

## VERBALE DI ACCORDO

In data 29 luglio 2011 in Roma si sono incontrate la RAI-Radiotelevisione Italiana, assistita dall'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma

e

le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-TELECOMUNICAZIONI, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL, assistite dalle rispettive strutture territoriali e dal coordinamento nazionale RAI.

Le Parti,

tenuto conto che

Il Gruppo Rai opera in un difficile contesto di mercato che presenta particolari complessità dal punto di vista commerciale, economico e finanziario e che in tale quadro sta attraversando una fase di grandi cambiamenti, determinati dal processo di "digitalizzazione", dalla diversificazione delle piattaforme e dall'incremento dei canali di trasmissione, che richiederebbero significativi investimenti, per l'adeguamento delle tecnologie di produzione, trasmissione e diffusione, ed una rivisitazione dei modelli organizzativi e produttivi nonché degli attuali profili professionali,

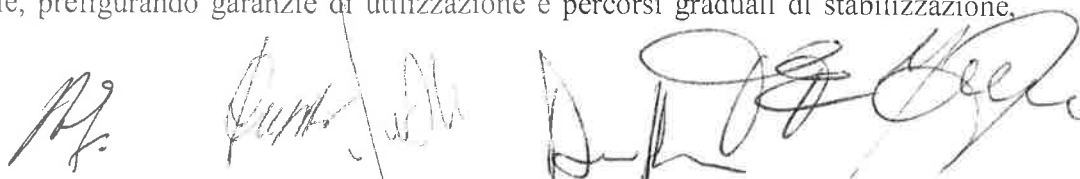
è obiettivo comune e condiviso intraprendere tutte le iniziative possibili per riuscire ad ottenere un incremento degli introiti ed in particolare di quelli derivanti dal canone, anche attraverso l'implementazione di strumenti volti al recupero dell'evasione,

si danno reciprocamente atto che risulta necessario

- realizzare azioni che, perseguendo l'obiettivo primario della salvaguardia dei livelli occupazionali, pongano le risorse umane al centro di un progetto di rilancio complessivo del Gruppo Rai, nell'ambito di un mercato altamente competitivo, attraverso la programmazione dei flussi occupazionali, le scelte di reclutamento, la valorizzazione del personale (profili professionali, formazione ed incentivi alla flessibilizzazione delle attività), il progressivo ridimensionamento del ricorso ai contratti a termine prevedendo percorsi di "stabilizzazione",
- proseguire l'impegno dell'Azienda nella ottimizzazione dei c.d. "costi esterni", con particolare riferimento ad appalti e collaborazioni

tutto ciò premesso convengono di

- pervenire ad una intesa sulla materia del personale impiegato dalla RAI a tempo determinato al fine di mantenere tali professionalità nell'ambito dell'apparato produttivo aziendale, prefigurando garanzie di utilizzazione e percorsi graduali di stabilizzazione.



anche alla luce delle innovazioni normative introdotte dalla legge n.183 del 2010 e con la finalità di ridimensionare il ricorso ad appalti e collaborazioni nonché di prevenire possibili situazioni di contenzioso giudiziario;

- riavviare, dopo una fase di “blocco” delle nuove utilizzazioni, una attenta e trasparente politica di reclutamento del personale, che possa consentire il *turn over* senza rinunciare a professionalità di tipo specialistico e senza sguarnire settori strategici, sia riprendendo le procedure di natura selettiva, quale normale strumento di reclutamento, ed anche attraverso strumenti innovativi consentiti dal mercato del lavoro;
- procedere al rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti del Gruppo, che disciplini, in particolare, le seguenti materie:
  - a. incremento dei minimi salariali
  - b. revisione dell’organizzazione del lavoro attraverso il rinnovamento dei modelli organizzativi e dei profili professionali con le conseguenti ricadute sul sistema di classificazione
  - c. revisione dei parametri e del meccanismo di erogazione del premio di risultato
  - d. previsione di un tavolo di confronto permanente in materia di formazione, che identifichi gli strumenti relazionali finalizzati alla predisposizione di piani formativi condivisi ed alla individuazione delle relative forme di finanziamento;
  - e. individuazione di strumenti che permettano alle parti una costante verifica sulla materia degli appalti e della relativa spesa anche con riferimento alle motivazioni che ne hanno di volta in volta determinato il ricorso con lo scopo di saturare preliminarmente le risorse interne;
  - f. applicazione delle previsioni di cui alla pagina 3, primo periodo dell’accordo di rinnovo contrattuale del 28/10/2009.

Tenuto conto che la trattativa sul rinnovo del CCL richiede una tempistica piu’ ampia per permettere una discussione maggiormente articolata ed una piu’ estesa partecipazione dei lavoratori al confronto, si conviene di avviare la citata trattativa a decorrere dalla prima decade di settembre 2011.

