

RUO/RIO/RS
03810

Spett.li SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL-TELECOMUNICAZIONI

SNATER

LIBERSIND-CONFSAL

Roma 2 MAR 2012

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCL per quadri, impiegati ed operai

Al fine di fare il punto della situazione sull'evoluzione della trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro, anche in relazione alle diverse interpretazioni diffuse dalle Organizzazioni Sindacali in questi giorni, riteniamo opportuno trasmettervi formalmente il testo dell'ipotesi di accordo che l'Azienda aveva predisposto per la riunione dell'8 marzo u.s..

Dopo oltre un anno di incontri la trattativa era ormai giunta ad una fase conclusiva ed il testo che alleghiamo è appunto il frutto di tale lunga ed articolata trattativa ed, in particolare, del serrato confronto e dell'ampia mediazione tra le differenti posizioni dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali, emerse durante l'incontro che si è protratto ininterrottamente dalla mattina del 29 febbraio alla mattina del 1° marzo u.s.

In tale occasione, in premessa, l'Azienda aveva chiaramente espresso l'esigenza di valutare congiuntamente l'opportunità o meno di affrontare la fase conclusiva della trattativa, in quanto si sarebbero esaurite le rimanenti disponibilità aziendali per la mediazione.

Le Parti hanno ritenuto di poter proseguire il confronto, pervenendo - dopo lunga ed articolata discussione e mediazione - ad un'ipotesi di accordo che, come noto, non è stato poi possibile sottoscrivere nella mattinata del 1° marzo, ma che prevedevamo di poter sottoscrivere in occasione dell'incontro dell'8 marzo u.s.

Tale ipotesi, che alleghiamo alla presente, era stata, infatti, sostanzialmente modificata rispetto alle proposte iniziali, accogliendo buona parte delle istanze sindacali, sia nella parte economica che in quella normativa.

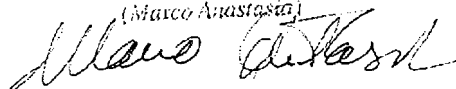
In particolare, era stato previsto: il riconoscimento di un importo "una tantum" (di euro 1000,00) anche per il personale a termine facente parte dei bacini; l'aumento della quota del "premio di risultato" fino al 75%; il ridimensionamento della "sterilizzazione" dell'incremento dei minimi; il ridimensionamento complessivo dei risparmi economici da attuare tramite la modifica/abrogazione di istituti contrattuali, da circa 10 milioni a circa 6 milioni di euro, a regime (si è infatti abbandonata l'ipotesi della abrogazione del Rimborso mezzi di trasporto e della posticipazione dell'inizio del lavoro notturno alle 22:00, per giungere ad una diversa ripartizione dei "risparmi").

A ciò si aggiungono le variazioni apportate a seguito delle richieste di modifica al testo consegnato alle OO.SS. nell'incontro del 29 febbraio/1° marzo.

Con l'occasione, Vi confermiamo ad oggi la nostra disponibilità a sottoscrivere l'allegata ipotesi di accordo.

Distinti saluti.

RAI-Radiotelevisione italiana
Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali e Organizzazione
Relazioni Sindacali
(Marco Anastasia)



All.



IPOTESI DI ACCORDO

In data marzo 2012 in Roma,

tra

la RAI-Radiotelevisione Italiana, assistita dall'Unione degli Industriali di Roma

e

le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-TELECOMUNICAZIONI, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL, assistite dai coordinamenti nazionali RAI

e' stata stipulata la seguente ipotesi immodificabile di accordo di rinnovo, per il triennio 2010 - 2011 - 2012, del CCL per quadri, impiegati ed operai dipendenti da RAI-Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Net, Rai Way e Rai World, la cui applicazione e' subordinata all'approvazione dei competenti organi aziendali e dei lavoratori delle Società del Gruppo.

In premessa l'Azienda evidenzia che

la più ampia crisi che ha investito i mercati a livello internazionale ha, inevitabilmente, avuto ricadute negative sul comparto radiotelevisivo e che anche la situazione economico/finanziaria della Rai è andata progressivamente indebolendosi;

concrete e realistiche ipotesi di sviluppo e di rilancio sono attuabili a condizione che si realizzi un equilibrio strutturale dei conti aziendali;

per perseguire tale finalità, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione con delibere del 29 novembre 2011 le "linee di azione strategica del piano straordinario di risanamento aziendale";

nei mesi di dicembre 2011 e gennaio 2012 è proseguita la trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro e, in tale ambito, si è sviluppato un confronto con le OO.SS sulle tematiche oggetto delle citate delibere.

