

ACCORDO QUADRO SULLE POLITICHE ATTIVE

In data 13 dicembre 2018, in Roma, presso la Sede di Unindustria - Roma, si sono incontrati

la Rai – Radiotelevisione Italiana, assistita da Unindustria – Roma

e

le OO.SS. SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL INFORMAZIONE, LIBERSIND
CONFSAL, unitamente al Coordinamento nazionale RSU

Premesso che

- in data 17 ottobre 2018 le Parti hanno sottoscritto un verbale di incontro sul tema delle Politiche Attive, con il quale sono stati definiti gli impatti delle recenti modifiche sulla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato - intervenute con il decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2018, n. 96 – sui lavoratori già utilizzati a termine dalla Rai;
- in occasione del medesimo incontro del 17 ottobre 2018, l'Azienda ha fornito alla parte sindacale un quadro completo relativo alla consistenza dell'organico e del

personale a termine, alle cessazioni (a partire dal 2016) e alle nuove assunzioni a TI, alle "uscite" per incentivazione all'esodo e alle iniziative selettive;

- sul tema dell'organico, le Parti si sono date atto della volontà di garantire – in attesa di confrontarsi sugli scenari di sviluppo che verranno delineati nel nuovo Piano Industriale e nel Piano Editoriale e sui conseguenti impatti sull'organizzazione e sui modelli produttivi - un equilibrio complessivo in cui risultino centrali le esigenze di professionalità strategiche per la prosecuzione del percorso di innovazione tecnologica intrapreso negli ultimi anni, nel quadro di forte evoluzione del settore di riferimento, con la finalità di rafforzare la competitività dell'Azienda;
- inoltre, rimanendo in tema di organico, le Parti si sono date atto del comune obiettivo di garantire la capacità produttiva necessaria a realizzare le previsioni della Convenzione per la concessione del servizio pubblico radiofonico, televisivo e multimediale e del Contratto Nazionale di Servizio stipulato con il Ministero dello Sviluppo Economico, assicurando la piena utilizzazione e valorizzazione delle risorse interne;
- inoltre, in relazione alle esigenze in ambito editoriale, le Parti hanno confermato l'impegno contrattuale a definire i criteri selettivi per l'individuazione del personale utilizzato con contratti di lavoro autonomo da inserire su percorsi di assunzione;

Tutto ciò premesso,

le Parti

convengono quanto segue

A) Organico – esigenze di reclutamento

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Ai fini della valutazione del quadro complessivo di riferimento, si rappresenta di seguito la situazione dell'organico in relazione alle previste uscite per adesione all'iniziativa di incentivazione all'esodo:

- nel periodo compreso tra il 2016 e il 2018 sono intervenute circa 670 cessazioni dal servizio ed 860 assunzioni a tempo indeterminato (di cui circa 480 stabilizzazioni di personale dei bacini t.d.), come da schema allegato (**all. 1**);
- sono previste 514 uscite per incentivazione all'esodo (a cui si aggiungono 24 ulteriori uscite definite per situazioni particolari certificate, quali ad esempio casi di

contenzioso e di grave malattia, gestiti al di fuori del piano straordinario degli esodi attivato dalla Rai), ripartite per Direzione/Sede come indicato nello schema allegato (all. 2);

- in relazione alle selezioni per apprendisti già completate, sono state formalizzate: 22 assunzioni di tecnici laureati in ingegneria e 3 sono in corso di formalizzazione, 51 assunzioni di impiegati/assistenti ai programmi con ulteriori 18 in corso di formalizzazione, 133 assunzioni di tecnici diplomati con ulteriori 8 in via di formalizzazione, per un totale di 235 assunzioni.

In aggiunta a tali assunzioni, sono previsti ulteriori inserimenti, quantificabili, salvo eventuali rinunce degli idonei, in 45 unità, confermando:

- l'esaurimento della graduatoria della selezione per tecnici della produzione/tecnici ICT/tecnici;
- l'esaurimento entro i primi mesi del 2019 della graduatoria della selezione degli ingegneri, con ulteriori 4 inserimenti;
- la possibilità di attingere alla graduatoria della selezione degli impiegati/assistenti ai programmi, assumendo ulteriori 41 risorse.

Si conferma, altresì, l'inserimento ad inizio 2019 di 25 specializzati della produzione e 25 impiegati laureati in economia e commercio. Per il profilo dello specializzato della produzione, dalla graduatoria degli idonei si attingerà in linea con le precedenti iniziative selettive, anche con l'obiettivo di favorire le richieste di cambio qualifica.

Si prevede altresì l'attivazione di nuove iniziative selettive per tutti i profili professionali della produzione necessari a salvaguardare l'attuale funzionalità produttiva (tecnico della produzione, specializzato della produzione, operatore di ripresa, montatore, assistente alla regia, consulente musicale, grafico-operatore animatore, videografico, costumista, specializzato dei costumi, scenografo, arredatore, costruttore, realizzatore-decoratore, truccatore-parrucchiere). In particolare, per il profilo del tecnico della produzione, dalla graduatoria degli idonei si attingerà in linea con le precedenti iniziative selettive.

