

IPOTESI DI ACCORDO

In data 7 febbraio 2013 in Roma,

tra

la RAI-Radiotelevisione Italiana, assistita da Unindustria – Confindustria Roma

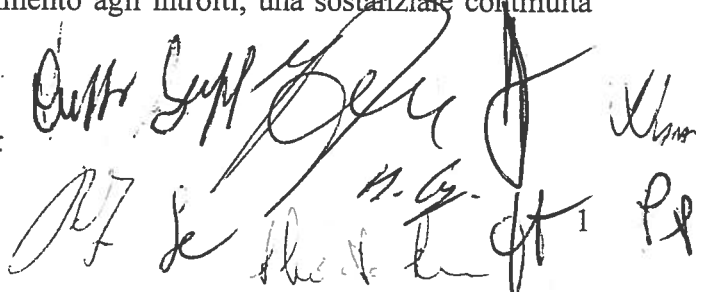

e

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 imm modificabile di accordo di rinnovo per il triennio 2010 - 2011-2012 e, in via del tutto eccezionale, anche per il 2013, 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:

- evidenza che la sfavorevole congiuntura economica ha, inevitabilmente, avuto ricadute negative sul comparto radiotelevisivo;
- rileva che, conseguentemente, anche la situazione economico/finanziaria della Rai è andata progressivamente indebolendosi;
- nel confermare che il bilancio 2012 si chiuderà con un passivo intorno ai 200 milioni di euro, prevede, per il 2013, con riferimento agli introiti, una sostanziale continuità



per quanto riguarda il canone ed i ricavi commerciali mentre gli analisti stimano un ulteriore decremento del mercato pubblicitario.

Nonostante le citate difficoltà, la RAI:

- incrementerà le quote di produzione interna, con particolare riferimento alla *fiction*, valorizzando in tal modo le capacità produttive ed i livelli di specializzazione dei centri di Produzione;
- aumenterà gli investimenti inerenti all'innovazione tecnologica, con particolare riferimento alla c.d. "digitalizzazione", al Centro Ricerche di Torino ed alle Sedi di Corrispondenza dall'estero;
- manterrà invariati gli investimenti sul prodotto, evidenziando in particolare l'impegno a tenere all'interno dei confini nazionali la produzione cinematografica e di *fiction*.

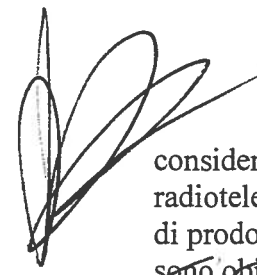
Le concrete e realistiche ipotesi di sviluppo e di rilancio sono ritenute attuabili a condizione che si realizzi un equilibrio strutturale dei conti aziendali.

In tale quadro, la RAI:

- conferma l'esigenza di procedere ad una riorganizzazione strutturale dell'Azienda, che verrà delineata nell'ambito del piano industriale 2013-2015, il quale sarà oggetto di una articolata discussione con le organizzazioni sindacali;
- ribadisce gli obiettivi di ulteriore ridimensionamento dei compensi e del numero dei collaboratori "esterni", nonché di individuazione di misure idonee alla riduzione del ricorso all'appalto;
- evidenzia la necessità di attuare una più incisiva politica di rinnovamento attraverso l'inserimento di giovani in relazione al ridimensionamento strutturale dell'organico, anche con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro;
- prevede di avviare un piano di sviluppo delle professionalità interne che si realizzi contestualmente alle azioni di risanamento complessivo dell'Azienda di Servizio Pubblico, che porti ad un rafforzamento della competitività, ad una valorizzazione del prodotto e ad un rinnovamento complessivo del Gruppo.

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 e da rendere oggetto di incontri tematici con l'Azienda:


Acr
df
SP
AS
78

Guff
P
SP
Sh
2
pp

- il mantenimento quantitativo e qualitativo dell'offerta ed il suo sviluppo sul mercato "multiattaforma";
- la 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 conferma del percorso intrapreso, per il personale a tempo determinato, con l'accordo del 29 luglio 2011,

convengono di stipulare il presente accordo.

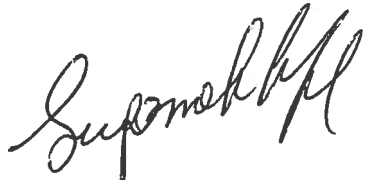

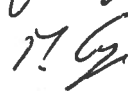



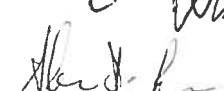













Art. 2 bis – Mercato del lavoro

Dopo l'art.2 del CCL viene inserito l'articolo "2 bis – Mercato del Lavoro":

A) Premessa

Le Parti, consapevoli che in un quadro di competitività "globale" è indispensabile adottare tutti gli strumenti disponibili per favorire la diffusione di una "cultura d'impresa", che ponga le risorse umane al centro delle politiche di consolidamento e di sviluppo della Rai, quale Azienda che opera anche nell'ambito di un mercato radiotelevisivo caratterizzato da elevati livelli di concorrenza e da una rapida evoluzione delle tecnologie realizzative, trasmissive e diffusive, intendono regolamentare:

- il "Mercato esterno", che riguarda le modalità ed i criteri per l'acquisizione delle risorse umane, proseguendo nella direzione già tracciata dalle Parti con gli accordi inerenti ai percorsi di "stabilizzazione" del personale assunto a tempo determinato e all'apprendistato, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e pari opportunità;

- il "Mercato interno", che inerisce alla identificazione, allo sviluppo ed alla evoluzione delle capacità e delle competenze già presenti in Rai, adottando anche gli strumenti conoscitivi necessari, nonché gli strumenti partecipativi finalizzati alla valutazione delle esigenze formative e delle possibili forme esterne di finanziamento. In particolare, l'Azienda conferma l'intenzione di favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, le richieste di mobilità orizzontale nell'ottica del migliore utilizzo delle risorse e della valorizzazione delle professionalità.

Le Parti si danno atto altresì che le politiche inerenti alle risorse umane devono essere finalizzate agli obiettivi di sviluppo delle professionalità e di mantenimento delle competenze presenti in azienda, nonché di agevolazione del ricambio generazionale, ponendo particolare attenzione all'ingresso di nuove competenze, ai fini del mantenimento di un alto livello qualitativo, e tenendo comunque conto dell'esigenza di mantenere in equilibrio i conti aziendali.

B) Reclutamento

La principale fonte di reperimento di nuove risorse per le future esigenze, con carattere di stabilità e di consistenza numerica significativa è rappresentata da iniziative selettive aperte a tutti coloro che risulteranno in possesso dei requisiti richiesti.

Al riguardo, l'Azienda fa presente che, in ottemperanza all'art. 18, comma 2, della legge 133/2008 è stato definito un Regolamento aziendale avente ad oggetto le selezioni, contenente una disciplina molto puntuale delle procedure da adottare, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e non discriminazione. Detto regolamento, allo stato, è in fase di adeguamento a seguito delle novità introdotte dalla legge 92/2012; preventivamente alla definitiva approvazione di quest'ultimo da parte aziendale, verrà data una informativa/confronto sulla materia alle OO.SS.

Le Parti convengono che, in occasione di iniziative selettive svolte dall'Azienda, verrà prevista la presenza di un membro, a rotazione, individuato d'intesa dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto con funzioni di osservatore, nell'ottica di una piena trasparenza e garanzia dei processi selettivi.