Le Parti

considerato congiuntamente che nell'ambito del complesso scenario del comparto radiotelevisivo, in continua evoluzione per la diversificazione dell'offerta - sia per le tipologie di prodotto che per le modalità di fruizione - e per l'innovazione delle modalità di produzione, sono obiettivi da perseguire:

- il mantenimento quantitativo e qualitativo dell'offerta ed il suo sviluppo sul mercato "multiplatforma";
- la salvaguardia dei livelli occupazionali, anche attraverso una utilizzazione sempre più razionale delle risorse conseguente alla rivisitazione dei modelli produttivi;
- il recupero della produttività interna nella fase ideativa e realizzativa, con conseguente ridimensionamento del ricorso ad appalti e/o collaborazioni;
- l'adeguamento tecnologico ed i necessari investimenti;
- lo sviluppo delle competenze professionali ed il loro orientamento in direzione delle nuove richieste conseguenti al posizionamento strategico dell'Azienda;
- la salvaguardia dei livelli occupazionali e la conferma del percorso intrapreso, per il personale a tempo determinato, con l'accordo del 29 luglio 2011;

convengono di stipulare il presente accordo.

PARTE NORMATIVA

PIANO INDUSTRIALE 2010-2012 E DELIBERE CONSILIARI DEL 29/11/2011 (piano straordinario di risanamento aziendale)

L'Azienda, tenuto conto degli esiti della presente negoziazione, conferma che i progetti di outsourcing previsti dal Piano Industriale 2010-2012 - inerenti ai seguenti ambiti: ICT, Amministrazione, Amministrazione Abbonamenti, Servizi Generali, Amministrazione del Personale, Produzione TV (allestimento studi - scenografia, costumi e trucco - e riprese esterne) - non verranno realizzati.

Le Parti, dopo ampio confronto sulle delibere consiliari del 29 novembre, contenenti le linee di azione strategica del piano straordinario di risanamento aziendale, raggiungono un'intesa nei termini di seguito indicati.

- AREA PRODUZIONE - Riprese esterne

Con riferimento alla delibera consiliare avente ad oggetto l' "Arca Produzione: Riprese Esterne", da parte aziendale viene assunto l'impegno a presentare al Consiglio di Amministrazione una modifica del progetto di razionalizzazione dell'area delle Riprese Esterne della Produzione, che preveda il mantenimento delle Riprese Esterne, a fronte di contestuali interventi normativi ed organizzativo-produttivi, idonei a consentire una riduzione del costo di tali presidi ed un contenimento degli appalti:

- inquadramento in settore unico delle Riprese esterne ed interne, al fine di conseguire l'ottimizzazione dei modelli produttivi adottati ed una migliore saturazione delle risorse impegnate, fermi restando, a fabbisogno editoriale e produttivo costante, gli attuali volumi complessivi di appalto della Produzione. Le risorse delle Riprese Esterne verranno impegnate prevalentemente per tale attività, nel rispetto delle specializzazioni acquisite; si conferma, inoltre, che l'unificazione del settore non inciderà negativamente sugli sviluppi di carriera del personale coinvolto;
- con riferimento ai "grandi eventi", trattamenti forfetizzati, sia per quanto riguarda la trasferta sia per quanto riguarda le prestazioni, che saranno oggetto di confronto con il sindacato;
- eliminazione/modifica delle indennità/compensi specifici delle riprese esterne: gratifica straordinaria semestrale, indennità ponti mobili (art. 37 del CCL, comma 14), rimborso forfetario per spese di vestiario (art. 27 del CCL, commi 2 e 3);
- possibilità di adibire, direttamente o indirettamente, le risorse umane provenienti dalle riprese esterne a nuove attività (ad esempio ampliamento della produzione di fiction all'interno), previo confronto con le OO.SS.;
- disponibilità aziendale alla verifica delle esigenze di investimenti tecnologici;
- individuazione degli opportuni percorsi formativi per le risorse interessate;
- disponibilità a valutare congiuntamente possibili interventi sulla normativa delle trasferte.

