

## ACCORDO

In data 14 Febbraio 2017, in Roma, si sono incontrati:

la Società Digital News Gathering S.r.l. ("DNG") rappresentata da Marco Pacciarini e Laura Balzarelli,  
Confindustria Radio Tv rappresentata dal Dott. José Maria Casas

E

SLC – CGIL rappresentata da Massimo Luciani  
FISTEL-CISL rappresentata da Antonella Amerini  
Unitamente alle OO.SS. Territoriali e alle RSU

## PREMESSO CHE


- A. DNG ha illustrato alle OOSS le attuali difficili condizioni del mercato nel quale opera, caratterizzato da una sempre maggiore concorrenza e dal progressivo incremento del numero di "competitors" in grado di offrire servizi a prezzi decrescenti, reso possibile dall'abbattimento delle barriere all'entrata conseguenti alla radicale innovazione tecnologica degli ultimi anni;
- B. In tale contesto, DNG, ha manifestato l'assoluta necessità di proseguire nell'opera di recupero di efficienza, produttività e competitività, attraverso una riduzione strutturale dei costi;
- C. Nell'ottica di consentire il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, il 12 dicembre 2016 è stata sottoposta alle OO.SS. una proposta modificativa degli accordi integrativi aziendali all'epoca in vigore che, però, non è stata oggetto di trattativa in quanto giudicata irricevibile; di conseguenza, con lettera del 29 dicembre 2016, DNG ha provveduto alla disdetta di tutti i contratti integrativi aziendali in essere nonché di ogni altro impegno derivante da prassi collettive in atto con effetto dal primo febbraio 2017;
- D. in data 17 gennaio 2017, DNG e le OO.SS. hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo, a seguito della quale le OO.SS. hanno richiesto l'ulteriore incontro odierno.

## TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

### **1. Fonti regolatrici del rapporto**

Le Parti convengono che, a decorrere dal primo febbraio 2017, i rapporti di lavoro dei dipendenti di DNG verranno regolati dalla legge, dal contratto collettivo nazionale per i dipendenti di imprese radio televisive private ("CCNL") e dal presente accordo.

### **2. Modifiche all'accordo di armonizzazione del 1° agosto 2012, all'accordo aziendale del 16 aprile 2013, all'accordo del 21 dicembre 2015.**



1

Le Parti convengono che l'accordo di armonizzazione del 1° agosto 2012, l'accordo integrativo aziendale del 16 aprile 2013 e l'accordo integrativo del 21 dicembre 2015, ove ancora applicabili e vigenti, nonché eventuali prassi collettive in atto, a decorrere dal 1° febbraio 2017 rimangono in vigore, salvo quanto modificato col le pattuizioni oggetto del presente accordo.

Le Parti convengono, in particolare, sul mantenimento in vigore degli istituti contrattuali previsti nell'accordo del 1° agosto 2012, confermati nell'accordo del 16 aprile 2013 e nell'accordo del 21 dicembre 2015 di seguito elencati:

- Cassa di Assistenza Sanitaria;
- Fondo pensione complementare Mediafond;
- Polizza Infortuni professionali ed extra;
- Scatti di anzianità.

Resta, quindi, espressamente inteso che, a decorrere dal 1° febbraio 2017, l'indennità operatore sede regionale è da intendersi abrogata.

### 3. Ticket buono pasto.

Le Parti concordano che, a decorrere dal primo febbraio 2017, all'interno delle sedi di appartenenza, verrà erogato un buono pasto di € 7,00 per ogni prestazione lavorativa non inferiore alle 4 ore.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia con inizio tra le ore 12.30 e 14.00 e fine tra le ore 19.30 e 21.00 con l'orario complessivo non inferiore alle 10 ore giornaliere, il buono pasto sarà erogato doppio.

### 4. Orario di lavoro e indennità di cambio turno.

Gli orari di lavoro saranno stabiliti, con cadenza settimanale, dalla Direzione e pubblicati sul sistema informatico aziendale.