Al proposito l'Azienda comunica che è in corso la procedura per la definizione di un Accordo Quadro di durata triennale con un fornitore per i servizi di *recruitment*. La relativa RDA è stata emessa prima della pausa estiva, ed è nella fase finale l'iter di approvazione.

Detto Accordo Quadro consentirà l'attivazione, con i tempi tecnici necessari, di ulteriori selezioni geolocalizzate, anche per specifici profili di produzione, orientate, in particolare alle esigenze dei Centri di Produzione e delle sedi regionali.

Si conferma, per tutte le iniziative selettive previste dal presente accordo, la presenza dell' "osservatore sindacale" previsto dalle vigenti norme contrattuali.

I nuovi inserimenti verranno effettuati, tenendo conto delle esigenze di organico, dando comunque priorità alle richieste di trasferimento pendenti.



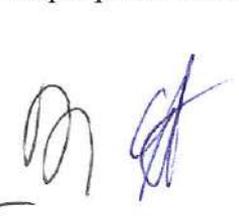

















Con riferimento alle assunzioni di apprendisti, rimangono ferme le previsioni dell'articolo contrattuale in materia di apprendistato, ivi compresa la garanzia percentuale di personale che verrà mantenuto in servizio.

Le esigenze di organico riferite ad attività specialistiche potranno essere soddisfatte anche facendo ricorso ad assunzioni tramite selezione di lavoratori in stato di disoccupazione.

Ad integrazione di quanto sopra specificato sui nuovi ingressi, con la finalità di garantire appieno la attuale capacità produttiva, l'Azienda conferma che provvederà alla copertura delle posizioni apicali funzionali a salvaguardare il livello produttivo sotto il profilo qualitativo e quantitativo.

In coerenza con quanto sopra e nell'attesa del confronto sugli scenari di sviluppo definiti dal Piano Industriale e del Piano Editoriale l'Azienda effettuerà le promozioni al livello superiore dei lavoratori ai quali è stato già affidato o sarà affidato in conseguenza degli esodi incentivati lo svolgimento delle relative funzioni (c.d. "facenti funzione").

In particolare, per i lavoratori ai quali è stato affidato lo svolgimento delle funzioni entro la data del 30 settembre 2018, il passaggio al livello superiore avrà decorrenza nel corso del primo semestre del 2019. Si conviene che nell'ambito delle citate promozioni verranno incluse le posizioni di "facente funzione" dei capi operai di livello 4.

Per i lavoratori ai quali è stato attribuito il ruolo di "facente funzioni" a partire dal 1° ottobre 2018, le Parti si confronteranno entro la fine del 2019 nell'ambito dell' "Osservatorio" di seguito descritto.

Tenendo conto delle azioni sopra indicate, le Parti concordano di istituire uno specifico organismo Azienda/Sindacato con funzioni di "Osservatorio sull'organico", nell'ambito del quale si svolgerà il confronto sulle effettive esigenze di personale, in termini di numeri, profili professionali e localizzazione, nonché di copertura delle posizioni apicali.

Sia con riferimento alle esigenze di organico che di copertura delle posizioni apicali, le Parti confermano che nell'ambito dell'Osservatorio verrà data piena attuazione ai principi contenuti nel Contratto Nazionale di Servizio e nella Convenzione per la Concessione per il servizio pubblico radiofonico, televisivo e multimediale, stipulati tra il Ministero dello Sviluppo Economico e la Rai, e, segnatamente, al principio relativo alla valorizzazione del merito e della capacità professionale di tutto il personale dell'azienda e della piena utilizzazione e valorizzazione delle risorse interne.

Al proposito, con la finalità di garantire appieno la attuale capacità produttiva, il predetto organismo - che sarà composto da 2 componenti per ciascuna sigla firmataria del CCL - si riunirà entro la fine del mese di febbraio 2019 ed entro la fine del mese di maggio 2019, per effettuare le previste verifiche e valutazioni relative all'organico ed alla copertura delle posizioni organizzative apicali.

L'Osservatorio avrà il compito di predisporre un documento di analisi, che costituirà la base del confronto, nell'ambito del secondo livello, da sviluppare e concludere nel corso del 2019.

Inoltre su richiesta delle RSU si svolgeranno, sulla materia, incontri mirati a livello locale.

B) Iniziativa di reclutamento di lavoratori autonomi in ambito editoriale

Le Parti, in applicazione dell'impegno assunto con l'accordo di rinnovo contrattuale del 28 febbraio 2018 e nel rispetto del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e del Piano per la Trasparenza e la Comunicazione Aziendale, in particolare al paragrafo 1.3.4 "Criteri per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi di collaborazione esterni", con la finalità di ridimensionare il ricorso al lavoro autonomo, definiscono i seguenti criteri selettivi da adottare per l'individuazione – sulla base delle esigenze in ambito editoriale - del personale utilizzato con contratti di lavoro autonomo e con requisiti di professionalità e competenza, da inserire su percorso di assunzione a tempo indeterminato:

- almeno 40 mesi di effettivo impegno con RAI e/o Società del Gruppo nel quinquennio 2014-2018, fatti salvi i periodi coperti da indennità di maternità;
- almeno 12 mesi di effettivo impegno con RAI e/o Società del Gruppo nel biennio 2017/2018, fatti salvi i periodi coperti da indennità di maternità;
- "compenso annuo riproporzionato" inferiore a 50.000,00 euro (da riproporzionare nell'anno rispetto al periodo temporale di utilizzo) risultante da tutti i contratti stipulati, anche per periodi sovrapposti, e dalle relative varianti per ciascun anno;
- contratti per le prestazioni riportate nell'elenco allegato (**all.3**);
- limite massimo di età: limite massimo di età fissato dalla legge in materia di pensione di vecchiaia;
- titolo di studi: diploma di scuola media superiore.

