

## **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 CONFISAL, 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;

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 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. 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 Roberto, Alberto, 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 Maria and others]*