

4. Gruppo RAI

4.1 L'assetto organizzativo del Gruppo Rai

Il disegno organizzativo della RAI, secondo la riforma degli anni Novanta, rilanciato dalla Legge 112/2004, oltre che dall'evoluzione dell'assetto interno, era caratterizzato da un processo di privatizzazione, vale a dire di una progressiva trasformazione verso il traguardo della holding, con partecipazioni in varie società operative, che avrebbero dovuto essere, da un lato, adeguate alla competizione sul mercato nazionale e mondiale e, dall'altro, rappresentare un valido richiamo per acquisire capitale privato da coinvolgere nella gestione delle attività del Gruppo che si andava costituendo.

Sono state, di conseguenza, costituite società per la cura di specifici filoni produttivi, esternalizzando alcune importanti funzioni proprie della società RAI, allo scopo di disporre di strutture snelle, tali da offrire nel contempo minore resistenza a negativi fattori esterni e maggiore prontezza di adattamento alle mutevoli esigenze del mercato.

Per la maggior parte delle società, la costituzione è avvenuta con la partecipazione totalitaria della RAI, in previsione di trasferirne quote significative a soggetti privati.

Siffatto obiettivo non si è realizzato, come risulta dai prospetti allegati ai bilanci d'esercizio. Infatti, al 31 dicembre 2009, la partecipazione della RAI al capitale sociale delle imprese controllate (che sono 9) è pari al 100% per alcune, mentre per altre supera o si avvicina al 90 %.

Le imprese collegate ammontano a 5 unità, con la partecipazione della RAI che si estende dal 21,3% al 50,0% del capitale sociale.

Per avere un quadro esaustivo, si riportano di seguito le società controllate, direttamente o indirettamente, dalla RAI, rientranti nell'area di consolidamento, con l'indicazione sintetica del relativo oggetto o della missione svolta all'interno del Gruppo:

- *Rai Cinema*: cura l'acquisizione di diritti per la trasmissione di opere cinematografiche, la produzione e distribuzione di film italiani ed europei, nonché la commercializzazione dei relativi diritti;
- *01 Distribution*: ha per scopo l'acquisizione e la distribuzione, cinematografica e nel circuito "home video" in Italia, di filmati televisivi, cinematografici o

pubblicitari, nonché lo sfruttamento dei relativi diritti. La partecipazione è tenuta al 100% da Rai Cinema;

- *Rai Corporation-Italian Radio TV System*: opera nell’America del Nord nel campo della produzione, distribuzione e commercializzazione di programmi radiofonici e televisivi. Offre il supporto tecnico ed editoriale a favore della produzione giornalistica della Rai;
- *RAI Corporation Canada*: ha per oggetto la distribuzione in Canada dei programmi realizzati dalla RAI per l’estero, e finora non è stata operativa, secondo quanto riferito dalla Rai;
- *NewCo Rai International*: ha per oggetto la produzione, l’acquisto, totale o parziale, di programmi radiofonici e televisivi e la distribuzione dei medesimi all’estero, nell’ambito della propria missione di divulgazione della lingua e della cultura italiana nel mondo;
- *Rai Net*: cura la realizzazione, la distribuzione e la commercializzazione dei prodotti interattivi e multimediali;
- *RaiSat*: cura la realizzazione di canali televisivi ed audio tematici, di eventi e prodotti multimediali "on line", anche mediante acquisizione da terzi, al fine di costituire un’offerta rivolta al mercato della distribuzione gratuita e a quella a pagamento;
- *Rai Trade*: è mandataria per la commercializzazione, in Italia e all’estero, del prodotto Rai, in particolare dei diritti sportivi e dei diritti su musica colta e prosa;
- *Rai Way*: ha per oggetto la programmazione, lo sviluppo e la manutenzione del software e delle reti di telecomunicazione. Cura la trasmissione dei canali radiotelevisivi Rai, svolge i servizi di supporto alla realizzazione dei programmi e attività di ospitalità sui propri impianti per altri "broadcasters", svolge attività di valutazioni di impatto ambientale e altri servizi tecnici;
- *Sipra*: è concessionaria della Rai per la gestione della raccolta pubblicitaria.

Da quanto dianzi riferito, risulta, quindi, che l’originario disegno di coinvolgere capitale privato nella gestione delle società costituite dalla RAI per lo svolgimento del servizio pubblico radiotelevisivo si è realizzato solo in misura assai modesta e si è sentita quindi l’esigenza, nel corso del 2009, di apportare modifiche strutturali volte a ridurre, nel tempo, il numero di tali società.