L'iniziativa selettiva, che verrà indetta per i profili di programmatista (anche ai fini dell'utilizzo con la specializzazione di "videomaker"), specialista web, tecnico della produzione, assistente alla regia, operatore di ripresa, montatore e consulente musicale, darà luogo a diverse graduatorie di idonei.

Alle risorse disponibili ad essere assunte in una sede diversa rispetto a quella di precedente utilizzo, a fronte di specifiche esigenze aziendali, l'Azienda corrisponderà per un periodo di 12 mesi una somma a titolo di "rimborso spese di sistemazione" fino ad un massimo di Euro 31,00 (trentuno/00) lordi giornalieri, previa presentazione di idonea documentazione.

Un primo gruppo di 50 risorse, individuate esaurendo integralmente le graduatorie dei profili diversi da programmatista e per la parte restante attingendo dalla graduatoria di idonei dei programmisti, verranno assunte a tempo indeterminato a partire dal luglio 2019 nel livello di ingresso dei rispettivi profili.

Ulteriori 100 risorse della graduatoria di idonei dei programmisti verranno assunte a tempo indeterminato entro giugno 2020 nel livello di ingresso del profilo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

ASSUNZIONI				
Attribuita	2016	2017	2018	Totale
Rai	369	59	337	765
Rai Cinema	5	4	5	14
Rai Com	3	1		4
Rai Way	30	37	10	77
Totale	407	101	352	860

CESSAZIONI				
Società	2016	2017	2018	Totale
Rai	137	241	144	522
Rai Cinema	5	6	5	16
Rai Com	10	5	3	18
Rai Way	38	58	21	117
Totale	190	310	173	673

SINTESI per CAUSALE						
2016-2018						
Ingresso o Uscite	Causale Bilancio	Rai	Rai Cinema	Rai Com	Rai Way	Totale
Assunzione	Stabilizzazione Personale a T.D.	438	4		42	484
	Apprendistato	140				140
	Altre Assunzioni (Atipici, Contenzioso, Bolzano, Trieste..)	119	6	1	16	142
	Assunzioni Collettive da Operazioni Straordinarie				9	9
	Passaggi da Società del Gruppo	68	4	3	10	85
	Assunzione Totale	765	14	4	77	860
Cessazione	Decessi	39			3	42
	Dimissioni	339	4	6	10	359
	Incentivazioni	46	1		77	124
	Licenziamenti	15			1	16
	Pensioni	64			5	69
	Passaggi a Società del Gruppo	19	11	12	21	63
	Cessazione Totale	522	16	18	117	673

Legenda:

nella voce aggregata "Dimissioni" sono comprese le seguenti Causali:

Dimissioni

Risoluzione consensuale

Risoluzione consensuale per novazione contrattuale (da causa)

Risoluzione consensuale per novazione contrattuale (selezione giornalisti lingua Slovena)

Risoluzione consensuale per novazione contrattuale (selezione giornalisti lingua Tedesca)

Risoluzione consensuale per novazione contrattuale (selezione giornalisti)

In "Altre Assunzioni" è compresa anche le 51 assunzioni da da selezione collaboratori (c.d. "atipici")

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
COORD. SEDI REGIONALI E ESTERE	ANCONA	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	4
	AOSTA	TECNICI DELLA PRODUZIONE	5
		FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	1
	BARI	OPERATORI DI RIPRESA	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	4
		IMPIEGATI	4
	BOLOGNA	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	3
		FUNZIONARI F1	2
	BOLOGNA	IMPIEGATI	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
		BOLZANO	1
	BOLZANO	COMMESSI	1
		FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	2
	CAGLIARI	TECNICI DELLA PRODUZIONE	4
		IMPIEGATI	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	7
	CAMPOBASSO	TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
		COSENZA	2
		FUNZIONARI F1	2
	COSENZA	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	5
		FIRENZE	1
	FIRENZE	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	2
		GENOVA	2
	GENOVA	FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	4
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	3
	PALERMO	CAPI OPERAI	3
		ELETRICISTI DI MANUTENZ.	1
		FUNZIONARI F1	1
	PALERMO	IMPIEGATI	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
		PERUGIA	1
	PERUGIA	CAPI OPERAI	1
		FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	3
	PESCARA	TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
		FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	3
	PESCARA	SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
		TECNICI	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	4
	POTENZA	FUNZIONARI F1	1
IMPIEGATI		1	
TECNICI DELLA PRODUZIONE		3	

e
st
a
p
B

[Handwritten signature]

SZ/11/12/2018

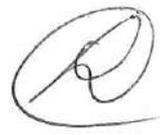
[Multiple handwritten signatures and initials]

