchimento dell'offerta rispetto al passato.

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

I servizi erogati dalla piattaforma welfare 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 erogabili consistono in:

- rimborsi delle spese sostenute per educazione/istruzione dei familiari, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, abbonamenti al trasporto pubblico, interessi passivi del mutuo;
- 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.

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;
- potenziamento dell'istituto della cessione delle ferie che, in un'ottica solidaristica, consente ai dipendenti di cedere ferie e permessi non goduti a favore di altri dipendenti, al ricorrere di motivate e circostanziate ragioni;
- 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.

Da segnalare infine il ricorso massivo allo smart working, anche alla luce della situazione emergenziale, quale strumento per fare fronte alle aumentate esigenze di cura familiari e per la tutela delle situazioni di "fragilità".

4.3 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.

Nel corso del 2020 il Catalogo è stato rinnovato con nuovi corsi sull'utilizzo dei principali applicativi software per la produttività del dipendente nello svolgimento dell'attività lavorativa.

In conseguenza della situazione pandemica, lo sviluppo formativo 2020 si è svolto essenzialmente in modalità e-learning. In particolare, i programmi formativi specifici hanno toccato tematiche quali i comportamenti da adottare sul luogo di lavoro durante l'emergenza sanitaria, le indicazioni utili per lo smart working, i suggerimenti per l'organizzazione della propria attività lavorativa tramite le *piattaforme di collaboration* (Skype, Teams, ecc.), nonché percorsi dedicati al potenziamento delle *soft skills* e della *cultura digitale*.

Tra le campagne formative realizzate nel 2020 si ritiene utile fornire una breve descrizione di quelle che, per logiche di progettazione o per finalità perseguite, appaiono particolarmente significative.

Innanzitutto, nell'ambito del piano di formazione per il personale con contratto di apprendistato, rilevano le attività relative alla c.d. "formazione professionalizzante", in quanto progettate sulla base dei set di competenze trasversali definiti nell'ambito del "Modello di Competenze Rai", in una logica di strutturazione degli interventi formativi in stretta connessione con le competenze-chiave richieste.

Tra le proposte di formazione rivolte alle risorse editoriali, si segnala una nuova collana di videocorsi online "Social Media" pensata per il personale giornalistico e finalizzata a fornire nozioni utili per l'operatività sulle principali piattaforme di comunicazione Social (Twitter, Facebook, Instagram), nonché a fornire indicazioni pratiche per riconoscere e verificare i contenuti online per l'utilizzo giornalistico.

Con riguardo alla formazione manageriale, si segnala il corso online "Smartworking 4 Managers" rivolto a supportare il management aziendale nella gestione in remoto del personale, anche attraverso i nuovi strumenti informatici di collaborazione digitale.

A completamento di questa fotografia sulle attività formative del 2020, si cita 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 anche i corsi sugli applicativi *Primsys* e sul sistema di produzione radiofonica *Digimedia*.

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

Formazione in ore pro capite per categoria professionale e genere*

(ore pro capite)	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5,39	8,32	6,17	9,92	13,67	10,86
Quadri	13,96	10,59	12,77	14,52	16,54	15,24
Giornalisti	1,97	2,40	2,17	1,88	2,77	2,28
Impiegati	16,46	12,24	14,48	11,86	8,68	10,38
Operai	30,77	74,00	41,39	7,53	4,23	6,72
Orchestrai	2,09	2,92	2,27	0,33	0,21	0,30
Totale	14,82	12,82	13,96	10,19	8,37	9,41

* Le ore di formazione sono rapportate all'organico medio di ciascuna categoria. I dati 2019 sono stati uniformati a questa metodologia di calcolo.

Il massiccio ricorso alla formazione a distanza si è rivelato un elemento abilitante per l'accesso di un maggior numero di utenti a un maggior numero di corsi di formazione. Come evidenziato dal dato rappresentato in tabella, nel 2020 le ore medie pro capite di formazione hanno registrato, per il personale del Gruppo Rai, un incremento del 48,4% rispetto all'anno precedente.

4.4 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 OHSAS 18001:2007, 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.

A tale riguardo si segnala che nel 2020, sospesi i sopralluoghi in presenza, sono invece proseguiti gli audit interni e di terza parte da remoto per il rinnovo della certificazione, avvenuta nel mese di novembre, al fine di consentire la migrazione alla UNI ISO 45001:2018.

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.

Rai dedica un impegno costante all'aggiornamento del DVR, con riferimento agli aspetti relativi a: individuazione di nuovi potenziali rischi, adeguamento dei metodi secondo nuovi standard indicati da leggi e regolamenti, analisi e valutazione degli specifici rischi degli insediamenti aziendali.