- RAI Internazionale

Con riferimento alla delibera consiliare avente ad oggetto la "Riconfigurazione offerta internazionale", da parte aziendale viene assunto l'impegno a presentare, in tempi brevi, al Consiglio di Amministrazione una ipotesi compiuta sul ruolo di RAI WORLD e sulla "rimodulazione" della offerta internazionale.

Le OO.SS. manifestano le proprie perplessità sulle diverse tempistiche di riconfigurazione dell'offerta internazionale e si riservano, pertanto, di esprimere una valutazione complessiva sul progetto finale.

Si conviene, pertanto, di istituire un tavolo di confronto per il monitoraggio del nuovo progetto editoriale, della missione di RAI WORLD e del personale necessario per il funzionamento e per la tutela delle professionalità coinvolte.

Alla luce di quanto indicato, fornendone informativa al sindacato, l'Azienda procederà all'assegnazione provvisoria dei lavoratori di Rai Internazionale, nel rispetto dei livelli di inquadramento, nonché delle professionalità e delle specializzazioni acquisite.

APPRENDISTATO

Le Parti concordano di modificare il testo dell'accordo sottoscritto il 29 luglio 2011 in materia di apprendistato, alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 14 settembre 2011 n.167.

All'esito dell'emanazione da parte della Regione Lazio della prevista legge in materia, l'Azienda potrà procedere all'organizzazione delle iniziative di selezione del personale, finalizzate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, che saranno accessibili a tutti i candidati in possesso del titolo di studio e degli specifici requisiti professionali richiesti.

In relazione a quanto precede, con decorrenza 01/04/2012 l'art.10 del CCL viene sostituito dal seguente:

Art. 10 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. In applicazione del D.Lgs 14 settembre 2011 n. 167 la Società può ricorrere allo strumento del contratto di apprendistato professionalizzante per l'assunzione di lavoratori di qualunque profilo professionale disciplinato dal CCL.
2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.
3. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito mediante contratto redatto in forma scritta, il quale dovrà riportare il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione svolta, nonché il trattamento economico dell'apprendista.
4. La durata dell'apprendistato è definita in base al livello di inquadramento da conseguire ed al titolo di studi richiesto, secondo il seguente criterio:

Livello finale di inquadramento	Titolo di studi: laurea	Titolo di studi: diploma	Titolo di studi: scuola media
1 - 2 - 3	36 mesi	36 mesi	
4 - 5		36 mesi	36 mesi
6 - 7 - 8		30 mesi	30 mesi

5. L'inquadramento iniziale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato e' quello previsto per il secondo livello di inquadramento inferiore a quello di destinazione, fatta eccezione per il livello finale 8, per il quale il livello iniziale di inquadramento e' il livello 9.

6. La durata del periodo di prova e' legata al livello di inquadramento da conseguire e viene determinata, con decorrenza dalla data di assunzione, secondo lo schema seguente:

- 45 giorni per i livelli di inquadramento 6, 7, 8;
- 60 giorni per i livelli di inquadramento 4 e 5;
- 90 giorni per i livelli di inquadramento 1, 2 e 3

Decorso il periodo di prova, la Società non puo' recedere dal contratto di apprendistato, prima della naturale scadenza, se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

7. Il numero complessivo di apprendisti nell'ambito delle singole Società cui si applica il presente CCL non puo' superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato del Gruppo RAI.

8. Al fine di consentire al lavoratore il rispetto del piano di formazione, l'assenza continuativa dal lavoro per almeno 30 giorni solari per malattia, infortunio, aspettativa, congedo parentale, determina la sospensione del contratto di apprendistato e comporta lo slittamento del termine finale del contratto di un analogo periodo, mentre per il periodo di congedo di maternità/paternità la sospensione opera in via automatica.

9. Alla scadenza del periodo di apprendistato la Società puo' recedere dal rapporto, dandone comunicazione scritta all'apprendista nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 15 giorni, decorrente dal termine del periodo di formazione. Altrimenti, fatte salve le norme di legge, il rapporto di lavoro diventa definitivo. I rapporti di lavoro diverranno definitivi nella misura minima del 90%.