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
COORD. SEDI REGIONALI E ESTERE	ROMA	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
	TRENTO	IMPIEGATI	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
	TRIESTE	CAPI OPERAI	1
		IMPIEGATI	1
		PROGRAMMISTI REGISTI	1
		SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	5
	VENEZIA	FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	6
COORD. SEDI REGIONALI E ESTERE Totale			126
ACQUISTI	BOLOGNA	IMPIEGATI	1
		IMPIEGATI	1
		IMPIEGATI	1
	CAGLIARI	IMPIEGATI	1
		FUNZIONARI F1	1
	COSENZA	IMPIEGATI	4
	PERUGIA	FUNZIONARI F1	1
	ROMA	IMPIEGATI	1
TORINO	FUNZIONARI F1	1	
	IMPIEGATI	1	
ACQUISTI Totale			11
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	NAPOLI	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
	ROMA	FUNZIONARI F/SUPER	1
		IMPIEGATI	1
	TORINO	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
AMMINISTRAZIONE E FINANZA Totale			6
ASSET IMMOBILIARI E SERVIZI	MILANO	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
		TECNICI	1
		IMPIEGATI	2
		AUSILIARI	1
	NAPOLI	AUTISTI	2
		CAPI OPERAI	4
		ELETTICISTI DI MANUTENZ.	1
		FUNZIONARI F/SUPER	1
		FUNZIONARI F1	2
	ROMA	IMPIEGATI	11
		SPECIALIZZ. TECNOLOGICI	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	1
		FUNZIONARI F/SUPER	2
		FUNZIONARI F/SUPER	1
		IMPIEGATI	7
TORINO			
ASSET IMMOBILIARI E SERVIZI Totale			39







SZ/11/12/2018













INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
CANONE	MILANO	IMPIEGATI	1
	ROMA	IMPIEGATI	1
	TORINO	IMPIEGATI	1
CANONE Totale			3
CENTRO RIC.INNOV.TECN.E SPERIM	TORINO	IMPIEGATI	1
		TECNICI	2
CENTRO RIC.INNOV.TECN.E SPERIM Totale			3
CHIEF DIGITAL OFFICER	ROMA	FUNZIONARI F/SUPER	2
		GRAFICI-OPER. ANIMATORI	1
		PROGRAMMISTI REGISTI	2
CHIEF DIGITAL OFFICER Totale			5
COMUN E REL EST IST E INTERN	MILANO	FUNZIONARI F1	1
	ROMA	FUNZIONARI F/SUPER	1
		IMPIEGATI	1
COMUN E REL EST IST E INTERN Totale			3
DIREZIONE CREATIVA	ROMA	PROGRAMMISTI REGISTI	2
DIREZIONE CREATIVA Totale			2
DIREZIONE GENERALE	ROMA	MONTATORI	1
DIREZIONE GENERALE Totale			1
ICT	ROMA TORINO	IMPIEGATI	1
		FUNZIONARI F/SUPER	1
		FUNZIONARI F/SUPER	1
		TECNICO ICT	4
ICT Totale			7
INTERNAL AUDIT	ROMA	FUNZIONARI F1	1
INTERNAL AUDIT Totale			1
ISORADIO	ROMA	PROGRAMMISTI REGISTI	1
ISORADIO Totale			1
ORCHESTRA SINFONICA NAZIONALE	TORINO	ORCHESTRALI	14
ORCHESTRA SINFONICA NAZIONALE Totale			14
PALINSESTO	ROMA	IMPIEGATI	2
PALINSESTO Totale			2
PIANIF. STRATEG.E CONTR.GEST.	ROMA	IMPIEGATI	2
PIANIF. STRATEG.E CONTR.GEST. Totale			2
PRODUZIONE TV	BOLOGNA	OPERATORI DI RIPRESA	2
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	2
	MILANO	ARREDATORI	1
		CAPIS OPERAI	3
		CONSULENTI MUSICALI	2
		ELETTRICISTI DI MANUTENZ.	1
		FUNZIONARI F/SUPER	1
		FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	3

SZ/11/12/2018

3

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the bottom left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale	
PRODUZIONE TV	MILANO	MONTATORI	1	
		OPERATORI DI RIPRESA	4	
		PROGRAMMISTI REGISTI	1	
		SPECIALIZZATI DELLA PRODU	3	
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	12	
	NAPOLI	CAPI OPERAI	2	
		FUNZIONARI F/SUPER	1	
		FUNZIONARI F1	1	
		IMPIEGATI	1	
		MONTATORI	1	
		PROGRAMMISTI REGISTI	1	
		SPECIALIZZATI DELLA PRODU	4	
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	9	
		OPERATORI DI RIPRESA	1	
		AIUTI REGISTA-ASS.REGIA	2	
	PALERMO	ARREDATORI	3	
		CAPI OPERAI	12	
		COMPOSITORI VIDEO	1	
		CONSULENTI MUSICALI	2	
		COSTRUTTORI	1	
		COSTUMISTI	1	
		DISEGNATORI	2	
		ELETTICISTI DI MANUTENZ.	1	
		FUNZIONARI F/SUPER	2	
		FUNZIONARI F/SUPER	1	
		FUNZIONARI F1	6	
		IMPIEGATI	21	
	ROMA	MODELLATORI	1	
		MONTATORI	6	
		OPERATORI DI RIPRESA	4	
		ORCHESTRALI	2	
		ORGANIZZATORI-ISP.PROD.	4	
		PROGRAMMISTI REGISTI	5	
		SCENOGRAFI	2	
		SPECIALIZZATI DELLA PRODU	10	
		TECNICI	1	
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	30	
		ADDETTI AI COSTUMI	1	
		CAPI OPERAI	2	
		CONSULENTI MUSICALI	1	
		ELETTICISTI DI MANUTENZ.	1	
		FUNZIONARI F/SUPER	1	
		FUNZIONARI F1	2	
		IMPIEGATI	2	
		TORINO	MONTATORI	4
	OPERATORI DI RIPRESA		3	
	PROGRAMMISTI REGISTI		2	
	TECNICI DELLA PRODUZIONE		7	
	TRUCCATORI PARRUCCHIERI		1	
	PRODUZIONE TV Totale		206	