Adriano  
H  
S  
S  
L

Roberto M. Ricci  
Roberto Ricci  
D. Ricci  
Gino Antonio  
Roberto Ricci  
Gino Antonio  
Roberto Ricci  
Gino Antonio

## BACINO DI REPERIMENTO PROFESSIONALE

Premesso che

- con gli accordi sottoscritti il 4 giugno 2008 (così come integrato dal verbale del 2 luglio 2008), il 14 gennaio 2009 ed il 20 febbraio 2009 sono stati costituiti bacini di reperimento professionale, mediante l'inserimento dei lavoratori nelle Fasce A (con garanzie di impegno a termine e di successiva assunzione a tempo indeterminato) e B (con sole garanzie di impegno a termine),
- con l'accordo del 4 giugno 2008 in particolare, in relazione all'entrata in vigore della L.247/2007, e' stato pattuito che non trova applicazione, per le attività che vengono svolte nel Gruppo dai profili professionali utilizzati con lo strumento del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, il limite temporale di cui all'art.5, comma 4 bis, del D.Lgs n.368/2001, così come modificato dalla L.247/2007, fino al completamento dei processi di stabilizzazione e di garanzia di impegno a tempo determinato ed ai conseguenti riflessi sul modello organizzativo (fissati al 30/09/2014), considerate le peculiarità del modello organizzativo della Rai e delle Società del Gruppo,
- anche in relazione alla L.183/2010 (c.d. collegato lavoro), le parti ritengono necessario, da un lato, preservare la funzionalità produttiva dell'Azienda e l'apporto reso a quest'ultima dal personale impegnato a termine nel Gruppo per periodi continuativi e, dall'altro, accentuare per tale personale le garanzie minime di utilizzazione previste con gli accordi sopra citati e creare percorsi di stabilizzazione;

si conviene quanto segue.

1. Le Parti confermano che, in considerazione delle peculiarità del modello organizzativo della Rai e delle Società del Gruppo, caratterizzato da rapidi processi di innovazione tecnologica/produttiva/professionale che comporta un'accentuazione del carattere di stagionalità delle diverse attività, il limite temporale di cui all'art.5, comma 4 bis, del D.Lgs. n.368/2001, così modificato dalla L. n.247/2007 non trova applicazione per le attività che vengono svolte nel Gruppo dai profili professionali abitualmente utilizzati con lo strumento del contratto a termine, anche in caso di evoluzione di profili derivante da possibili interventi di riclassificazione del personale. Tale disciplina e' limitata temporalmente fino a 24 mesi precedenti al completamento dei processi di stabilizzazione indicati al punto 7 ultimo comma. Di conseguenza le Parti, con la sottoscrizione delle pattuizioni di cui al presente accordo, ritengono espletata positivamente la verifica di cui al punto 27 dell'accordo del 4 giugno 2008. Le Parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'avvenuto rispetto delle percentuali fissate al punto 2 del citato accordo e stabiliscono per il futuro che, in relazione alle assunzioni che di anno in anno saranno formalizzate, il rapporto tra il numero complessivo dei contratti a termine del Gruppo - misurato in unità medie/anno (p.es.: 2 contratti a termine di 6 mesi = 1 unità/anno) - e l'organico complessivo a tempo indeterminato del Gruppo alla data del 31 dicembre dell'anno precedente si ridurrà in misura proporzionale. Pertanto, a titolo esemplificativo, in caso di assunzione a tempo indeterminato nell'arco di un anno di 100 lavoratori, nella stagione produttiva successiva verranno stipulati 100 contratti a tempo determinato in meno, con

conseguente riduzione della percentuale dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato.

2. In relazione anche alle fusioni per incorporazione di Società del Gruppo RAI in RAI Radiotelevisione italiana S.p.A. già avvenute o in procinto di perfezionarsi, le Parti convengono la costituzione di un unico bacino di reperimento professionale per il Gruppo RAI, suddiviso in Fascia A ed in Fascia B, in relazione alle garanzie riconosciute ai lavoratori (solo impegno a termine per la fascia B, anche assunzione a tempo indeterminato per la fascia A), nelle quali sono inseriti rispettivamente tutti i lavoratori che sono già rientrati nella Fascia A e nella Fascia B ai sensi degli accordi del 4 giugno 2008, del 14 gennaio 2009 e del 20 febbraio 2009.
3. Vengono altresì inseriti nella Fascia A del bacino costituito per i profili professionali di addetto ai costumi, aiuto arredatore, aiuto costumista, aiuto scenografo, assistente alla regia, assistente ai programmi, compositore video, consulente musicale, costruttore, documentatore, grafico operatore animatore, impiegato, montatore, operatore di ripresa, organizzatore ispettore di produzione, programmista regista, realizzatore decoratore, sarto tagliatore, specializzato della produzione, tecnico, tecnico della produzione, tecnico ICT, truccatore parrucchiere tutti i lavoratori che alla data del 30/06/2011 abbiano maturato almeno 1095 giorni di impegno a termine nel medesimo profilo professionale presso qualunque sede e Società del Gruppo.

Chi ha maturato i 1095 giorni di impegno con contratti a termine in profili professionali diversi verrà inserito nel bacino del profilo professionale che ha inquadramento iniziale nel livello più basso, fermo restando quanto previsto al successivo punto 28.

Nell'ipotesi di impegno per almeno 1095 giorni in profili professionali diversi, aventi medesimo livello di inquadramento iniziale, il lavoratore verrà inserito nella Fascia A del profilo in cui ha la prevalenza dei giorni di impegno, ma continuerà ad essere utilizzato indifferentemente nei diversi profili professionali, in relazione alle esigenze aziendali; al momento dell'assunzione a tempo indeterminato l'Azienda valuterà, in base alle contingenti esigenze produttive/organizzative e tenendo anche conto della prevalenza di impiego e delle mansioni svolte negli ultimi anni, il profilo professionale da assegnare al lavoratore.

A tale riguardo l'Azienda fornirà periodica informativa a livello locale.