Si conviene, altresì, che laddove il reperimento non avvenga attraverso iniziative selettive, in relazione al limitato numero di risorse da acquisire, verrà data informativa a livello locale.

C) Mappatura delle competenze

L'Azienda, con l'intendimento di valorizzare le risorse interne e garantire una maggiore efficienza editoriale e produttiva, attraverso la migliore utilizzazione del personale della RAI, ed anche con l'obiettivo di ridurre il ricorso ad appalti e collaborazioni nell'ottica del contenimento dei costi, ha avviato una mappatura delle competenze di tutte le risorse con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato.

La fase iniziale del progetto, destinato in prospettiva ad interessare tutte le categorie professionali, riguarda programmisti registi ed assistenti ai programmi impegnati nell'area editoriale ed in seguito verrà esteso alle altre realtà aziendali e agli altri profili professionali.

Alle Organizzazioni sindacali verrà fornita una informativa sullo stato di avanzamento del progetto in corso di attuazione, in occasione di specifici incontri.

D) Job posting

Al fine di rendere note ai dipendenti, con criteri di equità e trasparenza, le esigenze professionali nell'ambito del Gruppo, verrà implementato l'utilizzo dello strumento del *job posting* attraverso il quale tutti i lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, propri del ruolo da ricoprire, potranno manifestare il loro eventuale interesse.

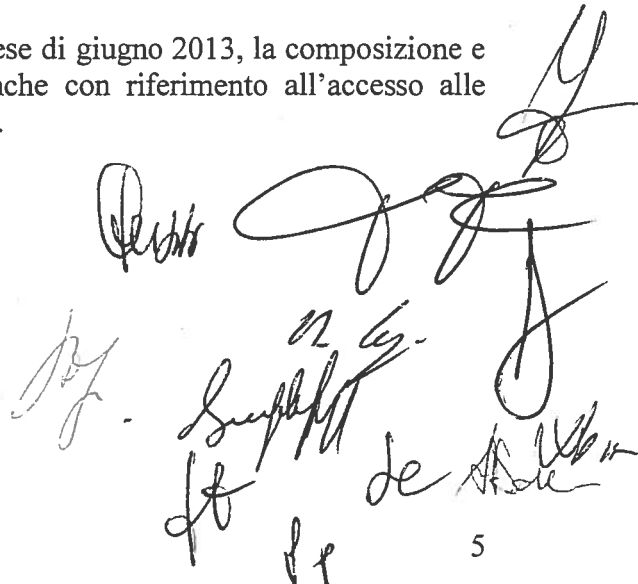
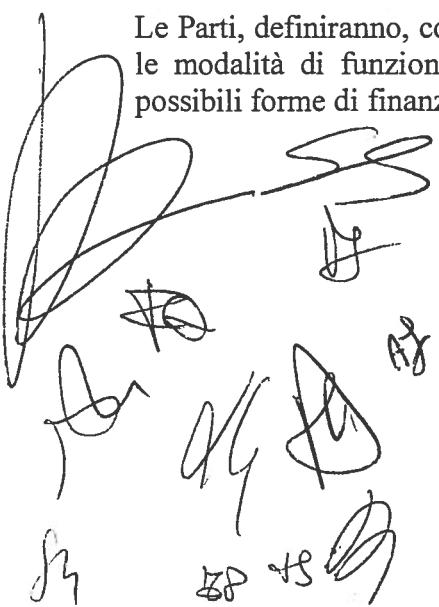
E) Formazione

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 ai processi di formazione continua ed alla concertazione nella identificazione delle relative politiche.

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.

Le Parti, nel confermare le previsioni del vigente CCL in materia di informative a livello nazionale e locale sulle tematiche della formazione (art. 1, paragrafo A, punto d ed art. 1, paragrafo B, punto e), convengono di adeguare tali previsioni alle esigenze citate in premessa attraverso la istituzione di una Commissione Paritetica Nazionale che avrà il compito di esaminare annualmente i progetti formativi di maggiore rilevanza strategica e di elevato impatto numerico e che potrà, all'occorrenza, occuparsi di specifiche tematiche su richiesta della componente aziendale o sindacale.

Le Parti, definiranno, con specifico accordo, entro il mese di giugno 2013, la composizione e le modalità di funzionamento della Commissione, anche con riferimento all'accesso alle possibili forme di finanziamento della attività formativa.



Art. 8 – Lavoro a termine

Al testo dell'art. 8 – Lavoro a termine viene aggiunto il seguente comma:

5. Le Parti, in relazione all'entrata in vigore della Legge 28 giugno 2012, n.92 ("Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"), convengono di dare attuazione al rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'art. 1, comma 9, lettera h), della citata Legge n. 92/2012 nei termini di seguito indicati.

Gli intervalli tra due contratti a termine previsti dallo stesso comma 3 dell'art.5 – a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo – sono ridotti a venti giorni e a trenta giorni, rispettivamente per il caso di contratto a termine di durata fino a sei mesi e di durata superiore a sei mesi, per le assunzioni a termine dei lavoratori inseriti nel bacino di reperimento professionale, disciplinato dall'accordo sindacale del 29 luglio 2011, e dei lavoratori cui sono state e/o saranno riconosciute analoghe garanzie, attraverso la sottoscrizione di apposita transazione, in considerazione della peculiarità del settore radiotelevisivo, del carattere stagionale delle relative produzioni e della complessa fase di mutamento tecnologico ed editoriale avviata in ambito aziendale, anche con il progetto di "digitalizzazione" delle Testate e della produzione nonché con l'implementazione dei canali tematici e della relativa programmazione.

La disciplina degli intervalli sopra concordata troverà applicazione, in coerenza con le previsioni del citato accordo del 29 luglio 2011, sino al 31 marzo 2019.

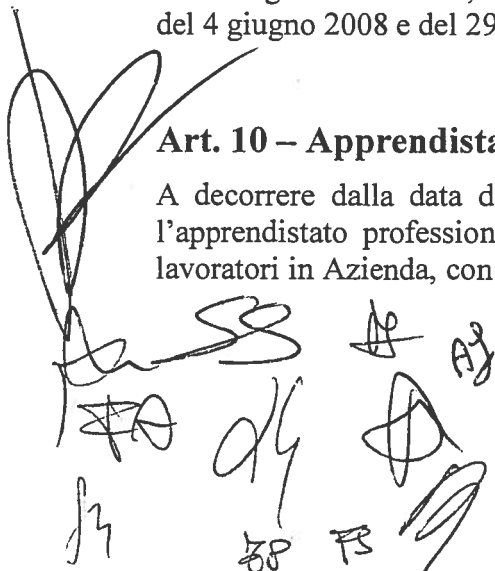
La riduzione degli intervalli sopra indicata opererà anche nei seguenti casi:

1. per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (a titolo esemplificativo malattia, aspettativa, ferie);
2. per l'assunzione di personale riferito a uno o più spettacoli ovvero a programmi radiofonici o televisivi o multimediali;
3. per incremento e intensificazione temporanea dell'attività lavorativa cui non è possibile far fronte con il personale a tempo indeterminato in organico;
4. per l'esecuzione di opere e servizi straordinari relativi all'introduzione di nuove tecnologie.

