

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO

In data 16 dicembre 2019, in Roma,

tra

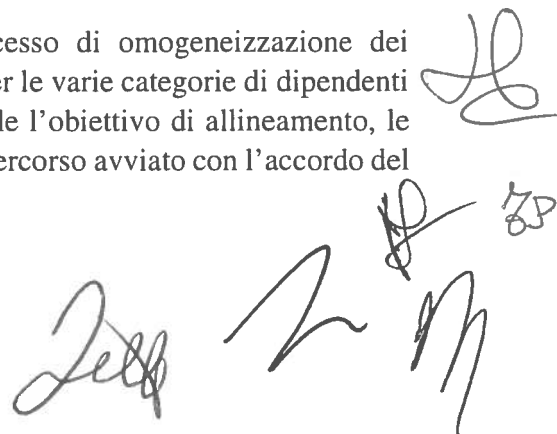
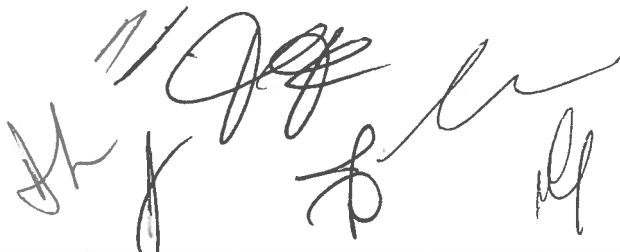
la Rai-Radiotelevisione italiana assistita da Unindustria

e

le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, LIBERSIND-CONFSAL

premesso che

- con accordo del 13 dicembre 2018 tra le Parti era stata definita una disciplina provvisoria, riferita all'esercizio 2018, per l'erogazione del Premio di Risultato aziendale per i Quadri, Impiegati ed Operai, connessa 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;
- nella "Clausola di salvaguardia" contenuta nel citato accordo del 13 dicembre 2018, era stato previsto che, in caso di mancata omogeneizzazione dei presupposti per l'erogazione dei premi di risultato per le varie categorie di dipendenti entro il mese di settembre 2019, sarebbe stato ripristinato il Premio di Risultato come disciplinato dall'art. 42, comma 2 e seguenti del CCL (divenendo inoltre strutturale la previsione relativa ai 250,00 euro a titolo di "fringe benefit" contenuta nell'art.13, lettera b, dello stesso accordo) e, in ogni caso, le Parti si sarebbero incontrate per definire la disciplina del Premio di Risultato per Quadri, Impiegati e Operai;
- non risultando ad oggi ancora completato il processo di omogeneizzazione dei presupposti per l'erogazione dei Premi di Risultato per le varie categorie di dipendenti ma restando comunque confermato da parte aziendale l'obiettivo di allineamento, le Parti hanno manifestato la volontà di proseguire nel percorso avviato con l'accordo del



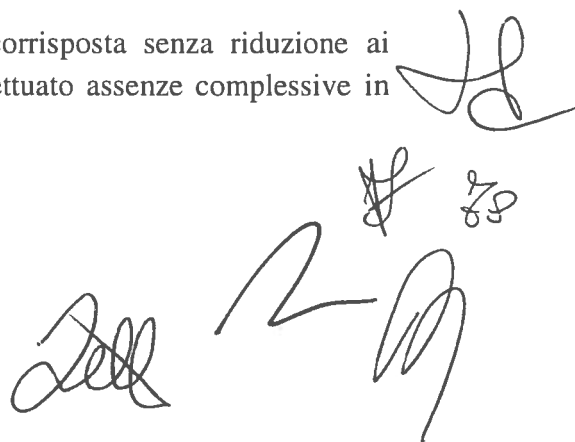

13 dicembre 2018, definendo anche per i successivi esercizi una disciplina coerente con le vigenti disposizioni di legge in materia di detassazione dei premi di produttività;

si conviene quanto segue:

La disciplina per l'erogazione del Premio di Risultato relativo agli esercizi 2019, 2020 e 2021 viene definita nei termini di seguito indicati:

