

VERBALE DI ACCORDO

Il 5 febbraio 2015 si sono incontrate la Delegazione Aziendale di Rai Way ed i rappresentanti nazionali delle OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL-Telecomunicazioni, SNATER e LIBERSIND-CONFSAL per una informativa di parte aziendale ed un confronto con le OO.SS sui seguenti temi:

- 1) Processo di Quotazione e Fase Post IPO: comunicazione elementi di scenario, implicazioni ed opportunità;
- 2) Illustrazione dell'assetto organizzativo Rai Way approvato dal CdA nella seduta del 16 dicembre 2014;
- 3) Comunicazione dei principi e delle linee guida sottese all'introduzione di sistemi a supporto dello sviluppo manageriale e della generazione di valore;
- 4) Recepimento istanze di approfondimento sul piano normativo ed organizzativo

L'Azienda evidenzia, in apertura, come la fase post quotazione costituisca un momento di significativa trasformazione organizzativa e strategica per Rai Way, con implicazioni sul fronte legale, societario e finanziario ma anche di opportunità di evoluzione dell'organizzazione e della cultura aziendale, verso un approccio che consolidi l'indubbia eccellenza tecnica e miri alla creazione di valore, alla sostenibilità dei risultati ed al mantenimento degli impegni verso tutti gli stakeholders.

In questo contesto l'Azienda manifesta il rilievo che assume l'apertura del tavolo con le OO.SS a livello nazionale, sottolineando la connotazione strategica che assumono le Relazioni Industriali nel processo di valorizzazione in atto, atteso il contributo qualificato che il tavolo sindacale può esprimere sulle dinamiche di carattere organizzativo, sulla configurazione professionale e sui coerenti modelli di lavoro.

Parte sindacale manifesta la propria apertura ad un percorso strutturato delle Relazioni industriali, orientato all'effettiva valorizzazione delle risorse interne, al rafforzamento competitivo della Società ed all'evoluzione professionale in coerenza con le specificità di Rai Way. La suddetta posizione viene complessivamente ricondotta ad una sintesi comune di percorso nelle evidenze espresse dalle diverse sigle sindacali, fermi restando i progressi noti orientamenti formalizzati nella fase pre quotazione da alcune sigle, che non incidono sull'impegno costruttivo che connoterà la linea d'azione sul tavolo Rai Way.

L'Azienda illustra, a seguire, il modello organizzativo di Rai Way, approvato nella seduta consiliare del 16 dicembre 2014, evidenziando come la nuova architettura societaria sia stata delineata nel presupposto di focalizzare maggiormente l'assetto preesistente sulle specificità proprie di una società quotata in Borsa, in termini:

- di governance e compliance con il contesto normativo/regolamentare, con funzioni di consulenza, gestione e presidio degli aspetti societari e correlati adempimenti;
- di allineamento alle migliori prassi del mercato nell'introduzione e gestione delle politiche per la remunerazione e dei processi valutativi (secondo un approccio collegato alle performances societarie ed al ritorno per gli azionisti);
- di inclusione della compliance anticorruzione nella gestione dei processi e delle attività e nella ricerca delle opportunità e configurazione di presidio delle responsabilità di audit;
- di implementazione delle funzioni di Investor Relations.

ms
12



L'assetto organizzativo della Società che ne risulta persegue, al contempo, un approccio fortemente orientato all'eccellenza operativa, all'innovazione tecnologica ed allo sviluppo del business facenti capo al Direttore Generale ed alle Unità Organizzative coordinate, nonché alla rigorosa disciplina economica-finanziaria, consentendo di evidenziare, quali ruoli apicali in dipendenza diretta dall'Amministratore Delegato, il Chief Financial Officer, nonché le posizioni strategiche di Affari, legali e societari e Segreteria del Cda (il cui titolare è chiamato a svolgere la funzione di General Counsel della Società, con una marcata accentuazione delle competenze sui profili del diritto societario) e del Chief Human Resources Officer, quale fulcro di un approccio strategico human resources management.

Si sottolinea che al titolare della funzione "Internal Audit" fanno capo anche i poteri di soggetto "Responsabile della prevenzione della corruzione", chiamato a verificare l'efficace attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e la sua idoneità, a sottolineare come l'integrità rappresenti un principio guida dell'azione della Società, a tutela di tutti gli stakeholders.

L'Azienda completa l'informativa con la comunicazione dei profili dei tre dirigenti assunti dall'esterno per la copertura delle funzioni indicate e l'individuazione del profilo del CHRO a seguito di mobilità infrasocietaria.

