

IPOTESI DI ACCORDO


In data 12 Gennaio 2018, in Milano, si sono incontrati:

la Società Digital News Gathering S.r.l. ("DNG") rappresentata da Marco Pacciarini e Laura Balzarelli

E

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

PREMESSO CHE

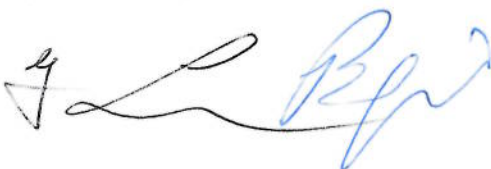
- 
- A. DNG ha illustrato alle OOSS le persistenti difficili condizioni del mercato nel quale opera, caratterizzato da un crescente numero di operatori e da una tendenziale omogeneizzazione del prodotto, resi possibili dal continuo miglioramento e dalla progressiva diffusione della tecnologia, con conseguente sempre maggiore concorrenza incentrata sul continuo abbassamento dei prezzi piuttosto che sul miglioramento della qualità del prodotto;
 - B. DNG ha, altresì, illustrato i propri attuali problemi organizzativi, dovuti essenzialmente allo squilibrio del proprio organico (determinato dall'inefficiente distribuzione del numero dei lavoratori all'interno delle varie sedi), e produttivi, causati dalla difficoltà di prevedere il flusso di lavoro nell'ambito di ciascuna sede, essendo il numero di servizi commissionati variabile anche in ragione di eventi del tutto imprevedibili;
 - C. Allo stato, nessuna delle unità locali è in grado di realizzare la totalità dei servizi commissionati a DNG, la quale, pertanto, è costretta a sostenere costi ulteriori per adempiere agli obblighi verso i propri clienti;
 - D. In tale contesto, DNG, per mantenere la propria competitività sul mercato, ha l'esigenza di ridurre ulteriormente i costi e intende perseguire tale obiettivo attraverso l'aumento della propria efficienza produttiva, mediante l'incremento del numero di servizi realizzati dai dipendenti nell'ambito di ciascuna sede.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE




1. Modifiche all'accordo del 14 febbraio 2017

Il precedente accordo integrativo del 14 febbraio 2017 rimarrà valido ed efficace, fatto salvo quanto previsto nel presente accordo, che ha valore integrativo e modificativo del precedente. In caso di









contrasto tra diverse disposizioni contrattuali, le pattuizioni previste nel presente accordo prevarranno rispetto a quelle difformi previste nell'accordo del 14 febbraio 2017. Il presente accordo ha validità fino al 31 Dicembre 2019.

2. Orario di lavoro, indennità di cambio turno e lavoro straordinario.

Gli orari di lavoro saranno stabiliti dalla Direzione con cadenza settimanale 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 23:00 del giorno precedente, dandone comunicazione al dipendente anche tramite telefono nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale.

In caso di variazione i dipendenti saranno tenuti a svolgere la prestazione secondo il nuovo orario di lavoro comunicato.

A fronte di tale disponibilità, DNG riconoscerà ai lavoratori di ciascuna sede (al netto dei lavoratori adibiti al presidio) una somma forfettaria di € 5,00 lordi giornalieri. Ai lavoratori che si renderanno disponibili alla variazione di orario, sarà riconosciuta una somma forfettaria aggiuntiva di € 10,00 per ciascuna variazione.

Al fine di garantire 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.

In considerazione dell'esigenza di flessibilità propria dell'attività di produzione di servizi di informazione e dell'imprevedibilità degli eventi oggetto dei medesimi, le parti si danno reciprocamente atto della strutturale necessità del ricorso al lavoro straordinario. Al fine di contemperare le necessità produttive dell'azienda e le esigenze di vita dei lavoratori, si stabilisce che gli stessi siano obbligati ad effettuare lavoro straordinario per un numero massimo di n. 8 ore settimanali.

3. Premio di produttività

Le parti concordano che il premio di produttività per l'anno di riferimento 2017 sarà erogato sulla base dei presupposti e secondo i tempi e le modalità previsti dall'accordo del 14 febbraio 2017.

Le Parti convengono che, a decorrere dal primo gennaio 2018, il Premio di Produttività previsto nell'accordo del 14 febbraio 2017 sarà sostituito da quello definito con le modalità di seguito indicate.

Per quanto riguarda l'anno 2018 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, indicherà degli obiettivi annuali di produttività, in base a parametri quantitativi relativi al livello di saturazione individuale che verrà raggiunto presso ciascuna sede di lavoro.