10. Il periodo di apprendistato e' considerato utile ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio del lavoratore, ma non ai fini dei comportamenti contrattuali e degli aumenti periodici di anzianità.

11. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo (orario di lavoro, ferie, malattia, permessi, ecc.) si rinvia alle specifiche disposizioni del CCL.

12. A ciascun apprendista sarà erogata una formazione congrua, interna o esterna alla Società, comprensiva dell'offerta formativa pubblica, pari ad un monte ore medio di 120 ore annue retribuite.

13. La formazione è articolata in formazione a contenuto trasversale e di base e formazione professionalizzante.

14. La formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore non superiore a 40 ore medie annue è di competenza della offerta formativa regionale e può svolgersi all'interno o all'esterno della Società. In mancanza dell'offerta formativa pubblica, fermo restando che tale componente formativa è di esclusiva responsabilità della regione, la formazione con contenuti trasversali di base per l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo sarà erogata dalla Società stessa.

15. La formazione di tipo professionalizzante, svolta all'interno e sotto la responsabilità della Società, sarà realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning". A tal fine la Società attesta, con propria dichiarazione, il possesso della capacità formativa interna. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla presenza di funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, tutor o referenti aziendali con formazione e competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

16. Per ciascun apprendista sarà individuato un tutor o referente aziendale con il compito di seguire l'apprendista per la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale. Il tutor è individuato dalla Società in un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia un'adeguata esperienza lavorativa.

17. Al termine del periodo di formazione la Società procede alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276.

18. Le Parti si impegnano a rivedere il testo del presente articolo nel caso in cui intervengano modifiche alla normativa di legge in materia di apprendistato.

FORMAZIONE

Le Parti, tenuto conto dell'esigenza condivisa di evolvere le competenze distintive delle risorse, in un'ottica di allineamento delle professionalità a supporto delle strategie di crescita dell'Azienda, assegnano un valore centrale alla concertazione nella identificazione delle politiche formative.

Nella comune intenzione delle Parti, il principio informatore di tali politiche è, da un lato, il mantenimento e lo sviluppo della tradizione qualitativa del "Servizio Pubblico" inteso come valore che favorisce la crescita culturale e sociale e, dall'altro, l'orientamento alla evoluzione delle tecnologie e dell'offerta.

In ossequio ai citati principi, nonché in linea con le previsioni del vigente Protocollo di Relazioni Industriali, l'Azienda fornirà una informativa annuale in merito ai piani formativi per il personale.

Le Parti convengono, inoltre, di definire, entro il mese di aprile 2012, gli strumenti partecipativi finalizzati alla valutazione congiunta delle esigenze formative e delle possibili forme di finanziamento.

APPALTI

L'art.12 del CCL viene sostituito, con decorrenza 01/04/2012, dal seguente:

ART. 12 - APPALTI

1. Le Parti si danno atto della necessità che le potenzialità produttive interne alla Società vengano utilizzate in modo da ottenerne la migliore razionalizzazione ed ottimizzazione e che il ricorso a forme di appalto venga effettuato considerando, comunque, l'esigenza di utilizzare prioritariamente le risorse interne.

2. Allo scopo di realizzare e garantire la tutela dei lavoratori interessati all'appalto circa il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro e previdenza, la Società conferma di utilizzare, sia nella predisposizione dei capitolati che delle clausole contrattuali, tutti i meccanismi necessari affinché le ditte appaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, con riferimento sia a quelle relative alla tutela del lavoro ed al rispetto degli obblighi contributivi, che a quelle in materia di sicurezza e salute, non avvalendosi di imprese che non ottemperino agli obblighi di legge.

3. La Società si impegna a fornire - con riferimento alle attività oggetto di appalto che siano state già preventivate - successivamente alla approvazione dei palinsesti e, comunque, entro il mese di settembre di ogni anno, una informativa, a livello di centro di produzione, sulle seguenti materie:

- attività oggetto di appalto;
- consistenza degli appalti di servizio e di produzione e percentuale di questi ultimi rispetto alla produzione interna;
- soggetti appaltatori;
- motivazioni del ricorso all'appalto;
- contratto collettivo di lavoro applicato dagli appaltatori;

4. Tenuto conto che, preventivamente al ricorso all'appalto, avviene una verifica costante della possibilità di utilizzare le risorse interne, la RAI si impegna a fornire ogni anno a consuntivo le informazioni succitate.