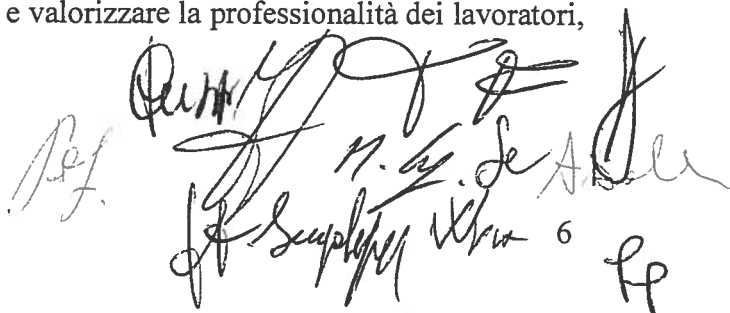
Le Parti, infine, confermano integralmente le pattuizioni aventi ad oggetto la deroga alla disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis, del D. Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla L. n. 247/2007, contenute negli accordi del 4 giugno 2008 e del 29 luglio 2011.

Art. 10 – Apprendistato professionalizzante

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le Parti, nel darsi atto che l'apprendistato professionalizzante deve costituire la modalità prevalente per l'ingresso dei lavoratori in Azienda, con l'intento di accrescere e valorizzare la professionalità dei lavoratori,



A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature at the top left, and several smaller initials and signatures below it, such as 'SS', 'AJ', 'FS', and 'FP'.



A collection of handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, and several smaller initials and signatures below it, such as 'Ref.', 'M. G. de', and 'FP'.

convengono di modificare il testo dell'accordo sottoscritto il 29 luglio 2011 in materia di apprendistato, alla luce delle modifiche normative intervenute e alla luce dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, e di sostituire l'art. 10 del CCL con il seguente Art. 10 – Apprendistato professionalizzante:

1. In applicazione del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, come successivamente modificato e integrato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 e dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, la Società ricorre in via prioritaria 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, il profilo professionale ed il livello di inquadramento da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione svolta, nonché il trattamento economico dell'apprendista. Il piano formativo individuale sarà redatto sulla base del format allegato, che sarà compilato tenendo conto dei contenuti formativi caratterizzanti i diversi profili professionali.

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

Decorsi 24 mesi dall'assunzione con contratto di apprendistato, i lavoratori verranno inquadrati per il restante periodo dell'apprendistato al livello immediatamente inferiore a quello finale di inquadramento (fatta eccezione per il livello finale 8, per il quale il livello iniziale di inquadramento è già il livello 9).

5. La durata dell'apprendistato è definita in base al livello di inquadramento da conseguire ed al titolo di studi richiesto, nel rispetto delle previsioni contrattuali di ingresso, nonché delle prassi consolidate, secondo il seguente criterio:

Livello finale di inquadramento	Livello iniziale di inquadramento	Titolo di studi: laurea	Titolo di studi: diploma	Titolo di studi: scuola media
2 – 3	4 – 5	36 mesi		
5	7		36 mesi	
6 – 7 – 8	8 – 9 – 9			30 mesi

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

- 45 giorni per i livelli di inquadramento 6, 7 e 8;
- 60 giorni per il livello di inquadramento 5;
- 90 giorni per i livelli di inquadramento 2 e 3.

Decorso il periodo di prova, le parti del rapporto individuale non possono 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 non può superare il 50% dei lavoratori a tempo indeterminato. Tale rapporto deve risultare rispettato al momento di ciascuna nuova assunzione con contratto di apprendistato.

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 a prescindere dalla durata dell'assenza.

9. Alla scadenza del periodo di apprendistato ciascuna delle parti del contratto può recedere dal rapporto, dandone comunicazione scritta all'altra parte nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 15 giorni, decorrente dal termine del periodo di apprendistato, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile. Altrimenti, fatte salve le norme di legge, il rapporto di lavoro diventa definitivo. L'assunzione di nuovi apprendisti sarà consentita a condizione che, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, almeno l'80% dei contratti di apprendistato stipulati in detto periodo siano divenuti definitivi. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

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, articolata in formazione a contenuto di base e trasversale e formazione professionalizzante.

13. In materia di formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, indipendentemente dalla sede presso la quale l'apprendista è stato assunto, l'Azienda, avvalendosi della facoltà riconosciuta dall'art. 7, comma 10, del Testo Unico dell'apprendistato, farà riferimento alla deliberazione n. 41 del 03/02/2012 della Giunta Regionale della Regione Lazio ed a eventuali future modifiche ed integrazioni della stessa. Tale formazione (120 ore, al massimo, nel triennio) potrà essere modulata in ragione del titolo di studio dell'apprendista, come consentito dalla suddetta normativa.

14. La formazione di tipo professionalizzante, non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), potrà essere svolta all'interno e sotto la responsabilità

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several distinct signatures, some appearing to be 'AFA', 'M', 'SP', 'JS', and 'AS'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'P+', and a large, stylized signature that spans across the right edge. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the main text.

della Società, "on the job" o in affiancamento o con moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità "e-learning". La Società dichiara 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, di tutor o referenti aziendali con formazione e competenze adeguate, nonché di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

15. 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 - inquadrato in un livello non inferiore a quello finale dell'apprendista - di adeguata esperienza lavorativa e che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista. Ciascun tutor o referente aziendale potrà seguire al massimo 10 apprendisti.

16. 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.

17. 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.

NORMA TRANSITORIA

Con riferimento al punto 16, le Parti, in attesa della piena operatività del libretto formativo, convengono di provvedere all'attestazione dell'attività formativa secondo il format allegato al presente accordo, elaborato nell'ambito dell'Accordo Interconfederale.

NOTA A VERBALE

Entro il mese di giugno 2013, le Parti definiranno i contenuti formativi caratterizzanti i vari profili professionali, citati al comma 3.

Art. 12 - Appalti

L'art.12 del CCL viene sostituito, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, 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 garantendo il pieno utilizzo delle risorse interne, tenendo conto della dislocazione sul territorio nazionale delle risorse e delle turnazioni del personale interessato.

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 controlli necessari affinché le ditte appaltatrici osservino le norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono, con riferimento sia a quelle relative alla tutela del

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the width of the page, with some appearing in larger, more prominent strokes and others as smaller initials or marks.

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. La Rai conferma, altresì, che vigilerà in ordine al rispetto degli obblighi previsti in materia di sicurezza e salute anche nei confronti dei propri lavoratori, impegnati presso le strutture delle società appaltatrici.

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 all'avvio della stagione produttiva, una informativa, a livello di unità produttiva, 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. Le informazioni di cui al comma 3, saranno fornite a livello nazionale e/o locale a consuntivo, al termine della stagione produttiva, o comunque su specifica richiesta delle OO.SS.

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 Decreto Legislativo 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.

