

VERBALE DI ACCORDO

In data 23 ottobre 2017 presso la sede dell'Unione Industriale di Torino, si sono incontrate Rai Pubblicità S.p.A, assistita dall'Unione Industriale di Torino ed il Coordinamento Nazionale R.S.U., assistito dalle Segreterie Territoriali e dalle Segreterie Nazionali SLC/CGIL, FISTEL/CISL, UILCOM/UIL, per definire i termini dell'Accordo di secondo livello sul Premio di Risultato 2017-2018.

In particolare, premesso che

Le Parti ritengono opportuno definire un Premio di Risultato aziendale per il biennio 2017-2018, 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.

In tale contesto, le Parti concordano sulla rilevanza strategica di introdurre nuovi strumenti di Welfare Aziendale a beneficio dei lavoratori.

si conviene quanto segue

1. Con decorrenza dall'esercizio 2017, l'Azienda procederà all'erogazione del Premio di Risultato, solo ed esclusivamente a condizione che venga raggiunto nel bilancio di Rai Pubblicità un valore positivo della specifica voce Risultato Operativo (R.O) ed almeno equivalente al costo azienda del premio effettivo da erogare; in caso di mancato raggiungimento di tale valore, il Premio di Risultato complessivo non verrà erogato.
2. Verificatasi la condizione di cui al punto 1., si procederà alla consuntivazione individuale degli importi correlati ai seguenti *due* obiettivi:

a) Importo del Premio "redditività" al conseguimento del Budget di Ricavi da vendite e prestazioni (esclusi i ricavi infragruppo) di Rai Pubblicità.

Per l'anno 2017 il valore previsto a budget è di 680 milioni di euro, quale obiettivo incrementale di redditività rispetto alla media dei 2 esercizi precedenti.

Per l'anno 2018 la comunicazione formale dell'obiettivo di Budget di Ricavi da vendite e prestazioni di Rai Pubblicità avverrà entro il 28 febbraio 2018, tenendo come riferimento la media dei 2 esercizi precedenti (2016-2017).

b) Importo del Premio "efficienza" al conseguimento della riduzione collettiva dei giorni di "indisposizione", quale obiettivo di efficienza e di riduzione collettiva delle assenze dal lavoro relative a tale istituto rispetto al dato dell'anno precedente.

Per l'anno 2017 il valore di riferimento che dovrà essere migliorato è pari a 910 giornate complessive di indisposizione.

Per l'anno 2018 la comunicazione formale dell'obiettivo di efficienza e di riduzione collettiva delle assenze dal lavoro, rispetto all'anno precedente, avverrà entro il 28 febbraio 2018.



Il peso percentuale dei due obiettivi sarà:

Anno 2017 importo di cui alla lettera a) pari al 50% del Premio complessivo;
importo di cui alla lettera b) pari al 50% del Premio complessivo.

Anno 2018 importo di cui alla lettera a) pari al 70% del Premio complessivo;
importo di cui alla lettera b) pari al 30% del Premio complessivo.

3. Il valore teorico massimo complessivo del Premio di Risultato nel biennio indicato sarà il seguente importo lordo riparametrato:
- Anno 2017 euro 1.500 (millecinquecento/00) lordi riparametrato sulla classe retributiva B2.
 - Anno 2018 euro 1.650 (milleseicentocinquanta/00) lordi, riparametrato sulla classe retributiva B2.
4. Qualora il risultato effettivo dei Ricavi da vendite e prestazioni (esclusi i ricavi infragruppo) per l'anno 2017 risulti essere inferiore rispetto all'obiettivo di budget fissato, nelle misure indicate secondo la seguente tabella, verrà erogato il seguente importo di premio (premio redditività punto 2., lettera a):