In particolare in un ottica di riarticolazione complessiva dell’offerta, di un mutato scenario competitivo e tecnologico, nonché cadute definitivamente le prospettive di

procedere nell'immediato alla privatizzazione, sia pure parziale, della società RAI, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 ottobre 2009, ha approvato la fusione per incorporazione nella Capogruppo della società Rai Click, mentre nel 2010 si è realizzata un'operazione di fusione per incorporazione in RAI di RaiSat, responsabili rispettivamente del prodotto "on demand" e satellitare.

A seguito della internalizzazione delle suddette attività, sono state individuate all'interno di RAI S.p.A. nuove strutture destinate a realizzare il prodotto precedentemente affidato alle Società in parola.

In conclusione, nella prospettiva, ampiamente illustrata anche nel Piano Industriale 2008-2010 della Rai, dell'insorgenza, nell'immediato futuro, di gravi difficoltà per il perseguimento dell'equilibrio di bilancio, a causa soprattutto della prevista riduzione dei ricavi pubblicitari, il Consiglio di Amministrazione risulta aver preso in parte in considerazione (si considerino le ricordate vicende di "RAI click" e "RAI Sat") anche quanto rappresentato, nella precedente relazione di questa Corte, relativamente alla soppressione di alcune società controllate, ritenute non più funzionali al perseguimento degli interessi della RAI, trasferendo, ove del caso, alle strutture interne della RAI stessa le attività svolte dalle società sopresse.

La Corte ribadisce l'opportunità che si continui per la via intrapresa, con realizzazione di economie, per le spese di funzionamento degli organi di governo e di controllo di tali soggetti.

4.2 I Rapporti tra la RAI e le società del Gruppo

Per la parte di attività imprenditoriale, la società Rai-Radiotelevisione italiana svolge i propri compiti istituzionali sulla base di un modello organizzativo caratterizzato dal decentramento di alcune attività presso le società dalla stessa costituite.

Nell'ambito dei poteri di intervento consentiti dalle vigenti disposizioni (art. 2497 c.c.) alla società Capogruppo sulle società controllate, la RAI-Radiotelevisione italiana, dopo l'entrata in vigore delle modifiche legislative in materia societaria, ha assunto specifiche iniziative nei confronti delle società del Gruppo con riguardo agli atti e alla corrispondenza aziendale e alla acquisizione degli ordini del giorno dei Consigli di Amministrazione delle società controllate, svolgendo attività di indirizzo e coordinamento.

I rapporti con le imprese controllate e collegate sono basati sulle normali contrattazioni negoziate con riferimento ai valori correnti di mercato. Alcuni servizi comuni a più società, come la tenuta della contabilità, nonché la gestione del personale, degli immobili, dei magazzini e dei sistemi informativi, sono, per alcune società, svolti a livello centralizzato da parte della Capogruppo.

Sotto il profilo finanziario la società Capogruppo gestisce i fabbisogni e le disponibilità finanziarie del Gruppo in modo centralizzato. Da anni, infatti, è operativo il sistema di "cash pooling" sotto la responsabilità della "Struttura Finanza" della Capogruppo, che ha accentrato anche la gestione delle operazioni in valuta per la copertura dei rischi di tasso e cambio, curando inoltre il coordinamento di tutti gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione finanziaria.

Sulla base degli elementi forniti dalla RAI, l'intero processo di formazione del budget delle società del Gruppo - e più in generale del complessivo ciclo di pianificazione - segue le stesse linee guida previste per le strutture interne della Capogruppo.

A tal fine, nell'ultimo trimestre dell'anno, viene formulata da parte della Capogruppo alle singole società controllate la richiesta di elaborazione del budget relativo all'anno successivo. Il procedimento prosegue con la verifica della compatibilità economica e finanziaria delle richieste di budget avanzate dalle società con gli obiettivi di Gruppo, per concludersi, poi, con la formale acquisizione dei budget da parte della stessa Capogruppo.

Nel prospetto che segue sono indicati gli importi dei crediti, distinti in commerciali e finanziari, intercorrenti tra la società Capogruppo e le società controllate e collegate, quali risultano dai bilanci degli esercizi 2008 e 2009, in rapporto al 2007.

