

nonché la pianificazione dei relativi interventi e delle risorse di organico necessarie;

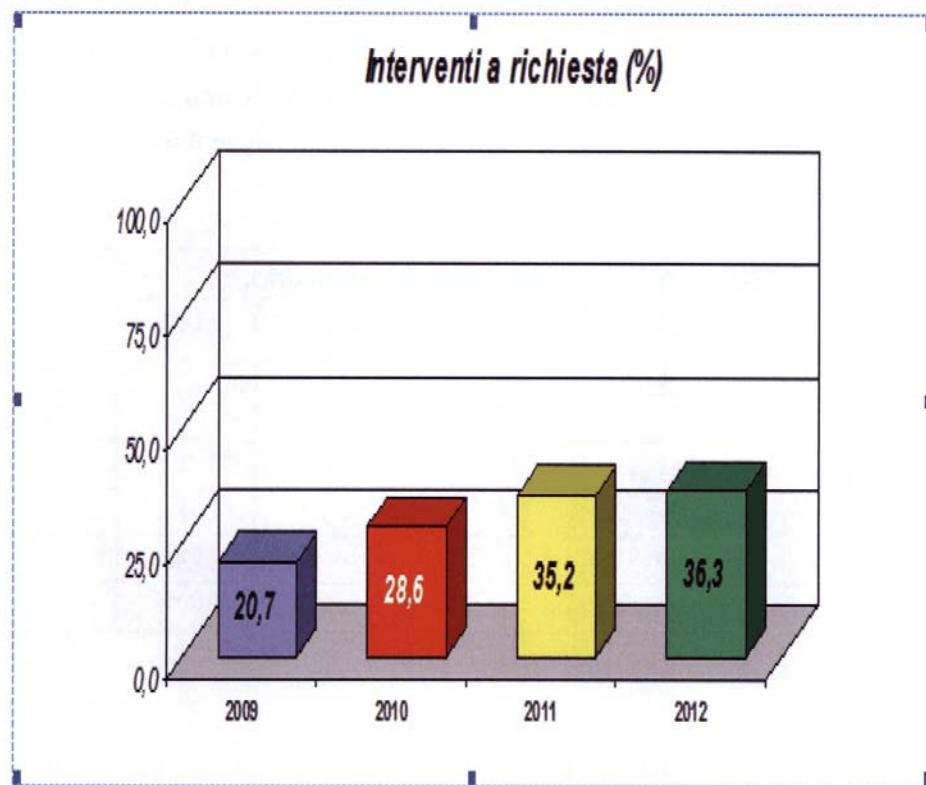
- l'esigenza di allineare i criteri di nomina dei Responsabili Interni di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001, previsti nel relativo Modello, con la complessità dell'attuale organizzazione aziendale;
- l'urgenza, per quanto riguarda i profili procedurali e organizzativi dei rapporti con le Authorities, di rendere conforme la prassi operativa rispetto allo specifico Protocollo del decreto legislativo n.231 del 2001;
- l'esigenza di formalizzare/aggiornare presso la controllata Sipra (ora Società RAI Pubblicità), le procedure che regolano il processo di vendita di spazi pubblicitari alla Pubblica Amministrazione nonché la mission delle funzioni aziendali interessate;
- l'effetto positivo sul sistema delle procedure degli interventi di compliance "231", che hanno contribuito alla sensibilizzazione e alla formazione del personale delle varie aree aziendali e delle società del Gruppo nella materia disciplinata dal decreto legislativo n. 231 del 2001.

Per quanto concerne gli interventi a richiesta, la maggior parte degli stessi ha avuto prevalenti caratteristiche di audit; ciò per l'estensione delle verifiche effettuate e la metodologia applicata, per la ricostruzione dei processi aziendali e per le conseguenti valutazioni di efficacia ed efficienza degli assetti organizzativi⁶⁵.

L'impegno della Direzione per gli interventi a richiesta nel 2012 (36,3%), è leggermente aumentato rispetto a quello registrato nell'anno precedente (35,2%), a conferma di un significativo trend crescente (20,7% nel 2009 e 28,6% nel 2010).