Per il solo Anno 2017

obiettivo di budget - Ricavi da vendite e prestazioni (esclusi i ricavi infragruppo)	Importo del premio
100% (680.000.000 Eu)	100%
da < 100% a 99,75% (678.300.000 Eu)	75%
< 99,75% a 99,50% (676.600.000 Eu)	50%
< 99,50% a 98,51% (669.868,00 Eu)	25%
< 98,51% (669.800,00 Eu)	0%

5. Qualora, invece, il risultato effettivo dei Ricavi da vendite e prestazioni (esclusi i ricavi infragruppo) per gli anni 2017 e 2018 risulti essere superiore rispetto all'obiettivo di budget fissato, per una quota percentuale pari o superiore allo 0,5%, verrà erogata una quota di premio pari al 110% del premio previsto al punto 2., lettera a), del presente accordo.

Ove il risultato dei Ricavi da vendite e prestazioni (esclusi i ricavi infragruppo) per gli anni 2017 e 2018 risulti essere superiore rispetto all'obiettivo di budget fissato, per una quota percentuale pari o superiore all'1%, verrà erogata una quota di premio pari al 115% del premio previsto al punto 2., lettera a), del presente accordo.

6. La misura individuale del premio di cui al punto 2., lettera a), del presente accordo, 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, ex festività e di permesso retribuito, i giorni festivi, il periodo di assenza obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti dalla normativa contrattuale e/o di legge, le giornate di permesso sindacale comunicate alla Direzione del Personale, i giorni di indisposizione, i giorni di ricovero ospedaliero e di infortunio sul lavoro.

7. Per quanto riguarda l'obiettivo di cui al punto 2., lettera b), del presente accordo, il premio correlato sarà erogato in base al numero di assenze individuali nell'anno per indisposizione definite come segue:

- da 0 a 3 giorni, 100% del premio;
- 4 giorni, 50% del premio;
- superiori a 4 giorni, 0 (zero)% del premio.

Solo ed esclusivamente per l'anno 2017, il premio maturato sarà erogato su base del miglioramento del parametro collettivo identificato al punto 2, lettera b) del presente accordo.

Al riguardo, le Parti convengono di istituire una commissione per il monitoraggio bimestrale sull'andamento delle assenze per indisposizione.

8. Entro il mese di aprile di ogni anno, l'Azienda effettuerà formale comunicazione sul raggiungimento o meno dei risultati relativi all'anno precedente.

9. I lavoratori, che rientrino nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato di cui alle norme in premessa (c.d. detassazione), hanno la facoltà, dandone comunicazione all'azienda compilando l'apposito modulo entro il 10 maggio 2018, di convertire totalmente o al 50% le somme di denaro corrispondenti al Premio di Risultato, in una o più misure di welfare, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 184 e 184bis, della Legge n. 208/2015, dall'art. 51, commi 2, 3 (ultimo periodo) e 4, del Testo Unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986 e dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28E/2016. In caso di scelta del dipendente dell'opzione welfare, l'importo del premio teorico massimo complessivo di cui al punto 3. sarà aumentato del 15% per la sola quota welfare, determinando quindi, nel caso di scelta dell'opzione welfare al 100%, un importo del premio teorico massimo al raggiungimento degli obiettivi pari a € 1.725 (millesettecentoventicinque/00) per l'anno 2017 e € 1.897,50 (milleottocentonovantasette/50) per l'anno 2018, riparametrato alla classe B2.

10. L'importo del premio, come sopra definito, verrà erogato esclusivamente ai lavoratori in forza alla data di corresponsione del premio alle condizioni precedentemente precisate. Le Parti convengono infine che, ai sensi dell'art. 3 della

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and various scribbles]

Legge n. 402/1996, gli importi globali dei premi corrisposti sono da intendersi omnnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, legali e contrattuali e che gli stessi importi, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, non sono considerati utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti, inoltre, si danno atto che il presente accordo presenta le caratteristiche di cui all'art. 2 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ai fini del trattamento fiscale agevolato, nonché quelle di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, al fine degli sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali.