Valori in migliaia di euro

Crediti Capogruppo/Società controllate			
Anni di riferimento	2007	2008	2009
Crediti commerciali	433.736	393.178	391.525
Crediti finanziari	248.937	208.908	245.804
Totale	682.673	602.086	637.329
Totale generale della Capogruppo	1.113.139	1.002.631	1.224.181
Incidenza	61,33%	60,05%	52,06%

Negli esercizi 2008 e 2009 la consistenza dei crediti nei confronti delle società controllate e collegate- che rappresentano il saldo a fine esercizio dei rapporti attivati

nei confronti delle società controllate- ha registrato una sia pur lieve flessione rispetto al 2007; infatti rispetto all'importo complessivo dei crediti RAI, quelli nei confronti di tali società rappresentano il 61,33 % nell'esercizio 2007, il 60,05% nell'esercizio 2008, il 52,06% nell'esercizio 2009. Si tratta di percentuali assai elevate indicative dell'esistenza di consistenti rapporti commerciali e finanziari tra la società Capogruppo e le società controllate e collegate.

Da quanto brevemente esposto emerge che le previsioni gestionali delle società controllate, così come quelle riferite alle strutture interne della Capogruppo, concorrono alla formazione del budget complessivo del Gruppo RAI. Il budget economico-finanziario così determinato è sottoposto all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Peraltro, è da notare che, in termini di valore aggiunto, l'apporto complessivo delle società controllate appare assai modesto, in quanto la quasi totalità del fatturato è verso la RAI, come emerge dai risultati del conto economico consolidato, di cui si tratterà più avanti; non si è verificata, per la maggior parte di tali società, alcuna significativa espansione all'esterno delle proprie attività, in modo da conseguirne consistenti ricavi al di fuori di quelli derivanti dalle commesse della Capogruppo.

5. I Controlli interni

5.1 Il Collegio sindacale e la società di revisione

I compiti del Collegio sindacale, come accennato in precedenza, indicati nell'articolo 2403 c.c., come modificato dalla riforma del diritto societario, consistono nel vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società, e sul suo concreto funzionamento.

Il nuovo testo dell'articolo 2404 c.c. prevede almeno una riunione ogni novanta giorni, senza l'obbligo della verifica di cassa.

Oltre ai compiti stabiliti dall'articolo 2403 riformato, il Collegio sindacale, ai sensi dell'articolo 2429 c.c. ha conservato quello di predisporre una relazione annuale e riferire all'assemblea sui risultati dell'esercizio, sull'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, formulando, se del caso, proprie osservazioni in ordine al bilancio ed alla sua approvazione. In materia di bilancio il Collegio ha mantenuto quanto già disciplinato nella precedente normativa relativamente al dovere di esprimere il proprio consenso sull'iscrizione tra le attività dello stato patrimoniale dei costi pluriennali e di fornire notizie in merito all'applicazione della deroga di cui all'articolo 2423, 4° comma, del c.c.

Non rientra più nei compiti del Collegio sindacale quello di rendere il parere sulla distribuzione degli acconti sui dividendi. Tale compito è ora di competenza della società di revisione (2433-bis).

Sono rimaste pressoché immutate le altre disposizioni sui pareri che il collegio sindacale è tenuto a fornire agli amministratori della società.

L'articolo 15.5 dello statuto della società RAI, in merito al controllo amministrativo ed al controllo contabile, ha conservato in capo al Collegio sindacale la competenza ad esercitare il controllo contabile fino al 30 settembre 2004, prevedendo dal 1° ottobre dello stesso anno il subentro in tale funzione di una società di revisione iscritta nel registro presso il Ministero della giustizia. La società di revisione, ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, è tenuta a documentare la propria attività in un libro tenuto presso la sede della società RAI.

La contabilità separata, di cui si tratterà più avanti, è invece sottoposta al controllo di una società di revisione scelta dall'Autorità per le Garanzie nelle comunicazioni tra quante risultano iscritte nell'apposito albo tenuto dalla CONSOB.

La disciplina della revisione legale è, ora, per lo più contenuta nelle norme di cui al d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 recante attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE.

Secondo quanto disposto dall'articolo 14, il revisore legale o la società di revisione legale incaricati di effettuare la revisione legale dei conti: a) esprimono con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio e sul bilancio consolidato, ove redatto; b) verificano nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

Inoltre, la società di revisione è tenuta, ai sensi dell'articolo 2429, c. 1°, del c.c., a riferire all'assemblea sull'attività svolta, formulando, se del caso, proprie osservazioni in ordine all'approvazione del bilancio, così come è previsto per il collegio sindacale.