⁶⁵ I lavori a richiesta hanno avuto per oggetto l'analisi:

- dei processi acquisitivi presso il Centro di Produzione di Milano;
- del conferimento di incarichi legali e di consulenza;
- del processo per il risarcimento assicurativo da infortuni;
- delle cause di ripetuti incidenti di sicurezza (diffusione non autorizzata o uso indebito di informazioni aziendali sensibili) che hanno riguardato aree e processi aziendali particolarmente delicati;
- della tutela del patrimonio audiovisivo RAI;
- delle sospette indebite attività svolte da dipendenti e collaboratori RAI;
- del ruolo svolto da soggetti terzi nei rapporti con Enti Territoriali ai fini della individuazione delle inefficienze nel controllo sui processi editoriali;
- degli aspetti finalizzati ad un più efficace controllo, anche preventivo, sui fornitori.



Fonte RAI S.p.A.

In relazione a tutto quanto sopra evidenziato, la Direzione Internal Auditing, sulla base degli esiti del lavoro svolto ha formulato diversi suggerimenti⁶⁶.

Con riferimento agli interventi di auditing effettuati nel 2012, sono state formulate complessivamente 98 raccomandazioni (suggerimenti) indicando per ognuna di esse il livello di priorità (alto, medio, basso).

⁶⁶ In particolare ha suggerito di:

- definire con urgenza le linee guida operative dei principali processi aziendali e procedure, laddove carenti o insufficienti;
- stimolare la pianificazione tempestiva e il confronto concorrenziale nei processi acquisitivi;
- attuare un effettivo controllo dei processi acquisitivi e produttivi;
- attuare una effettiva segregation of duties nei processi acquisitivi e produttivi;
- rafforzare il controllo e la sensibilità aziendale rispetto alle situazioni di conflitto di interessi nei rapporti con società fornitrice;
- rafforzare il controllo e la sensibilità aziendale in materia di rapporti tra RAI ed Enti Territoriali, onde evitare che soggetti terzi si inseriscano indebitamente in tali rapporti anche sotto il profilo economico;
- uniformare il comportamento delle strutture aziendali e delle società controllate;
- identificare con maggiore chiarezza l'iter di individuazione dei collaboratori nonché i loro ruoli, mansioni e responsabilità;
- rafforzare gli strumenti a tutela del patrimonio informativo;
- aggiornare il Modello di Organizzazione e Gestione di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001.

La tabella seguente espone le raccomandazioni articolate per livello di priorità e grado di attuale implementazione. I dati non comprendono quelli relativi agli interventi in materia di decreto legislativo n. 231 del 2001, tenuto conto che nel 2012 è stata avviata la complessiva revisione del Modello di Organizzazione e Gestione RAI:

Suggerimenti	livello di priorità			Totale
	alto	medio	basso	
n.	62	32	4	98
in termini %	63%	33%	4%	100%
azioni correttive avviate	18	11	0	29
azioni correttive da avviare	44	21	4	69
% azioni correttive avviate	29%	34%	0%	30%
% azioni correttive da avviare	71%	66%	100%	70%

Fonte RAI S.p.A.

Le altre attività di istituto hanno assorbito il 27,3% delle risorse della Direzione Internal Auditing⁶⁷.

⁶⁷ Le attività hanno riguardato:

- i diversi impegni in materia di decreto legislativo n. 231 del 2001, ad esclusione degli interventi di compliance inclusi negli audit a programma, hanno occupato il 6,4% delle risorse;
- l'assistenza alla società di revisione ha impegnato il 4,8%;
- le attività legate al Codice Etico si sono attestate al 6,5%;
- l'aggiornamento periodico del progetto di risk assessment, curato nel 2012 dalla società Price Waterhouse Coopers e dalla società Ernst & Young, con riferimento alla mappatura delle aree sensibili. Le attività in materia di risk management e risk assesment hanno impegnato il 2,2%;
- la partecipazione alle attività della Commissione sulla pubblicità occulta, la collaborazione istituzionale con la Guardia di Finanza in tema di tutela del patrimonio audiovisivo e la partecipazione a gruppi di lavoro interdirezionali hanno assorbito il 7,4% .

5. Gruppo RAI

5.1 L'assetto organizzativo del Gruppo Rai

La Rai ha costituito società per la cura di specifiche attività, esternalizzando alcune importanti funzioni proprie.