4. Vengono inseriti nella Fascia B del bacino costituito per i medesimi profili professionali sopra citati i lavoratori che abbiano avuto impegni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, presso qualunque sede e Società del Gruppo, nel medesimo profilo professionale per almeno 300 giorni alla data del 30/06/2011.

Nel caso in cui un lavoratore abbia maturato i 300 giorni di impegno in profili diversi (a titolo esemplificativo: assistente ai programmi/documentatore/impiegato, compositore video/grafico operatore animatore, aiuto arredatore/aiuto scenografo), questo verrà inserito nella fascia B del profilo che ha inquadramento nel livello iniziale più basso, ovvero, nel caso di medesimo livello iniziale di inquadramento, nel profilo in cui ha avuto la prevalenza dei giorni di impegno, ma continuerà ad essere utilizzato indifferentemente nei diversi profili professionali, in relazione alle esigenze aziendali.

5. Le assunzioni a tempo indeterminato pianificate in esecuzione delle intese intercorse con l'accordo del 4/06/2008 vengono anticipate, fatti salvi eventuali pregressi accordi di miglior favore sottoscritti in sede locale o societaria, con i seguenti criteri:

- le assunzioni da formalizzare entro il 31/03/2012 verranno effettuate entro il 31/12/2011,

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten letter 'A' on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- le assunzioni da formalizzare entro il 31/03/2013 verranno effettuate entro il 31/03/2012,
- le assunzioni da formalizzare entro il 31/03/2014 verranno effettuate entro il 31/03/2013

I lavoratori entrati a far parte del bacino degli assistenti ai programmi, pur essendo impegnati al momento della costituzione del bacino in qualità di programmisti registi, che intendano optare per l'assunzione a tempo indeterminato in qualità di programmisti registi in applicazione del punto 2 ultimo comma del verbale di incontro del 2 luglio 2008, dovranno manifestare tale volontà per iscritto alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione-Gestione del Personale entro il 31/10/2011 e verranno assunti a tempo indeterminato nel corso del 2013.

6. Tutti i lavoratori che saranno inseriti nella Fascia A in applicazione del punto 3 verranno assunti a tempo indeterminato proporzionalmente – in rapporto al profilo professionale di appartenenza e sulla base della graduatoria che verrà elaborata in relazione ai giorni effettivi di lavoro, indipendentemente dalla sede di lavoro – entro i seguenti termini: 1/4 entro il 31/03/2014, 1/4 entro il 31/03/2015, 1/4 entro il 31/03/2016 ed il residuo quarto entro il 31/03/2017.
7. A decorrere dal 2012, entro il primo trimestre di ciascun anno l'Azienda verificherà quali siano i lavoratori che, al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano maturato 1095 giorni complessivi a tempo determinato, secondo i criteri indicati al precedente punto 3, e che abbiano avuto almeno un giorno di impegno nei 18 mesi precedenti e li inserirà automaticamente in Fascia A (nel caso in cui il lavoratore non facesse già parte della Fascia B, l'applicazione dei benefici derivanti dall'inserimento nel bacino avverrà dopo la sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al punto 12), pianificando la loro assunzione a tempo indeterminato entro il 31 marzo dell'anno immediatamente successivo all'ultimo anno in cui sono già state pianificate assunzioni in applicazione del presente accordo, ad eccezione di coloro che, a tale data, abbiano compiuto 65 anni di età. Entro il medesimo termine l'Azienda verificherà altresì quali siano i lavoratori che, avendo avuto almeno un giorno di impegno nei 18 mesi precedenti, al 31 dicembre dell'anno precedente abbiano maturato 300 giorni di impegno a termine per l'accesso alla Fascia B, che avverrà dopo la sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al punto 12. Il lavoratore che passerà dalla Fascia B alla Fascia A riceverà specifica comunicazione scritta da parte dell'Azienda, in cui verrà indicata la data entro la quale è prevista l'assunzione a tempo indeterminato.

La prima verifica verrà effettuata nel primo trimestre 2012, in base alla situazione al 31.12.2011.

Il personale in questione attualmente già impegnato a T.D. e che maturerà il diritto all'ingresso in fascia B, verrà comunque stabilizzato entro il termine massimo del 31/03/2021, fatte salve le ipotesi di esclusione previste nel presente accordo.

8. Entro il mese di giugno di ciascun anno l'Azienda comunicherà alle OO.SS. i nominativi dei lavoratori che risulteranno in possesso dei requisiti numerici per l'inserimento nella Fascia A e nella Fascia B in applicazione del precedente punto 7, nonché la data entro la quale è prevista l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori di Fascia A.

9. Sono esclusi dall'applicazione dei benefici previsti dal presente accordo i lavoratori che – pur essendo in possesso dei requisiti richiesti – abbiano compiuto i 58 anni di età alla data di sottoscrizione del presente accordo, coloro che siano stati formalmente esclusi da precedenti bacini a causa di indisponibilità ad accettare proposte di contratto, nonché i lavoratori che non abbiano avuto almeno un giorno di impegno a termine nell'ambito del

Gruppo Rai nel periodo compreso tra il 01/07/2009 e la data di sottoscrizione del presente accordo.

Le medesime valutazioni, in merito all'età ed all'eventuale avvenuta esclusione dal bacino, verranno effettuate al momento delle verifiche di cui al punto 7, in relazione alla situazione del lavoratore al 31 dicembre.