SZ/11/12/2018

78

4

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
QUALITA' E PIANIFICAZIONE	ROMA	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
QUALITA' E PIANIFICAZIONE Totale			2
RADIO	MILANO	FUNZIONARI F1	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	3
		CAPI OPERAI	1
	ROMA	FUNZIONARI F/SUPER	1
		FUNZIONARI F1	3
		IMPIEGATI	3
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	8
	TORINO	ASSISTENTI ALLA REGIA RF	1
		SPECIALIZZATI DELLA PRODU	1
		TECNICI DELLA PRODUZIONE	4
			4
RADIO Totale			26
RADIODUE	MILANO ROMA	PROGRAMMISTA REGISTA F1	1
		PROGRAMMISTI REGISTI	1
		PROGRAMMISTI REGISTI F/SUPER	1
RADIODUE Totale			3
RADIOUNO (COMPRENDE GR)	ROMA	IMPIEGATI	2
		PROGRAMMISTI REGISTI	1
RADIOUNO (COMPRENDE GR) Totale			3
RAI ACADEMY	ROMA	IMPIEGATI	1
RAI ACADEMY Totale			1
RAI CULTURA	ROMA	FUNZIONARI F1	2
		PROGRAMMISTI REGISTI	2
RAI CULTURA Totale			4
RAI GOLD	ROMA	PROGRAMMISTI REGISTI	1
RAI GOLD Totale			1
RAI NEWS	ROMA	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	1
		FUNZIONARI F1	1
RAI NEWS Totale			2
RAI PARLAMENTO	ROMA	IMPIEGATI	2
RAI PARLAMENTO Totale			2
RAI RAGAZZI	ROMA	FUNZIONARI F1	1
		PROGRAMMISTI REGISTI	1
RAI RAGAZZI Totale			2
RAI SPORT	ROMA	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
RAI SPORT Totale			2
RAIDUE	MILANO	PROGRAMMISTI REGISTI	1
		FUNZIONARI F/SUPER	1
	ROMA	FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	1
RAIDUE Totale			4
RAITRE	ROMA	FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	1
		PROGRAMMISTI REGISTI	4
		PROGRAMMISTI REGISTI F/SUPER	1

H
D

Q

P

S

SZ/11/12/2018

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

X

Y

Z

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

X

Y

Z

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO 2018

DIREZIONE	SEDE	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
RAITRE Totale			8
RAIUNO	ROMA	PROGRAMMISTI REGISTI	4
RAIUNO Totale			4
RELAZIONI ISTITUZIONALI	ROMA	FUNZIONARI F1	2
		IMPIEGATI	2
	TORINO	IMPIEGATI	1
RELAZIONI ISTITUZIONALI Totale			5
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	ROMA	FUNZIONARI F1	3
		IMPIEGATI	5
	TORINO	FUNZIONARI F1	1
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE Totale			9
SAFETY & SECURITY	ROMA	IMPIEGATI	2
SAFETY & SECURITY Totale			2
SEGRETERIA CDA E SOCIETARIA	ROMA	IMPIEGATI	1
SEGRETERIA CDA E SOCIETARIA Totale			1
STAFF DEL PRESIDENTE	ROMA	FUNZIONARI F/SUPER	1
STAFF DEL PRESIDENTE Totale			1
TECHE	MILANO	DOCUMENTATORI	1
	ROMA	DOCUMENTATORI	2
		FUNZIONARI F1	1
		IMPIEGATI	5
TECHE Totale			9
TELEGIORNALE 1	ROMA	IMPIEGATI	1
TELEGIORNALE 1 Totale			1
TELEGIORNALE 2	ROMA	ASSISTENTI AI PROGRAMMI	3
		DOCUMENTATORI	2
		IMPIEGATI	2
TELEGIORNALE 2 Totale			7
TELEGIORNALE 3	ROMA	IMPIEGATI	1
TELEGIORNALE 3 Totale			1
TESTATA GIORNALISTICA REGION.	AOSTA	OPERATORI DI RIPRESA	1
	BOLZANO	IMPIEGATI	1
	MILANO	IMPIEGATI	1
	NAPOLI	IMPIEGATI	1
	PESCARA	IMPIEGATI	1
	ROMA	IMPIEGATI	1
TESTATA GIORNALISTICA REGION. Totale			6
Totale complessivo			538