La relativa costituzione è avvenuta, prevalentemente, con la partecipazione totalitaria della capogruppo, nella prospettiva di trasferirne quote significative a terzi, secondo un disegno originario degli anni novanta, finora non realizzato.

Nel corso del 2010 (1 ottobre 2010) è stato portato a compimento il processo di fusione per incorporazione di RAISat S.p.A. in RAI S.p.A., avviato l'anno precedente. Nel corso del 2010 si è anche chiusa la liquidazione di Sacis spa.

In data 1º marzo 2011 è stata perfezionata la fusione per incorporazione di Rai Trade S.p.A. in Rai, deliberata alla fine del 2010; la decorrenza degli effetti, economici, contabili e fiscali, è stata fissata al 1º gennaio 2011.

Inoltre, sempre nel corso del 2011, e nell'ambito del progetto di revisione del presidio dell'offerta internazionale, il CdA ha deliberato la soppressione della società Rai Corporation avviando le conseguenti procedure di liquidazione, ancora in atto nel corso del 2012.

La ragione sociale della Società "NewCo RAI International", infine, è stata variata in "RAI World".

Nel 2012, invece, non sono intervenute trasformazioni societarie.

Alla data del 31 dicembre 2012 la partecipazione della RAI al capitale sociale delle imprese controllate (5 in tutto) è pari al 100% .

Le imprese collegate sono 7, con la partecipazione della RAI che si estende dal 20 % circa al 50,0% del capitale sociale.

Per avere un quadro esaustivo, si elencano, 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;
- *RAI World (ex 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; l'iniziativa di fusione in RAI, avviata nel 2012, è stata revocata a fronte della decisione della opportunità di mantenimento di un'autonoma responsabilità societaria per lo sviluppo e la gestione dell'offerta web, IP, mobile;
- *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 (RAI PUBBLICITA' dal 2013)*: cura la gestione della raccolta pubblicitaria.

A seguito della internalizzazione delle suddette attività, sono state individuate all'interno di RAI S.p.A. nuove strutture destinate a realizzare la produzione precedentemente affidata alle Società incorporate.

La Corte, pur constatando la diminuzione delle società rispetto al 2010 (da 8 società a 5 nel 2011), ribadisce l'esigenza di una rigorosa verifica della attuale necessità delle società controllate, nel contesto di un proficuo apporto delle stesse nel perseguimento degli interessi della RAI.

5.2 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 società controllate.

Nell'ambito dei poteri di intervento consentiti dalle vigenti disposizioni (art. 2497 del codice civile), la RAI, 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, alla corrispondenza aziendale e alla acquisizione degli ordini del giorno dei Consigli di Amministrazione delle società stesse, esercitando attività di indirizzo e coordinamento.

I rapporti con le società, controllate e collegate, sono basati sulle contrattazioni negoziate con riferimento ai valori correnti di mercato. Alcuni servizi, comuni a più società, (gestione del personale, degli immobili, dei magazzini, dei sistemi informativi

e tenuta della contabilità), sono, per talune di esse, svolti a livello centralizzato da parte della capogruppo.

Sotto il profilo finanziario quest'ultima 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 accentuato anche le operazioni in valuta per la copertura dei rischi di tasso e cambio, curando, inoltre, il coordinamento di tutti gli ulteriori adempimenti connessi alla conduzione finanziaria.

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 Rai.

A tal fine, nell'ultimo trimestre dell'anno, viene formulata da parte della RAI 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 documenti previsionali da parte della stessa Capogruppo.

Nel prospetto che segue sono indicati gli importi dei crediti iscritti nell'attivo circolante del bilancio, distinti in commerciali e finanziari, intercorrenti tra la società Capogruppo e le società controllate e collegate, quali risultano dai bilanci degli esercizi 2010, 2011 e 2012.