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.
- **Rai Way** 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.

Nel corso del 2020 l'emergenza Covid-19 ha visto il Gruppo impegnato in uno sforzo straordinario a tutela del proprio capitale umano. In particolare, è stata **istituita in Rai SpA**, sin dalla prima fase emergenziale, una **Task Force**, presieduta dal Direttore Generale Corporate, con l'obiettivo di svolgere un ruolo di coordinamento finalizzato a garantire a tutti i lavoratori di poter proseguire l'attività in condizioni di sicurezza.

A tale riguardo gli **interventi posti in essere**, con il concorso delle diverse Direzioni coinvolte, ciascuna per gli specifici ambiti di competenza, sono stati molteplici e, tra questi, i più rilevanti sono stati:

- l'attivazione del regime di smart working, per tutto il personale per cui ciò risultasse compatibile con le mansioni assegnate (come detto oltre 6.000 persone);
- l'aggiornamento del DVR, con una integrazione del Rischio Biologico, attraverso l'appendice relativa al Coronavirus;
- la redazione di procedure e linee guida in ottica di prevenzione e protezione del rischio Covid-19 riferite, tra le altre, a: Regole di comportamento per i lavoratori, Procedura per la gestione dei casi positivi o sospetti, Protocolli per la gestione delle attività di trucco e parrucco, Linee Guida per le produzioni televisive e radio, per le conferenze stampa e convegni in presenza, per la presenza di pubblico durante le produzioni televisive;
- la redazione di Piani di Cooperazione e Coordinamento (PCC) per ogni produzione tv/radio/web, in relazione all'esigenza di definire linee di comportamento e misure di volta in volta personalizzate a tutela di dipendenti, fornitori e collaboratori coinvolti nella specifica produzione;
- la distribuzione massiccia di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) tra cui oltre 2 mln di mascherine, 1,9 mln di guanti e ulteriori 90.000 DPI quali cuffie, camici, occhiali, schermi facciali;
- l'integrazione dell'attività formativa e informativa rivolta ai dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'erogazione di un corso online per la gestione del rischio di infezione da Sars-Cov2 durante l'attività lavorativa e la predisposizione di un'apposita area informativa sul sito intranet aziendale;
- la sanificazione straordinaria degli ambienti di lavoro, nonché il puntuale "isolamento e sanificazione specifica" delle aree coinvolte da episodi di positività, per un totale, al 31 dicembre 2020, di circa 1.800.000 metri cubi di trattamenti effettuati nei diversi insediamenti distribuiti sul territorio nazionale.

Per quanto attiene ai **dati degli infortuni sul lavoro**, gli episodi occorsi al personale del Gruppo nel 2020 vengono rappresentati, nella loro articolazione per tipologia e con l'indicazione dei relativi tassi, nella tabella che segue, dove si riportano anche gli omologhi dati del 2019.

Indicatori salute e sicurezza⁹

	2020	2019
Numero totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro	1 ¹⁰	0
Numero totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ¹¹ (escludendo i decessi)	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	62	119
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0,05	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	3,04	5,61

Le principali tipologie di infortuni registrate nel corso del 2020 sono le seguenti: contusioni, distorsioni e lussazioni articolari, fratture, ferite lacero-contuse.

⁹ 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 20.378.380 nel 2020 e 21.203.747 nel 2019.

¹⁰ 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, tuttora in corso.

¹¹ 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.

4.5 Diversità e pari opportunità

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) 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.

Significativo l'avvio, a maggio 2020, dell'indagine (in forma anonima) tra tutto il personale della Rai, 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.

L'indagine ha avuto, in particolare, i seguenti obiettivi: analizzare i bisogni dei dipendenti con disabilità e dei *caregiver*; valutare il livello di soddisfazione/insoddisfazione con identificazione delle relative cause; confrontare le esigenze e aspettative di tutto il personale non direttamente interessato dalla problematica; individuare le eventuali criticità e le conseguenti linee di intervento, allo scopo di migliorare l'organizzazione lavorativa e la piena inclusione.

I risultati dell'indagine sono stati pubblicati sul portale informatico aziendale il 3 dicembre, in occasione della giornata internazionale dedicata alle persone con disabilità.

La larga maggioranza dei dipendenti portatori di disabilità ha dichiarato di trovare idonei postazione e strumenti lavorativi assegnati, di svolgere attività conciliabili con la propria disabilità, di essere informata sulle specifiche disposizioni normative e contrattuali, di non ritenere che la propria disabilità abbia influito sul percorso professionale conseguito o sui rapporti con i colleghi, di avere un responsabile sensibile ai propri bisogni.

