

**VERBALE DI ACCORDO**

PREMIO DI RISULTATO

In data 27 novembre 2023, in Roma,

tra

la Rai-Radiotelevisione italiana assistita da Unindustria

e

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

premesso che

- le Parti, con accordo del 16 dicembre 2019, hanno definito una disciplina, riferita agli esercizi 2019, 2020, 2021, per l'erogazione del Premio di Risultato aziendale per i Quadri, Impiegati ed Operai, connessa ad incrementi di redditività ed efficienza, ai sensi dell'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016;
- con successivo accordo del 23 dicembre 2021, è stata convenuta la proroga della predetta disciplina per l'esercizio 2022;
- in data 5 dicembre 2022 è stato sottoscritto un ulteriore accordo sulla materia, che disciplina l'erogazione del premio per l'esercizio 2023 in linea con le precedenti intese, modificando alcuni aspetti relativi ai parametri di qualità, innovazione e produttività ed alle causali di assenza che incidono sulla misura del premio;
- le Parti, rilevata l'efficacia dell'impianto complessivo definito con i precedenti accordi, si danno atto della volontà di confermare anche per l'esercizio 2024 la relativa disciplina, in coerenza con le vigenti disposizioni di legge in materia di detassazione dei premi di produttività;

si conviene quanto segue:

La disciplina per l'erogazione del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2024 viene definita nei termini di seguito indicati:

1. Il valore teorico complessivo del Premio di Risultato è pari a 1.579,27 (millecinquecentosettantanove/27) € lordi riferiti al livello 4.
2. L'Azienda procederà all'erogazione del Premio di Risultato solo ed esclusivamente a condizione che venga raggiunto nel bilancio del Gruppo Rai un valore positivo, inclusi i costi dei premi di risultato previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro applicati in Azienda, della specifica voce Risultato dell'esercizio del prospetto di Conto economico consolidato, fermo restando l'ulteriore presupposto indicato al successivo art. 7.
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 dell'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, le giornate di congedo per malattia bambino, i permessi connessi alla normativa relativa ai portatori

SA  
80

SKB

M

di handicap, le giornate di assenza per donazione sangue e donazione midollo osseo, le giornate di assenza per infortunio sul lavoro, le giornate di assenza per terapie collegate ad uno stato di invalidità almeno pari al 51% (ON), i periodi di licenza per lutto e per licenza matrimoniale, le giornate di permesso sindacale e le giornate di permesso previste dalle disposizioni di legge per lo svolgimento di attività di volontariato per la protezione civile, i permessi retribuiti e riposi compensativi previsti dalle disposizioni di legge per l'adempimento di funzioni presso i seggi elettorali, i permessi esame.

Nel caso in cui i giorni complessivi di assenza nell'anno solare siano superiori a 16, verranno sottratte da tale numero le giornate residue di PF e PR non fruite dal dipendente nello stesso anno solare (calcolato sommando il valore di PF e PR non utilizzati al 31 dicembre, con arrotondamento del decimale all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5 e all'unità inferiore se inferiore a 0,5) e si procederà al pagamento del premio senza riduzione laddove il risultato dell'operazione sia pari o inferiore a 16.

5. Entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli azionisti, l'Azienda effettuerà formale comunicazione sui risultati raggiunti nell'esercizio precedente, ivi compresi quelli relativi ai parametri di qualità, innovazione e produttività previsti all'art. 7.
6. Il premio di risultato verrà erogato con le competenze del mese di ottobre al personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno finanziario cui si riferisce il premio stesso. Per il personale a tempo determinato che sia stato utilizzato nel corso dell'esercizio di riferimento, con le competenze del mese di ottobre o, comunque, con la prima busta paga utile, verrà erogata una somma massima di 1.579,27 (millecinquecentosettantanove/27) € lordi riferiti al livello 4; la misura individuale per i singoli lavoratori verrà determinata riproporzionando tale somma massima per i mesi di impegno con contratto a termine effettuati nell'anno solare e valutando le assenze intervenute nello stesso anno sulla base dei criteri previsti per il personale a tempo indeterminato.
7. Il Premio di Risultato, al verificarsi delle condizioni e dei requisiti normativi, sarà assoggettato al trattamento fiscale agevolato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente. Nello specifico, il Premio di Risultato verrà erogato ed assoggettato a tassazione agevolata solo al verificarsi di un incremento di valore di almeno uno dei seguenti parametri di qualità, innovazione e produttività:
  - Partecipazione ad ore di formazione relative al personale disciplinato dal CCL per quadri, impiegati e operai (parametro di qualità, rilevato da Rai);
  - Partecipazione allo sviluppo di nuovi prodotti editoriali (parametro di innovazione, rilevato da Rai);