Valori in migliaia di euro			
Crediti Capogruppo/Società controllate			
Anni di riferimento	2010	2011	2012
Crediti commerciali	383.291	397.212	273.074
Crediti finanziari	211.840	308.487	265.696
Totale	595.131	705.699	538.770
Totale crediti della RAI in attivo circolante	1.038.226	1.291.629	992.357
Incidenza	57,32%	54,64%	54,29%

Nel 2012 i crediti nei confronti delle società controllate – che rappresentano il saldo a fine esercizio dei rapporti attivati con le stesse – hanno registrato una diminuzione in valore assoluto rispetto al medesimo dato riferito al 2011 e al 2010; l'incidenza dei crediti verso società controllate sul totale di quelli iscritti nell'attivo

circolante della Capogruppo, evidenzia parimenti una flessione rispetto al 2011 (54,29% contro il 54,64%) e al 2010 (57,32%). Si tratta di percentuali elevate indicative dell'esistenza di consistenti rapporti commerciali e finanziari tra la Capogruppo e le società controllate.

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 controllate appare assai modesto, in quanto, ad eccezione di Sipra (ora Rai Pubblicità), 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, quindi, per la maggior parte di tali società, alcuna significativa espansione all'esterno del perimetro delle proprie attività, in modo da conseguirne consistenti ricavi al di fuori di quelli derivanti dalle commesse della Capogruppo.

6. Consulenze

La RAI, sia per il 2011 che per il 2012, ha trasmesso un elenco delle consulenze contrattualizzate dalla Direzione Risorse umane e Organizzazione, per conto delle Direzioni di staff.

Si tratta di 254 contratti nel 2011 (220 nel 2010) per una spesa di circa 2,7 milioni di euro.

L'aumento quantitativo dei contratti da 220 a 254 rispetto all'anno precedente è da collegarsi all'internalizzazione delle attività della controllata RAI TRADE. Di contro il costo complessivo è sceso da 3 milioni di euro a 2,7 milioni (-10%).

Nel 2012 la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione ha stipulato, per conto delle Direzioni di Staff, 244 contratti di consulenza, per una spesa di circa 2,1 milioni di euro.

Rispetto all'anno precedente il numero dei contratti è leggermente diminuito; anche il costo complessivo si è ridotto di circa 600 mila euro, passando da 2,7 milioni di euro a 2,1.

Secondo l'Azienda molte delle figure professionali coinvolte, fra le quali, medici, infermieri, traduttori, docenti per specifiche materie per corsi ecc, sono necessarie a supportare l'attività della società sotto il profilo editoriale ed amministrativo, ancorché con un rapporto di lavoro autonomo.

Al riguardo la Corte ribadisce che il ricorso alle consulenze può ritenersi legittimo in mancanza di specifiche professionalità all'interno della società, per esigenze straordinarie e, comunque, per prestazioni limitate nel tempo.

Ciò anche al fine del necessario contenimento delle spese in rassegna.

Inoltre, nel contesto della più ampia trasparenza, raccomanda alla concessionaria di dare piena applicazione ai principi contenuti nell'ordinamento in relazione alla pubblicazione sul proprio sito internet degli incarichi e delle consulenze affidate a professionisti e società.

7. Risorse Umane

7.1 La consistenza del personale

La tabella che segue espone la consistenza media del personale in servizio nell'arco degli anni in rassegna, con contratto a tempo indeterminato e determinato.

CONSISTENZA PERSONALE - Numero medio dipendenti									
Annri di riferimento	2010			2011			2012		
Qualifiche	T. indet.	T. det.	Totale	T. indet.	T. det.	Totale	T. indet.	T. det.	Totale
- Dirigenti	257	-	257	252	-	252	248	-	248
- Funzionari e Quadri	1.149	-	1.149	1.119	-	1.119	1.103	1,00	1.104
- Giornalisti	1.674	344	2.018	1.641	331	1.972	1.678	262	1.940
- Impiegati, Impiegati di produzione, addetti alle riprese, addetti alla regia, Tecnici, Operai	6.897	1.395	8.292	7.028	1.319	8.347	7.246	1.176	8.422
- Professori d'orchestra e altro personale artistico	122	8	130	119	9	128	120	6	126
- Medici ambulatoriali	11	-	11	11	-	11	11	-	11
Totale	10.110	1.747	11.857	10.170	1.659	11.829	10.406	1.445	11.851

La consistenza media del personale, compreso quello con contratto a termine, è rimasta pressochè immutata rispetto al 2010: è passata, infatti, da 11.857 unità nel 2010 a 11.829 nel 2011 (- 28 unità) e a 11.851 nel 2012 (+ 22 unità).