Una volta stabilito l'orario di lavoro per la settimana successiva, la Direzione avrà comunque la possibilità di variare l'orario entro le 21:00 del giorno precedente dandone comunicazione al dipendente anche tramite telefono. In caso di variazione, i dipendenti saranno tenuti, per almeno 12 giornate lavorative al mese, a svolgere la prestazione secondo il nuovo orario di lavoro comunicato. A fronte di tale variazione DNG riconoscerà al lavoratore una somma forfetaria di € 12,00 lordi per ciascuna variazione.

Al fine di garantire l'efficienza e il rispetto delle previsioni di cui al presente articolo, tutti i dipendenti sono tenuti a fornire alla Direzione un numero di telefono cellulare al quale dichiarano di essere raggiungibili per la comunicazione delle suddette variazioni.

### 5. Diaria.

Le Parti concordano che, per le lavorazioni esterne, verrà riconosciuta una diaria di € 14,00 lordi indicizzati al costo della vita, e per le lavorazioni oltre i confini nazionali di € 28,00 a titolo di rimborso forfetario delle spese di vitto.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia con inizio tra le ore 12.30 e 14.00 e fine tra le ore 19.30 e 21.00 con l'orario complessivo non inferiore alle 10 ore giornaliere, la diaria sarà erogata doppia.

2

## 6. Premio di produttività

Le parti concordano che il Premio di Produttività previsto nell'accordo del 21 dicembre 2015 era subordinato al raggiungimento di un determinato numero di servizi (5.250) realizzati dai Dipendenti di DNG. Poiché nell'anno 2016 detto obiettivo non è stato raggiunto, le parti si danno reciprocamente atto che il premio di produttività previsto per l'anno 2016 non sarà erogato.

Le Parti convengono che, a decorrere dal primo gennaio 2017, il Premio di Produttività previsto nell'accordo del 21 dicembre 2015 sarà sostituito da quello definito con le modalità di seguito indicate.

Per quanto riguarda l'anno 2017 e per ogni successivo anno di vigenza del presente accordo, si istituisce per tutti i dipendenti "un premio di produttività", da erogarsi nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, legato ad incrementi di produttività, qualità, efficienza ed innovazione (il "Premio di Produttività").

Per ogni anno di vigenza del presente accordo, DNG, entro il 31 dicembre dell'anno precedente, concorderà con le RSU degli obiettivi annuali di produttività, in base a parametri quantitativi relativi ai servizi ENG che dovranno essere realizzati, nel rispetto degli standard richiesti dai clienti di DNG, dai dipendenti di ciascuna sede di lavoro ("Obiettivo di sede").

Ai fini del presente articolo, per "servizi ENG" si intendono *troupe* ENG, collegamenti A/V, collegamenti con sistemi ultraleggeri, montaggio ed invio ftp.

A seguito del raggiungimento dell'Obiettivo di Sede, verrà erogato a tutti i dipendenti impiegati presso quella sede, un premio di produttività di importo pari ad € 2.000,00 lordi annui.

L'erogazione del premio di produttività avverrà, relativamente all'anno 2017, con la retribuzione del mese di maggio 2018 e, in generale, con la retribuzione del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, a condizione che il dipendente risulti in forza al momento dell'erogazione del premio e che non sia in preavviso.

Inoltre, ai lavoratori, presenti e operanti nelle singole sedi, che si dimostrino in effettivo possesso di tutti i requisiti che caratterizzano la professionalità propria dell'operatore di sede regionale (capacità di effettuare riprese audiovisive, montaggio e invio FTP), saranno erogati € 1.200,00 lordi annui aggiuntivi.

Per i lavoratori che non sono in possesso di tali requisiti, DNG attiverà corsi di formazione con personale interno, al fine di raggiungere i requisiti di cui al comma precedente.

DNG si rende disponibile ad una verifica in ogni sede circa la reale ed effettiva professionalità dei singoli lavoratori.

Obiettivo per l'anno 2017 di servizi ENG per ciascuna sede:

BARI	N 105
BOLOGNA	N 410
FIRENZE	N 210
GENOVA	N 355
NAPOLI	N 119
PALERMO	N 315
TORINO	N 524
VENEZIA	N 439



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Qualora il numero di servizi indicati sede per sede, non fosse raggiunto per ragioni imputabili all'Azienda, l'erogazione del premio di produttività avverrà comunque.