- Indice generale degli ascolti (parametro di produttività, rilevato dalla Rai in base ai dati forniti dagli Istituti specializzati: Auditel, T.E.R.);
- Indici di sviluppo delle performance digitali del Gruppo Rai: numero account registrati o tempo totale speso sulle piattaforme o numero di visualizzazioni di contenuti (parametro di produttività, rilevato da Rai anche in base ai dati forniti dagli Istituti specializzati).

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

8. I lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato di cui all'art. 7, potranno richiedere la conversione delle somme corrispondenti al Premio di Risultato – nella misura del 50% o del 100% dell'importo - in beni e servizi inclusi nel "Piano di welfare", avvalendosi del regime fiscale e contributivo definito dalle vigenti disposizioni di legge.
9. Ai citati lavoratori che opteranno per la conversione dell'importo in servizi welfare, sarà riconosciuta una maggiorazione del valore di welfare secondo le modalità di seguito indicate:
  - 12% in caso di conversione del 100% dell'importo del premio;
  - 8% in caso di conversione del 50% dell'importo del premio.
10. I lavoratori potranno altresì richiedere la destinazione delle somme corrispondenti al Premio di Risultato – nella misura del 50% o del 100% dell'importo - a CRAIPI.
11. Gli importi del premio di risultato previsti dal presente accordo saranno computati per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno.
12. Il premio di risultato non è computabile agli effetti di alcun istituto legale e/o contrattuale, ivi compresa l'incidenza sul trattamento di fine rapporto.
13. Agli effetti del premio di risultato il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° gennaio al 31 dicembre.
14. In relazione alla disciplina sul premio di risultato sopra definita, le Parti confermano che:
  - a) Quale intervento strutturale, nel mese di gennaio, l'Azienda metterà a disposizione dei dipendenti, in servizio al 1° gennaio di ciascun anno (sia T.I che T.D.), un valore a titolo di *welfare* pari ad Euro 250,00 (duecentocinquanta/00), utilizzabile sulla piattaforma informatica attivata in applicazione delle previsioni contrattuali in materia di *welfare*, al fine di ad accrescere il benessere personale e professionale

  
 20  
 25




dei lavoratori e, in questo modo, contribuire alla crescita e al miglioramento della competitività, produttività ed efficienza aziendale.

- b) anche per l'anno 2024 il "premio di produzione" annuo previsto dal comma 1 dell'art. 42 del CCL verrà erogato con le competenze del mese di aprile (si precisa che il periodo annuo preso in considerazione è dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, che l'importo è computato per dodicesimi in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati in tale periodo e che le modalità applicative sono quelle definite nel Verbale di Incontro del 16 aprile 2019).

Letto, confermato e sottoscritto.

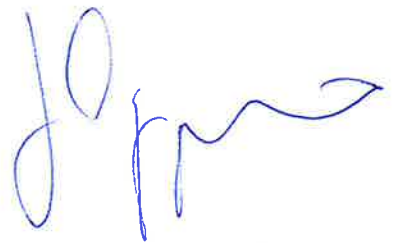


Franca Lenzi

Franca Bettinelli

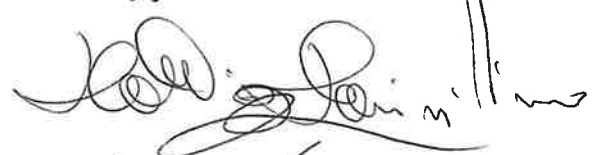
Simone Geronzi

Eleonora Bini



Fuc. R.

Walter Zucchi



Mario F.