10. In relazione a quanto previsto al punto 9, i lavoratori che hanno compiuto i 58 anni di età verranno inseriti nella Fascia B del bacino fino al compimento dei 65 anni di età, previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale, contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti del Gruppo fino a tale termine, e verranno loro riconosciuti i relativi benefici.

Nel caso in cui future innovazioni legislative dovessero modificare l'attuale età pensionabile, le Parti si incontreranno per valutare eventuali riallineamenti dei termini contenuti nella presente disposizione.

11. L'Azienda fornirà alle OO.SS., entro la data del 30/09/2011, l'elenco dei lavoratori in possesso dei requisiti per l'inserimento in Fascia A ed in Fascia B, in applicazione dei punti 3 e 4, suddivisi per profili professionali, nonché la pianificazione delle assunzioni previste ai punti 5 e 6 nei singoli anni.

12. L'ingresso effettivo nel Bacino ai sensi del presente accordo, sia in Fascia A che in Fascia B (ivi compresi coloro che erano già inseriti nella Fascia B in applicazione dei precedenti accordi sindacali), e dunque l'applicazione dei relativi benefici, è subordinato alla sottoscrizione da parte degli interessati - ad eccezione di coloro che già sono rientrati in Fascia A ai sensi dell'accordo del 4/06/2008, in quanto la tregua contenuta nel verbale di conciliazione già sottoscritto ha termine successivo alla data di assunzione a tempo indeterminato - di un verbale di conciliazione in sede sindacale contenente l'impegno a non promuovere azioni giudiziarie e stragiudiziarie nei confronti del Gruppo RAI fino alla data di assunzione a tempo indeterminato.

Qualora la data prevista per l'assunzione risulti successiva alla data di compimento del sessantacinquesimo anno, il lavoratore avrà diritto esclusivamente all'utilizzazione con contratti a termine fino al compimento dei 65 anni ed in tale momento avrà termine la tregua.

13. Resta inteso che la sottoscrizione del verbale di cui al precedente punto 12 non comporterà alcuna rinuncia dei lavoratori ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per l'Azienda e determinerà la sospensione dei termini prescrizionali.

14. I nuovi ingressi nel bacino, in applicazione dei punti 3 e 4, avverranno con i tempi e le modalità di seguito indicati: l'Azienda inviterà per iscritto entro il 31/10/2011 ciascun lavoratore a manifestare, sempre per iscritto, la sua adesione, con comunicazione che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione della RAI entro la data del 30/11/2011, ed in seguito provvederà a convocarlo per la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui al precedente punto 12, che dovrà avvenire entro la data del 31/12/2011. Il testo del verbale sarà oggetto di preventivo confronto con le OO.SS.

15. Si conferma che le assunzioni a tempo indeterminato verranno perfezionate a seguito di sottoscrizione di verbale di conciliazione in sede sindacale con la rinuncia da parte del lavoratore ad eventuali diritti o pretese comunque connessi con l'attività svolta in passato per la Rai e per le altre Società del Gruppo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center and right, there are several sets of initials and signatures, some appearing to be in a cursive or shorthand style. The signatures are scattered across the bottom of the page, partially overlapping the text of the 15th point.

16. I lavoratori verranno assunti a tempo indeterminato con il profilo professionale del bacino di appartenenza, o con profilo professionale contiguo/affine (a titolo esemplificativo impiegato/assistente ai programmi/documentatore, grafico operatore animatore/compositore video), mantenendo il livello di inquadramento maturato con l'ultimo contratto a termine sottoscritto nel medesimo profilo.

17. In caso di disponibilità da parte dei lavoratori ad accettare l'assunzione in profili professionali e/o in sedi diversi da quelli di appartenenza a fronte di esigenze aziendali, l'Azienda valuterà possibili interventi economici ed anticipazioni del termine previsto per l'assunzione a tempo indeterminato. Per i lavoratori inseriti in Fascia B, ferma restando la possibilità di beneficiare dei predetti interventi economici, l'anticipazione della data di assunzione verrà valutata al momento dell'effettivo inserimento in Fascia A.

18. Il lavoratore potrà optare per l'assunzione a tempo indeterminato con part-time verticale di 8 mesi annui per un periodo di tre anni; in caso di accettazione da parte del lavoratore, l'assunzione pianificata secondo i criteri di cui al precedente punto 7, comma 1, sarà anticipata di 2 anni.

Qualora peculiari esigenze organizzative/produttive non consentano l'assunzione con contratto part time di un lavoratore interessato a tale forma contrattuale, l'Azienda si impegna a valutare collocazioni alternative.

In caso di oggettive esigenze organizzative/produttive le Parti concordano che l'Azienda potrà variare in aumento la prestazione lavorativa già concordata, con un preavviso di almeno 5 giorni di calendario, fino ad un periodo massimo di 60 giorni di calendario per anno solare e per un periodo minimo di almeno 7 giorni consecutivi. In tal caso al lavoratore spetterà, in aggiunta alla retribuzione ordinaria giornaliera, un forfait per la variazione in aumento della prestazione pari al 10% della quota giornaliera di stipendio e contingenza, rapportato al numero delle giornate di prestazioni aggiuntive richieste; il pagamento delle somme eventualmente spettanti a tale titolo avverrà in via posticipata con la prima busta paga utile, una volta verificata l'entità delle prestazioni aggiuntive effettivamente realizzate.

