

**VERBALE DI ACCORDO AI SENSI DEL D.LGS. N. 148/2015  
CONTRATTO DI SOLIDARIETA' DIFENSIVA**

Il giorno 31 luglio 2017, in Milano, si sono incontrati i rappresentanti della Società RCS MediaGroup S.p.A., nelle persone di Vito Ribaudò e Antonino D'Antoni

e

le RSU RCS MediaGroup, RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani, RCS MediaGroup Roma, assistite dalla OO.SS. Territoriali su delega delle Segreterie Nazionali, nelle persone di Francesco Aufieri e Davide Pasi per la SLC-CGIL, nella persona di Tommaso Argentiero per UILCOM-UIL, nella persona di Silvio Belleni e Federico Griandi per la FISTEL-CISL,

**Premesso che**

- L' Azienda negli incontri propedeutici al presente accordo ha illustrato la situazione complicata del mercato editoriale, che evidenzia il perdurare della crisi del settore iniziata già negli anni precedenti, caratterizzata da un lato da una contrazione dei ricavi pubblicitari e diffusionali, dall'altro da problemi strutturali propri del settore che sono aggravati dalla difficile situazione economica e finanziaria italiana.
- L'Azienda ha rappresentato i risultati negativi degli andamenti economici negli ultimi anni, confermando la criticità e l'urgenza di continuare il percorso finalizzato alla stabilizzazione del conto economico anche per il prosieguo dell'anno 2017, nonostante le azioni già intraprese per il contenimento dei costi e per dare maggiore efficienza alla struttura organizzativa.

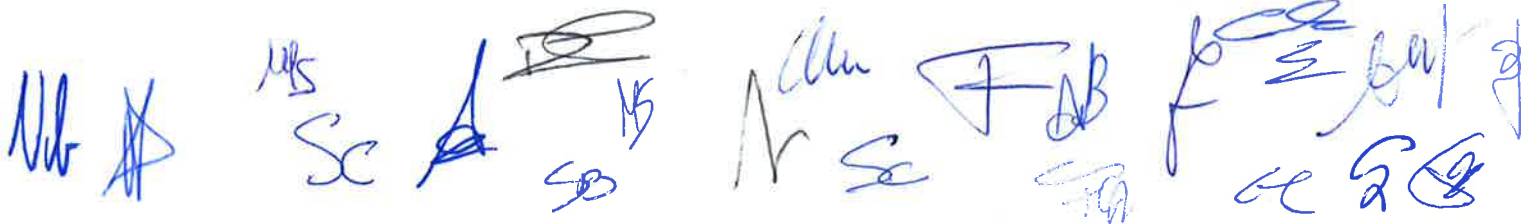
In quest'ottica va inquadrata la costante focalizzazione relativa al riordino e la razionalizzazione dei processi organizzativi, che hanno riguardato la RCS Media Group S.p.A. nel suo complesso, prevedendo negli ultimi anni il recupero di produttività, mantenendo l'obiettivo di efficientamento e riduzione dei costi interni ed esterni.

Inoltre negli ultimi mesi si è intrapreso un processo di internalizzazione di attività, con la chiusura di contratti esterni di fornitura di servizi, affidando ai dipendenti di RCS MediaGroup S.p.A. le attività in precedenza esternalizzate, che hanno consentito di contenere il numero degli esuberanti aziendali.

- L'Azienda ha illustrato le seguenti linee guida del risanamento aziendale:
  - interventi inerenti il costo del lavoro in modo da liberare le risorse necessarie ai piani di sviluppo aziendali;
  - valorizzazione e sviluppo delle linee di business attuali, sostegno dei prodotti editoriali e progettazione / realizzazione di nuove iniziative;
  - costante analisi e sviluppo di strutture organizzative al fine di recuperare produttività e massimizzare l'efficienza dei processi aziendali;
- L'Azienda ha dichiarato uno stato di crisi quantificabile in 98 esuberanti nel personale grafico e poligrafico;
- Il Sindacato ha sottolineato di proseguire con l'utilizzo di soluzioni non traumatiche per la gestione degli esuberanti dichiarati dall'Azienda;

Con riferimento agli interventi inerenti al costo del lavoro, il piano messo a punto dalla società RCS MediaGroup S.p.A. prevede una eccedenza di personale pari a 98 unità con Contratto Grafico Editoriale e Poligrafico su una popolazione complessiva di 817 dipendenti impiegati nelle unità produttive di Milano e Roma, così distribuiti: 777 sull'unità produttiva di Milano e 40 sull'unità produttiva di Roma Via Campania.