5. Le informazioni di cui al terzo ed al quinto punto del comma 3, verranno rese salvo il caso in cui, per l'aggiudicazione dell'appalto, si debbano applicare le procedure del d.lgs 163/2006 (c.d. "Codice degli Appalti") e, pertanto, sia impossibile predeterminare il soggetto appaltatore; in tal caso, tali informazioni saranno fornite appena in possesso della Società.

6. Le informazioni di cui al comma 3, potranno essere fornite a livello nazionale e/o locale, su specifica richiesta delle OO. SS.

MODELLI PRODUTTIVI

Le Parti - al fine di assicurare la competitività aziendale e la riduzione del fenomeno degli appalti - tenuto anche conto di quanto già previsto dagli accordi vigenti, assumono il comune obiettivo di

procedere alla razionalizzazione dei modelli e dei processi produttivi e ad attuare le forme di flessibilità rese possibili dalle nuove tecnologie digitali.

Conseguentemente, le Parti convengono di prevedere specifici incontri per valutare il ricorso a criteri di flessibilità nell'organizzazione del lavoro e/o a profili non previsti dalla vigente classificazione del personale.

AVVISO COMUNE

Con riferimento alle trasmissioni radiotelevisive destinate alle minoranze linguistiche, le Parti si impegnano, negli ambiti di rispettiva competenza, a sviluppare con le Istituzioni nazionali e locali il dialogo necessario ad individuare le possibili fonti di finanziamento.

ACCORDO 29 LUGLIO 2011

L'Azienda conferma gli impegni assunti con l'accordo sindacale sottoscritto il 29 luglio u.s. nei confronti dei lavoratori entrati a far parte del bacino di reperimento professionale, sia per quanto riguarda le garanzie di impegno a termine, che per quanto attiene alla pianificazione delle assunzioni a tempo indeterminato.

SEDI REGIONALI

Le Parti si incontreranno entro il prossimo mese di aprile, per dare seguito alle previsioni contenute negli accordi del 5/10 dicembre 2008, in merito a "Buongiorno Regione".

CRAIPI

L'Azienda si impegna ad esonerare i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della CRAIPI da eventuali responsabilità derivanti dallo svolgimento delle attività connesse al relativo incarico, ad eccezione di fatti commessi con dolo o colpa grave.

PARTE ECONOMICA

INCREMENTO DEI MINIMI

Le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio - con riferimento al triennio 1/01/2010-31/12/2012 - nella misura di euro 40,00 (quaranta/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 1/04/2012 e di ulteriori euro 45,00 (quarantacinque/00) l.m., con decorrenza 1/12/2012.

Tali incrementi non incidono sul calcolo delle maggiorazioni fatte salve le maggiorazioni per lavoro notturno (ordinario, domenicale e festivo - indicate ai commi 11, 12, 14, 15 dell'art.33).

A decorrere dal presente accordo, facendo seguito a quanto convenuto con l'accordo del 28 ottobre 2009, per i lavoratori di cui al punto 2 delle norme transitorie inserite nell'art.32 del CCL, la rivalutazione degli aumenti di anzianità prevista al comma 3 del medesimo articolo, in caso di variazioni dei minimi tabellari mensili, avverrà esclusivamente con riferimento ai primi cinque aumenti maturati dalla data di assunzione e pertanto non verrà applicata per gli aumenti biennali maturati e maturandi che eccedano il quinto.

UNA TANTUM

A copertura del periodo di vacanza contrattuale ed in considerazione delle decorrenze degli incrementi retributivi pianificati nell'anno 2012, le Parti convengono di corrispondere:

a) ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, proporzionalmente ai periodi di servizio effettivamente prestati a tempo indeterminato nell'arco temporale 01/01/2010-31/03/2012, un importo "una tantum" - riferito al parametro del livello 4 - di euro 2.000,00 (duemila/00) lordi, da erogare con le competenze del mese di aprile 2012, a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il corrente mese di marzo.

b) ai lavoratori già inseriti, alla data odierna, nelle fasce A e B del bacino disciplinato dall'accordo del 29 luglio 2011, in luogo della somma di cui sopra, un importo "una tantum" - riferito al parametro del livello 4 - di euro 1.000,00 (mille/00) lordi, in proporzione ai periodi di servizio a tempo determinato effettivamente prestati nell'arco temporale 01/01/2010-31/03/2012. Tale somma verrà erogata con le competenze di aprile 2012, ovvero con la prima busta paga utile successiva.