19. A tutti coloro che entreranno a far parte del bacino ai sensi del presente accordo verrà garantito, nel periodo compreso tra il 1/01/2012 e la data di assunzione a tempo indeterminato un periodo di impegno, con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, di 6 mesi minimi annui e di 8 mesi medi annui; con riferimento alle Sedi Regionali tali impegni potranno essere rispettati solo qualora in futuro rimanga costante l'attuale *standard* produttivo.

20. Gli impegni di assunzione a tempo indeterminato, nonché la garanzia di utilizzazione con contratti a tempo determinato, potranno essere realizzati indifferentemente presso una delle Società del Gruppo, in relazione alle esigenze aziendali.

21. L'assunzione a tempo indeterminato sarà formalizzata, in linea di massima, presso la sede in cui il lavoratore è stato prevalentemente impegnato a termine al momento dell'inserimento nella fascia A del bacino, fatte salve comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

22. A tutti coloro che rientrano nel Bacino – sia in Fascia A che in Fascia B - verranno altresì riconosciuti, a decorrere dal 1/01/2012, gli stessi diritti riguardanti l'iscrizione al FASI e alla CRAIPI, attribuiti ai lavoratori precedentemente rientrati nei bacini, con le medesime modalità concordate per questi ultimi.



23. Le Parti concordano, altresì, di riconoscere ai predetti lavoratori, a decorrere dal 01/01/2012, in luogo del premio di risultato, un "premio di produttività" nella misura di euro 500,00 annui (riferiti al parametro del livello 4), da riproporzionare per i mesi di effettivo impegno.
24. Si conferma che i lavoratori che rientreranno nel bacino verranno assegnati al livello superiore rispetto a quello minimo previsto dal CCL vigente dopo 48 mesi di effettivo svolgimento della mansione con contratti a termine. Si precisa che il passaggio al livello superiore avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei 48 mesi di impegno.
25. I lavoratori che vengono impegnati in diversi profili professionali aventi medesimo livello iniziale di inquadramento (a titolo esemplificativo grafico operatore animatore/compositore video, documentatore/assistente ai programmi) verranno assegnati al livello superiore dopo aver maturato 48 mesi in qualunque profilo professionale.
- In caso di impegni in profili professionali diversi, che abbiano invece differente livello iniziale di inquadramento (a titolo esemplificativo assistente ai programmi/programmista regista, impiegato/assistente ai programmi, aiuto arredatore/aiuto scenografo), l'assegnazione al livello di inquadramento superiore avverrà secondo i seguenti criteri:
- per il comparto del livello inferiore si sommano i periodi di impegno prestati sia con il livello superiore che con il livello inferiore (es: 25 mesi di impegno a termine da programmista regista di liv. 4 + 23 mesi di impegno a termine da assistente ai programmi di liv. 5 danno diritto all'inquadramento al liv. 4 anche in qualità di assistente ai programmi);
  - per il comparto del livello superiore resta invece necessario un impegno di 48 mesi in quel livello (es: nel caso di impegni da assistente ai programmi di liv.5 e programmista regista di liv.4, per l'inquadramento al livello 3 e' necessario aver maturato 48 mesi al livello 4 e non rilevano gli impegni al livello 5).
26. Non potranno essere inseriti nel bacino i lavoratori che – pur in possesso dei requisiti fissati dal presente accordo – abbiano in corso un contenzioso giudiziale con l'Azienda, salvo che non vi rinuncino entro il 30/11/2011 mediante sottoscrizione di apposito verbale, nel quale gli stessi dichiarino, altresì, di non avere null'altro a pretendere dall'Azienda in relazione all'attività pregressa. Limitatamente a tale ipotesi il requisito del giorno di utilizzazione con contratti a termine nel periodo dal 01/07/2009 e la data di sottoscrizione del presente accordo potrà essere sostituito dall'utilizzazione avvenuta in esecuzione di provvedimenti giudiziari.
- Anche i lavoratori di cui al punto 7 dovranno sottoscrivere analogo rinuncia, in caso di contenzioso in corso.

27. Non rientrano nell'ambito di applicazione del precedente punto 26 i lavoratori che abbiano avuto sentenze di rigetto in primo o in secondo grado.
28. La posizione in graduatoria dei lavoratori inseriti in Fascia A, al fine dell'assunzione a tempo indeterminato, verrà determinata in relazione alla somma di tutti i contratti a termine formalizzati in qualunque profilo professionale limitatamente al caso in cui i profili professionali abbiano il medesimo livello iniziale di inquadramento ovvero, nel caso di differente livello iniziale di inquadramento, solo qualora l'assunzione a tempo indeterminato avvenga nel profilo professionale che ha inquadramento iniziale al livello inferiore. Tuttavia, nel caso in cui un lavoratore manifesti, entro un anno dal ricevimento

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center and right, there are several sets of initials and signatures, some appearing to be initials like 'DF' and 'YR', and others being more complete signatures. There are also some small symbols like asterisks and hash marks scattered among the signatures.

della comunicazione scritta di cui al punto 7, la volontà di essere assunto a tempo indeterminato nel profilo professionale con inquadramento iniziale nel livello più alto, l'assunzione a tempo indeterminato verrà ripianificata al momento della maturazione dei 1095 giorni nel suddetto profilo e la posizione in graduatoria verrà determinata esclusivamente in relazione al numero di giorni di impegno maturati nel profilo scelto.