A conclusione degli approfondimenti effettuati, nel corso dei quali l'Azienda ha fornito tutte le informazioni e i chiarimenti richiesti dal Sindacato, le Parti hanno convenuto che il Contratto di Solidarietà difensivo di cui all'art. 21, comma 1, lettera c), D. Lgs. n. 148/15, consentirebbe alla Società di gestire l'attuale situazione di difficoltà, tutelando, nel contempo, l'occupazione e salvaguardando le professionalità esistenti in vista dell'auspicata ripresa.



**Tutto ciò premesso e considerato, intendendosi la premessa parte integrante del presente accordo, le Parti, come sopra rappresentate, hanno concordato quanto segue:**

1. Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo.
2. L'Azienda inoltrerà al competente Ministero l'apposita istanza per l'applicazione del Contratto di Solidarietà Difensivo, per 5 mesi, a decorrere dal 1 agosto 2017, che interesserà complessivamente n. 817 dipendenti distribuiti sulle unità produttive di Milano e Roma.

Nel computo offerto sono stati esclusi, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, i dirigenti, gli apprendisti che abbiano contratto di apprendistato diverso da quello professionalizzante, i lavoratori a domicilio, i lavoratori con anzianità di effettivo lavoro presso le predette unità produttive inferiore a n. 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del predetto ammortizzatore sociale ed i lavoratori assunti con Contratto di lavoro part-time con carattere non strutturale.

3. La riduzione dell'orario di lavoro in ciascuna unità produttiva di cui sopra è fissata sino ad un massimo del 12% da intendersi nel periodo di riferimento. Le Parti si danno atto che la percentuale di riduzione d'orario relativa alle suddette unità produttive è da intendersi come percentuale di riduzione massima, consentendo pertanto all'Azienda di applicare una minore riduzione di orario rispetto a quella massima o di escludere per singoli reparti/aree l'applicazione della solidarietà. La riduzione dell'orario si articolerà con modalità orizzontale e/o verticale e verrà attuata sulla base delle specifiche esigenze tecnico produttive e organizzative dei diversi reparti e uffici.
4. A fronte di sopravvenute esigenze produttive, legate al verificarsi di dinamiche fisiologiche di natura organizzativa per garantire prodotti e notizie straordinarie e/o per importanti esigenze aziendali che possono realizzarsi nel corso di validità del presente Contratto, l'Azienda, a sensi dell'art. 4, comma 2, D.M. 94033/2016 potrà ridurre la percentuale di solidarietà, anche per limitati periodi, nei limiti del normale orario di lavoro contrattuale come previsto dalle disposizioni vigenti. In tal caso la Direzione Aziendale assolverà ai relativi oneri di comunicazione nei confronti degli organi ministeriali;
5. La predetta comunicazione, di cui al precedente punto 4 conterrà l'individuazione dei lavoratori interessati all'incremento dell'orario di lavoro, la maggiorazione orario, le motivazioni del ricorso alla maggiorazione oraria e la determinazione dell'incremento orario verificatosi al termine del periodo di riferimento;
6. Con le modalità di comunicazione sopra evidenziate le Parti intendono dare concreta attuazione alle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 94033/2016;
7. Le Parti, nel rispetto delle previsioni legislative ed amministrative vigenti, evidenziano che l'aumento di orario di cui al punto 4 del presente Accordo determina il corrispondente aumento della retribuzione a carico del datore di lavoro maggiorato degli oneri contributivi;
8. Per effetto della riduzione di orario di cui al punto 3 del presente accordo tutti gli istituti di Legge e di Contratto saranno corrisposti in misura proporzionale alle prestazioni di lavoro.
9. In allegato sono riportati i nominativi dei lavoratori interessati al Contratto di Solidarietà e relativa data di assunzione, qualifica e ripartiti per le diverse unità produttive.
10. Le Parti come sopra rappresentate s'incontreranno bimestralmente dalla data di inizio del Contratto di Solidarietà e comunque su richiesta di almeno una delle Parti, per monitorare gli effetti del piano e i risultati conseguiti.
11. Le ferie e i permessi maturandi di spettanza del periodo saranno interamente fruiti durante il presente Contratto di Solidarietà.
12. La Società si impegna ad erogare l'anticipazione del trattamento d'integrazione salariale a partire dal momento dell'avvio del Contratto di Solidarietà.
13. Le misure parallele che la Società intende adottare per agevolare il mantenimento dei livelli occupazionali sono le seguenti:
  - a. interventi inerenti il costo del lavoro come sopra identificati in modo da liberare le risorse necessarie ai piani di sviluppo aziendali;



- b. valorizzazione e sviluppo delle linee di business attuali, sostegno dei prodotti editoriali e progettazione / realizzazione di nuove iniziative;
  - c. costante analisi e sviluppo di strutture organizzative al fine di recuperare produttività e massimizzare l'efficienza dei processi aziendali;
14. Per tutto quanto non previsto nel presente Accordo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia previste.
15. Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno atto di avere positivamente concluso il confronto e di avere correttamente applicato le procedure in materia.