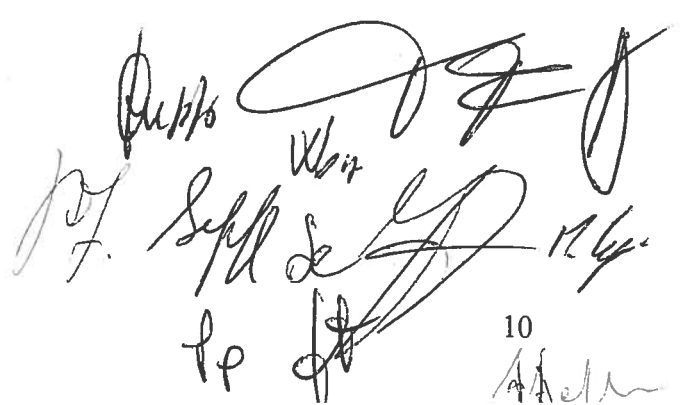
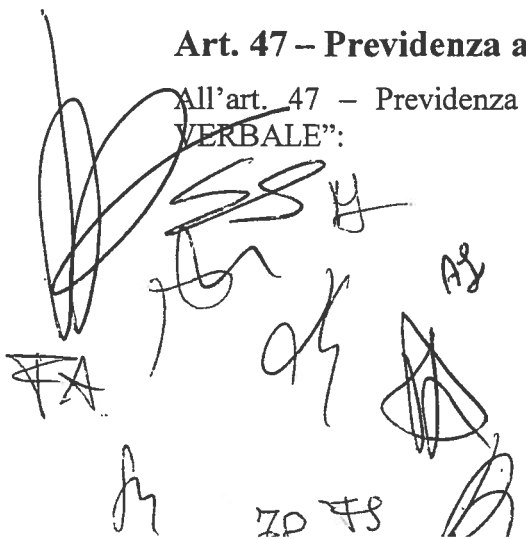
Art.33 - Lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno

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 dal 01/04/2013, il comma 4 dell'art.33 del CCL "Lavoro straordinario, festivo, domenicale, notturno", sostituendolo con il seguente:

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.

Art. 47 -- Previdenza aziendale

All'art. 47 - Previdenza aziendale viene aggiunta la seguente "DICHIARAZIONE A VERBALE":



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 commesse al relativo incarico, ad eccezione di fatti commessi con dolo o colpa grave.

Art. 59 – Livelli e mansioni

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, all'art. 59 – Livelli e mansioni viene introdotta la lettera:

c) FLESSIBILITA'

Le Parti, in considerazione della rapida evoluzione delle tecnologie che caratterizza la produzione radiotelevisiva, anche in ragione dell'accelerazione con cui l'Azienda ha pianificato l'estensione dell'informatizzazione e della digitalizzazione delle Testate giornalistiche, condividono l'esigenza di addivenire ad un efficientamento dei processi produttivi aziendali, finalizzato a favorire l'arricchimento delle competenze professionali delle risorse interne, il loro pieno e razionale utilizzo, il ridimensionamento del ricorso ad appalti e collaborazioni ed il rafforzamento della produttività.

Le Parti, in particolare, riconoscono come obiettivo comune la riduzione del ricorso all'appalto e l'efficientamento degli assetti produttivi aziendali in un'ottica di miglioramento del margine di competitività del lavoro interno rispetto a quello esterno.

In tale quadro, l'Azienda conferma che il miglioramento in termini di efficienza e produttività sono obiettivi primari e indistinti, che riguardano tutte le categorie professionali presenti in Azienda.

Le Parti, pertanto, stabiliscono di avviare in maniera graduale e condivisa un processo di ammodernamento dei modelli produttivi e di razionalizzazione, in un'ottica "multiskill", di taluni profili professionali, la cui evoluzione sarà oggetto di approfondimento e verifica con cadenza bimestrale per tutta la restante vigenza del presente contratto.

In relazione a quanto precede, quale primo intervento di flessibilità, viene convenuto che il profilo professionale del tecnico della produzione, fermo restando quanto previsto dalla attuale declaratoria contrattuale, relativamente ai settori produttivi dei Centri di Produzione dedicati alle testate giornalistiche svolgerà anche le attività di montaggio.

Nel rispetto della citata gradualità, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo tali attività verranno svolte nell'ambito dei settori produttivi delle testate giornalistiche con riferimento alla produzione di servizi per i notiziari.

In una seconda fase, a decorrere dall'inizio del mese di giugno, al termine della fase di monitoraggio congiunto, l'ambito del predetto intervento di flessibilità verrà esteso anche alla

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two main groups. The group on the left includes several large, stylized signatures and smaller initials like 'FA', 'AS', and 'AS'. The group on the right features more formal-looking signatures, some with names like 'Suffi' and 'P. P.', and a date '11' followed by a signature that appears to be 'Aden'.

realizzazione di rubriche delle testate giornalistiche ed alle produzioni di minore complessità dei canali tematici.

I montatori, su loro richiesta, potranno essere assegnati al profilo del tecnico della produzione, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Viene chiarito, inoltre, che sono considerate mansioni accessorie del montatore la messa in onda di servizi provenienti dall'esterno, la ricezione di servizi in formato "file" e messa in onda degli stessi, la registrazione audio della lettura testi (c.d. *speech*) e, in caso di attività svolte in esterno, con apparecchiature portatili, la guida dell'autovettura, comunque occasionale.

Inoltre, tutti i profili professionali coinvolti nel processo di "digitalizzazione" provvedono anche, nella fase di "ingest", all'immissione degli elementi essenziali per l'identificazione dei "file" acquisiti.

Il profilo del programmatore regista viene integrato in via sperimentale - rispetto alle flessibilità già presenti (a titolo esemplificativo, autore, regista, ecc.) - con le mansioni aggiuntive del videomaker, ossia di ideazione, di ripresa con telecamera c.d. leggera e di montaggio e riversamento del servizio con l'ausilio di software ad hoc.

Si precisa che l'attività di ideazione, di ripresa e di confezionamento da parte del programmatore regista resta comunque limitata a riprese semplici, di produzioni non complesse.

Una volta esaurita la mappatura delle competenze prevista dal precedente art. 2 bis, lettera C), l'Azienda si impegna a utilizzare appieno i programmatori registi in tutte le attività del profilo e a dare periodiche informative, a livello nazionale, in merito al loro utilizzo.

Nel corso di tali informative, sarà oggetto di verifica la riduzione dei contratti di collaborazione e/o di appalto per le attività sopra descritte e l'estensione della mansione di video maker a profili professionali della produzione.

I lavoratori coinvolti nei processi di aggiornamento effettueranno preventivamente la necessaria formazione, che si svolgerà sia con modalità tradizionali che attraverso l'affiancamento al personale esperto.

Le Parti si impegnano ad accompagnare i processi di cambiamento sopra descritti attraverso le citate verifiche bimestrali, che si terranno la prima entro il 10 aprile 2013, la seconda entro il 10 giugno 2013, con la finalità di monitorare:

- il livello di integrazione delle attività in rapporto agli efficientamenti realizzati;

- il numero di risorse addette alle varie tipologie di prodotto nell'ambito news e la correlata diminuzione del ricorso ad appalti sostitutivi e/o collaborazioni e/o la correlata implementazione degli attuali modelli produttivi;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several large, stylized signatures, some with initials like 'JA', 'TS', 'BP', and 'AZ' written below them. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be 'Luppi' and another that looks like 'Se'. At the bottom right, there is a small number '12' and some more initials.

e di procedere all'introduzione di ulteriori flessibilità; in tale ambito, sarà anche oggetto di valutazione ed approfondimento l'evoluzione delle attività svolte da impiegati, assistenti ai programmi e documentatori delle testate.

In occasione degli incontri bimestrali, si verificherà anche il rapporto tra turni di lavoro complessivamente recuperati e turni di montaggio "internalizzati", al fine di apportare gli eventuali correttivi.

Al proposito, l'Azienda conferma che il personale coinvolto che non verrà impegnato sulle news sarà comunque reimpegnato nel medesimo profilo professionale ed ambito produttivo territoriale.

Si precisa inoltre che, qualora la citata esigenza non dovesse concretizzarsi, detto personale continuerà ad essere impiegato presso le testate giornalistiche nel medesimo profilo professionale.

