

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 luglio 2016 , in Roma, presso la sede Aziendale di Via Pineta Sacchetti n. 229 Roma,

tra

la La7 S.p.A. (di seguito Azienda),

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL, nazionali e territoriali, unitamente alla RSU.

### PREMESSO CHE

1. L'Azienda continuerà a perseguire le azioni di miglioramento dell'efficienza complessiva con l'obiettivo di consolidare i risultati raggiunti nel 2013-2015 in termini di razionalizzazione e riduzione dei costi.
2. E' stata condivisa l'importanza del percorso di risanamento, tuttora in corso, anche grazie al contributo e allo sviluppo delle professionalità interne all'azienda e alla revisione dei processi operativi.
3. Le Parti condividono la necessità di dotarsi di strumenti che valorizzino il contributo delle singole professionalità all'andamento aziendale ed il coinvolgimento dei singoli lavoratori sugli obiettivi aziendali.
4. A fronte di ciò per il triennio 2016-2018 le Parti intendono definire un **Premio di Risultato**, in coerenza di quanto disciplinato dall'art. 5, punto 2, del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Imprese Radiotelevisive Private, da valutarsi sulla base di parametri di redditività e qualità del servizio.
5. Viene confermata dalle Parti la fondamentale caratteristica della totale variabilità del Premio di Risultato in relazione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti. La determinazione dell'entità del Premio e della relativa erogazione economica saranno effettuate a consuntivo, in seguito alla verifica del livello di raggiungimento degli stessi obiettivi.
6. Le parti hanno altresì concordato l'erogazione al personale di uno specifico riconoscimento economico in considerazione dei risultati conseguiti nell'anno 2015 con riferimento, in particolare, all'incremento delle attività del Centro di Produzione interno, all'efficientamento dei processi, all'internalizzazione di alcune attività di supporto, ottenuti anche attraverso interventi di mobilità professionale tra le diverse aree operative.
7. In coerenza con un positivo sistema di Relazioni Sindacali, le Parti hanno valutato la possibilità di concordare soluzioni in linea con le previsioni del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81 relativamente ai **contratti a termine**, tenuto anche conto che il lavoro temporaneo costituisce una esigenza tipica della produzione televisiva dell'Azienda, in relazione dell'andamento temporale dei palinsesti, e con riferimento a risorse di qualificato e specifico profilo professionale.

8. In applicazione dell'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81 le Organizzazioni Sindacali (di seguito anche OO.SS.) firmatarie del presente accordo sono le Associazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano Nazionale e i componenti della RSU firmatari del presente accordo rappresentano la maggioranza assoluta di tale Rappresentanza sindacale.

## TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO

### A) Premio di Risultato

È prevista l'istituzione nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato e determinato di un Premio di Risultato (di seguito anche Premio) la cui erogazione avverrà a fronte del raggiungimento degli obiettivi relativi agli indicatori individuati ai successivi punti A.1.1) e A.1.2) e A.1.3), fissati per l'anno 2016. L'attribuzione del premio non riguarderà lavoratori destinatari di *bonus* connessi a sistemi di incentivazione individuale, qualora il suddetto bonus sia di importo superiore rispetto al Premio di Risultato.

Il Premio di risultato avrà una vigenza triennale a partire dall'anno 2016 (anno di competenza, con erogazione a maggio 2017) e sino al 2018 (con erogazione a maggio 2019)

Il Premio di Risultato è articolato in tre quote distinte:

- A.1.1)** quota correlata all'indicatore di redditività (EBIT) - rilevato annualmente, con un **peso del 34%**;
- A.1.2)** quota correlata all'indicatore di redditività (EBITDA) - rilevato annualmente, con un **peso del 33%**;
- A.1.3)** quota correlata all'indicatore di qualità (AUDIENCE SHARE) - rilevato annualmente, con un **peso del 33%**. Tale indicatore si riferisce al risultato complessivamente conseguito dal Network La7 (composto dai canali attualmente denominati La7 e La7d);

### **A.2) Determinazione degli indicatori**

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata agli indicatori di cui ai punti A.1.1) e A.1.2) e A.1.3), si farà riferimento al rapporto percentuale, arrotondato matematicamente all'unità, rispettivamente dei valori di EBIT, EBITDA e di AUDIENCE SHARE consuntivati rispetto a quelli programmati e comunicati secondo le modalità previste al paragrafo A.5).

### A.3) Valore del Premio

Il valore del Premio, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi indicati ai punti A.1.1) e A.1.2) e A.1.3), sarà articolato sulla scala **100** (cui corrisponderà il premio base di 800,00 euro lordi) - **120** (cui corrisponderà il premio massimo di 960,00 euro lordi), in relazione al livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Dal secondo anno il valore del premio base sarà di 850,00 euro lordi e il valore del premio massimo sarà di 1.020,00 euro lordi.

