

IPOTESI DI ACCORDO

In data 9 maggio 2013, presso la sede di Cologno Monzese del Gruppo Mediaset, si sono incontrate l'Azienda e le OO.SS. – SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL- nazionali e territoriali assistite dall'Esecutivo Nazionale.

L'incontro si è collocato a valle di una trattativa avviata il 28 novembre 2012 che ha visto incentrata la discussione, durante numerosi incontri, sulla individuazione di un percorso condiviso finalizzato al contenimento dei costi.

Premesse

Contesto economico

La perdurante crisi in cui versa l'economia nazionale ha duramente colpito, soprattutto nel corso dell'ultimo biennio, l'intero settore della Comunicazione e lo stesso Gruppo Mediaset che in tale contesto si trova a competere.

In particolare il mercato pubblicitario in Italia ha subito una contrazione, negli ultimi due anni, di circa 2 miliardi di euro.

Le ricadute della crisi sull'andamento economico del Gruppo sono chiaramente rappresentate dai dati di bilancio 2012 che evidenziano come:

- i ricavi netti siano passati da 4.250 milioni di euro a 3.720 milioni di euro,
- il risultato operativo subisca una perdita di 235,4 milioni di euro;
- a fronte di un esercizio chiuso in utile nel 2011, il 2012 presenta una perdita di 287,1 milioni di euro.

Per fronteggiare questa situazione Mediaset ha approntato, già a decorrere del secondo semestre del 2011, un progetto di **riduzione strutturale dei costi** che nell'anno 2012 ha permesso di conseguire un'efficienza pari a oltre 300 milioni di euro rispetto ad un piano triennale che prevede entro il 2015 di ottenere una riduzione strutturale di spesa pari a 450 milioni di euro.

L'andamento del primo trimestre 2013, purtroppo, non evidenzia sostanziali differenze rispetto al recente passato rendendo necessario proseguire negli sforzi di efficienza finalizzati al costante controllo e al contenimento dei costi. In quest'ottica si rende necessario mettere in atto, operando con criteri di equità e trasversalità, anche azioni di riduzione del costo del lavoro.

Linee evolutive

Parallelamente alle azioni di efficienza, l'Azienda ha illustrato le linee di sviluppo che intende perseguire per fronteggiare al meglio il nuovo contesto competitivo del settore Media.

- La **Free TV**, nell'ottica di consolidare un posizionamento distintivo rispetto all'offerta presente sul mercato, continuerà con sempre maggior convinzione nello sviluppo di prodotti italiani ed esclusivi che possano vantare caratteristiche di unicità nell'ambito di un panorama estremamente "affollato". La sfida sarà rappresentata dalla necessità di conciliare alti livelli di qualità ed innovazione con costi di produzione sostenibili, anche sperimentando prodotti caratterizzati da nuovi linguaggi.
- Per quanto concerne la **Pay Tv**, nel confermare l'importanza assunta da Premium nell'ambito del mercato di riferimento, la strategia di sviluppo prevede l'avvio di una nuova offerta commerciale ("Infinity") che consentirà la fruizione in modalità "non lineare" di una amplissima library di contenuti su tutti i device collegati ad internet, dalle smart tv, ai tablet, dai pc alle console di videogiochi
- Sempre maggior è la rilevanza competitiva attribuita ad **Internet**, per la quale è previsto di creare contenuti ad hoc e di sviluppare nuove forme di interazione tra il prodotto televisivo e il web valorizzando la sempre maggior partecipazione dei nostri telespettatori attraverso i social network.

Impatti gestionali

L'attuazione di queste linee evolutive non comporta interventi di riduzione dell'organico ma, al contrario, i prevedibili impatti gestionali saranno i seguenti.