All'esito dell'indagine è stato messo a punto l'avvio di alcuni progetti, da implementare nel corso del 2021 fra cui:

- la 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 la costruzione di un percorso congiunto di scambio di informazioni, finalizzato a condividere le esperienze maturate e le eventuali specifiche esigenze;
- l'individuazione delle eventuali barriere architettoniche finalizzata alla loro rimozione.

Nella tabella che segue si rappresenta il personale del Gruppo appartenente alle categorie protette (comprensiva delle persone con disabilità e delle altre categorie protette di cui all'art.18 L. 68/99) articolato per genere e categoria professionale.

Categorie protette per genere e per categoria professionale

(unità)	31/12/2020			31/12/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	2	5	4	2	6
Quadri	56	38	94	50	35	85
Giornalisti	3	4	7	3	4	7
Impiegati	360	403	763	380	411	791
Operai	47	10	57	53	9	62
Orchestrai	0	0	0	0	0	0
Totale	469	457	926	490	461	951

La presenza di personale che rientra in questo ambito è pari al 7,2% del totale dei dipendenti.

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.

Per quanto riguarda specificamente il contratto giornalistico, nella Carta dei Diritti e dei Doveri del giornalista radiotelevisivo del Servizio Pubblico è stabilita 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 la valorizzazione del lavoro giornalistico delle donne.

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.

Con specifico riferimento all'attività della CPO nel 2020, si segnala che sono stati proposti 3 nuovi progetti, approvati dai vertici e ora in fase di sviluppo:

- l'elaborazione, in collaborazione con la Direzione Ufficio Studi, di un progetto per valutare e riequilibrare il *Gender Pay Gap*, analogamente a quanto già avviato da altri broadcaster europei di Servizio Pubblico;
- la progettazione, in fase di approfondimento con Rai Academy, di un corso di *Gender Etiquette*, con l'obiettivo di sviluppare una diffusa consapevolezza degli stereotipi di genere per correggerli nella comunicazione on screen e off screen;
- la collaborazione con Rai Radio 1 per la 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 2020), perché l'Azienda potesse farsi "piazza virtuale" per il Paese, in mancanza della possibilità di manifestare nelle piazze reali. L'esito è stato eccezionalmente positivo, con un'ampia campagna che ha coinvolto tutti i canali radio, tv e web.

Nel corso dell'anno è stato inoltre varato il bando per la scelta del/la Consigliere/a di Fiducia, persona esterna che potrà garantire ascolto, supporto e riservatezza nella valutazione di casi di molestie, mobbing e possibili violenze ai danni delle dipendenti e dei dipendenti, dentro e fuori l'Azienda.

A tal proposito si segnala che nel 2020 non si sono registrati incidenti di discriminazione cui siano seguiti procedimenti disciplinari come misura correttiva del fenomeno.

Sempre in tema di pari opportunità, nelle tabelle che seguono si fornisce evidenza, per area geografica, del rapporto tra la retribuzione media per categoria riferita al genere (donna/uomo), calcolato, sia con riferimento alla retribuzione base, sia considerando il valore effettivamente percepito nell'anno.

Rapporto retributivo Donna/Uomo per categoria e per distribuzione geografica

2020

	Nord		Centro		Sud e Isole	
	Retribuzione base ¹²	Retribuzione complessiva ¹³	Retribuzione base	Retribuzione complessiva	Retribuzione base	Retribuzione complessiva
Dirigenti	87,67	98,02	88,23	88,79	83,17	82,84
Quadri	102,90	95,39	98,06	90,44	107,15	95,90
Giornalisti	94,63	95,62	82,35	83,30	87,35	87,15
Impiegati	91,14	82,31	92,22	79,76	96,20	82,12
Operai	85,89	74,15	83,20	69,78	85,24	71,83
Orchestrai	86,74	88,86				

2019

	Nord		Centro		Sud e Isole	
	Retribuzione base ¹²	Retribuzione complessiva ¹³	Retribuzione base	Retribuzione complessiva	Retribuzione base	Retribuzione complessiva
Dirigenti	93,82	92,06	88,81	88,63	65,65	68,40
Quadri	101,47	94,39	98,43	89,88	113,57	91,42
Giornalisti	94,94	93,39	84,01	83,77	89,04	86,66
Impiegati	89,90	80,62	90,94	77,53	92,99	79,01
Operai	84,41	75,06	81,44	70,34	80,32	68,05
Orchestrai	90,89	91,12				

¹² Per *retribuzione base* s'intende la retribuzione fissa teorica, escluse pertanto le componenti variabili.