In applicazione di quanto convenuto con l'accordo del 28 ottobre 2009 in merito all'impegno condiviso di razionalizzare la struttura della retribuzione, nell'ottica di una redistribuzione delle risorse economiche e dell'ottimizzazione del costo del lavoro, le Parti convengono di modificare - con decorrenza 01/04/2012 - i seguenti istituti contrattuali:

A) Art.33 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, DOMENICALE, NOTTURNO

I commi 4 e 17, nonché il punto 6 delle NOTE A VERBALE dell'art. 33 "Lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno" vengono modificati come segue:

- comma 4

Si considera lavoro notturno, ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo, la prestazione lavorativa svolta tra le ore 21.00 e le ore 6.00, mentre ad ogni altro fine si fa riferimento a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n.66.

- comma 17

Quando il turno di lavoro ha inizio in orario diurno e termina non prima delle ore 0.30 del giorno successivo, al lavoratore compete la maggiorazione per lavoro notturno per le ore di lavoro prestate effettivamente in orario notturno e gli verrà inoltre corrisposto un compenso pari al 25% di un ventiseiesimo dello stipendio individuale e dell' indennità di contingenza.

- punto 6 delle NOTE A VERBALE:

Per il personale della produzione che fruisce dell' indennità mancata limitazione orario di lavoro e del forfait di cui alla norma transitoria del presente articolo, nonché per il personale della produzione che percepisce l' indennità maggiori prestazioni di cui al successivo art.35, tali istituti assorbono fino a concorrenza i compensi previsti per il lavoro straordinario, ad eccezione di coloro cui è attribuita la qualifica di quadro A, per i quali l' indennità maggiori prestazioni assorbe totalmente tali compensi.

In caso di effettuazione di ulteriori prestazioni lavorative che eccedano il forfait ovvero l' indennità maggiori prestazioni (c.d. SMAP), al suddetto personale – ad eccezione dei quadri A - viene corrisposta la retribuzione nella misura della quota oraria di stipendio e contingenza, senza alcuna maggiorazione, in ragione del regime forfetario applicato.

Per la medesima ragione, per quanto riguarda il lavoro in sesta giornata, che viene remunerato ai sensi del precedente punto 4 delle presenti note a verbale, le ore eccedenti l' orario normale di lavoro (che rientrano nel cd. SMAP) vengono compensate con la quota oraria di stipendio e contingenza, senza alcuna maggiorazione.

B) Art. 36 INDENNITA' VARIABILITA' TURNI

Il punto b) dell'art.36 " Variabilità turni" viene modificato come segue:

b) nell' arco della settimana, almeno due turni giornalieri differenziati: 5% di un ventiseiesimo di stipendio individuale ed indennità di contingenza per ciascun giorno della settimana;

C) GRATIFICA RIPRESE ESTERNE

La gratifica straordinaria semestrale, prevista per i componenti delle squadre di ripresa esterna pesante, verrà erogata, dall'anno in corso, su base annuale: il numero minimo di giorni di trasferta per fruire della gratifica sarà di 60 giorni annui e l'importo viene determinato in tutti i casi nella misura di 4 (quattro) euro lordi, per ciascuna giornata intera di trasferta.

D) Art. 27 ABITI DA LAVORO

Vengono abrogati i commi 2 e 3:

2. Agli operatori di ripresa e' corrisposto, per le spese di vestiario, un rimborso forfetario mensile di euro 9,81 perche' provvedano in proprio al vestiario che si renda necessario per la esplicazione dei propri compiti, salvo per quello, del tutto speciale, necessario per eccezionali condizioni ambientali alla cui fornitura provvedera' direttamente la Societa'.