Stante la loro natura, gli importi erogati a titolo di Premio di Produttività non incideranno ai fini del TFR, ai sensi della L.297/1982, e saranno da considerarsi omnicomprendivi delle incidenze, già considerate in sede di quantificazione degli stessi, su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ai sensi dell'art. 3, L.402/1996.

Le Parti dichiarano inoltre che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi al comma 481, art. 1, L. 228/2012 come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per i risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Pertanto, sulle somme che saranno erogate sarà applicabile il regime agevolato nei limiti e alle condizioni previste nell'articolo di legge sopra riportato fintanto che lo stesso rimarrà in vigore e comunque sempre che tali limiti non vengano superati per l'erogazione del premio in concomitanza con altri istituti previsti nel presente accordo ovvero da altre fonti contrattuali o di legge.

Le Parti si danno atto che il Premio di Produttività rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art. 1, comma 67, L. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione del Premio di Produttività.

## 7. Premio di risultato

Le parti concordano che, in ottemperanza all'accordo del 21 dicembre 2015, il premio di risultato per l'anno di riferimento 2016 con i criteri indicati nel citato accordo, sarà erogato con le seguenti modalità:

€ 2.000,00 nel mese di giugno 2017

€ 1.200,00 nel mese di settembre 2017.

Le Parti convengono di istituire un nuovo premio di risultato (il "PdR") del valore complessivo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, parametrato ad un dipendente di 6° livello di Euro 3.200 lordi.

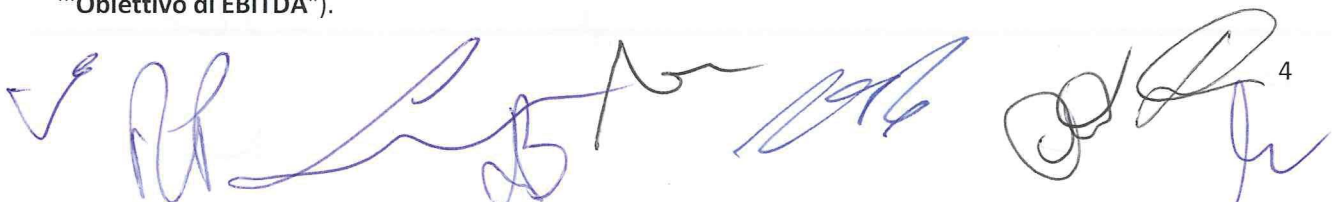
Le Parti hanno convenuto di prendere in considerazione, rispetto ai precedenti accordi in materia, nuovi parametri per misurare i risultati aziendali, che possano evidenziare la performance aziendale non soltanto sotto il profilo quantitativo ma anche sotto il profilo qualitativo.

In particolare, la Parti hanno individuato per la determinazione del PdR due parametri definiti come parametro "Azienda" e parametro "Efficienza", cui con un peso percentuale rispettivamente del 33% (Azienda) e 67% (Efficienza), sempre parametrato ad un dipendente di 6° livello ed al raggiungimento del 100% degli obiettivi, rispettivamente pari quindi ad Euro 1.056 lordi (Azienda) e Euro 2.144 lordi (Efficienza) (il "Valore Massimo").

Le parti concordano che i parametri potranno essere rivisti di comune accordo per gli anni successivi.

Il parametro Azienda è legato al raggiungimento dei risultati di EBITDA di seguito definiti. L'EBITDA rappresenta l'indicatore di redditività presente nel conto economico che evidenzia il risultato lordo della gestione ordinaria della Società, ossia i ricavi al netto dei costi, senza quindi prendere in considerazione gli oneri e gli interessi finanziari, gli ammortamenti e le imposte. Resta inteso che ai fini del PdR deve essere considerato al netto del costo del PdR stesso.

L'obiettivo di EBITDA per l'anno 2017 viene stabilito nell'EBITDA relativo al bilancio 2016 +5 %. L'obiettivo EBITDA per gli anni successivi viene stabilito nell'EBITDA relativo al bilancio dell'anno precedente + 5% (l' "Obiettivo di EBITDA").