29. La rinuncia del lavoratore inserito nel Bacino a proposte contrattuali così come la comunicazione di indisponibilità ad accettare per un certo periodo di tempo proposte contrattuali, che non siano motivate da oggettivo e documentato impedimento, costituisce un inadempimento rispetto ai reciproci impegni concordati tra Azienda e lavoratore. Pertanto si conferma che il contratto rifiutato, così come il periodo di indisponibilità, viene computato ai fini del calcolo del periodo minimo che l'Azienda è tenuta a garantire annualmente al lavoratore e, in caso di tre rifiuti di proposte contrattuali o di indisponibilità il lavoratore verrà escluso dal bacino e dai conseguenti benefici. Si precisa peraltro che, per poter comportare l'esclusione dal bacino, il periodo di indisponibilità, nonché i tre diversi contratti rifiutati dovranno avere una durata complessiva non inferiore a 18 mesi in un triennio.

La proposta eventualmente rifiutata per le vie brevi dovrà essere formalizzata dall'Azienda al lavoratore attraverso un telegramma. A tal fine i lavoratori sono tenuti a fornire alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione e all'ufficio del personale che abitualmente formalizza i contratti a termine il proprio domicilio o, qualora desiderino ricevere comunicazioni tramite e-mail, un indirizzo di posta elettronica, al momento della sottoscrizione del verbale di conciliazione previsto per l'ingresso nel bacino; i lavoratori che già sono inseriti nel bacino dovranno provvedervi entro il mese di ottobre 2011; i lavoratori sono tenuti a comunicare per iscritto eventuali successive variazioni. La mancata comunicazione dell'indirizzo di posta elettronica e del domicilio o della loro variazione comporteranno la validità della proposta contrattuale effettuata verbalmente.

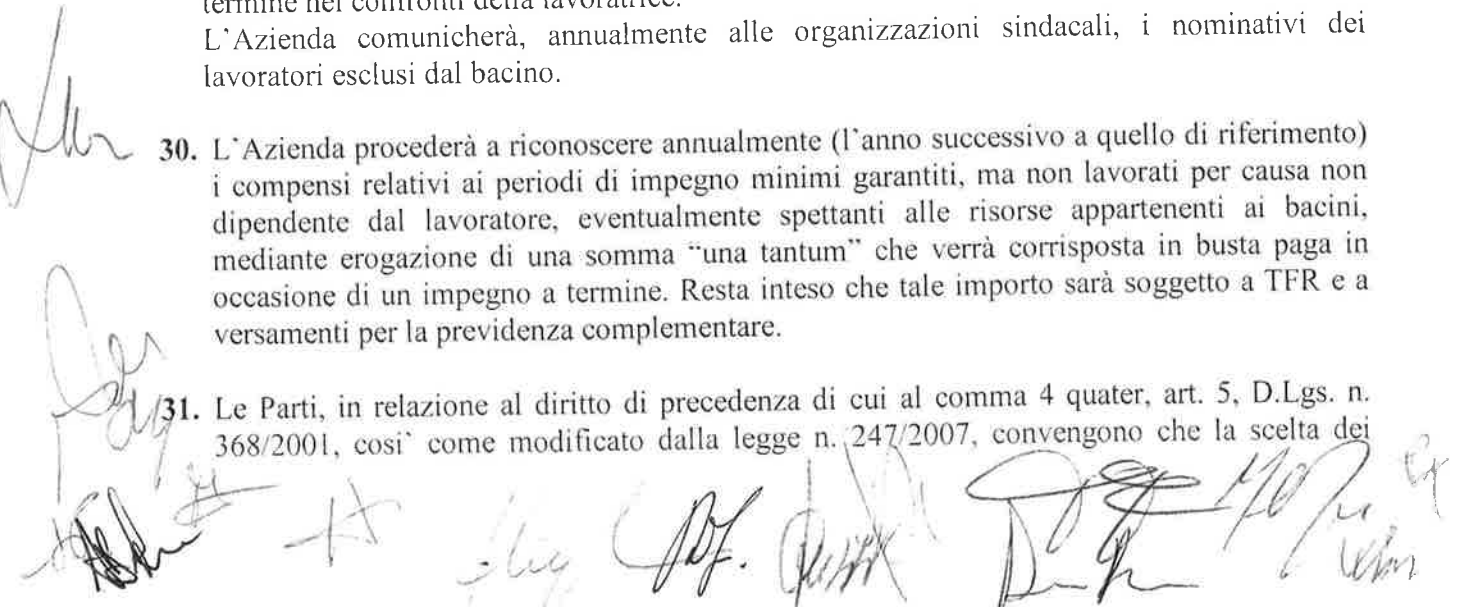
Costituisce causa di legittimo impedimento all'accoglimento della proposta contrattuale la malattia certificata, con prognosi non inferiore ad un mese. La certificazione dello stato di malattia di un lavoratore inserito nel bacino deve necessariamente pervenire all'Azienda, anche a mezzo fax, all'ufficio del personale che abitualmente formalizza i contratti a termine con l'interessato, entro 2 giorni dal suo rilascio, anche se non è stata ancora formalizzata una proposta. Durante il periodo di malattia l'Azienda è esonerata dalla garanzia di impegno a termine nei confronti del lavoratore.

Con riferimento alla maternità, oltre che per il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice che ne faccia preventiva richiesta può essere esonerata dalla formalizzazione di contratti, fino al compimento di 1 anno del bambino senza che ciò determini l'esclusione dal bacino. Durante il suddetto anno l'Azienda è esentata dalla garanzia di impegno a termine nei confronti della lavoratrice.