Si allega: a) elenco nominativo dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

RCS MediaGroup Spa

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

R.S.U. RCS MediaGroup

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

RSU RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

RSU RCS MediaGroup Roma

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

SLC-CGIL

*[Handwritten signature]*

FISTEL-CISL

*[Handwritten signature]*

UILCOM-UIL

*[Handwritten signature]*

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31 luglio 2017, in Milano, si sono incontrati i rappresentanti della Società RCS MediaGroup S.p.A., nella persona di Vito Ribaudò e Antonino D'Antoni

e

le RSU RCS MediaGroup, RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani, RCS MediaGroup Roma, assistite dalla OO.SS. Territoriali su delega delle Segreterie Nazionali, nelle persone di Francesco Aufieri e Davide Pasi per la SLC-CGIL, nella persona di Tommaso Argentiero per UILCOM-UIL, nella persona di Silvio Belleni e Federico Griandi per la FISTEL-CISL,

### Premesso che

- In pari data è stato firmato un contratto di solidarietà difensiva per il periodo 1 agosto 2017 – 31 dicembre 2017 per individuare soluzioni non traumatiche per la gestione degli esuberanti dichiarati dall'Azienda e per fronteggiare la contrazione dei ricavi pubblicitari e diffusionali;
- Tale contratto di solidarietà difensiva sopra citato ha come percentuale di applicazione massima di riduzione oraria pari al 12% calcolata sul periodo dal 1 agosto 2017 fino al 31 dicembre 2017. Le parti concordano che il contratto di solidarietà è attuato nella percentuale, per ciascuna area o reparto, rappresentata indicativamente di seguito e in ogni caso nei limiti della percentuale massima;
- RCS MediaGroup S.p.A. è un'azienda editoriale di ampie dimensioni con Business diversificati per prodotti e mercati, articolata nelle seguenti Direzioni:
  1. Corporate (Amministrazione Finanza e Controllo, Legale e Societario, Acquisti, HR e Servizi Generali, Comunicazione e Internal Audit)
  2. Operations
  3. News
  4. Gazzetta dello Sport
  5. ICT (inclusa DPI)
  6. Pubblicità
- Le attività inerenti le varie direzioni presentano caratteristiche organizzative peculiari collegate alle singole necessità di area che portano a una differenziazione delle percentuali di solidarietà da applicare nel periodo di riferimento anche in relazione al verificarsi di assenze lunghe o di mobilità interna.

**Tutto ciò premesso, all'esito di un tavolo tecnico di confronto, le Parti concordano quanto segue:**

1. Nell'ambito della Direzione Operations, le percentuali di solidarietà saranno le seguenti:
  - a. Area Preparazione (inclusa Roma, via Campania): Grafici di Redazione, Grafici Web, Infografici 0% solidarietà
  - b. Area Servizi Redazionali: Assistenti editoriali 0% solidarietà; le Parti si incontreranno per valutare una nuova eventuale organizzazione del lavoro; Teatri di Posa 8% solidarietà
  - c. Area Programmazione: 6% solidarietà
  - d. Area Diffusione: 6% solidarietà
  - e. Servizi Tecnici e Produzioni Esterne: 8% solidarietà escluso il reparto Produzione Collaterali al 6% solidarietà