Il raggiungimento di almeno il livello 100 dell'obiettivo relativo all'indicatore EBIT, all'indicatore EBITDA e dell'indicatore AUDIENCE SHARE costituirà la condizione di erogazione della quota di Premio legata ai medesimi indicatori.

### A.4) Criteri di calcolo ed erogazione

Fatto salvo il raggiungimento della Condizione di erogazione, prevista al paragrafo A.2), il riconoscimento del Premio sarà così regolamentato:

#### A.4.1) Personale a tempo indeterminato

Il riconoscimento del Premio riguarderà tutto il personale (ad eccezione delle categorie escluse, indicate al paragrafo A), anche relativo al personale distaccato presso altre aziende del Gruppo Cairo Communication, in servizio sia alla data del 31 dicembre 2016 sia alla data del 31 maggio 2017 (mese di erogazione del Premio). Analoga modalità sarà applicata anche alle annualità successive. Nei confronti del personale assunto nel corso dell'anno di competenza e fermo restando un periodo minimo di permanenza in servizio nell'anno non inferiore ai cinque mesi (pari a 150 giorni), il valore del Premio sarà proporzionato in quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio. L'esigenza di un periodo minimo di permanenza in servizio nell'anno non sarà richiesta al personale proveniente con cessione contrattuale dalle Società appartenenti al Gruppo Cairo Communication. Il 31 dicembre di ogni anno costituirà la data di riferimento per determinare il livello inquadramentale dei lavoratori e l'appartenenza alle categorie escluse, indicate al paragrafo A). La quota giornaliera sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota, pertanto, si ricava dividendo per 360 il valore annuale del Premio (1/360).

#### A.4.2. ) Personale a tempo determinato

Il Premio di Risultato sarà riconosciuto pro quota, in proporzione ai mesi interi lavorati nell'anno di competenza, esclusivamente ove tale personale abbia prestato un periodo minimo di permanenza in servizio nell'anno non inferiore ai cinque mesi (pari a 150 giorni) anche con diversi rapporti di lavoro a tempo determinato. Per il calcolo del citato periodo minimo di servizio nell'anno e per l'erogazione pro quota del Premio di Risultato, si procederà alla sommatoria di tutti i giorni di calendario relativi agli intercorsi rapporti di lavoro, assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Per la

determinazione del Premio si farà riferimento ai singoli livelli inquadramentali in essere nel corso dei periodi di lavoro prestati.

Con riferimento ai precedenti punti A.4.1) e A.4.2), nei confronti di tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si procederà alla commisurazione del valore del Premio proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo anche conto dei regimi di orario applicati nel corso dell'anno di competenza.

Il valore del Premio sarà ridotto di una quota giornaliera di premio (1/360) pari alle **giornate di assenza** nell'arco del 2016, eccezion fatta per le assenze determinate da ferie, permessi retribuiti (ad esempio permessi derivanti dall'applicazione della legge 104/92), maternità (riferita al periodo di assenza obbligatoria e facoltativa) ed infortunio sul lavoro, che saranno considerate, per questo fine, come "presenze lavorative". Non saranno valutati nella riduzione i giorni derivanti dal 1° evento morboso annuo, fino ad un massimo di 3 giorni.

Nella valutazione delle assenze per malattia, l'Azienda conferma che valuterà con particolare attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Le Parti si danno atto che il Premio previsto nel presente accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva, e all'ammontare del Premio, di cui all'art 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n.247 e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione.

Le Parti inoltre dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo sono conformi alla legge di stabilità 2016 e con il connesso Decreto del Ministero del Lavoro, emesso in data 25 marzo 2016 di concerto con il Ministero dell'Economia, in cui sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione finalizzati al riconoscimento di un premio economico di ammontare variabile. Pertanto su tali somme erogate potrà essere applicabile il regime fiscale agevolato nei limiti e alle condizioni previste dalla legge e dal decreto sopra indicati.

Le Parti definiscono l'importo del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto (TFR).

#### A.5.) Comunicazione degli obiettivi e verifiche

La comunicazione degli obiettivi da parte dell'Azienda alla RSU, avverrà entro il mese di ~~giugno~~ <sup>luglio</sup> 2016, per il premio di competenza 2016 ed entro il primo quadrimestre per le annualità successive, nell'ambito di un apposito incontro in cui saranno altresì illustrati i risultati dell'esercizio precedente e le linee di sviluppo di quello in corso.

Annualmente sarà previsto un incontro nel mese di ottobre al fine di una verifica sull'andamento dei parametri/obiettivi dell'anno in corso e sulla valutazione della loro coerenza e della

permanenza delle condizioni di riconoscimento e del valore del premio per gli anni successivi, previsti dal presente accordo.