L'Azienda prosegue nella disamina degli ulteriori temi oggetto della odierna convocazione, premettendo che:

- il Regolamento di Direzione e Coordinamento Rai-Rai Way sancisce la competenza esclusiva di Rai Way per ogni decisione afferente la nomina, gestione del personale e relative politiche di remunerazione, ivi inclusa la definizione del sentiero di carriera e l'implementazione dei sistemi di valutazione delle prestazioni;
- Rai Way assicura l'osservanza delle politiche e delle norme vigenti nel Gruppo, adottando procedure interne dirette al rispetto dei criteri di trasparenza e non discriminatorietà.

In questa cornice, si inserisce l'esigenza, manifestata dal CHRO, di introdurre strumenti di sviluppo formalizzati, oggettivi e trasparenti che conducano alla valorizzazione delle risorse umane della Società in funzione del sistema valoriale interno e delle esigenze organizzative/strategiche. I conseguenti percorsi di reclutamento, mobilità, formazione, sentieri di carriera saranno orientati in funzione delle risultanze delle analisi e valutazioni delle posizioni, delle prestazioni e del potenziale.

Il sistema di valutazione consentirà, in particolare, di attivare piani formativi "taylor made" basati sui fabbisogni individuali, integrando le attività di formazione obbligatoria, anche legate agli ordini professionali.

Il CHRO evidenzia, inoltre, come a seguito della quotazione Rai Way sia tenuta ad elaborare una politica per la remunerazione, che dovrà strutturarsi nei criteri e nei contenuti, per riflettere e sostenere gli obiettivi prioritari della Società, proponendosi altresì di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse strategiche, in linea anche con quanto previsto con le prassi di mercato e la regolamentazione applicabile.

Rispetto alle complessive tematiche di sviluppo e valorizzazione professionale delle risorse interne, parte sindacale evidenzia che, in virtù dell'autonomia societaria correlata allo status di quotata, il tavolo di Relazioni Industriali Rai Way potrà individuare soluzioni specifiche per la Società, anche di natura sperimentale, in funzione delle peculiarità organizzative e gestionali della stessa, che potranno costituire altresì possibili modelli di riferimento nella più ampia evoluzione contrattuale.

Parte sindacale rappresenta, inoltre, l'esigenza di un coinvolgimento esteso a tutte le risorse Rai Way nei percorsi premianti, di valorizzazione formativa e di sviluppo e ribadisce l'impegno profuso negli anni dal personale della Società per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, peraltro in condizioni di contrazione, nel tempo, della forza lavoro e di incremento dei carichi lavorativi. Il

Sindacato chiede altresì delucidazioni sul percorso di incentivazione all'esodo deliberato dalla Capogruppo e sulle ricadute in termini di organico.

A riguardo, la Società rassicura sull'orientamento della funzione *Human Resources* finalizzato ad assicurare benefici effettivi per i lavoratori in termini di percorsi di sviluppo, premianti e formativi, in funzione della generazione di valore nel medio-lungo termine derivante dai processi che impronteranno l'azione strategica. Il CHRO comunica che allo stato non sono ancora state comunicate dalla Capogruppo le linee guida della politica di incentivazione all'esodo.

L'Azienda recepisce l'esigenza di parte Sindacale di approfondire i modelli di organizzazione del lavoro nel presidio territoriale, di assegnazione degli incarichi professionali previsti al personale interno e gli impatti conseguenti all'identificazione delle attività e dei processi produttivi che creano valore nella gestione delle reti di trasmissione e diffusione, proponendo l'apertura dei seguenti cantieri di lavoro, cui parteciperanno, in base alle competenze richieste, i delegati di parte aziendale e quelli individuati dalle Segreterie Nazionali:

1. Cantiere Attività e Processi (efficientamento trasferte, recupero appalti e valorizzazione professionale) in ambito Gestione Territoriale - Composizione Delegazione Aziendale Cinque/Babuscio/Alimenti/Carecchio: la delegazione aziendale sarà altresì integrata dalla presenza di Pietrangeli/Evangelisti per le analisi inerenti la tematica Trasferte; Composizione Delegazione Sindacale ...
Inizio attività 23 febbraio 2015; conclusione analisi 31 marzo 2015:
Azienda e OO.SS si riservano un approfondimento della proposta emergente dal Cantiere attraverso il ricorso al livello nazionale, con definizione dell'accordo e implementazione delle soluzioni entro il 30 giugno 2015.
2. Cantiere Incarichi professionali - Composizione Delegazione Aziendale Cinque/Lax/Picchiotti/Alimenti/Carecchio; Composizione Delegazione Sindacale.....
Inizio attività 27 febbraio; conclusione analisi 30 aprile:
Azienda e OO.SS si riservano un approfondimento della proposta emergente dal Cantiere attraverso il ricorso al livello nazionale, con definizione dell'accordo e implementazione delle soluzioni entro il 30 giugno 2015.
3. Cantiere Attività e Processi produttivi in ambito Controllo reti e servizi - Composizione Delegazione Aziendale Cinque/D'Onofrio/Alimenti/Carecchio; Composizione Delegazione Sindacale.....
Inizio attività 25 febbraio 2015; conclusione analisi 30 aprile 2015:
Azienda e OO.SS si riservano un approfondimento della proposta emergente dal Cantiere attraverso il ricorso al livello nazionale, con definizione dell'accordo e implementazione delle soluzioni entro il 30 giugno 2015.