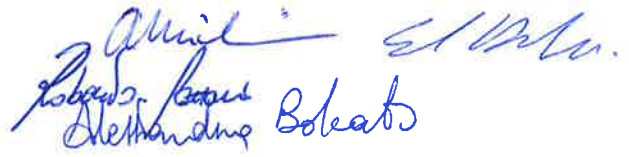
2. Nell'ambito della Direzione Pubblicità, per tutte le unità produttive di Milano e Roma Via Campania, le percentuali applicabili saranno pari all'8% solidarietà escluse le aree Live, Programmazione della Produzione Quotidiani, Periodici e Customer Service e Digital AdV Operations allo 0% solidarietà.
3. Nell'ambito della Direzione Periodici e Sfera le percentuali mensili applicabili saranno pari all'8% solidarietà; Classified/Trovocasa 0% solidarietà.
4. Nell'ambito delle Direzioni Corporate (come sopra definite) e ICT le percentuali mensili applicabili saranno pari al 12% esclusi l'ufficio stipendi all'8% solidarietà e l'HelpDesk al 0% solidarietà.
5. Inoltre sono definite delle diverse percentuali di solidarietà per le seguenti aree / reparti:
  - a. Marketing Corriere della Sera 6% solidarietà; Abbonamenti Business to Consumer Corriere della Sera al 0% solidarietà; Produzioni Video Corriere della Sera 0% solidarietà
  - b. Marketing Gazzetta dello Sport 6% solidarietà.
  - c. Segreterie di Redazione e Direzione Corriere della Sera e Gazzetta dello Sport: 6% solidarietà
  - d. Servizi Generali: 6% solidarietà
  - e. Unità organizzative di seguito elencate con sede in via Campania a Roma: Produzioni Video Corriere della Sera, HelpDesk e Amministrazione 0% solidarietà; Segreterie Corriere della Sera e Gazzetta dello Sport Roma 6% solidarietà; Facility e Segreteria Direzione Corporate 12% solidarietà.
6. La modalità di effettuazione della solidarietà (verticale o orizzontale) è confermata quella già oggi in essere.
7. Al fine di perseguire l'efficacia dello strumento della mobilità interna come strumento volto al riequilibrio delle forze organiche tra reparti eccedenti e reparti mancanti, l'azienda emetterà appositi bandi per le posizioni aperte. A tali bandi potranno rispondere tutti i lavoratori interessati che saranno oggetto di valutazione in merito ai requisiti richiesti. Negli incontri periodici saranno consuntivate le mobilità effettuate. Le risposte ai singoli bandi possono essere verificate a richiesta delle RSU.
8. In relazione alle predette percentuali le parti si danno atto della necessità di garantire il regolare svolgimento delle attività di lavoro attuando di volta in volta gli eventuali correttivi.

Letto, confermato e sottoscritto

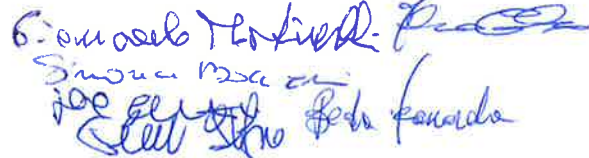
RCS MediaGroup SpA



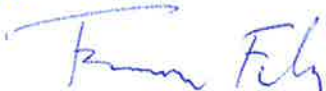
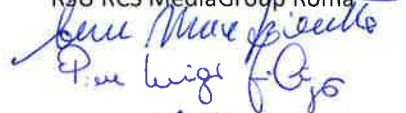
R.S.U. RCS MediaGroup



RSU RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani

RSU RCS MediaGroup Roma

SIL-CGIL



FISTEL-CISL



UILCOM-UIL



## VERBALE DI ACCORDO

Milano, 31 luglio 2017

La Direzione aziendale di RCS MediaGroup SpA nelle persone di Vito Ribaudò e Antonino D'Antoni e le RSU RCS MediaGroup, RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani, RCS MediaGroup Roma e RCS Produzioni Milano, assistite dalla OO.SS. Territoriali su delega delle Segreterie Nazionali, nelle persone di Francesco Aufieri e Davide Pasi per la SLC-CGIL, nella persona di Tommaso Argentiero per UILCOM-UIL, nella persona di Silvio Belleni e Federico Griandi per la FISTEL-CISL,

### Premesso

che l'Azienda ha intrapreso una strada di risanamento che ha portato a una prima inversione di tendenza nei risultati della Società;

che stante l'attuale situazione di mercato di cui sotto il percorso di risanamento è tutt'altro che compiuto;

che il percorso è indirizzato allo sviluppo dei prodotti e al risanamento della pesante situazione debitoria che incide sui risultati economici e sulla possibilità di nuovi investimenti;

che per conseguire i predetti obiettivi è richiesto il fattivo coinvolgimento di tutte le componenti aziendali;

che i mercati di riferimento di RCS proseguono nella contrazione ormai consolidata degli ultimi anni;

che il mercato pubblicitario risente significativamente del contesto di crisi economica e sociale del Paese;

che la Società ha identificato, oltre al continuo lavoro di riduzione dei costi, il recupero di produttività e lo sviluppo dei nuovi prodotti tra le azioni principali per migliorare i risultati complessivi;

che la Società ha individuato allo stato attuale esuberanti per 141 unità, ivi compresi quelli potenzialmente interessati a un successivo prepensionamento.

Fatte queste premesse, le Parti hanno identificato congiuntamente alcune linee d'azione per il prossimo periodo che tendono a intervenire nel senso sopra indicato.