## **B) Riconoscimento Una Tantum**

Per l'anno 2015, a fronte del contributo dei lavoratori ai risultati complessivi dell'azienda richiamati in premessa, viene previsto un riconoscimento di un importo straordinario non ripetitivo "Una Tantum" (di seguito anche U.T.) che sarà corrisposto unitamente alle competenze del mese di luglio 2016, al personale con contratto a tempo indeterminato, anche relativo al personale distaccato presso altre aziende del Gruppo Cairo Communication, con qualifica di quadro/impiegato in forza alla data del 31 dicembre 2015 e presente alla data di erogazione del premio.

### **B.1) Valore del premio**

L'importo dell'Una Tantum sarà pari a 600,00 euro lordi per tutti i livelli di inquadramento.

### **B.2) Riduzioni**

Nei confronti di tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale o assunto a tempo indeterminato in corso d'anno, si procederà alla commisurazione del valore dell'Una Tantum proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

L'attribuzione dell'importo non riguarderà lavoratori destinatari di *bonus* connessi a sistemi di incentivazione individuale.

Le Parti definiscono l'importo dell'Una Tantum in senso omnicomprensivo e pertanto la stessa non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto tali somme sono escluse anche dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

## **C) Contratti a Tempo Determinato**

In relazione all'utilizzo del personale a termine, le Parti hanno valutato la possibilità di concordare soluzioni in linea con le previsioni del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81., in quanto connesse alla necessità di evitare frequenti turn-over che penalizzino sia l'apporto specialistico dello stesso personale che la continuità di utilizzo sui programmi.

In particolare, si prevede un incremento delle previsioni relative ai limiti di legge dei contratti a tempo determinato e al diritto di precedenza, limitatamente al personale a tempo determinato inserito nelle aree Operations e Produzione, che abbia quale requisito una durata dei rapporti di lavoro con la Società superiore ai 6 mesi e/o un contratto a tempo determinato attivato nel periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 di durata almeno di 6 mesi, fatta eccezione nei periodi giugno – settembre, dove potranno essere attivati, al fine del superamento del requisito della durata complessiva dei 6 mesi, anche contratti a termine di durata inferiore ai 6 mesi finalizzati a favorire il necessario smaltimento ferie / permessi di cui alla lettera E).

I riferimenti del presente accordo saranno inseriti nelle lettere di assunzione dei contratti a tempo determinato a cui verranno applicate le presenti deroghe .

La Parti concordano di effettuare una verifica annuale relativamente all'andamento del ricorso ai contratti a tempo determinato, alle relative valutazioni aziendali sulle competenze acquisite, alle eventuali possibilità di stabilizzazione, connesse agli incrementi produttivi ed alle esigenze organizzative.

### **C.1) Limite di legge ai contratti a Tempo Determinato**

Le Parti in applicazione di quanto previsto dall'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81 concordano che nelle ipotesi di successione di contratti a termine, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro compresi di proroghe e rinnovi, il limite previsto di 36 mesi dalla normativa vigente quale massima durata del rapporto a tempo determinato, intercorrente tra la stessa Azienda e lo stesso lavoratore e per mansioni equivalenti è elevato di 12 mesi per complessivi 48 mesi.

### **C.2) Diritto di Precedenza**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 commi 1 e 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81, le Parti concordano che qualora il lavoratore abbia prestato attività lavorativa nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, il periodo di riferimento al fine di esercitare il diritto di precedenza di cui ai commi 1, per le assunzioni a tempo indeterminato e 2, per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, viene elevato di 12 mesi, per complessivi 18 mesi.

### **D) Relazioni Sindacali**

Le Parti, ai fini di consolidare un sistema positivo di relazioni sindacali, concordano di programmare incontri periodici a livello aziendale, di norma semestrali, sui temi della efficienza produttiva, della relativa pianificazione operativa, della innovazione tecnologica e della relativa ricaduta sui processi, degli ambienti di lavoro e la logistica.

In applicazione delle previsioni del Contratto Collettivo per i dipendenti di Imprese Radio Televisive Private), in materia di controversie aziendali, concordano sull'innalzamento a 48 ore del preavviso previsto in caso di agitazioni di cui all'art.9 del Contratto Collettivo suindicato.

### **E) Programma di smaltimento ferie / permessi**

Le parti concordano che la coerenza tra le disposizioni contrattuali in materia di ferie e permessi e la gestione della effettiva programmazione e fruizione degli stessi costituiscono un elemento di particolare rilevanza aziendale.

Il periodo di ferie è programmato dall'Azienda tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Azienda potrà prevedere anche periodi di chiusura collettiva, che saranno oggetto di esame congiunto con la RSU.