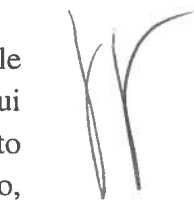
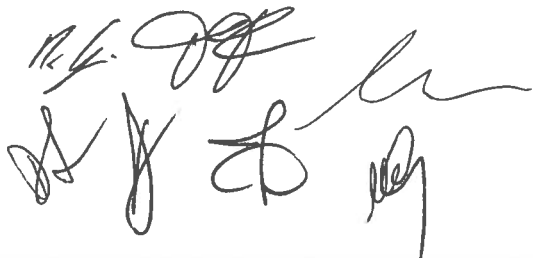
1. Il valore teorico complessivo del Premio di Risultato è pari a 1.579,27 (millecinquecentosettantanove/27) € lordi riferiti al livello 4.
2. L'Azienda procederà all'erogazione del Premio di Risultato solo ed esclusivamente a condizione che venga raggiunto nel bilancio del Gruppo Rai un valore positivo, 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 terapie collegate ad uno stato di invalidità almeno pari al 51% (ON), 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 che sia stato utilizzato nel corso dell'esercizio di riferimento, con le competenze del mese di ottobre o, comunque, con la prima busta paga utile, verrà erogata una somma massima di euro; 1.579,27 (millecinquecentosettantanove/27) € lordi riferiti al livello 4; la misura individuale per i singoli lavoratori verrà determinata riproporzionando tale somma massima per i mesi di impegno con contratto a termine effettuati nell'anno solare e valutando le assenze intervenute nello stesso anno sulla base dei criteri previsti per il personale a tempo indeterminato.
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:
 - Partecipazione ad ore di formazione relative al personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai (parametro di qualità, rilevato da Rai);
 - Partecipazione allo sviluppo di nuovi prodotti editoriali (parametro di innovazione, rilevato da Rai);
 - 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, 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 opteranno 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. I lavoratori potranno altresì richiedere la destinazione delle somme corrispondenti al Premio di Risultato – nella misura del 50% o del 100% dell'importo - a CRAIPI.
11. 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.
12. 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.
13. Agli effetti del premio di risultato il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° gennaio al 31 dicembre.
14. In relazione all'introduzione della nuova disciplina sul premio di risultato sopra definita, le Parti confermano che:
 - a) Quale intervento strutturale, nel mese di aprile, l'Azienda metterà a disposizione dei dipendenti, in servizio al 1° gennaio di ciascun anno (sia T.I che T.D.), un valore a titolo di *welfare* pari ad Euro 250,00 (duecentocinquanta/00), utilizzabile sulla piattaforma informatica che verrà attivata in applicazione delle previsioni contrattuali in materia di *welfare*, 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. In via eccezionale, soltanto per l'anno 2020, tale valore verrà riconosciuto ai lavoratori nel mese di settembre in relazione alla prevista attivazione della "Piattaforma *welfare*".
 - b) anche per gli anni 2019, 2020 e 2021, 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, che l'importo è computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati in tale periodo e che le modalità applicative sono quelle definite nel Verbale di Incontro del 16 aprile 2019).

Clausola di salvaguardia

Nel confermare la natura strutturale della previsione di cui al precedente articolo 14., lettera a), l'Azienda, in relazione all'esigenza di omogeneizzare i presupposti per l'erogazione dei premi di risultato per le varie categorie di dipendenti, ribadisce la volontà di procedere al completamento di tale processo in tempi ragionevolmente brevi.

Le parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2020 per un aggiornamento sui tempi di attivazione della "Piattaforma *welfare*" ed entro il prossimo mese di giugno per una informativa/confronto inerente alle condizioni economico finanziarie dell'Azienda.

Le Parti convengono d'incontrarsi entro il primo semestre di ogni anno di vigenza del presente accordo, al fine di verificare l'efficacia dell'impianto complessivo, oltreché per integrare e/o recepire nel presente testo eventuali modifiche di Legge in materia.