Può notarsi che l'art 14 c.6 del suddetto decreto legislativo n. 39/2010 ha opportunamente previsto lo scambio di informazioni tra il collegio sindacale ed i soggetti incaricati del controllo contabile, ai fini di un utile rapporto di collaborazione.

Il Collegio sindacale, per verificare l'adeguatezza delle strutture organizzative della società, può chiedere alla società di revisione le informazioni utili e le conclusioni raggiunte relativamente alla valutazione dell'organizzazione contabile- amministrativa e del sistema di controllo interno della società.

Di tali facoltà si è avvalso costantemente il Collegio sindacale della RAI, come emerge da numerosi verbali, riuscendo ad acquisire, dalla collaborazione dei rappresentanti della società di revisione, risultati ed informazioni sul grado di efficienza del sistema contabile, sulla corretta rilevazione dei fatti gestionali e sull'andamento della consistenza delle risorse finanziarie.

Durante il periodo compreso tra il 1° gennaio 2008 ed il 31 dicembre 2009, il Collegio sindacale della società RAI ha redatto e trasmesso a questa Corte 48 verbali nel 2008 e 46 nel 2009, relativi ad altrettante riunioni collegiali effettuate anche presso sedi distaccate della RAI, sia in Italia che all'estero. Si tratta di documenti che illustrano in modo puntuale e dettagliato i lavori svolti dall'Organo di controllo durante il periodo preso in considerazione dal presente referto, nell'ambito delle sue multiformi competenze.

5.2 Il controllo previsto dal decreto legislativo n. 231/2001 e gli Organismi di vigilanza

La RAI e le sue controllate (ad eccezione di Newco RAI International e RAI Corporation) hanno da tempo dato attuazione alle disposizioni del Decreto legislativo n. 231 del 2001 e si adoperano per cercare di adeguare con regolarità il proprio modello organizzativo e di gestione. La Capogruppo ha adottato il modello nella riunione del Consiglio di amministrazione del 4-5 ottobre 2005; ulteriori adeguamenti sono in corso di definizione.

In attuazione degli obblighi derivanti dal citato decreto, sia la RAI che le sue controllate si sono dotate di modelli di organizzazione e di gestione finalizzati alla prevenzione dei reati indicati nello stesso provvedimento normativo.

Gli Organismi di vigilanza delle società controllate hanno attivato un sistema di flussi informativi (relazioni trimestrali, caselle di posta elettronica, ecc.) verso i rispettivi vertici aziendali e verso l'Organismo di Vigilanza della RAI, onde facilitare l'adempimento degli obblighi previsti dalla specifica disciplina.

Per una migliore operatività degli Organismi, è stato inserito, in alcuni di essi, in qualità di membro o presidente, il Direttore dell'Internal Auditing. Con delibera del CdA RAI del 16 febbraio 2010 il Direttore dell'internal auditing RAI è stato, altresì, nominato membro dell'Organismo di vigilanza RAI ed ha effettuato in materia specifici interventi e monitoraggi per verificare lo stato di avanzamento delle attività previste dal citato decreto legislativo, oltre che per accertare il livello di efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno.

A tal proposito, dalla lettura dei verbali del Collegio sindacale, sono emerse esigenze di miglioramento in materia di procedure, con riferimento sia alla Rai SpA sia al Gruppo.

Il processo di aggiornamento e completamento del sistema organico di procedure, nel suo complesso, continua ancora a non essere completamente ultimato.

La Corte - pertanto - raccomanda di proseguire con maggiore impegno nel completamento e nell'aggiornamento del compendio di procedure in tempi rapidi al fine di disporre di un più integrato sistema dei controlli interni. Uguale impegno si chiede che venga dedicato all'aggiornamento del Modello Organizzativo previsto dal Decreto 231/2001, in funzione delle modifiche normative intervenute nel tempo e di quelle connesse all'organizzazione, oltre che al formarsi di una consistente giurisprudenza in ordine ad un assetto legislativo che risale al 2001.

5.3 Il Codice Etico

Nulla è mutato rispetto a quanto già evidenziato nella precedente relazione.