Il personale con contratto a tempo indeterminato, che nel 2010 era pari a 10.110 unità medie, è aumentato di 60 dipendenti nel 2011 (passando a 10.170 unità); al contrario per i dipendenti a tempo determinato si è registrata una riduzione di 88 unità (1.659 nel 2011 contro 1.747 nell'esercizio precedente).

Sempre con riferimento al solo personale con contratto a tempo indeterminato, la consistenza media nel 2012 ha segnato una crescita di 236 unità (per un totale di 10.406 lavoratori), mentre le unità medie a tempo determinato si sono ridotte di 214 unità (1.445 nel 2012 contro 1.659 dell'esercizio precedente).

Tale andamento, coerente con quanto già verificatosi nell'anno precedente, è la conseguenza diretta di diversi fattori che hanno caratterizzato il biennio in esame:

- l'assorbimento all'interno di Rai S.p.A. della controllata Rai TRADE S.p.A, per un totale di 83 unità medie su base annua;

- la prosecuzione dei piani di stabilizzazione del personale precario, secondo quanto previsto dagli accordi sindacali stipulati nel corso del 2008 e integrati negli anni seguenti, che hanno distribuito nel tempo gli obblighi di assunzione derivanti dalla legge 247/2007. Gli accordi hanno portato all'assunzione a tempo indeterminato di oltre 1.400 unità nel periodo 2008-2012, di cui circa 800 nell'ultimo biennio; ciò anche a seguito dell'accordo sindacale del 29/7/2011 che ha determinato l'anticipazione nel passaggio a tempo indeterminato dei lavoratori le cui scadenze erano fissate dalle precedenti intese fino al 2014 (si tratta di personale fino a quel momento utilizzato con contratti a termine, con la ciclicità stagionale caratteristica di tale forma contrattuale presso la Rai) nonché fissato, per gli anni seguenti, le modalità di utilizzo e la progressiva maturazione di diritti del rimanente personale precario, come si dirà meglio in apposito paragrafo;
- la fase di stasi nelle iniziative di incentivazione all'esodo, che ha registrato nel 2012 la cessazione dei rapporti di lavoro solamente per 76 unità, di cui 59 concordate nel corso del 2011 (riferite all'iniziativa avviata nel 2010) e 17 perfezionate e realizzate in corso d'anno; il costo di queste ultime, trattandosi di singoli casi non riconducibili ad uno specifico progetto, è rientrato a tutti gli effetti nel costo del lavoro. Sempre nel corso del 2012 sono state concordate altre 14 incentivazioni con cessazione del rapporto di lavoro nel 2013. Il costo totale per incentivi gravante sulla gestione 2012 alla voce "costo del lavoro" ammonta a 4,3 milioni di euro.

L'accordo sindacale del 4/6/2011, oltre a definire le modalità di "assorbimento" del personale precario per gli anni successivi al 2013, ha determinato l'anticipazione delle assunzioni residue riferite alla precedente intesa del 4/6/2008, solo in parte compensata da un ridotto numero di cessazioni del rapporto di lavoro agevolate da incentivi.

Per tali motivi si è registrato il segnalato incremento dell'organico complessivo nel biennio in esame, cui ha corrisposto una riduzione della forza lavoro a tempo determinato.

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	2010	2011	2012
Unità applicate	10.055	10.196	10.476

Si conferma marginale nel 2011, come nel biennio precedente, il numero delle reintegrazioni da controversie attivate dai lavoratori licenziati, che, più in dettaglio, si esaminerà in prosieguo.

Nel prospetto che segue è riportata 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	2010	2011	2012
Personale a tempo indeterminato	11.460	11.383	11.596
Personale a tempo determinato	1.835	1.750	1.563
a) Totale del Gruppo	13.295	13.133	13.159
b) Totale Rai S.p.A	11.857	11.829	11.852
c) Totale altre Società	1.438	1.304	1.307
b/a	89,2%	90,1%	90,1%
c/a	10,8%	9,9%	9,9%

Rispetto al 2010, anno in cui è stato annotato un numero medio complessivo dei dipendenti di 13.295 unità, l'anno 2011 evidenzia una diminuzione di 162 unità e una consistenza finale di 13.133 unità medie. Il calo risulta particolarmente accentuato nelle altre Società del Gruppo (- 134 unità), avuto riguardo alla prosecuzione del processo di razionalizzazione degli assetti, avviato negli esercizi precedenti, che nel 2011, come già accennato, ha determinato l'incorporazione di Rai Trade da parte di Rai e la chiusura di Rai Corporation (a quest'ultima, esclusa dal bilancio consolidato 2011, corrispondevano 47 unità medie nell'esercizio precedente).