Alla scadenza dei termini indicati per lo svolgimento delle attività di ciascun Cantiere, saranno presentate al tavolo nazionale le linee progettuali emergenti e concordati i successivi piani di azione, previo confronto lato Azienda integrato dalla presenza del Direttore Generale, con l'obiettivo di attivare i percorsi applicativi conseguenti a partire dal mese di giugno 2015.

Il Sindacato evidenzia la centralità di una informativa periodica sul Piano Industriale e sugli elementi di scenario economico-finanziario.

L'Azienda, raccogliendo l'istanza di parte sindacale, evidenzia la disponibilità ad una prima informativa sullo scenario economico-finanziario nel mese di aprile 2015 ed una successiva evidenza sulle prospettive da Piano Industriale, in termini di posizionamento e linee strategiche, nel mese di giugno 2015.

mo
12



In relazione alla specificità del contesto societario e del sostanziale completamento dei processi di assorbimento, l'Azienda raccoglie la richiesta di parte sindacale di agire sulla stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato inseriti nel Bacino A e di superare la diversità di percorsi in ambito Rai Way riservata ai Td impiegatizi rispetto ai Td tecnici, evidenziando l'intenzione di procedere complessivamente alla definizione dei relativi percorsi di assunzione a tempo indeterminato; tale percorso risulta peraltro coerente con il complessivo scenario di evoluzione normativa, con la sensibilità aziendale sul tema e con le istanze sindacali.

Prende la parola l'Amministratore Delegato che illustra lo scenario strategico e le opportunità che la Società intende cogliere nell'orizzonte di medio termine, come soggetto di riferimento del sistema radiotelevisivo ed infrastrutturale.

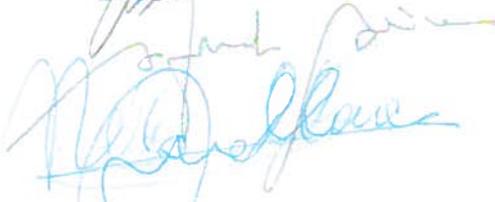
A seguire, l'Amministratore Delegato evidenzia la solidità del posizionamento industriale e competitivo Rai Way, ricostruendo il percorso di analisi e valutazioni sotteso al processo di quotazione, il business model di Rai Way caratterizzato da un asset di infrastrutture non replicabile, da una capillare copertura dal territorio, da un know how distintivo, elementi tutti che qualificano la posizione societaria nell'apertura al mercato.

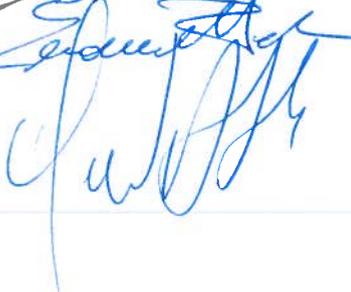
Il Vertice Aziendale sottolinea la rilevanza del Cliente RAI nel complessivo posizionamento Rai Way, illustrando i contenuti del contratto attivo con la Capogruppo ed il carattere pluriennale dello stesso, e parallelamente l'apertura al business verso terzi (in particolare Broadcaster, Operatori, Enti ed Istituzioni), a fronte della capacità della Società di fornire servizi integrati in ambito broadcasting, transmission, network services, tower rental, anche in funzione delle evoluzioni di sistema.

Su richiesta di parte sindacale, l'AD conferma le coerenze sottese al modello organizzativo attuale Rai Way e specifica che:

- Rai Way è soggetto giuridico posto sotto il controllo di maggioranza di Rai ed illustra le logiche di indipendenza sottese alla composizione consiliare con la nomina degli Amministratori non esecutivi e la costituzione dei Comitati in seno al CdA;
- la linea d'azione strategica si conferma orientata alla internalizzazione di processi e attività, in funzione della massima valorizzazione della componente interna e dell'asset risorse della Società.

Shupfer



Marianetti
Red. Coe