Per "livello di saturazione" si intende il rapporto, espresso in termini percentuali, tra il numero di servizi ENG realizzati dai dipendenti (nel rispetto degli standard richiesti dai clienti di DNG) presso ciascuna sede e il numero complessivo di servizi commissionati da DNG a ciascun dipendente presso la sede di appartenenza, secondo la seguente formula:

$$\text{Livello di saturazione} = \frac{\text{numero servizi realizzati}}{\text{numero servizi commissionati}} \%$$



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

Il premio di produttività sarà erogato ad ogni dipendente che abbia realizzato e raggiunto la percentuale di saturazione pari all'80% dei servizi lui commissionati.

A seguito del raggiungimento dell'Obiettivo di saturazione dei servizi individuali suindicati, verrà erogato ai dipendenti, un premio di produttività di importo pari ad € 4.000,00 lordi annui.

L'erogazione del premio di produttività avverrà, relativamente all'anno 2018, con la retribuzione del mese di maggio 2019 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.

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 omnicomprensivi 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.

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato le Parti dichiarano, inoltre, che 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.

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di Luglio 2018 per verificare l'andamento gestionale del premio di produttività.

4. Premio di risultato

Le parti concordano che il premio di risultato riferito all'anno 2017 sarà erogato sulla base dei presupposti e secondo i tempi e le modalità previsti dall'accordo del 14 febbraio 2017.

A partire dall'anno 2018 le Parti convengono di istituire un nuovo premio di risultato (il "PdR") del valore complessivo massimo, al raggiungimento del 100% degli obiettivi e parametrato ad un dipendente di 6° livello di Euro 2.400,00 lordi annui (il "Valore Massimo").

In particolare, la Parti hanno individuato per la determinazione del "PdR" il parametro di Redditività Aziendale.

Il parametro di Redditività di Azienda è legato al raggiungimento dei risultati di EBITDA di seguito definiti.

L'EBITDA evidenzia il risultato lordo della gestione ordinaria della Società, ossia la differenza tra ricavi e costi operativi, senza prendere in considerazione gli oneri e le attività finanziarie, gli ammortamenti e le imposte. Resta inteso che l'EBITDA, ai fini del PdR, deve essere considerato al netto del costo del PdR stesso.

L'obiettivo di EBITDA per l'anno 2018 viene stabilito nell'EBITDA relativo al bilancio 2017 maggiorato del 5 %.



L'obiettivo EBITDA per gli anni successivi verrà stabilito dall'azienda e comunicato in un apposito incontro alle OO.SS..

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

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.


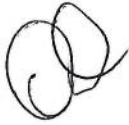
Le Parti dichiarano inoltre che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi al comma 481, art. 1, L. 228/2012 come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per i risultati specifici ed oggettivi 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.



5. Polizza Sanitaria.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, alla vigente Polizza Sanitaria saranno apportate le seguenti migliori condizioni, concordate con la Compagnia Unisalute:

- Garanzia di cui al punto 4 del Fascicolo Informativo "**Alta Specializzazione**": incremento del massimale annuo da €. 5.000/nucleo a €. 7.000/nucleo
- Garanzia di cui al punto 5 del Fascicolo Informativo "**Visite Specialistiche e accertamenti diagnostici**": incremento del massimale annuo da €. 1.000/nucleo a €. 2.000/nucleo
- Garanzia di cui al punto 10.1 del Fascicolo Informativo "**cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche, ortodonzia e prestazioni diagnostiche di tipo odontoiatrico e ortodontico**": incremento del massimale annuo da €. 600/nucleo a €. 800/nucleo 
- Introduzione ex novo della garanzia "**Prestazioni a tariffe agevolate**" come sotto riportata:
"Qualora una prestazione non sia in copertura perché non prevista dal piano sanitario o per esaurimento del massimale o perché inferiore ai limiti contrattuali e rimanga a totale carico dell'Assicurato, è possibile richiedere comunque alla Centrale Operativa la prenotazione della prestazione e l'invio alla struttura, prescelta tra quelle facenti parte della Rete, di un fax" 

che consentirà di ottenere l'applicazione di tariffe riservate agli assicurati UniSalute con un conseguente risparmio rispetto al tariffario normalmente previsto"

6. Esodo incentivato

DNG si rende disponibile a valutare eventuali richieste di esodo incentivato entro il 31 Marzo 2018.

Letto, confermato e sottoscritto

Digital News Gathering Srl


.....
Daniele Bohavich

Slc-Cgil




Fistel-Cisl



Uilcom-Uil

Ooss territoriali



Rsu