Ai fini del perseguimento di una maggiore flessibilità anche nell'ambito di Rai Way, è ritenuta funzionale l'integrazione delle competenze di esercizio e di verifica del segnale in area di servizio da parte dei tecnici del MIAF, in quanto attiene alle attività di intervento e di manutenzione degli impianti.

Le ricadute organizzative verranno valutate dalle OO.SS. competenti e da Rai Way, assistita dalle competenti funzioni della Capogruppo, in un incontro da tenersi entro il mese di aprile 2013 finalizzato ad effettuare le opportune valutazioni sui modelli produttivi e sui profili professionali coinvolti.

Aggiornamento dell'articolato contrattuale

Le Parti, al fine di aggiornare il testo del Contratto Collettivo di Lavoro, anche in relazione alle innovazioni normative intervenute, convengono di apportare le modifiche di seguito indicate:

Art. 3 – Ambito di applicazione del contratto

Al comma 1 vengono eliminate le parole "Rai Click S.p.a.", "Rai Sat S.p.a.", "Rai Trade S.p.a." e, dopo "Rai Way S.p.a.", viene aggiunto "Rai World S.p.a."

Art. 4 – Assunzione del Personale

Al comma 5 le parole "libro matricola" vengono sostituite con le parole "libro unico del lavoro".

Art. 5 – Riconoscimento anzianità pregressa

Alla fine del primo periodo del comma 1, la parola "integrativa" viene sostituita con

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left side, there are several large, stylized signatures, some with initials like 'SH', 'FS', and 'EP' written below them. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be '13 17.6' and another that looks like 'AN'. The signatures are in black ink and vary in style, some being very fluid and others more blocky.

“complementare”.

Al secondo periodo dello stesso comma, le parole “*abbia già integralmente conferito il proprio TFR*” vengono sostituite con le parole “*abbia conferito, in tutto od in parte, il proprio TFR*”.

Art. 6 – Periodo di prova

Al testo dell’articolo viene aggiunta la seguente “*NOTA A VERBALE*”:

“*Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza del lavoratore per malattia, infortunio e maternità. In particolare, ai fini della sospensione del rapporto, rilevano le malattie e gli infortuni che comportano un’assenza continuativa di durata pari o superiore a 15 giorni, mentre le malattie e gli infortuni di durata inferiore rilevano se la somma dei periodi di assenza è tale da aver impedito un’adeguata valutazione delle capacità del lavoratore in prova*”.

Art. 17 – Permessi

All’art. 17 – Permessi viene aggiunto il seguente comma:

8. In relazione alla fruizione dei permessi per assistenza disabili previsti dall’art. 33 della L. n. 104/1992, e successive modifiche e integrazioni, si conviene quanto segue.

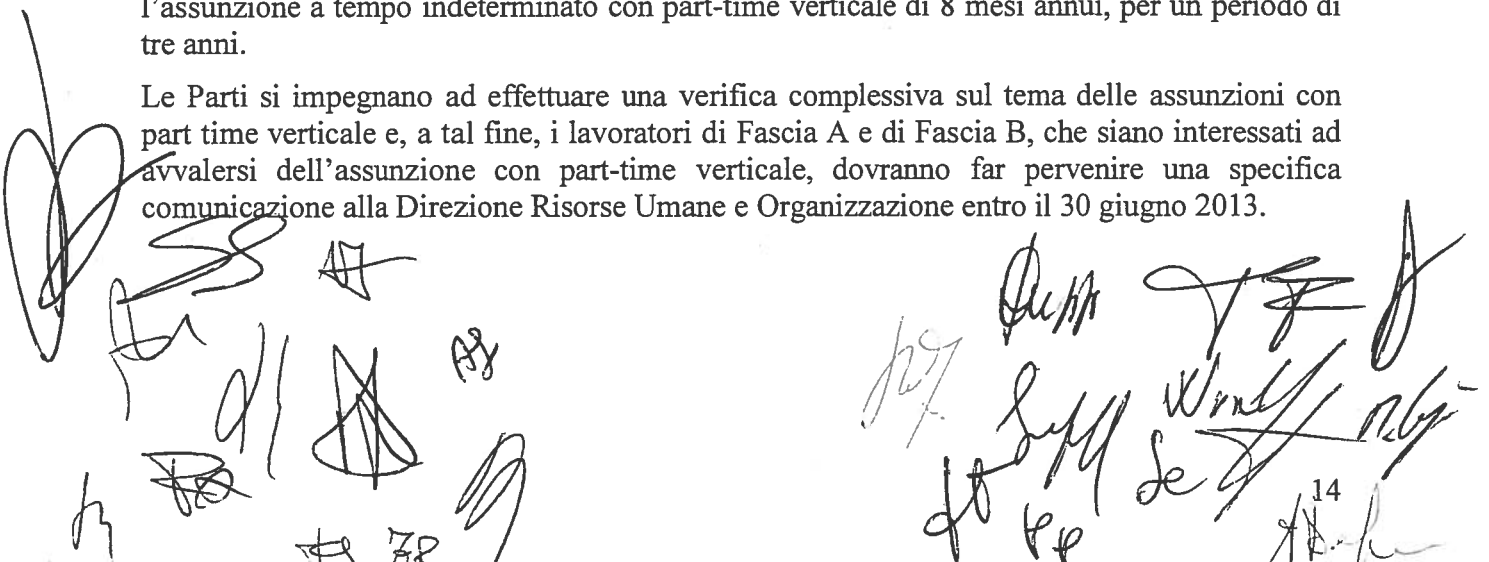
Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e l’esigenza organizzativa/produttiva dell’Azienda, ai lavoratori sarà richiesto di pianificare le relative assenze con cadenza quindicinale e di comunicare per iscritto tale pianificazione al responsabile del settore di appartenenza entro i tre giorni lavorativi precedenti l’inizio del citato periodo di quindici giorni. Sono possibili variazioni, per particolari ed imprevedibili necessità, che dovranno essere tempestivamente comunicate.

Integrazione Accordo 29 luglio 2011

1. Part-time – punto 18

Si conferma che anche le assunzioni di cui al punto 6 rientrano nell’ambito di applicazione del punto 18 e, dunque, possono essere anticipate di 2 anni – così come espressamente indicato per le assunzioni di cui al punto 7 comma 1 - nel caso in cui un lavoratore opti per l’assunzione a tempo indeterminato con part-time verticale di 8 mesi annui, per un periodo di tre anni.

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica complessiva sul tema delle assunzioni con part time verticale e, a tal fine, i lavoratori di Fascia A e di Fascia B, che siano interessati ad avvalersi dell’assunzione con part-time verticale, dovranno far pervenire una specifica comunicazione alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione entro il 30 giugno 2013.



2. Computo contratti di somministrazione – punto 36

Nell'ambito di applicazione del punto 36 rientrano anche i lavoratori che, precedentemente al 1/07/2009, erano stati impegnati con contratto di somministrazione e, nel periodo tra il 1/07/2009 e il 29/07/2011, con contratti di lavoro subordinato a termine.

Si conferma che i lavoratori che precedentemente alla data del 29/07/2011 sono stati impegnati esclusivamente con contratti di somministrazione devono essere impegnati con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato prima di potere accedere al bacino.