### E.1) modalità e previsioni di smaltimento

Le parti convengono sulla necessità di predisporre piani di smaltimento ferie e permessi tali da garantire al medesimo tempo la **completa fruizione della spettanza annuale** e di incidere annualmente in modo significativo sullo **smaltimento delle ferie e permessi maturati e non fruiti** alla data del 31 dicembre 2015 (ferie e permessi pregressi), con la seguente modalità differenziata, determinata dalla specifica tipologia lavorativa

- personale allocato nell'Area *Operations*: smaltimento annuo di almeno il 20%
- personale allocato nell'Area *Produzione*: smaltimento annuo di almeno il 25%
- personale allocato nelle *altre Aree organizzative*: smaltimento annuo di almeno il 30%

I piani di smaltimento ferie/permessi così predisposti, che prevedono sia la fruizione di tutta la spettanza annua e sia quanto previsto sopra per l'ammontare pregresso, saranno redatti entro il 15 marzo di ogni anno e validati entro il mese di aprile di ogni anno, contemperando le esigenze di riposo individuale e le necessità di gestione operativa della società.

Ove in corso d'anno vi fossero degli specifici casi di disallineamento individuale nello smaltimento ferie/permessi, addebitabile esclusivamente al lavoratore, sarà compiuto un approfondimento con il lavoratore, se richiesto assistito dalla RSU, al fine di concordare modalità di recupero dello smaltimento previsto.

Ove necessario, l'Azienda ricorrerà alla collocazione in ferie/permesso obbligatoria per i giorni strettamente necessari al raggiungimento degli obiettivi di smaltimento previsti.

Faranno eccezione specifici casi individuali determinati da particolari e oggettive esigenze di servizio identificate dall'Azienda.

### E.2) Ex Festività

In relazione alla fruizione delle ex festività così come prevista dall'art. 43 del Contratto Collettivo Nazionale per i Dipendenti di Imprese Radio Televisive Private, le Parti confermando che tali giornate di permesso dovranno essere obbligatoriamente godute entro l'anno di maturazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, e concordano che tale fruizione potrà essere effettuata nell'anno successivo a quello di maturazione solo nel caso di specifici impedimenti che dovranno essere documentati e dettagliati dai responsabili. L'Azienda provvederà ove necessario ad aggiornare i sistemi del Time - Web. Eventuali residui di ex-festività, presenti ad oggi, saranno fruiti con le stesse modalità di ferie / permessi di cui al punto E.1.

### E.3) Permessi ROL

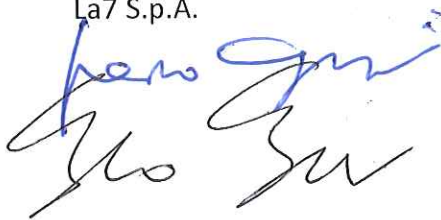
In relazione alle previsioni dell'art 37 del vigente del Contratto Collettivo Nazionale per i Dipendenti di Imprese Radio Televisive Private in particolare riguardanti la riduzione dell'orario di lavoro, le Parti potranno valutare diverse modalità alternative di fruizione delle ore di riduzione orario attualmente pari in Azienda a 72 ore complessive, fruite a livello annuo e individuale, nell'ottica di garantire, in ogni caso, continuità produttiva, evitando nel contempo accumuli o impropri trascinatori, prevedendo anche riduzioni di orario settimanale.

### F) Flessibilità operativa del personale

Stanti le peculiarità del contesto organizzativo in cui opera l'Azienda, la cui programmazione televisiva è caratterizzata dalla presenza rilevante di contenuti prodotti internamente, e tenuto conto delle previsioni dell'art. 29 del vigente CCNL, e dell'applicazione del Decreto legislativo n. 81/2015 in particolare alle previsioni dell'art 3 comma1, Le Parti concordano sull'opportunità di individuare una serie di azioni tese sia alla valorizzazione delle competenze delle risorse interne, sia all'eventuale recupero di specifiche professionalità, mediante una graduale introduzione – anche attraverso una fase di formazione specifica – di attività aggiuntive o sostitutive a quelle attualmente svolte con lo scopo di coniugare gli obiettivi di competitività ed efficienza con quelli di tutela e piena valorizzazione delle risorse interne, anche limitando, nel contempo, il ricorso a collaborazioni esterne o a tempo determinato.

Qualora interventi di mobilità professionale comportino lo svolgimento di mansioni del livello inquadramentale inferiore, l'Azienda procederà previo esame congiunto sui progetti di riorganizzazione - relativi a singole funzioni /Aree operative - e sui percorsi formativi destinati alla più rapida fruibilità della prestazione lavorativa, ed alla relativa sottoscrizione con la RSU di uno specifico verbale di accordo.

La7 S.p.A.



UILCOM UIL

SLC CGIL

FISTEL CISL

RSU