- L'incremento del volume di produzioni originali e la revisione del mix produttivo finalizzata all'ottimizzazione dei costi del palinsesto, renderà necessario un sempre maggior **impiego delle capacità produttive interne**. Questa tendenza, già in corso nell'ambito dell'Informazione, interesserà nei prossimi mesi anche l'Intrattenimento, riconfermando la strategicità degli attuali siti produttivi.
- Gli sforzi finalizzati al **recupero di efficienza e produttività** stanno inducendo l'azienda a rivedere i processi lavorativi privilegiando progetti di **internalizzazione** di attività attualmente svolte esternamente, sia nella sede di Milano che in quella di Roma.
- L'avvio delle nuove iniziative di business renderà necessario attivare processi di **sviluppo professionale basati su azioni di riqualificazione e di mobilità interna**. In questo ambito



un ruolo significativo potrà essere giocato dal ricorso alla **formazione**, anche attraverso la specifica Commissione Bilaterale.

Più in generale, le linee evolutive descritte ed i loro impatti gestionali, rendono opportuno avviare un confronto tra le parti sulle prevedibili evoluzioni che si produrranno sull'organizzazione del lavoro aziendale; a tal fine verrà istituita una specifica commissione con il compito di:

- valutare le eventuali evoluzioni professionali che si rendono necessarie;
- analizzare le iniziative di internalizzazione dando piena applicazione a quanto previsto dall'art. 10 del vigente AIA.

Accordo

Stante le premesse, che sono parte integrante del presente accordo, le Parti hanno condiviso di rivedere alcuni istituti dell'Accordo Integrativo Aziendale recentemente scaduto, che non risultavano più coerenti con l'attuale scenario e, conseguentemente, non più economicamente sostenibili.

In particolare dopo ampia discussione sviluppatasi nel corso dei vari incontri, le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. A parziale deroga dell'art.48 dell'AIA 22 dicembre 2010, la vigenza dello stesso viene prorogata sino al 31 dicembre 2015, salvo quanto previsto al successivo punto 2.
2. Per la durata del presente accordo, vengono modificati gli articoli 17, 33 lettera d) e 39 e sostituiti come di seguito specificato.

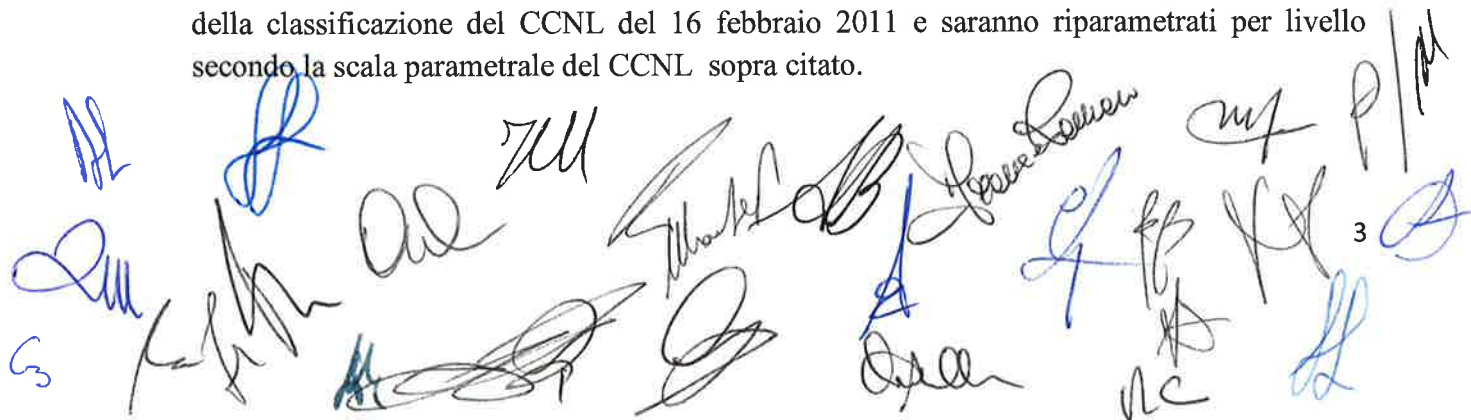
3. Art. 39

In ottemperanza all'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, così come recepito dal vigente CCNL del 16 febbraio 2011 per le Aziende Radio Televisive Private viene riconosciuto un Premio di Risultato variabile in funzione della redditività delle Società italiane del Gruppo Mediaset.