In occasione della verifica da effettuarsi nel corso del primo trimestre 2013 – in applicazione del punto 7 - verrà riesaminata la posizione dei lavoratori che, alla data del 29 luglio 2011, erano già stati impegnati con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, successivi ad impegni con contratti di somministrazione. Per coloro, tra questi, che alla data del 30/6/2011 avevano già maturato complessivamente 1.095 giorni di impegno (sommando i periodi di lavoro con contratto a termine e con contratto di somministrazione), la data di assunzione a tempo indeterminato, fissata a seguito della verifica compiuta nel 2012, verrà anticipata in linea con la pianificazione delle assunzioni dei lavoratori del medesimo profilo professionale avvenuta in applicazione del punto 6.

3. Riduzione T.D. rispetto ai T.I. – punto 1

Con l'accordo sindacale del 29 luglio 2011 le Parti hanno convenuto che, a decorrere dal 2012, il numero dei lavoratori a termine diminuirà in rapporto all'incremento del numero di unità in organico a tempo indeterminato nel Gruppo.

In particolare, il numero delle unità/anno - così come specificato nell'accordo - dovrà ridursi ogni anno in ragione di 8/12 rispetto all'incremento del numero di unità a tempo indeterminato avvenuto nell'anno precedente (esempio: per ciascuna unità a T.I. al 31/12/2012 aggiuntiva rispetto alle unità a T.I. del Gruppo al 31/12/2011, dovranno essere formalizzati nel corso del 2013 8/12 di unità/anno a T.D. in meno). Le eventuali maggiori riduzioni effettuate in un esercizio potranno essere compensate l'anno successivo.

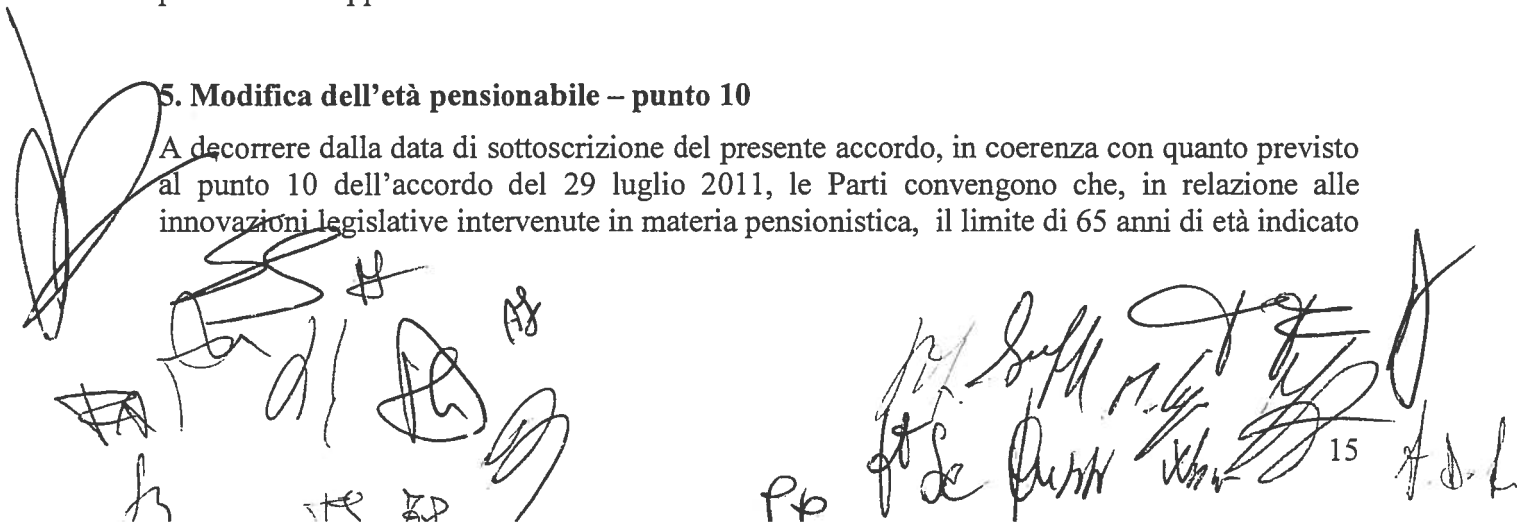
Peraltro, per l'anno 2012 non rientrano nel computo delle unità/anno a T.D., ai fini della verifica di cui sopra, le nuove assunzioni a termine derivanti dall'applicazione del punto 36 (formalizzazione di contratti a termine per i lavoratori con precedenti contratti di somministrazione).

4. Assunzioni con collocamento obbligatorio – punto 37

I lavoratori inseriti nel bacino, assunti a termine con collocamento obbligatorio, verranno assunti a tempo indeterminato con un'anticipazione di ventiquattro mesi rispetto alla data pianificata in applicazione dell'accordo.

5. Modifica dell'età pensionabile – punto 10

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in coerenza con quanto previsto al punto 10 dell'accordo del 29 luglio 2011, le Parti convengono che, in relazione alle innovazioni legislative intervenute in materia pensionistica, il limite di 65 anni di età indicato



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several distinct signatures, some appearing to be 'h', 'IRE', and 'ZD'. On the right side, there is a large, complex signature that appears to be 'P. Sulli' followed by other illegible marks. Below this large signature, there are smaller initials and a circled number '15'. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatories.

allo stesso punto viene prorogato fino a 66 anni e 3 mesi, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale.

Le Parti si incontreranno in occasione di future elevazioni dell'età pensionabile.

6. Inserimento nella stesura contrattuale

Le Parti convengono che il testo dell'accordo del 29 luglio 2011 in materia di bacino di reperimento professionale verrà inserito nella stesura del contratto collettivo di lavoro.

Percorso relazionale

Nel corso del 2013, in previsione della discussione per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro 2014-2016, la Rai e le OO.SS. firmatarie del CCL avvieranno specifici incontri volti:

- a) ad elaborare un nuovo modello per la definizione del Premio di Risultato, che preveda un sistema graduale di erogazione del Premio correlato ai livelli di raggiungimento degli obiettivi individuati;
- b) a procedere ad una armonizzazione delle previsioni contrattuali in materia di protocollo delle Relazioni Industriali in linea con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e ad una verifica sulle agibilità sindacali in generale;
- c) ad armonizzare le previsioni contrattuali alle modifiche di legge intervenute su specifici argomenti, quali, a titolo esemplificativo, malattia, infortunio sul lavoro, orario di lavoro, cessazione del rapporto per raggiunti limiti di età;
- d) a procedere ad una razionalizzazione complessiva degli orari che, tenendo conto dell'articolazione delle attività produttive e nel rispetto dell'esigenza del miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, ne determini una sostanziale ottimizzazione;
- e) a studiare un sistema di razionalizzazione dell'insieme degli istituti contrattuali che compongono la retribuzione accessoria.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top left, several smaller initials like 'AS', 'SS', and 'RP' at the bottom, and other scribbled marks.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top right, a signature that looks like 'Supp', and initials 'RP' and '16' at the bottom right.

Allegato 1

UNA TANTUM E RETRIBUZIONE CONTRATTUALE

Aumenti retributivi

Le Parti convengono di aumentare i minimi di stipendio - con riferimento al triennio 1/01/2010-31/12/2012 - nella misura di euro 45,00 (quarantacinque/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 01/04/2013 e di ulteriori euro 45,00 (quarantacinque/00) l.m., sotto forma di E.D.R., riferita al parametro del livello 4, con medesima decorrenza. Tale ultimo importo incide esclusivamente sul trattamento di fine rapporto e sugli accantonamenti a titolo di previdenza complementare.