¹³ 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).

In linea generale focalizzando l'attenzione sull'indicatore riferito alla **retribuzione complessiva** del 2020, si rileva un rapporto costantemente inferiore a 100, che in molti casi tocca differenze anche significative, seppur con un divario del rapporto che in molti casi evidenzia una tendenza alla riduzione. Sotto il profilo geografico emerge un andamento decrescente fra Nord e Centro-Sud.

È da tener presente che i dati sopra esposti, stante l'anzianità media aziendale particolarmente elevata del personale, risentono del sedimento anche di scelte lontane nel tempo, influenzate certamente da un mercato del lavoro che nei tempi passati teneva meno in considerazione l'equilibrio fra i generi.

Per poter approfondire meglio l'impatto dell'effetto tempo sulla parità di genere con riguardo sia agli organici, sia all'indicatore delle retribuzioni (donna/uomo), anche quest'anno è stato elaborato uno specifico focus d'indagine che pone a confronto l'**organico complessivo di Rai SpA** che, come detto, di per sé rappresenta oltre il 90% dell'organico del Gruppo, con la **popolazione aziendale più giovane**.

In particolare, è stata enucleata dal totale organico di Rai SpA al 31.12.2020, la popolazione aziendale la cui prima data di assunzione è avvenuta a partire dal 1° gennaio 2000, con esclusione pertanto di tutti i dipendenti con un primo contratto di lavoro subordinato, nell'ambito del Gruppo, antecedente alla stessa data.

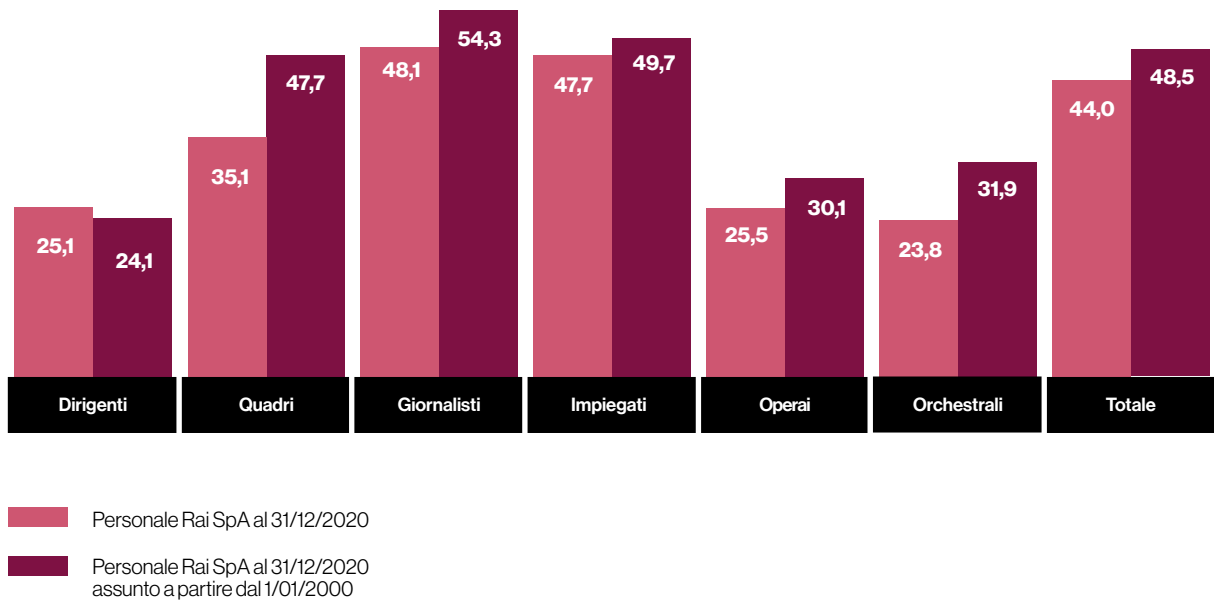
Nella tabella che segue viene riportata, con riferimento alla popolazione totale e agli assunti a partire dal 2000, l'articolazione per genere e categoria professionale.

Personale TI+TD di Rai SpA per categoria al 31/12/2020

(unità)	Totale organico			Organico dall'01/01/2000		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	188	63	251	41	13	54
Quadri	853	461	1.314	91	83	174
Giornalisti	1.058	981	2.039	436	519	955
Impiegati	3.681	3.354	7.035	1.581	1.560	3.141
Operai	633	217	850	260	112	372
Orchestrai	93	29	122	47	22	69
Totale	6.506	5.105	11.611	2.456	2.309	4.765

Riportando in forma grafica le percentuali di presenza delle donne rispetto all'organico, per categoria e totale, il confronto si presenta come segue.