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

[Handwritten signatures and initials on the left side of the table]

SZ/11/12/2018

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Cod Mansione	Mansione	Numero contratti
725	ESPERTO TECNICO SCIENTIFICO	5879
010	PRESENTATORE	5812
761	AUTORE TESTI ESPOSITIVI NS	5660
200	REGISTA	4448
764	AUTORE T MICR NS	2267
726	ESPERTO ARTISTICO	2035
056	SUGGERITORE	1828
760	AUT T ESP CREAT DDAA NS	1700
724	ESPERTO LETTERARIO E ARTI FIGURATIVE	1103
239	DIALOGHISTA SPECIALIZZATO	530
763	AUTORE T ESP CREAT MICR NS	471
935	CONSULENTE AZIENDALE	453
057	LETTORE	361
704	ESPERTO MUSICALE	187
775	TRADUTT (ALTRE TRADUZ)	176
236	DISEGN IDEAT ANIMAZ DDAA	132
230	SCENOGRFO	91
011	PRESENTATORE ANIMATORE	78
310	CONSULENTE MUSICALE	27
234	COSTUMISTA-FIGURINISTA	26
220	BOZZETTISTA (SOGG ENPALS)	25
765	ASSIST A PRODUZ/AUTORE TESTI	20
118	BALLERINO LEGGERO	17
710	RICERCATORE BIBLIOGRAFICO	14
231	PARRUCCHIERE	12
238	SCENEGG. CINE TV DDAA	10
490	DIRITTI AUTORE (SOGG ENPALS)	6
232	TRUCCATORE	5
774	TRADUTT DDAA NS	3
240	ADATTATORE	2
480	COMP. MUSICA OP. COMMISS.NO DEP SIAE	1

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'A. G.', 'M. G.', 'S. P.', and 'V. G.', scattered across the bottom of the page.]

SLC - CGIL
FISTEL - CISL
UILCOM – UIL
UGL – Informazione
LIBERSIND. CONF. SAL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione
Unione Generale Lavoro - Informazione
Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori

COMUNICATO

Il giorno 13 dicembre 2018, presso Unindustria-Confindustria, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, Ugl Informazione, Libersind-ConfSal unitamente al Coordinamento Nazionale delle Rsu, hanno sottoscritto con Rai l'accordo che chiude uno dei capitoli fondamentali di rimando del CCL firmato il 28 febbraio 2018 - POLITICHE ATTIVE e l'accordo "provvisorio" sul PdR.

POLITICHE ATTIVE

L'accordo ha definito:

1. un percorso di stabilizzazione per i precari con contratti autonomi;
2. l'estensione delle tutele contro il licenziamento senza giusta causa per i lavoratori facenti parte del bacino A e B e in apprendistato assunti prima del 7 marzo 2015;
3. il ripristino dei facenti funzione dei livelli apicali nel corso del 2019/20;
4. il ripristino d'organico con l'istituzione di un Osservatorio per seguire e valutare il dimensionamento produttivo e la piena utilizzazione del personale interno;
5. la previsione di selezioni mirate per tutte le figure professionali della produzione.

Vogliamo evidenziare che l'accordo ripristina tutele fondamentali a 1500 lavoratrici e lavoratori che in forza dell'entrata in vigore del Jobs Act le avevano perdute, ha avviato un percorso di stabilizzazione per i precari, agisce per mettere in sicurezza professionalità ed assetto produttivo dell'azienda.

Deve essere comunque chiaro che le OO.SS., come sempre, vigileranno perché si realizzi pienamente quanto previsto nel contratto di servizio relativamente all'internalizzazione delle attività produttive e alla piena occupazione del personale interno, alla riduzione della precarietà e quanto sarà contenuto nel Piano Industriale ed Editoriale.

PdR

L'accordo, da considerarsi provvisorio, ha individuato nuovi parametri per l'erogazione del premio di risultato.

Invece di utilizzare il MOL previsionale si identifica nel pareggio di bilancio l'indicatore che sblocca il pagamento del premio.

Si supera il concetto di "o tutto o niente" e la misura del PdR sarà proporzionalmente legata al valore di utile.

Il carattere provvisorio del PdR è funzionale al raggiungimento di una armonizzazione delle altre categorie di lavoratori (giornalisti e dirigenti).

Se questa condizione non si realizzerà, le parti hanno concordato che si tornerà al parametro MOL ma con una penalizzazione per la Rai di 250€ (in welfare) strutturali pagati ad aprile.

Fermo restando l'impegno delle parti, a settembre 2018, di procedere nella definizione del nuovo PdR.

Il VALORE del premio concordato così si articola (4° livello):

- **509 €** di premio fisso che sarà erogato ad aprile invece che in ottobre.
- **250 €** (uguale per tutti) in welfare da erogare sempre ad aprile (valore totalmente detassato)
- **1.450 €** legati al pareggio di bilancio ed al valore di utile, erogato ad ottobre (dopo la chiusura del bilancio).
- Il **12%** in più del valore del PdR per coloro che sceglieranno di trasformarlo tutto in welfare,
- l'**8%** in più per coloro che ne trasformeranno il 50% del PdR in welfare.
- **725 €** per i contratti a tempo determinato.