Le Parti convengono, altresì, di aumentare i minimi di stipendio - con riferimento all'anno 2013 - nella misura di ulteriori euro 40,00 (quaranta/00) l.m., riferita al parametro del livello 4, con decorrenza 01/11/2013.

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.

In relazione a quanto sopra previsto, la tabella dei minimi di stipendio di cui all'art. 31 del CCL, viene sostituita dalla seguente:

LIVELLO	prm	minimi dal 01/06/10	INCREMENTI			NUOVI VALORI TABELLARI		
			edr dal 01/04/13	minimi dal 01/04/13	minimi dal 01/11/13	edr dal 01/04/13	minimi dal 01/04/13	minimi dal 01/11/13
A	220	1.410,32	61,49	61,49	54,66	61,49	1.471,81	1.526,47
1	202	1.298,09	56,46	56,46	50,19	56,46	1.354,55	1.404,74
2	188	1.207,73	52,55	52,55	46,71	52,55	1.260,28	1.306,99
3	174	1.117,29	48,63	48,63	43,23	48,63	1.165,92	1.209,15
4	161	1.035,93	45,00	45,00	40,00	45,00	1.080,93	1.120,93
5	149	949,40	41,65	41,65	37,02	41,65	991,05	1.028,07
6	135	866,08	37,73	37,73	33,54	37,73	903,81	937,35
7	125	804,49	34,94	34,94	31,06	34,94	839,43	870,49
8	113	725,06	31,58	31,58	28,07	31,58	756,64	784,71
9	100	643,58	27,95	27,95	24,84	27,95	671,53	696,37

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large scribble and several distinct signatures.]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large scribble and several distinct signatures.]

Una Tantum

Le Parti convengono di corrispondere:

- a) ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, un importo “una tantum” di euro 1.000,00 (mille/00) lordi per il periodo 01/01/2010-31/12/2011 ed un importo “una tantum” di euro 1.400,00 (millequattrocento/00) lordi per il 2012 – entrambi riferiti al parametro del livello 4 e da porzionare in relazione ai periodi di servizio effettivamente prestati a tempo indeterminato nei periodi di riferimento – da erogare con le competenze del mese di aprile 2013, a condizione che le OO.SS. comunichino all’Azienda l’operatività dell’accordo entro il mese di marzo 2013;
- b) ai lavoratori già inseriti alla data odierna nelle fasce A e B del bacino disciplinato dall’accordo del 29 luglio 2011, e a coloro ai quali sono state riconosciute analoghe garanzie, in luogo della somma di cui sopra, un importo “una tantum” – riferito al parametro del livello 4 – di euro 1.800,00 (milleottocento/00) lordi, in proporzione ai periodi di servizio a tempo determinato effettivamente prestati nell’arco temporale 01/01/2010-31/12/2012. Tale somma verrà erogata con le competenze di aprile 2013, ovvero con la prima busta paga utile successiva, a condizione che le OO.SS. comunichino all’Azienda l’operatività dell’accordo entro il mese di marzo 2013.

Tali importi non entrano nella base di calcolo del TFR, ne’ in ogni altro istituto contrattuale o di legge (direttamente o indirettamente), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

Si riportano di seguito le tabelle relative agli importi “una tantum” di cui alle precedenti lettere a) e b):

a) Una Tantum Personale a tempo indeterminato

LIVELLO	PARAMETRO	UNA TANTUM
A	220	3.279,50
1	202	3.011,18
2	188	2.802,48
3	174	2.593,79
4	161	2.400,00
5	149	2.221,12
6	135	2.012,42
7	125	1.863,35
8	113	1.684,47
9	100	1.490,68

b) Una Tantum
Personale a tempo determinato inserito nel bacino

LIVELLO	PARAMETRO	UNA TANTUM
A	220	2.459,63
1	202	2.258,39
2	188	2.101,86
3	174	1.945,34
4	161	1.800,00
5	149	1.665,84
6	135	1.509,32
7	125	1.397,52
8	113	1.263,35
9	100	1.118,01

Aa

h

Ay

[Handwritten signature]

SS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Allegato 2

IMPORTO PREMIALE COMPLESSIVO

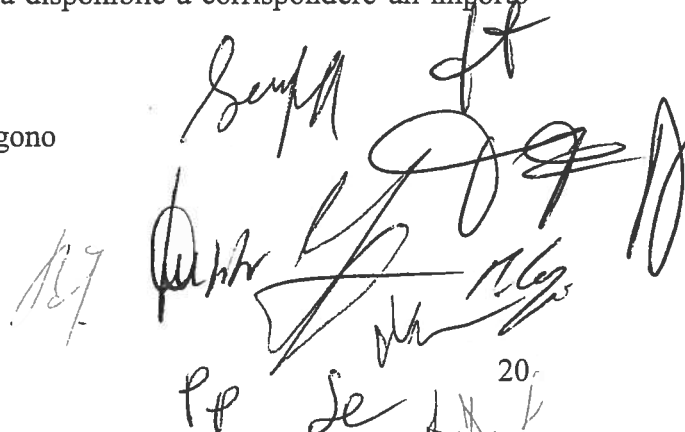
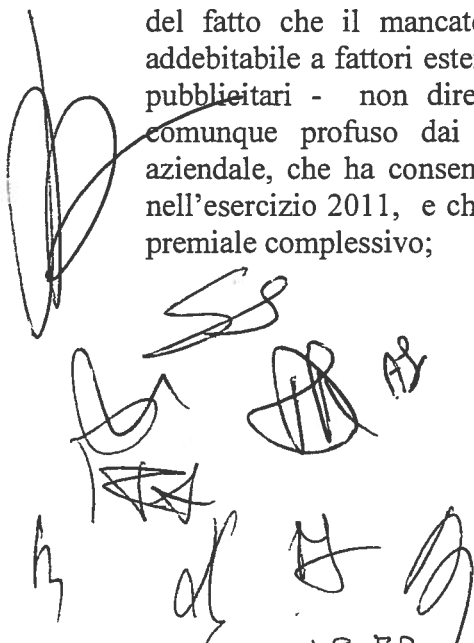
premesso che:

- 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 redditività della gestione tipica della Società;
- 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 responsabilità per cercare di incrementare la produttività aziendale nonostante il periodo di crisi;
- l'Azienda conferma che, in considerazione della situazione economica e della necessità di pervenire ad un efficace contenimento dei costi, i lavoratori hanno incrementato la produttività consentendo una riduzione degli oneri per prestazioni straordinarie rispetto all'esercizio precedente nonostante una più ampia offerta televisiva;

tenuto conto

del fatto che il mancato raggiungimento degli obiettivi di redditività è 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 per il miglioramento della situazione complessiva aziendale, 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 premiale complessivo;

le parti convengono



di corrispondere in via eccezionale, 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 giugno 2013 - a condizione che le OO.SS. comunichino all'Azienda l'operatività dell'accordo entro il mese di marzo 2013 - un importo premiale complessivo, riferito al parametro del livello 4, di lordi 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), ivi inclusi gli accantonamenti al fondo di previdenza complementare.

La determinazione dell'importo spettante ai singoli lavoratori sarà 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).

Le Parti, inoltre, si danno atto che a tali somme sarà applicato, ove consentito, quanto previsto dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza organizzativa.