L'Azienda comunicherà, annualmente alle organizzazioni sindacali, i nominativi dei lavoratori esclusi dal bacino.

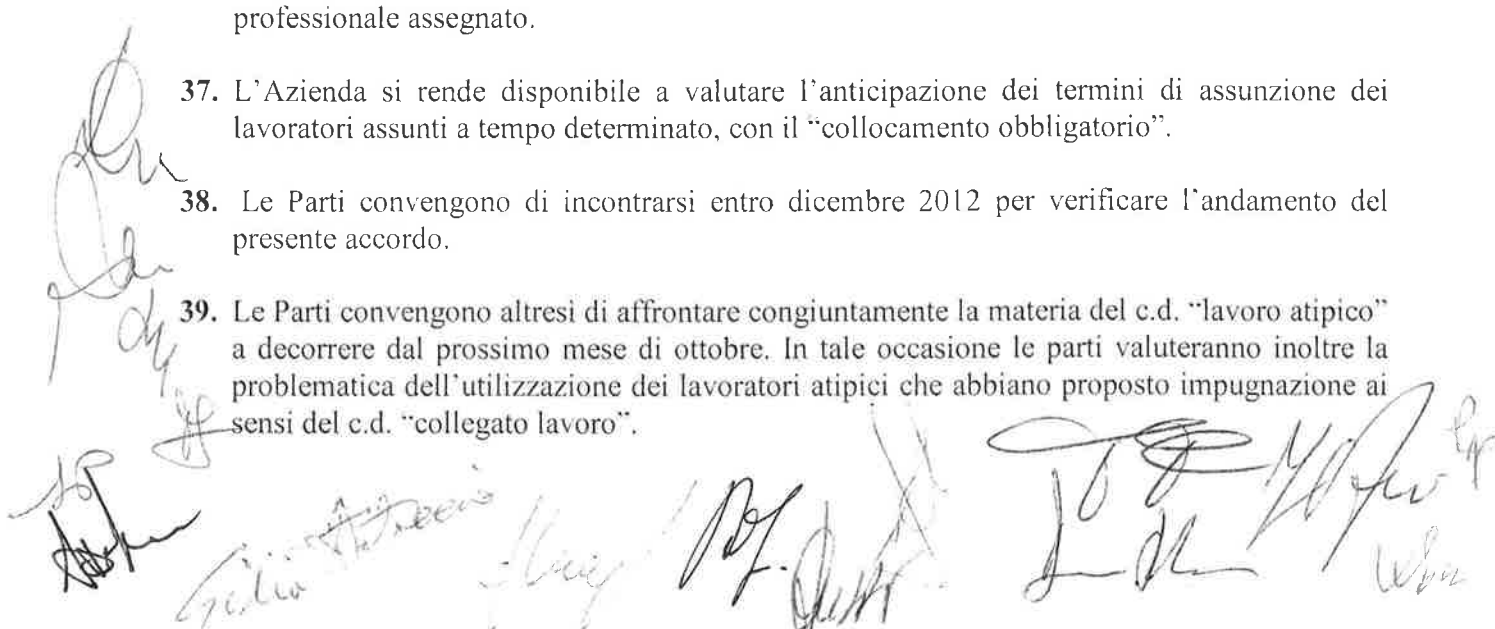
30. L'Azienda procederà a riconoscere annualmente (l'anno successivo a quello di riferimento) i compensi relativi ai periodi di impegno minimi garantiti, ma non lavorati per causa non dipendente dal lavoratore, eventualmente spettanti alle risorse appartenenti ai bacini, mediante erogazione di una somma "una tantum" che verrà corrisposta in busta paga in occasione di un impegno a termine. Resta inteso che tale importo sarà soggetto a TFR e a versamenti per la previdenza complementare.

31. Le Parti, in relazione al diritto di precedenza di cui al comma 4 quater, art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007, convengono che la scelta dei



lavoratori da assumere a tempo indeterminato verra' effettuata tenendo conto in via prioritaria delle garanzie di assunzione a t.i. riconosciute dagli accordi di bacino e che, conseguentemente, si seguirà la priorità dettata dai termini massimi di assunzione stabiliti dai predetti accordi, nel rispetto delle pianificazioni previste.