Nel 2012 l'andamento del personale del gruppo risulta in lieve aumento, con 13.159 unità medie a fronte di 13.133 nell'anno precedente (+ 26 unità). Con riferimento solo alle altre Società del Gruppo, l'organico risulta praticamente costante (+ 3 unità), tenuto conto che il precariato e le relative stabilizzazioni, principale causa di incremento del numero medio, configura fenomeno quasi esclusivamente riconducibile a Rai S.p.A. ed alle sue esigenze editoriali e produttive.

Una più ampia rappresentazione dell'evoluzione dell'organico del gruppo Rai, è sintetizzata nel seguente prospetto.

Tempi indeterminato e determinato
Unità medie

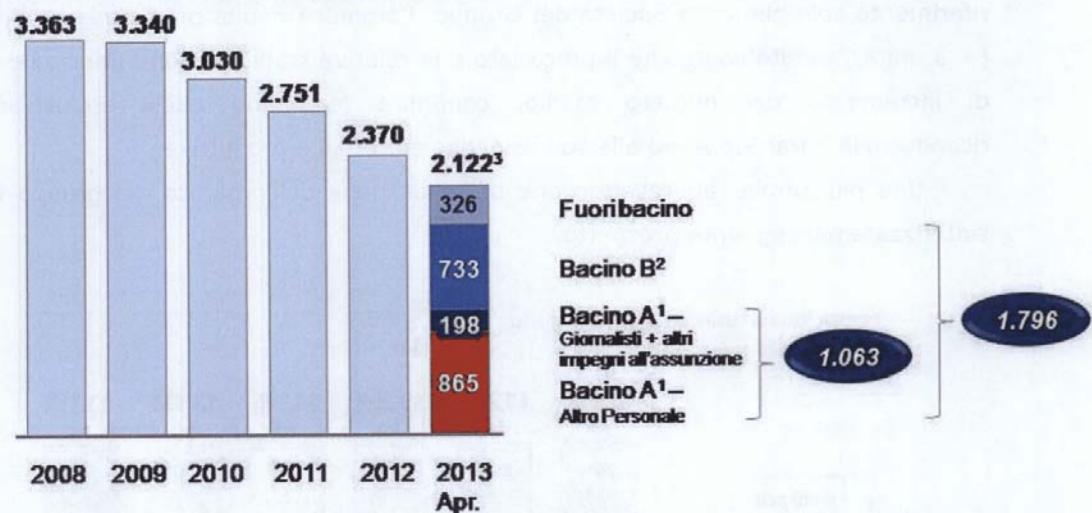


Fonte RAI S.p.A.
Fonte RAI S.p.A.

Il contingente di personale a tempo determinato impiegato nel periodo 2008 - 2012, evidenzia, come si evince dal sottostante grafico, una continua flessione ascrivibile alle intervenute stabilizzazioni.