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a checkmark and several cursive signatures.

Il Parametro Efficienza è legato al raggiungimento di un numero di giornate di prestazione sul luogo di lavoro. L' obiettivo di efficienza viene stabilito in n. 217 giornate di presenza per ciascun anno solare (1 gennaio - 31 dicembre).

Pertanto, il dipendente percepirà una quota giornaliera pari a 1/217 di euro 2.144 lordi per ogni giornata di presenza fino a un massimo di 217 giornate, corrispondenti al raggiungimento dell'obiettivo. Saranno inclusi nel conteggio indicato le ferie, i permessi retribuiti, il congedo di maternità obbligatoria, gli infortuni e i ricoveri ospedalieri, e per quanto riguarda le assenze prolungate per patologie specifiche, le parti si incontreranno per esaminare la situazione determinatasi.

Stante la riservatezza e confidenzialità di tali dati, le Parti si impegnano in ogni caso a non divulgarli ed a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni di cui dovessero venire a conoscenza.

L'andamento dei parametri sarà oggetto di aggiornamento trimestrale tra le Parti, che SI Impegnano, comunque ad incontrarsi qualora dovessero intervenire eventi eccezionali e imprevedibili tali da incidere in maniera significativa sulla possibilità di raggiungimento degli obiettivi.

Gli importi a titolo di PdR verranno erogati con la retribuzione del mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, subordinatamente (i) all'approvazione del bilancio di esercizio della Società e (ii) a condizione che il dipendente risulti in forza al momento della erogazione del premio e che non sia in preavviso.

Stante la loro natura, gli importi eventualmente erogati a titolo di PdR non incideranno ai fini del TFR, ai sensi della L. 297/1892, e saranno da considerarsi onnicomprensivi delle incidenze, già considerate in sede di quantificazione degli stessi, su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ai sensi dell' art. 3, L. 402/1996.

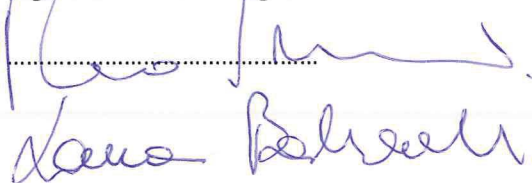
Le Parti dichiarano inoltre che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi al comma 481 , art. 1, L. 228/2012 come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per i risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Pertanto, sulle somme che saranno erogate sarà applicabile il regime agevolato nei limiti e alle condizioni previste nell'articolo di legge sopra riportato fintanto che lo stesso rimarrà in vigore e comunque sempre che tali limiti non vengano superati per l' erogazione del premio in concomitanza con altri istituti previsti nel presente accordo ovvero da altre fonti contrattuali o di legge.

Le Parti si danno atto che il PdR rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all' art. 1, comma 67, L. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione del PdR.

Le Parti concordano di incontrarsi con periodicità semestrale per verificare l'andamento e la gestione del presente accordo, al fine di rendere stabili e efficienti le condizioni di lavoro nel prossimo triennio di durata contrattuale con il maggior cliente di DNG.

Letto, confermato e sottoscritto

Digital News Gathering Srl

  
.....  
Kano Balveeli

SLC-CGIL

FISTEL-CISL



Confindustria Radio TV

*Joachim Casas*

OO.SS. Territoriali

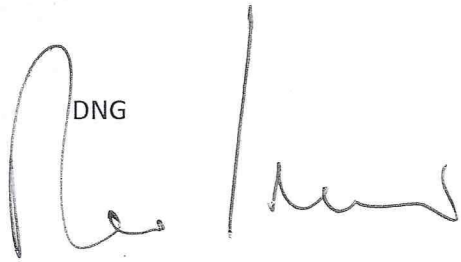
*Giorgio Folli*

RSU

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

Roma, 14 Febbraio 2017

Le parti concordano di attivare una verifica tecnica in apposito incontro da tenersi entro il 15 Marzo p.v. tra direzione DNG e RSU sulle condizioni di polizza sanitaria attivata dal 01 Gennaio 2017

DNG  


RSU  