Preliminarmente le Parti hanno convenuto che gli interventi adottati vadano adattati alle singole unità organizzative e ai mercati in cui esse operano, non essendo riproponibili interventi lineari che non tengano conto dei differenti momenti organizzativi e dei relativi mercati di attività.

Le Parti hanno pertanto stabilito di gestire la diminuzione degli esuberanti utilizzando i criteri seguenti:

bloccare il turn-over;

eliminare lo straordinario, che è stato azzerato dopo il percorso biennale di solidarietà, a meno di sopravvenute esigenze produttive, legate al verificarsi di dinamiche fisiologiche di natura organizzativa per garantire l'uscita di prodotti, la pubblicazione di notizie straordinarie o per esigenze di carattere temporaneo legate a fatti organizzativi. Resta inteso che l'Azienda valuterà il ricorso agli straordinari solo se non è possibile, in via preliminare, ridurre la solidarietà eventualmente in essere nel reparto/ufficio interessato;

effettuare lo smaltimento delle ferie arretrate, in aggiunta allo smaltimento delle ferie di competenza, entro il 31 dicembre 2020, anche ricorrendo a personale aggiuntivo da recuperare con mobilità interna; l'Azienda garantirà la compatibilità dello smaltimento delle ferie con le esigenze di reparto attraverso l'esame congiunto con le RSU;

proseguire nell'insourcing delle residue attività esterne così da incrementare la produttività dei reparti e degli uffici;

utilizzare gli incentivi all'esodo e il part-time considerando per entrambi, laddove necessario, anche lo strumento della mobilità;

A series of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various parties mentioned in the document.

realizzare la mobilità interna ed esterna con l'attivazione ove necessaria degli opportuni percorsi di addestramento formativo; l'Azienda ha già identificato almeno 12 posizioni (allo stato attuale suddivise tra Preparazione, Help Desk, Marketing, Pubblicità, Sport e Classified) per le quali si rende necessario un percorso di mobilità da intraprendere entro settembre 2017 e da compiere entro la fine dell'anno in corso. Tale percorso di mobilità proseguirà, previo confronto con le RSU, così da supportare le aree in maggiore difficoltà e per snellire i processi organizzativi di reparti con eccedenza di personale; inoltre le mobilità contribuiranno alla realizzazione all'interno dell'organizzazione aziendale delle nuove e future attività; Azienda e RSU si confronteranno sugli eventuali interventi organizzativi necessari per garantire il regolare svolgimento della produzione durante i periodi di formazione del personale;

sospendere i "premi di risultato" fino al pieno risanamento economico del Gruppo.

Le Parti hanno stabilito di riconvocarsi periodicamente su richiesta di una delle Parti per una verifica complessiva della situazione, a partire dal tema dello smaltimento delle ferie arretrate. In tale sede le Parti verificheranno gli effetti sul numero degli esuberanti derivati dall'applicazione degli strumenti di cui sopra e gli impatti organizzativi di ciascun reparto in funzione della dinamica delle percentuali degli ammortizzatori che saranno identificati nel corso del periodo in oggetto.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra e in assenza di scenari di mercato oggi non prevedibili, tra cui i significativi cali del fatturato e della redditività, l'improvvisa difficoltà alla prosecuzione dell'erosione del debito e la mancanza di generazione di cassa utile al risanamento delle condizioni economiche e finanziarie del Gruppo, l'Azienda si è resa disponibile a non utilizzare strumenti traumatici fino all'estate del 2021.

Le Parti considerano l'accesso al prepensionamento, senza incentivi aziendali, entro l'estate del 2021, come strumento possibile per la gestione non traumatica delle eccedenze di personale. Fino ad allora le Parti utilizzeranno a pieno gli strumenti come sopra descritti e considereranno laddove necessario l'accesso agli ammortizzatori di cigs e di solidarietà a partire dal mese di luglio 2018 secondo le previsioni della nuova normativa. Le previsioni di cui sopra si applicano in costanza degli attuali requisiti per l'accesso agli ammortizzatori sociali. Una modifica legislativa degli stessi comporterebbe l'adeguamento delle previsioni di cui al presente accordo.

Le Parti, nell'autonomia delle proprie prerogative, concordano nel ritenere che un corretto clima di relazioni sindacali sia condizione necessaria per ottenere i risultati sopra descritti in un quadro orientato allo sviluppo dei prodotti, alla ricerca di nuovi ricavi e alla generazione di cassa utile alla progressiva erosione del debito così da proseguire nel percorso di crescita della marginalità.

RCS MediaGroup SpA

R.S.U. RCS MediaGroup

RSU RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani

RCS Produzioni Milano

RSU RCS MediaGroup Roma

SLC/CGIL  
FISTEL-CISL  
UILCOM-UIL