risorse TD

Numero unità che hanno lavorato nell'anno



1. Utilizzati per almeno 1.095 giorni.

2. Utilizzati per almeno 300 giorni.

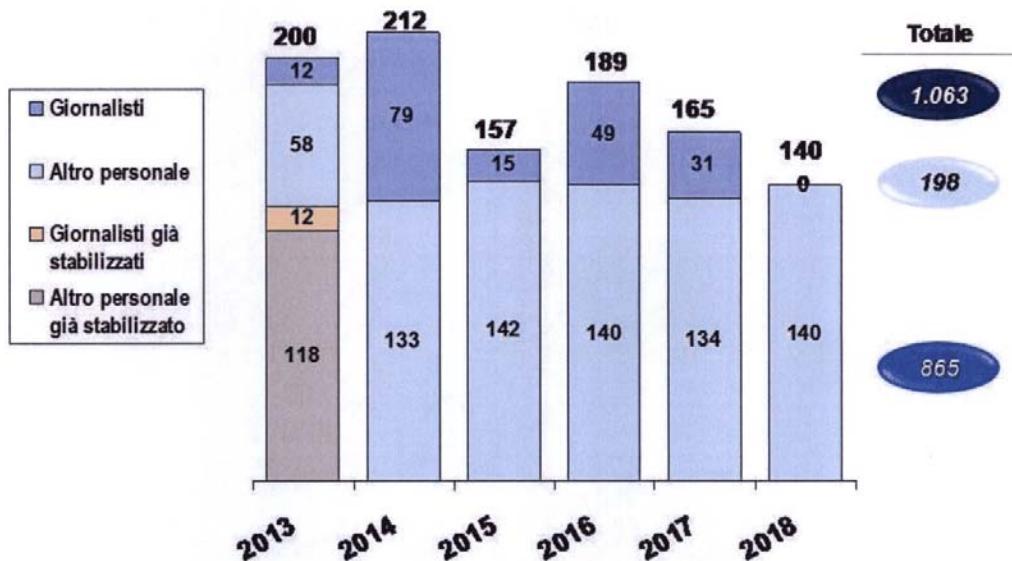
3. Comprende anche risorse appartenenti ai bacini A e B che non hanno mai lavorato nei primi 4 mesi (128 risorse).

Fonte RAI S.p.A.

Sempre in relazione alla descritta tipologia di rapporto di lavoro, appare importante fornire un cenno alle assunzioni programmate dalla società, tendenti, sulla base degli accordi sindacali stipulati a suo tempo, a stabilizzare il rapporto di lavoro del personale a tempo determinato nel contesto di una pianificazione concordata con i sindacati di categoria.