In relazione a quanto precede, si riporta di seguito la tabella relativa all'importo premiale complessivo sopra convenuto:

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO
A	220	1.612,42
1	202	1.480,50
2	188	1.377,89
3	174	1.275,28
4	161	1.180,00
5	149	1.092,05
6	135	989,44
7	125	916,15
8	113	828,20
9	100	732,92

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including 'AS', 'SS', and 'A']

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'Suppl', 'P. de', and 'A. de']

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Unindustria - Confindustria Roma

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] Susanna Selva
[Handwritten signature] Francesco Agui

p. la RAI - Radiotelevisione Italiana

[Handwritten signature] Massimo Altomare
[Handwritten signature] Antonio Ep
[Handwritten signature] Francesco Spica
[Handwritten signature] Francesco Petrucci
[Handwritten signature] Arianna Sanzi

p. la SLC CGIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] Alberto D. L.
[Handwritten signature] Walter P. Rod

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

[Handwritten signature] Luigi M. G.

p. la UGL TELECOMUNICAZIONI

[Handwritten signature]
[Handwritten signature] Enrico

p. lo SNATER

[Handwritten signature] Pella to Francesco Lancia - Giuseppe M. G.

p. il LIBERSIND CONFSAI

[Handwritten signature] Susanna Selva
[Handwritten signature] Ferdinando Clivio

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____	
Sede (indirizzo) _____	
CAP (Comune) _____	
Partita IVA _____	Codice Fiscale _____
Telefono _____	Fax _____
e-mail _____	
Legale rappresentante (nome e cognome) _____	

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the apprenticeship process.

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello _____ di _____ inquadramento

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (...altro)

Handwritten notes:
b
h
to
AS
VS
70

Handwritten notes and signatures:
Puppo
Supp
ft
P
Se
A
D
L

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA
NOME E COGNOME _____
CODICE FISCALE _____
LUOGO E DATA DI NASCITA _____
RESIDENTE IN _____
VIA _____
TITOLO DI STUDIO _____
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA
RAGIONE SOCIALE _____
INDIRIZZO _____
TELEFONO _____ FAX _____
E-MAIL _____
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

[Handwritten signatures and initials]

SS
H
AS
#0
H
ZP
A

[Handwritten signatures and initials]

Luca
P.P.
M. Leg.
Le Wm

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

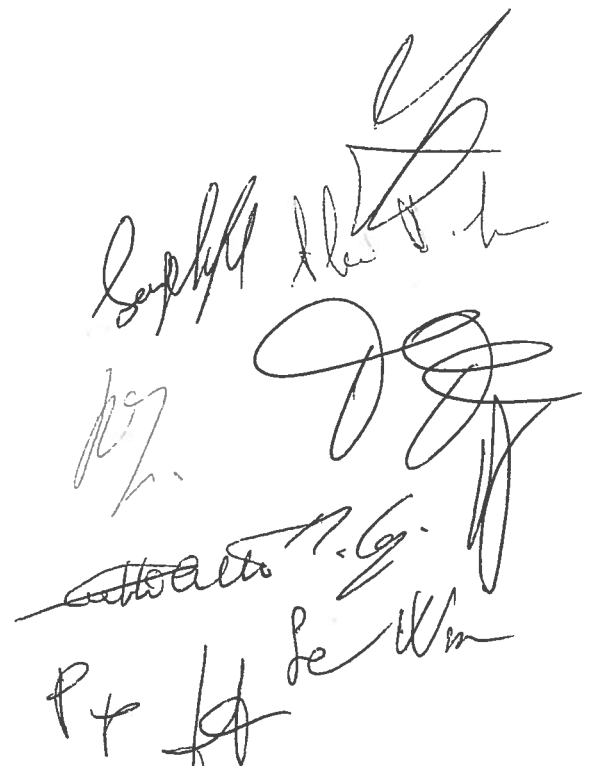
FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____



 VS AS
 EP



 P+ H Se Wm

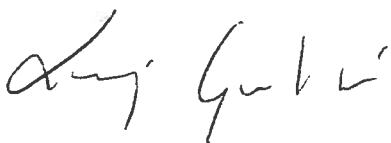
Spett. li OO.SS.
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
UGL TELECOMUNICAZIONI
SNATER
LIBERSIND CONFESAL

Vi confermiamo che, con l'obiettivo di migliorare la competitività aziendale, anche attraverso processi che favoriscano il ricambio generazionale e la razionalizzazione strutturale del costo del lavoro e con l'intendimento di rispettare e, ove possibile, accelerare il piano di stabilizzazione del personale "precario", nei primi mesi del 2013 le Società del Gruppo hanno dato avvio ad un Piano di esodi anticipati rivolto al personale che abbia già maturato i requisiti di legge per il percepimento della pensione di anzianità o per il pensionamento anticipato, secondo le modalità già comunicate.

Si precisa che l'iniziativa di esodo avverrà in una prima fase su base esclusivamente volontaria e che l'Azienda provvederà a convocare le OO.SS., orientativamente nella seconda metà del mese di marzo 2013, al fine di effettuare una disamina congiunta circa l'esito della raccolta delle richieste di esodo volontario anticipato ed assumere le opportune decisioni conseguenti.

Allo scopo di consentire la puntuale attuazione di tale Piano, il personale interessato dovrà trasmettere il modello Ecocert, ovvero rilasciare delega ad acquisire presso gli Enti previdenziali di appartenenza la propria posizione contributiva complessiva.

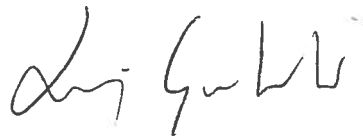
Roma, 7 febbraio 2013



Spett. li OO.SS.
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
UGL TELECOMUNICAZIONI
SNATER

L'Azienda, nel convenire con il Sindacato sull'esigenza di pervenire ad una razionalizzazione e regolamentazione complessiva dei lavoratori impegnati con contratti c.d. "atipici", si dichiara disponibile ad avviare un confronto di merito a partire dal prossimo mese di aprile, con l'obiettivo di individuare soluzioni condivise entro la fine del corrente anno e di valutare la possibile individuazione di limiti percentuali all'utilizzo di detto personale e la sua regolamentazione.

Roma, 7 febbraio 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Angelo Gubbi".

Spett. li OO.SS.
SLC CGIL
FISTEL CISL
UILCOM UIL
UGL TELECOMUNICAZIONI
SNATER
LIBERSIND CONFSAL

Con riferimento all'accordo sul programma "Buongiorno Regione" del 5 e 10 dicembre 2008, le Parti convengono di incontrarsi entro il prossimo mese di ottobre per definire il superamento della prassi gestionale che prevede, per il personale tecnico della "Produzione" della Sede regionale, che il numero dei tecnici di primo e secondo livello non superi il 50% del totale delle risorse in organico avente il medesimo profilo professionale.

A decorrere dal primo novembre verrà avviato un sistema di valutazione delle prestazioni utile ad individuare il personale tecnico che accederà al superiore livello 2, tenendo conto anche di un criterio di proporzionalità legato al numero dei dipendenti della "Produzione" di ogni sede.

Detti interventi decorreranno dal primo gennaio 2014.

In analogia a quanto sopra, verranno valutati passaggi di livello anche nei confronti del personale impiegatizio delle segreterie di redazione delle sedi regionali.

Infine, in ottemperanza alle previsioni dell'accordo sottoscritto il 19 settembre 2011, si procederà alla individuazione di una "gratifica funzionale" connessa allo svolgimento dei ruoli di REC e RUP, da corrispondere secondo un criterio che verrà definito entro il prossimo mese di ottobre.

Anche tali interventi decorreranno dal primo gennaio 2014.

Roma, 7 febbraio 2013