Si ritiene utile ricordare che il Codice Etico aziendale è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della RAI nella riunione del 6 agosto 2003 ed ha formato oggetto di specifica informativa nei confronti di tutte le strutture aziendali interne e nei confronti delle società del Gruppo.

Con disposizione dell'11 novembre 2004 è stata istituita la Commissione per il Codice Etico della capogruppo, con il compito, tra l'altro, di fornire assistenza e supporto al Direttore Generale nell'applicazione del Codice Etico aziendale.

La Commissione, come previsto dall'articolo 1.5 del Codice Etico, è composta da Responsabili o rappresentanti delle seguenti Direzioni:

- Affari Legali;
- Risorse Umane e Organizzazione;
- Palinsesto Tv e Marketing;
- Internal Auditing, a cui è stato assegnato il compito di coordinamento della Commissione.

La Commissione, così come previsto dal suo Regolamento di funzionamento approvato nella riunione del 29 novembre 2004, si riunisce normalmente con cadenza mensile e redige annualmente una relazione per il Direttore Generale.

Tutte le società controllate (tranne Rai Corporation) hanno recepito con delibera del rispettivo Consiglio di amministrazione il Codice Etico della società Capogruppo, in adesione all'invito formulato dalla Direzione Generale in data 27 giugno 2005, su proposta della Commissione per il Codice Etico.

Per la più ampia diffusione del Codice Etico, sono state stampate e distribuite ai dipendenti 35.000 copie del testo in lingua italiana e 150 in lingua inglese. Inoltre dall'aprile 2005 il documento è accessibile anche in formato PDF sul sito web della società Rai.

Il Codice Etico si applica anche ai soggetti estranei al Gruppo Rai che hanno rapporti contrattuali e di lavoro con le relative società. A tal fine, quando ne ricorrono i presupposti, sono invitati a sottoscrivere, per accettazione, il relativo documento, che diviene, pertanto, elemento del contratto con RAI.

5.4 L'Internal Auditing

La RAI, con iniziativa analoga a quelle assunte in materia dalle maggiori società - anche quotate - si è dotata di una Direzione di Internal Auditing operativa ormai da molti anni.

La Direzione Internal Auditing ha focalizzato la sua attività sui compiti della propria funzione, finalizzati alla sistematica revisione delle attività delle diverse aree aziendali, attraverso la predisposizione del piano di audit; piano che negli ultimi cinque anni, come afferma l'Azienda, è stato sostanzialmente rispettato.

Oltre a tale attività, va aggiunto che la Direzione Internal Auditing, coerentemente con le competenze ad essa attribuite, continua la collaborazione all'attività di supporto alla società di revisione per il controllo contabile del bilancio della RAI e delle società controllate.

Con riferimento all'analisi dei rischi aziendali, la Direzione ha proceduto all'implementazione di un sistema standard di reportistica che tiene conto anche dei rischi previsti dal decreto legislativo n. 231/2001.

La Direzione Internal Auditing redige sistematici rapporti anche a supporto dell'attività di controllo editoriale e svolge, laddove richiesto, attività di *consulting*.

Le risultanze degli audit, come precisato dall'Azienda, evidenziano, in linea generale, che i mutamenti organizzativi richiedono continui aggiornamenti del sistema delle procedure. L'analisi dei profili contrattuali e il contributo all'aggiornamento delle modalità di svolgimento di alcuni servizi generali e di attività produttive, formalizzate da apposite *policy* aziendali, ha già contribuito, secondo la stessa Azienda, a conseguire razionalizzazioni nell'impiego delle risorse finanziarie ed umane. A tal fine, viene seguito il processo di integrazione informatica a livello di Gruppo, estendendo a tutte le società controllate il sistema SAP.

Anche il sistema di *business security* richiede continui aggiornamenti per tener conto delle implicazioni derivanti dall'evoluzione tecnologica, particolarmente rapida in campo informatico e multimediale.

Dal punto di vista strettamente operativo, la funzione *Auditing* ha il compito di analizzare sistematicamente - in base ad un piano annuale di audit concordato con la Direzione Generale o su specifiche richieste della Direzione Generale - i processi finanziari, gestionali e operativi nell'ambito delle strutture aziendali e delle Società del Gruppo, al fine di valutarne la corretta applicazione, l'efficacia e l'efficienza; di verificare il sistema di controllo aziendale, identificando le aree di rischio e proporre interventi correttivi; di assicurare il continuo aggiornamento di metodologie e sistemi

per lo svolgimento dell'attività di auditing; di curare i rapporti con le società di revisione, con gli organi sociali e con gli organismi costituiti in relazione alla *governance* aziendale.