La quantificazione del Premio di Risultato è determinata dal ROS Italia del bilancio consolidato del Gruppo Mediaset e sarà erogato nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza.

L'importo del Premio di Risultato viene stabilito secondo il seguente criterio: per ogni quarto di punto percentuale di ROS positivo verranno corrisposti euro 25,00 lordi.

- a) Tutti gli importi indicati nel presente articolo sono riferiti al V livello di inquadramento della classificazione del CCNL del 16 febbraio 2011 e saranno riparametrati per livello secondo la scala parametrica del CCNL sopra citato.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'ZU', 'AE', 'G', 'P/M', and 'nc'.

- b) Il Premio di Risultato deve intendersi un elemento distinto della retribuzione e conseguentemente non incidente su tutti gli istituti economici diretti e indiretti di Legge e di contratto compreso il trattamento di fine rapporto.
- c) Il Premio di Risultato sarà ricalcolato proporzionalmente per il personale part-time, nei casi di sospensione del lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi in cui nel periodo di maturazione sia intervenuto un passaggio di livello; eguale criterio sarà adottato nelle ipotesi di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.
- d) Le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario saranno considerate mese intero.

Nota a verbale art. 39

Le parti concordano che a seguito dell'integrale modificazione dell'istituto del Premio di Risultato non si darà luogo al conguaglio per l'Esercizio 2012.

4. Art. 39 bis

A decorrere dal mese di gennaio 2014 e fino a dicembre 2015 viene istituito un "Premio di Produzione" dell'importo mensile di euro 150,00 lordi corrisposti su 12 mensilità, riferito al V livello di inquadramento della classificazione del CCNL del 16 febbraio 2011 e sarà riparametrato per livello secondo la scala parametrica del CCNL sopra citato.

Resta sin d'ora inteso che a decorrere da gennaio 2016 l'importo mensile sarà elevato a euro 192,00 lordi.

L'importo di cui sopra, pur costituendo un elemento strutturale deve intendersi distinto dalla retribuzione e conseguentemente non incidente su tutti gli istituti economici diretti e indiretti di Legge e di contratto compreso il trattamento di fine rapporto. Resta comunque inteso che non potrà essere oggetto di futuri assorbimenti.

Nel mese di maggio 2013 verrà erogato un importo a titolo di Una Tantum pari a euro 1.800,00 lordi riferito al V livello di inquadramento della classificazione del CCNL del 16 febbraio 2011 e sarà riparametrato per livello secondo la scala parametrica del CCNL sopra citato.

5. Indennità di trasferta

L'indennità lettera d) ex art. 33 AIA 22 dicembre 2010, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo e sino alla sua scadenza, verrà riconosciuta nella misura pari al 20% del "minimo tabellare" ex. CCNL 16 febbraio 2011 più superminimo collettivo previsto dall'AIA vigente al V livello per il numero di giornate che hanno comportato pernottamento, anche qualora la durata della trasferta sia superiore a 30 giorni.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, likely representing the parties to the agreement. Some initials are clearly legible, such as 'RC' and 'P/M', while others are more stylized or scribbled.

Viene eliminato l'ultimo capoverso relativo alla monetizzazione dei permessi.

A tal fine l'azienda si impegna a garantire le condizioni organizzative necessarie alla completa fruizione dei permessi spettanti ad ogni dipendente.

Su richiesta delle Parti, durante la vigenza del presente accordo, si svolgeranno incontri finalizzati alla verifica complessiva della sua applicazione.

L.C.S.

Esecutivo Nazionale

OO.SS.

Gee Be.
Quigly Motta
Pia Lund
Friedrich

Esecutivo Nazionale

Antonio Di Biase
Michelle R.
Susan Bruf
Kell
James R. H.
Kell
James R. H.
James R. H.
James R. H.
James R. H.

00-SS.
Call
this De he
Lan / m f.
Francisco / Fern
P/L M

Ch
5
f
M
Vina Lurhu