3. Il predetto rimborso e' utile esclusivamente agli effetti del trattamento di fine rapporto.

E) Art.37 INDENNITA' SPECIALI

Il comma 14, lettera d) viene modificato come segue:

14. d) Indennita' temporanea addetti al controllo qualita' ed alle squadre MIAF

Ai tecnici ed agli operai del controllo qualita' e delle squadre MIAF, limitatamente al periodo nel quale sono addetti alla mansione, e' corrisposta una indennita' nella misura, ragguagliata a mese, di euro 30,47; la predetta indennita' e' utile esclusivamente ai fini del trattamento di fine rapporto.

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti,

premesso che:

- ai sensi del Contratto Collettivo di Lavoro per quadri, impiegati ed operai il premio di risultato viene erogato in funzione dell'andamento del MOL, parametro aziendale di riferimento primario ed indicatore maggiormente significativo per misurare la redditivita' della gestione tipica della Societa';
- con riferimento all'anno 2011, anche in considerazione di fattori contingenti determinati dalla crisi economica generale che hanno influito sull'esercizio finanziario di riferimento, non e' stato raggiunto l'obiettivo di MOL prefissato per il Gruppo RAI;
- le OO.SS. hanno, tuttavia, fortemente richiesto di procedere ugualmente alla corresponsione del premio di risultato, ritenendo che i lavoratori abbiano comunque operato con senso di responsabilita' per cercare di incrementare la produttivita' aziendale nonostante il periodo di crisi;

- l'Azienda conferma che, in considerazione della situazione economica e della necessita' di pervenire ad un efficace contenimento dei costi, i lavoratori hanno incrementato la produttivita' consentendo una riduzione degli oneri per prestazioni straordinarie rispetto all'esercizio precedente nonostante una piu' ampia offerta televisiva;

tenuto conto

del fatto che il mancato raggiungimento degli obiettivi di redditivita' e' in larga parte addebitabile a fattori esterni - in particolare al calo dei ricavi e, nello specifico, degli introiti pubblicitari - non direttamente riconducibili all'operato dei lavoratori e dell'impegno comunque profuso dai dipendenti, che ha consentito di raggiungere il pareggio di bilancio, con un leggero attivo, nell'esercizio 2011, e che l'Azienda si e' dichiarata disponibile a corrispondere un importo,

convergono

di corrispondere, con riferimento all'anno 2011, ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, con le competenze del mese di aprile 2012 - a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operativita' dell'accordo entro il corrente mese di marzo - un importo, riferito al parametro del livello 4, di euro 1.180,00 (millecentottanta/00).

Il suddetto importo non entra nella base di calcolo del TFR, ne' in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente).

La determinazione dell'importo spettante ai singoli lavoratori sara' effettuata in linea con la normativa prevista per l'erogazione del premio di risultato (p.e. riduzione proporzionale ai periodi di assenza nel corso del 2011).

Spett.li OO.SS.

Oggetto: RAI WAY

Facendo seguito alla Vostra richiesta di informazioni, relative a Rai Way, sullo stato di avanzamento dell'ipotesi di cessione delle attività di *Tower business* e manutenzione, contenuta nel Piano Industriale 2010-2012, Vi confermiamo che nel novembre 2010 l'Azienda ha formalmente investito del progetto il Ministero dell'Economia, richiedendo il parere necessario per poter procedere alla sua valutazione.

Vi confermiamo, al proposito, che, ad oggi, tale parere non è stato ancora espresso e che l'Azienda non procederà unilateralmente allo sviluppo delle successive fasi.

Al fine di monitorare congiuntamente l'evolversi della problematica, Vi confermiamo l'impegno ad attivare un tavolo di confronto congiunto.

In tale ottica la RAI e RAI WAY incontreranno le OO.SS. nel prossimo mese di aprile, per fare il punto della situazione, nonché per discutere tematiche specifiche, quali organico, modelli produttivi e modalità operative di lavoro.

Distinti saluti.

Spett.li OO.SS.

Vi confermiamo che, non appena saranno presentate all'Azienda le piattaforme contrattuali da parte delle OO.SS, verra' avviato il confronto per il rinnovo contrattuale 2013-2015 e, in tale ambito, verra' discusso anche il premio di risultato 2012 (erogazione 2013).

Vi confermiamo, inoltre, l'impegno dell'Azienda a verificare le posizioni dei lavoratori che, durante il periodo di "blocco" delle politiche gestionali abbiano ricoperto, in via continuativa, mansioni di livello superiore.

Distinti saluti.