In merito al contingente di personale assegnato alla Direzione in parola, il Collegio dei sindaci, nella riunione del 30 gennaio 2008, ne ha rilevata l'insufficienza numerica in relazione alla consistenza del carico di lavoro.

Il Collegio sindacale ha inoltre rilevato che la Direzione Internal Auditing è chiamata di frequente a svolgere impegnativi "*lavori a richiesta*" da parte della Direzione Generale, non compresi nel programma di audit, con riflessi negativi sulla tempestività della realizzazione del programma stesso.

Al riguardo, il Collegio sindacale ha fatto presente che il ruolo dell'*Internal Auditing* è quello di vigilare, in via prioritaria, secondo prestabiliti programmi di intervento, sull'operatività e sull'adeguatezza delle procedure (o delle prassi) e dei sistemi di controllo interno, nonché quello di svolgere, soltanto in via residuale e dietro richiesta del Vertice aziendale, verifiche su situazioni o fatti di dubbia regolarità, allo scopo principalmente di rilevare responsabilità interne e aree di potenziale rischio.

La Corte, che nella precedente relazione aveva già evidenziato il fenomeno, condivide le osservazioni fatte dal Collegio.

6. Consulenze

L'articolo 3, comma 43, della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008) ha abrogato la disposizione contenuta nel comma 593 art 1 della legge n. 296/2006. Il successivo comma 44 ha disciplinato ex novo la materia degli incarichi.

Il Dipartimento della funzione pubblica, con la circolare n. 1 del 24 gennaio 2008 ha diramato istruzioni sulle modalità di applicazione della norma contenuta nel comma 44 dell'articolo 3 della legge n. 244/2007.

Le norme di cui all'art. 3, commi 43-53 della legge n. 244 del 2007 (legge finanziaria 2008) sono intervenute a disciplinare la materia dei tetti retributivi prevedendo un limite massimo pari al trattamento economico onnicomprensivo del primo presidente della Corte di cassazione (311.000 euro lordi annui) per chiunque riceva a carico delle pubbliche finanze emolumenti o retribuzioni nell'ambito di rapporti di lavoro dipendenti ed autonomo anche con società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica nonché con le loro controllate (comma 44).

L'entrata in vigore della suddetta disciplina è stata dapprima "sospesa" dal comma 4-bis dell'art. 24, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248 e successivamente ancora differita nell'efficacia da un nuovo comma 52-bis, introdotto dall'art. 4-quater del d.l. 3 giugno 2008, n. 97, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione 2 agosto 2008, n. 129, che subordinava l'applicazione dei commi 44-52 all'entrata in vigore di un decreto del Presidente della Repubblica da emanarsi entro il 31 ottobre 2008, termine poi differito dal comma 3 dell'art. 21, L. 18 giugno 2009, n. 69 al 2 settembre 2010.

La disciplina in materia è oggi operativa a seguito dell'emanazione del DPR 5 ottobre 2010, n. 195, recentemente pubblicato sulla G.U. n. 276 del 25 novembre 2010.

Di grande interesse per RAI è la disposizione di cui al comma 44 dell'art. 3 della legge finanziaria 2008, che prevede come il limite non si applichi alle attività di natura professionale e ai contratti d'opera aventi ad oggetto una prestazione artistica o professionale che consenta di competere sul mercato in condizioni di effettiva concorrenza.

Ad ogni modo, la nuova disciplina si applica ai contratti stipulati o rinnovati e agli incarichi conferiti dopo l'entrata in vigore del Regolamento stesso. Infatti l'articolo 7 limita l'applicazione sia del regolamento che dell'art. 3, commi 44-52, della legge finanziaria per il 2008 ai contratti stipulati o rinnovati e agli incarichi conferiti dopo l'entrata in vigore del Regolamento stesso.

Sull'applicazione della nuova disciplina regolamentare degli incarichi di consulenza presso la RAI si riferirà nel prossimo referto.