32. Per quanto concerne il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine previsto dal comma 4 quinquies, art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, così' come modificato dalla legge n. 247/2007, le Parti convengono che nell'ambito dei lavoratori che esprimano la volonta' di avvalersi di tale diritto, fermo restando il rispetto delle scelte di carattere editoriale/produttivo, i lavoratori inseriti nel bacino avranno una garanzia di utilizzazione prioritaria rispetto agli altri lavoratori.
33. Le Parti si danno atto che, per le esigenze di contratti a termine che non possano essere soddisfatte con il personale inserito nei bacini, si ricorrerà' prioritariamente ai lavoratori già' utilizzati.
34. Si precisa che i termini entro i quali i lavoratori del bacino devono essere assunti in applicazione del presente accordo sono da intendersi quali termini massimi. L'immissione in servizio a tempo indeterminato potrà' essere anticipata - fermo restando, ovviamente, il presupposto dell'inserimento in Fascia A, a seguito della maturazione dei 1.095 giorni di impegno con contratti a termine - in presenza di particolari situazioni organizzative - che verranno valutate tra le parti in ambito locale e societario - che rendano oggettivamente necessaria l'anticipazione dell'assunzione rispetto ai termini derivanti dall'applicazione del presente accordo.
35. Le Parti convengono che contratti a termine stipulati con nuove risorse riguarderanno in futuro esclusivamente situazioni contingenti (ad esempio necessita' correlate ad esigenze temporanee, sostituzione di lavoratore assente per aspettativa, malattia o maternita'), mentre per le esigenze stabili di personale si procederà' - attraverso iniziative selettive aperte a tutti coloro che risulteranno in possesso dei requisiti richiesti, che prevederanno la costituzione di una commissione esaminatrice ed anche prove anonime - alla formalizzazione di contratti di apprendistato secondo i criteri stabiliti dalle parti con separato accordo (in allegato).
36. I lavoratori che hanno lavorato presso societa' del Gruppo con contratti di somministrazione, tra il 1/7/2009 e la data di sottoscrizione del presente accordo, verranno impegnati con contratti a tempo determinato ed i giorni di lavoro con contratti di somministrazione verranno considerati utili ai fini dell'inserimento nel bacino. Tali lavoratori, secondo le prassi vigenti, verranno inquadrati al livello iniziale del profilo professionale assegnato.
37. L'Azienda si rende disponibile a valutare l'anticipazione dei termini di assunzione dei lavoratori assunti a tempo determinato, con il "collocamento obbligatorio".
38. Le Parti convengono di incontrarsi entro dicembre 2012 per verificare l'andamento del presente accordo.
39. Le Parti convengono altresì di affrontare congiuntamente la materia del c.d. "lavoro atipico" a decorrere dal prossimo mese di ottobre. In tale occasione le parti valuteranno inoltre la problematica dell'utilizzazione dei lavoratori atipici che abbiano proposto impugnazione ai sensi del c.d. "collegato lavoro".



40. Le parti convengono di procedere ad una verifica in sede locale delle esigenze di organico.

Ady H  
SS

M. Pini  
A. Pini

A. Pini

P. Pini

P. Pini

P. Pini

C. Pini

P. Pini

P. Pini

P. Pini

P. Pini

P. Pini

L'art.10 del CCL viene sostituito dal seguente.

### Art. 10 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. In applicazione dell'art. 49 e seguenti del D.Lgs 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, la Società può ricorrere allo strumento del contratto di apprendistato professionalizzante per l'assunzione di lavoratori di qualunque profilo professionale disciplinato dal CCL.
2. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.
3. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito mediante contratto redatto in forma scritta, il quale dovrà riportare il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione svolta, nonché il trattamento economico dell'apprendista.
4. La durata dell'apprendistato e' definita in base al livello di inquadramento da conseguire ed al titolo di studi richiesto, secondo il seguente criterio:

Livello finale di inquadramento	Titolo di studi: laurea	Titolo di studi: diploma	Titolo di studi: scuola media
1 - 2 - 3	36 mesi	48 mesi	
4 - 5 - 6		42 mesi	48 mesi
7 - 8		36 mesi	42 mesi

5. L'inquadramento iniziale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato e' quello previsto per il secondo livello di inquadramento inferiore a quello di destinazione, fatta eccezione per il livello finale 8, per il quale il livello iniziale di inquadramento e' il livello 9.
6. La durata del periodo di prova e' legata al livello di inquadramento da conseguire e viene determinata, con decorrenza dalla data di assunzione, secondo lo schema seguente:
  - 45 giorni per i livelli di inquadramento 7, 8;
  - 60 giorni per i livelli di inquadramento 4, 5 e 6;
  - 90 giorni per i livelli di inquadramento 1, 2 e 3

Decorso il periodo di prova, la Società non può 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 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

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.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

9. Alla scadenza del periodo di apprendistato, in presenza di riscontrate ed oggettive difficoltà di un proficuo inserimento in Azienda, la Società può recedere dal rapporto, dandone comunicazione scritta all'apprendista nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 15 giorni. Altrimenti, fatte salve le norme di legge, valutate le condizioni e le compatibilità organizzative, produttive e tecniche, sussistendo i requisiti di idoneità professionale il rapporto di lavoro diventa definitivo, con inquadramento al livello di destinazione. I rapporti di lavoro diverranno definitivi nella misura minima dell'80%.

10. Il periodo di apprendistato è 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, che decorreranno dalla data di raggiungimento del livello di destinazione.

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

#### NOTA A VERBALE

L'applicazione della norma è subordinata alla definizione dei piani formativi, ai sensi della normativa in materia di apprendistato.

Al fine di concordare i percorsi e modalità di formazione le Parti si incontreranno a decorrere dal mese di settembre per regolamentare, entro il 30 novembre p.v., la materia.

Resta comunque inteso che, in ipotesi di sopravvenuta approvazione del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, le parti si impegnano a riconvocarsi sollecitamente per verificare la compatibilità delle previsioni del presente articolo, segnatamente, ma non esclusivamente, sotto il profilo della durata massima dell'apprendistato, al mutato contesto normativo di riferimento. Nelle more di trovare una diversa intesa, eventuali modifiche delle norme che non siano compatibili con parti del presente articolo contrattuale, comporteranno la sostituzione di diritto delle parti divenute incompatibili.

Alto Direzione  
Alto Lavoro  
Maurizio Rando  
Roberto

Roberto  
Alto Lavoro  
Alto Direzione  
Alto Lavoro  
Alto Direzione  
Alto Lavoro  
Alto Direzione  
Alto Lavoro  
Alto Direzione  
Alto Lavoro