Assunzioni programmate Bacino A

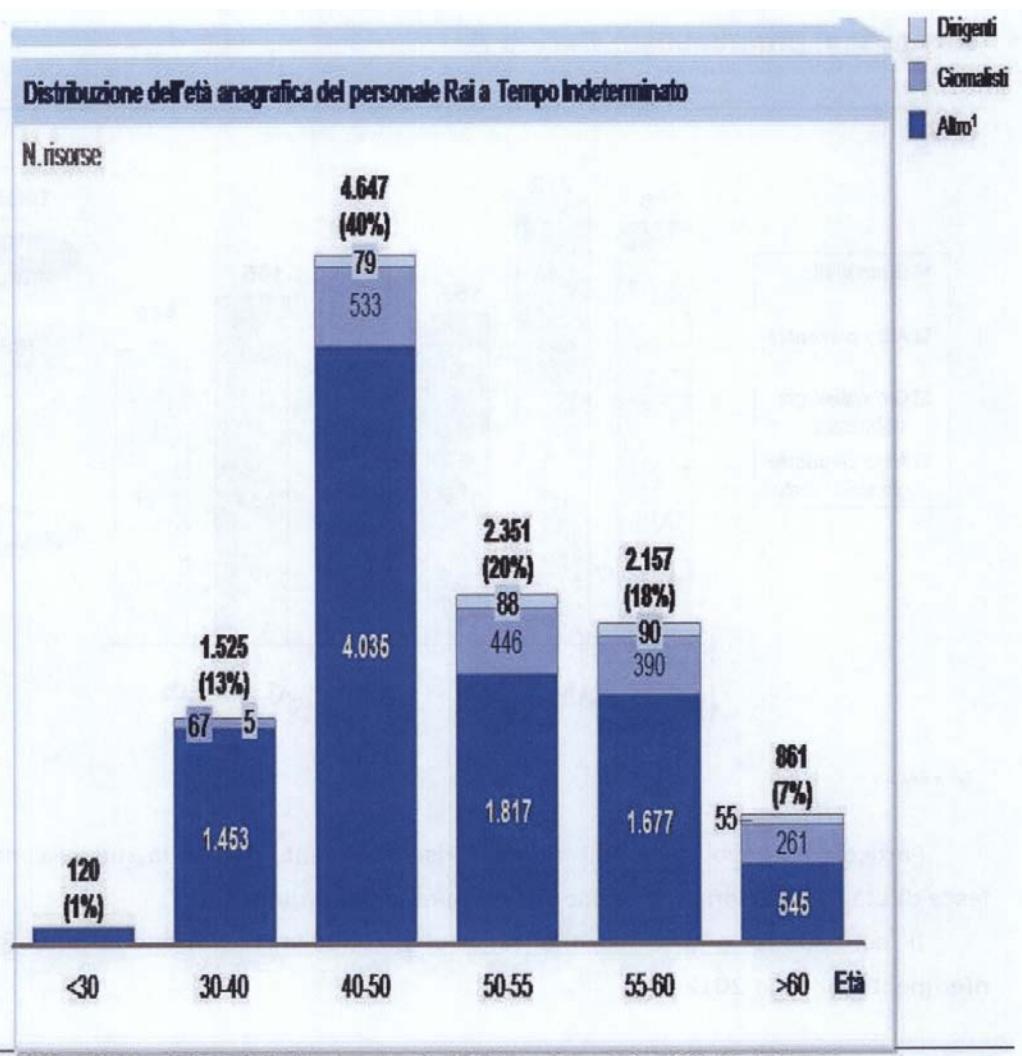
Unità



Fonte RAI S.p.A.

Particolare rilievo, nella materia delle risorse umane, riveste la suddivisione, per fasce di età, del personale a tempo indeterminato del gruppo Rai.

Il sottostante grafico espone le risultanze della rilevazione effettuata con riferimento all'anno 2012.



¹ Include: Tecnici della produzione, addetti all'ideazione alla regia, addetti riprese e lavorazioni, quadri, impiegati ed operai

Fonte RAI S.p.A.

Le conclusioni che si possono trarre, militano nel senso che la più elevata concentrazione di lavoratori si colloca nella fascia 40 - 50 anni, al cui interno si annovera non solo la maggior parte del personale (n. 4.035 unità), ma anche il più ampio contingente dei giornalisti (n. 533 unità) e parte consistente dell'organico del personale dirigente (n. 79 unità, contro gli 88 della fascia 50 -55 anni e i 90 di quella 55-60 anni di età).

Soltanto 120 lavoratori (pari all'1% dell'intera forza lavoro) hanno età inferiore ai trenta anni, mentre i più giovani giornalisti (n. 67 unità) e dirigenti (n. 5 unità) rientrano alla fascia 30 - 40 anni di età.

7.2 Le cessazioni ed assunzioni del personale

Nel corso del 2010, l’Azienda ha portato a compimento 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.

Successivamente se ne è avviato un altro, con lo stanziamento di 45 milioni di euro, che è proseguito nel 2011, favorendo ulteriori cessazioni dei rapporti di lavoro, fino ad esaurimento dello stesso. La finalità di detti sistemi risiede nel compensare, almeno in parte, l’effetto delle iniziative di stabilizzazione di personale precario.

Nel 2012 l’Azienda ha sostanzialmente sospeso il citato progetto di incentivazione.

La decisione è stata presa stante l’esaurimento del fondo appositamente stanziato nel bilancio 2010 e in relazione alle modifiche normative apportate nell’ordinamento pensionistico, introdotte nel dicembre 2011.

Queste ultime, oltre all’allungamento di un anno dell’età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia, hanno determinato l’insorgere di dubbi interpretativi e, più in generale, notevoli incertezze sui tempi di maturazione del diritto alla pensione, elemento frenante per perfezionare meccanismi di incentivazione all’esodo.

Nonostante ciò, a fronte di specifici casi di comprovata convenienza aziendale, la società ha, comunque, proceduto a cessazioni dal rapporto di lavoro accompagnate da agevolazioni, assorbendo il relativo onere come aggravio della voce “costo del lavoro”.

Nel dicembre 2012, peraltro, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in coerenza con quanto previsto nel budget 2013 e con l’obiettivo di efficientamento della struttura dei costi, di sblocco delle politiche retributive, di decongestionamento delle carriere e di inserimento di nuove generazioni nella forza lavoro Rai, l’istituzione di un nuovo fondo per realizzare 600 esodi agevolati, dotandolo inizialmente di 53 milioni di euro a livello di intero Gruppo (49,6 milioni per Rai S.p.A.), somma elevata successivamente a 58 milioni di euro (51,8 per Rai S.p.A.).

Nel prospetto che segue sono riportati i dati relativi al sostegno agli esodi.