La RAI, per il biennio 2008-2009, relativamente al limitato settore giuridico-amministrativo, ha fatto presente di aver conferito gli incarichi di studio e di consulenza indicati nei seguenti prospetti:

Incarichi di consulenza 2008/2009		
	Oggetto dell'incarico	Compenso
Esercizio 2008	Utilizzazione atti processuali per docufiction RAI/Magnolia	25.344
	Parere nell'ambito di applicabilità delle intercettazioni telefoniche acquisite nel procedimento penale pendente presso il Tribunale di Napoli nei confronti del Dr. Saccà	28.800
	Consulenza e assistenza in materia di diritto comunitario e nazionale della concorrenza dei media	67.700
	Progetto per la ricerca finalizzata a valutazioni dei pareri semantici della parola Oscar	10.500
	Finanziamento del Consiglio di Amministrazione e pareri del Direttore Generale: stesura nuovo regolamento	76.500
	Consulenza su ricaduta sul sistema radiotelevisivo della disciplina codice appalti	4.930
	Costo totale	213.774
Esercizio 2009	Parere circa il regime giuridico della società a partecipaz. pubblica	20.160
	Parere su applicabilità alla RAI della disciplina dell'evidenza pubblica DLgs 163/2006	20.480
	Parere su dovere di riservatezza dei Consiglieri di Amm. RAI	25.936
	Parere circa i rapporti fra la legge 241/90 e successive modifiche e DLgs 296/2003	17.685
	Consulenza in materia di diritto comunitario e nazionale della concorrenza e dei media	46.800
	Consulenza legale e giuridica dal 1/11/2009 al 31/12/2009	25.750
	Consulenza su ricaduta sul sistema radiotelevisivo della disciplina codice appalti	19.397
	Ricerca sull'applicabilità del canone televisivo in relazione alle utenze telefoniche di nuova generazione	5.760
	Parere circa la portata dell'art. 140 bis Codice Consumo	7.663
	Costo totale	189.631

7. Risorse Umane

7.1 La consistenza del personale

In questa sede vengono prese in considerazione sia la consistenza media del personale in servizio nell'arco dell'intero anno sia il numero delle unità in servizio, con contratto a tempo indeterminato, al 31 dicembre degli esercizi di riferimento.

Nel prospetto che segue sono riportati i dati sulla consistenza media del personale di Rai S.p.A. sia a tempo determinato che indeterminato.

CONSISTENZA PERSONALE - Numero medio dipendenti									
Anni di riferimento	2007			2008			2009		
Qualifiche	T. ind.	T. det.	Totale	T. ind.	T. det.	Totale	T. ind.	T. det.	Totale
- Dirigenti	264	-	264	268	-	268	261	-	261
- Funzionari e Quadri	1.101	2	1.103	1.105	1	1.106	1.119	-	1.119
- Giornalisti	1.665	339	2.004	1.652	346	1.998	1.661	365	2.026
- Impiegati, Impiegati di produzione, addetti alle riprese, addetti alla regia, Tecnici, Operai	6.635	1.515	8.150	6.675	1.500	8.175	6.739	1.538	8.277
- Professori d'orchestra e altro personale artistico	131	11	142	128	11	139	125	9	134
- Medici ambulatoriali	13	-	13	12	-	12	12	-	12
Totale	9.809	1.867	11.676	9.840	1.858	11.698	9.917	1.912	11.829

Dai dati del prospetto emerge che la consistenza media del personale, compreso quello con contratto a termine, è passata da 11.698 nel 2008 a 11.829 nel 2009 con un aumento di 131 unità. Con riferimento al solo personale con contratto a tempo indeterminato, la consistenza media è passata da 9.809 nel 2007 a 9.840 nel 2008 (+ 31) ed a 9.917 nel 2009 (+ 77). Come pure aumentata risulta la consistenza media delle unità a tempo determinato passata nel 2009 a 1.912 unità (+ 54).

La Rai ha fatto presente che per valutare tale aumento vanno tenuti presenti diversi fenomeni produttivi e gestionali che hanno caratterizzato l'ultimo biennio⁹, quali:

- l'avvio dei piani di stabilizzazione del personale precario, secondo quanto previsto dagli accordi sindacali stipulati nel corso del 2008, che hanno "spalmato" nel tempo gli obblighi di assunzione derivanti dalla deroga prevista dalla legge 247/2007 art. 1 comma 40; tali accordi hanno portato all'assunzione a tempo indeterminato di circa 400 unità nel biennio (si tratta di personale fino a quel

⁹ Su questi si tornerà anche nel paragrafo successivo.

momento utilizzato con contratti a termine, con la ciclicità stagionale caratteristica di tale forma contrattuale);