La modifica ha portato il valore complessivo del premio a 1.700 € per il 2019 creando le condizioni per la detassazione e se non si definirà il nuovo premio a 1.829 € per il 2020.

Vogliamo evidenziare che questi ulteriori accordi sono in attuazione del rinnovo contrattuale, lo stesso rinnovo che vedrà nei prossimi giorni la conclusione dei lavori per definire i circa 3500 avanzamenti di carriera predisposti il 28 febbraio 2018 dalle scriventi OO.SS..

L'Accordo, vista la chiusura notturna, è in fase di sottoscrizione da parte del coordinamento nazionale delle Rsu, così come previsto dall'accordo del 15 luglio 2015 e dal CCL Rai.

Roma, 13 dicembre 2018

Le segreterie nazionali

Slc Cgil Fistel Cisl Uilcom Uil Ugl Informazione Libersind-ConfSal

Spett.li
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
UGL INFORMAZIONE
LIBERSIND CONFSAL

Facciamo riferimento alle intese sulle Politiche Attive sottoscritte in data odierna ed alla esigenze da Voi espresse con riferimento al tema del regime di tutele previsto per i lavoratori inseriti nel bacino di reperimento professionale disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011.

Al riguardo - tenuto conto del diverso quadro normativo di riferimento nel quale è stato raggiunto l'equilibrio complessivo che ha portato alla sottoscrizione del predetto accordo del 29 luglio 2011 e del percorso di stabilizzazione del personale a termine in regime di deroga rispetto al limite temporale dei 36 mesi complessivi di impegno, fissato dall'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla Legge 247/2007 - per i lavoratori che, alla data del 7 marzo 2015, risultavano già inseriti nel bacino di reperimento professionale disciplinato dal citato accordo del 29 luglio 2011, viene confermato il mantenimento del regime di tutele normative antecedente.

In relazione a quanto sopra, il medesimo trattamento viene applicato al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante in data antecedente al 7 marzo 2015.

Cordiali saluti.

Roma, 13 dicembre 2018

p. Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A



VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO

In data 13 dicembre 2018 in Roma, presso la sede di Unindustria

tra

la Rai-Radiotelevisione italiana assistita da Unindustria – Roma

e

le OO.SS SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL INFORMAZIONE,
LIBERSIND CONFSAI, unitamente al Coordinamento nazionale RSU

premessi che:

- le Parti si danno preliminarmente atto della volontà di definire un Premio di Risultato aziendale connesso ad incrementi di redditività ed efficienza, ai sensi dell'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, definendo una prima fase sperimentale;
- in tale contesto, le Parti concordano sulla rilevanza strategica di introdurre nuovi ed ulteriori strumenti di "Welfare" aziendale a beneficio dei lavoratori;

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like 'Mink', 'St', and 'RS'.]

si conviene quanto segue:

1. Il valore teorico complessivo del Premio di Risultato è pari a 1.450,00 (millequattrocentocinquanta/00) € lordi riferiti al livello 4.
2. In via provvisoria, per l'esercizio 2018, l'Azienda procederà all'erogazione del Premio di Risultato solo ed esclusivamente a condizione che venga raggiunto nel bilancio del Gruppo Rai un valore positivo, inclusi i costi dei premi di risultato previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro applicati in Azienda, della specifica voce Risultato dell'esercizio del prospetto di Conto economico consolidato.
3. Qualora il Risultato dell'esercizio, di cui all'art.2, risulti in utile ma non sia sufficiente a consentire l'erogazione integrale dei Premi di Risultato previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro applicati in Azienda, l'ammontare del premio relativo a tutte le categorie di personale sarà definito con una ripartizione proporzionale ai rispettivi costi di erogazione come consuntivati in base alle rispettive previsioni contrattuali.
4. La misura individuale del premio - calcolata sulla base del l'importo del premio da considerare ai fini dell'eventuale riproporzionamento previsto al precedente art. 3. - sarà determinata valutando le assenze intervenute nell'anno solare secondo il seguente schema:
 - assenze nel mese di 2 giorni: riduzione del 25% di un dodicesimo del premio annuo.
 - assenze nel mese di 3 giorni: riduzione del 50% di un dodicesimo del premio annuo.
 - assenze nel mese superiori ai 3 giorni riduzione di un dodicesimo del premio annuo.

La misura individuale del premio sarà comunque corrisposta senza riduzione ai lavoratori che nel corso dell'anno solare avranno effettuato assenze complessive in numero non superiore a 16 giorni annui.

Non rientrano nel computo delle assenze i giorni di ferie, i giorni di permesso retribuito previsti dal comma 6 dell'art. 17, le giornate di permesso in sostituzione delle ex festività soppresse previste dal comma 7 dell'art. 17, i giorni festivi, il periodo di assenza obbligatoria per maternità, i riposi orari per allattamento, i permessi connessi alla normativa relativa ai portatori di handicap, le giornate di assenza per donazione sangue e donazione midollo osseo, le giornate di

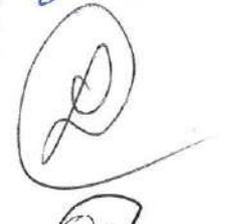
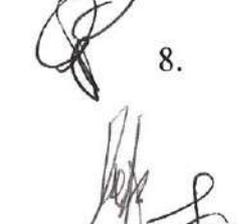
assenza per infortunio sul lavoro, le giornate di assenza per ricovero presso strutture ospedaliere pubbliche, i periodi di licenza per lutto e per licenza matrimoniale, le giornate di permesso sindacale e le giornate di permesso previste dalle disposizioni di legge per lo svolgimento di attività di volontariato per la protezione civile, i permessi retribuiti e riposi compensativi previsti dalle disposizioni di legge per l'adempimento di funzioni presso i seggi elettorali.