11. In caso di assunzione in corso d'anno (anche per i lavoratori a tempo determinato a cui si applica il presente accordo) o di aspettativa non retribuita, l'erogazione del premio sarà proporzionata all'effettivo periodo di servizio prestatato, nell'anno di maturazione del premio, da ciascun lavoratore, in dodicesimi, laddove almeno 15 giorni di effettivo servizio fanno maturare un dodicesimo di detto premio.
12. Il presente accordo abroga tutti i precedenti accordi in materia di Premio di Risultato.
13. Le Parti ritengono altresì opportuno che la previsione dell'istituto del Premio di Risultato aziendale sia inserita nel testo del Contratto Collettivo di lavoro di RAI Pubblicità, in fase di rinnovo, alle condizioni, nelle misure e con le tempistiche previste dalle medesime Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.
14. Ai fini previsti dal combinato disposto dell'art. 3 della Legge n. 402/1996 e dell' art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, il presente accordo sarà depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro trenta giorni dalla sottoscrizione.
15. Il presente accordo non si applica per i venditori dipendenti per i quali siano previste specifiche forme economiche di incentivazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Rai Pubblicità S.p.A

Per l'Unione Industriale

Per le OO.SS.

Per il Coordinamento Nazionale R.S.U.

VERBALE DI ACCORDO

Il 23 ottobre 2017, presso la sede dell'Unione Industriale di Torino si sono incontrate Rai Pubblicità S.p.A. assistita dall'Unione Industriale di Torino ed il Coordinamento Nazionale R.S.U., assistito dalle Segreterie Territoriali e dalle Segreterie Nazionali SLC/CGIL, FISTEL/CISL, UILCOM/UIL, per definire i termini dell'erogazione di un importo Una Tantum parametrato al positivo andamento dei ricavi 2016.

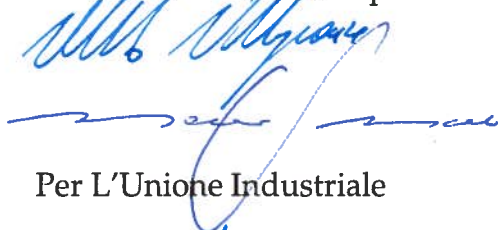
Preso atto di quanto precede le Parti concordano quanto segue:

1. In via del tutto eccezionale, Rai Pubblicità erogherà con le competenze del prossimo mese di novembre, un importo lordo "una tantum" pari a euro 1500,00 (millecinquecento/00) riparametrato sulla classe B2, considerando il livello (classe retributiva) di appartenenza alla data di sottoscrizione del presente accordo.
2. L'Una Tantum sarà erogato ai dipendenti in forza nel 2016 ed in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo; l'importo indicato sarà riproporzionato per i dipendenti con orario ridotto per part time, conciliazioni famiglia lavoro, aspettativa aziendale non retribuita e assunti in corso d'anno.
3. Il presente accordo non si applica per i venditori dipendenti per i quali siano previste specifiche forme economiche di incentivazione.

Torino, 23 ottobre 2017

Letto, confermato e sottoscritto.

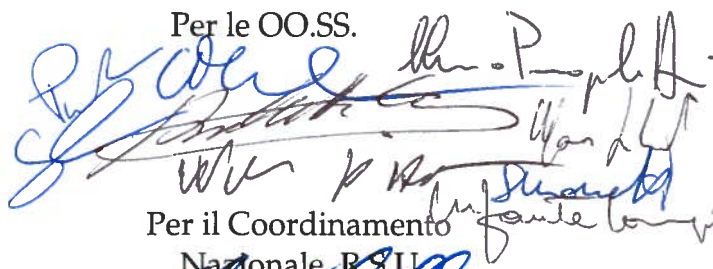
Per la Rai Pubblicità S.p.A



Per L'Unione Industriale



Per le OO.SS.



Per il Coordinamento
Nazionale R.S.U.