- la prosecuzione delle iniziative di previsione di benefici economici per incentivare l'esodo, che ha consentito di compensare numericamente gli ingressi di cui al punto precedente;
- la partenza di alcune nuove iniziative che hanno richiesto investimenti consistenti in termini di risorse umane: ci si riferisce in particolare all'avvio di una linea produttiva del tutto nuova, con edizioni regionali in fascia mattutina (Buongiorno Regione); le esigenze che ne sono conseguite, che la distribuzione territoriale ha moltiplicato, riducendo nel contempo le possibilità di ottimizzazioni interne, sono state in buona parte soddisfatte ricorrendo a contratti a termine, che meglio si adattano alla stagionalità dei nuovi palinsesti.

Di seguito è riportata la consistenza del personale a tempo indeterminato, in servizio al 31 dicembre di ciascun anno, con riferimento all'ultimo triennio.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12			
Anni di riferimento	2007	2008	2009
Unità applicate	9.889	9.874	9.953

Dopo una lieve flessione nel 2008 rispetto al 2007, si assiste ad una crescita di 64 unità nel 2009 (sempre rispetto al 2007) dovuta principalmente ai due fenomeni già citati in precedenza: stabilizzazione di precari in parte compensata dall'uscita incentivata di risorse anziane, di cui si parlerà in apposito paragrafo.

Del tutto marginale è diventato, al contrario, il fenomeno delle reintegrazioni da causa, come si vedrà in seguito.

Nel prospetto che segue è indicata la consistenza media del personale del Gruppo Rai, posta a confronto con quella di Rai S.p.A.

Gruppo Rai - Consistenza media dipendenti			
Anni di riferimento	2007	2008	2009
Personale a tempo indeterminato	11.247	11.271	11.346
Personale a tempo determinato	1.966	1.965	2.006
a) Totale del Gruppo	13.213	13.236	13.352
b) Totale Rai S.p.A	11.676	11.698	11.829
c) Totale altre Società	1.537	1.538	1.523
b/a	88,4%	88,4%	88,6%
c/a	11,6%	11,6%	11,4%

Dai dati del prospetto si assiste ad un incremento del numero medio complessivo dei dipendenti dal 2007 al 2009, ma l'incremento del gruppo risulta leggermente inferiore rispetto a quello rilevato per Rai S.p.A., essendosi ridotta la consistenza media di personale delle altre società (-15).

7.2 Le cessazioni ed assunzioni del personale

Come accennato, anche nel corso del biennio 2008-2009, come negli anni precedenti, l'Azienda ha proceduto ad attuare il piano di **incentivazione all'esodo anticipato** elaborato in concomitanza con il piano triennale 2008-2010, per il quale era stato accantonato un fondo di venti milioni di Euro nel bilancio 2007.

L'iniziativa, destinata in origine a svilupparsi nel triennio 2008-2010, ha avuto non solo un andamento più accelerato, ma anche un costo complessivo maggiore del previsto, determinando un sovra utilizzo del fondo stanziato, con conseguente addebito al conto economico 2009 (6.664 migliaia di euro fra gli "oneri straordinari").

Nel prospetto che segue sono riportati i dati relativi.

Valori in migliaia di euro

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO (piano triennale 2008-2010)				
Anni di riferimento		2007	2008	2009
Costo effettivo di bilancio		20.000		6.664
	<i>di cui:</i>			
	<i>utilizzo fondo</i>		12.784	7.216
	<i>sopravvenienza fondo</i>			6.664
	<i>n. unità aderenti all'esodo</i>		120	116
	costo medio		107	120

L'incentivazione in argomento, come si è detto, era connessa al piano triennale 2008-2010 e faceva parte di "una serie di iniziative di portata gestionale e strategica atte a riportare la dinamica ricavi-costi su un sentiero di equilibrio strutturale". In particolare, l'incentivazione all'esodo è stato considerato strumento essenziale per supportare efficacemente il raggiungimento "degli obiettivi del Piano Industriale e favorire, tra l'altro, il ricambio generazionale per affrontare le nuove sfide di un mercato in profonda e rapida evoluzione".

Questo fenomeno, secondo l'azienda, ha consentito di mantenere sostanzialmente costante l'organico (nonostante le reintegrazioni da causa e l'ampliamento delle attività lavorative) e di mantenere parzialmente stabile, nel