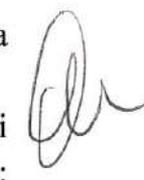
5. Entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli azionisti, l'Azienda effettuerà formale comunicazione sui risultati raggiunti nell'esercizio precedente, ivi compresi quelli relativi ai parametri di qualità, innovazione e produttività previsti all'art. 7.
6. Il premio di risultato verrà erogato con le competenze del mese di ottobre al personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno finanziario cui si riferisce il premio stesso. Per il personale a tempo determinato impegnato per almeno sei mesi nell'esercizio di riferimento, con le competenze del mese di ottobre o, comunque, con la prima busta paga utile, verrà erogata una somma di euro 725,00 (settecentoventicinque/00) lordi, a condizione che il premio per i dipendenti a tempo indeterminato venga erogato per intero.
7. Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi, sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente. Nello specifico, il Premio di Risultato erogato sarà assoggettato a tassazione agevolata solo al verificarsi di un incremento di valore di almeno uno dei seguenti parametri di qualità, innovazione e produttività:

- Incremento ore di formazione relative al personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai (parametro di qualità, rilevato da Rai);
- Sviluppo di nuovi prodotti editoriali (parametro di innovazione, rilevato da Rai);
- Incremento dell'indice generale degli ascolti o dei contatti web (parametro di produttività, rilevato dalla Rai in base ai dati forniti dagli Istituti specializzati: Auditel, T.E.R., Audiweb);

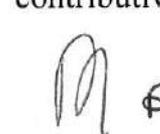
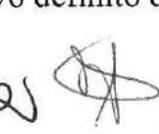
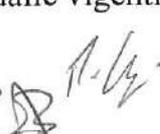
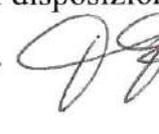
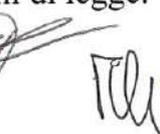
Il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità dei parametri è pari ad un anno e cioè risultato dell'esercizio di riferimento rispetto al risultato dell'esercizio precedente.

8. I lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato di cui all'art. 7, successivamente all'attivazione del "Piano di *welfare*" previsto dall'accordo di rinnovo contrattuale, potranno richiedere la conversione delle somme corrispondenti al Premio di Risultato – nella misura del 50% o del 100% dell'importo - in beni e servizi inclusi nel "Piano di *welfare*", avvalendosi del regime fiscale e contributivo definito dalle vigenti disposizioni di legge.






9. Ai citati lavoratori che opereranno per la conversione dell'importo in servizi welfare, sarà riconosciuta una maggiorazione del valore di welfare secondo le modalità di seguito indicate:
- 12% in caso di conversione del 100% dell'importo del premio;
 - 8% in caso di conversione del 50% dell'importo del premio.
10. Gli importi del premio di risultato previsti dal presente accordo saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.
11. Il premio di risultato non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.
12. Agli effetti del premio di risultato il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° gennaio al 31 dicembre.
13. In relazione all'introduzione in via sperimentale della nuova disciplina sul premio di risultato sopra definita, le Parti convengono che:
- a) a valere dall'esercizio 2018, il "premio di produzione" annuo previsto dal comma 1 dell'art. 42 del CCL verrà erogato con le competenze del mese di aprile (si precisa che il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente e che l'importo è computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati in tale periodo);
- b) per l'anno 2019, in ragione della natura provvisoria della nuova disciplina del premio 2018 e al fine di ad accrescere il benessere personale e professionale dei lavoratori e, in questo modo, contribuire alla crescita e al miglioramento della competitività, produttività ed efficienza aziendale, l'Azienda metterà a disposizione dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2019, a titolo di "fringe benefit", beni o servizi per un valore pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00), nel mese di aprile 2019.

Clausola di salvaguardia

In relazione all'esigenza di omogeneizzare i presupposti per l'erogazione dei premi di risultato per le varie categorie di dipendenti, l'Azienda conferma l'intendimento di completare tale processo entro il mese di settembre 2019.

A tal fine, le Parti convengono che, in caso di mancata omogeneizzazione, dall'anno 2019 sarà ripristinato il Premio di Risultato come disciplinato dall'art. 42, comma 2 e



seguenti del CCL ed inoltre verrà resa strutturale la previsione di cui al precedente articolo 13., lettera b).

In ogni caso, le Parti convengono di incontrarsi nel mese di settembre 2019 per definire la disciplina del Premio di Risultato per i Quadri, Impiegati ed Operai.

Letto, confermato e sottoscritto.

#

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Giuseppe, Marco, and others]

[Handwritten signatures in blue ink, including names like Marco, Francesco, and others]

[Large handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink, including names like An, Mo, and others]