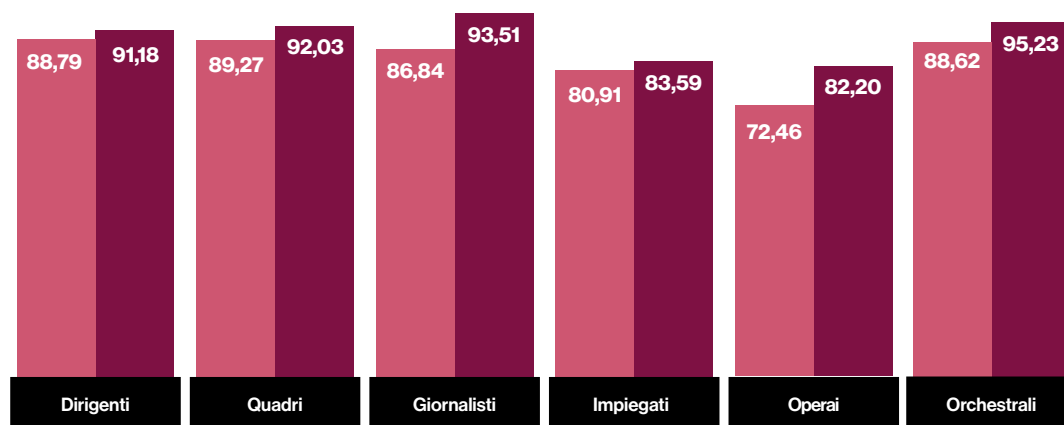
Rai SpA: confronto percentuale della presenza femminile su organico totale e su singola categoria professionale



Come si evince dal grafico, la percentuale di presenza femminile, passando dalla popolazione totale al sottoinsieme di quella più giovane, è sistematicamente più elevata in ogni categoria professionale, con l'unica eccezione dei Dirigenti, peraltro, con un divario divenuto assai modesto. Significativo comunque il fatto che, a livello complessivo, le risorse aziendali assunte a partire dal 2000 evidenzino, con il **48,5%**, una composizione per genere sempre più vicina alla parità.

A seguire si espone il confronto del rapporto tra la retribuzione media complessiva per categoria riferita al genere (donna/uomo) della popolazione Rai SpA assunta a partire dal 2000, con quello corrispondente del totale della popolazione aziendale.

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



Personale Rai SpA al 31/12/2020

Personale Rai SpA al 31/12/2020 assunto a partire dal 1/01/2000

Come emerge dai dati, il divario retributivo di genere si attenua in maniera generalizzata e, talvolta, anche in misura significativa nella popolazione più giovane. Merita evidenza che tale attenuazione, nel 2020, si riscontra anche per la categoria Dirigenti.

Prossimi Passi

L'analisi del contesto evidenzia come l'attenzione per il capitale umano si concretizzi, nelle realtà imprenditoriali più attive, in iniziative dirette ad accrescere il livello di soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti, attraverso programmi per il loro benessere fisico e mentale e l'offerta di servizi di welfare, in interventi volti a promuovere l'inclusione e la valorizzazione della diversità, nonché nella progettazione di percorsi formativi e valutativi finalizzati a incrementare e valorizzare le competenze interne, con un'attenzione particolare alle opportunità correlate alla trasformazione digitale.

Il Gruppo Rai è impegnato da tempo su questo percorso, infatti all'interno del **Piano di Sostenibilità 2020-2022** ha previsto una specifica sezione denominata "Valorizzare il Capitale Umano" nella quale è previsto lo sviluppo di ben **12 iniziative**, nell'ottica di perseguire un triplice obiettivo:

- Rafforzare i processi di valutazione del composito panorama delle professionalità presenti nell'organizzazione;
- Accrescere le competenze e sviluppare le potenzialità delle risorse;
- Promuovere i temi della parità di genere, dell'inclusività e della diversità.

I molteplici progetti già avviati o in fase di avvio, per potersi pienamente realizzare, dovranno far leva anche su una cultura e un sistema di valori ampiamente condivisi nell'organizzazione. A questo fine saranno completati e/o attivati percorsi di sensibilizzazione rivolti, fra l'altro, alla promozione dell'uguaglianza professionale e retributiva tra i generi, basata sullo sviluppo delle potenzialità e la valorizzazione delle competenze di ciascuno, nonché sui temi dell'inclusione e della diversità. Verranno, altresì, proseguiti i percorsi formativi volti ad accrescere le competenze nell'ambito della *digital transformation*.