Clausola transitoria

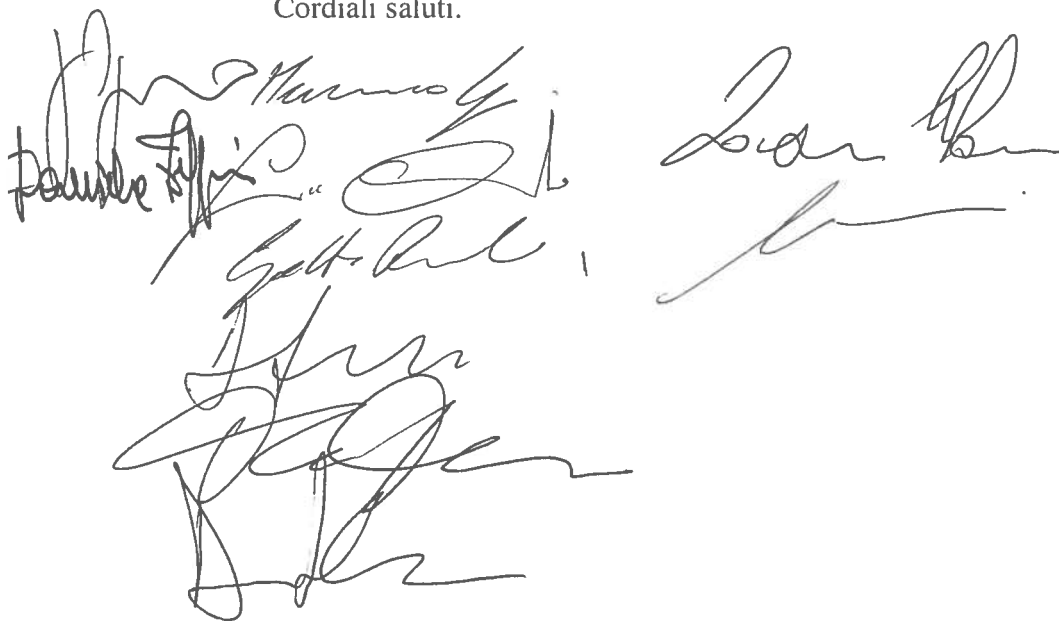
Le Parti convengono che, limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, per gli anni 2020 e 2021, verrà riconosciuto un valore a titolo di *welfare* di euro 50,00 (cinquanta/00) in aggiunta al valore strutturale di euro 250,00 di cui all'art.14 a) del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

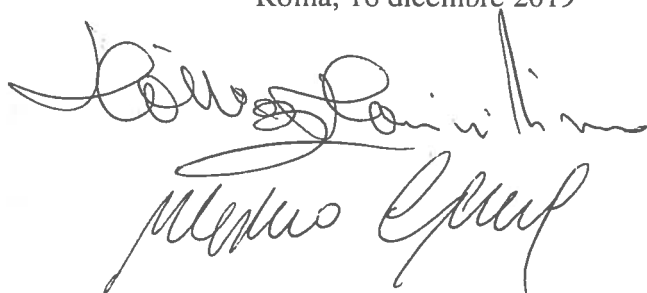
Spett.le
RAI Radiotelevisione Italiana

Le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FNC-UGL, LIBERSIND-
CONFSAL comunicano che, in considerazione della vacanza dell'Organismo
denominato Coordinamento Nazionale delle Rsu Rai, dovuta alla recente tornata
elettorale per il rinnovo delle RSU/RLS del Gruppo Rai, l'accordo sul premio di
risultato viene firmato dalle Segreterie Nazionali. Tale accordo dovrà essere
successivamente votato dal Coordinamento Nazionale delle RSU per avere piena
efficacia.

Cordiali saluti.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two columns. The signatures are cursive and vary in complexity, representing the national secretaries of the mentioned unions.

Roma, 16 dicembre 2019

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the sender of the communication.