

VERBALE DI ACCORDO

In Venezia Mestre in data 20 dicembre 2019 tra Stampa Venezia S.r.l. in persona del dott. Roberto Ganelli ed i rappresentanti delle Segreterie territorialmente competenti, sig. Marco D'Auria per S.I.C.-CGIL, Sig. Mauro Vianello per Fistel-CISL e Roberto Gasparin per Uilcom-UIL si è completato il confronto sul "piano di crisi" di Stampa Venezia S.r.l. consegnato alle parti sindacali ad ogni effetto di legge e contratto in data 17.12.2019.

Premessa

- ✓ Stampa Venezia S.r.l. (di seguito anche STV) è una società che fornisce servizi di stampa principalmente al quotidiano Il Gazzettino ed anche a Il Messaggero sulla base di contratti rinnovabili di anno in anno e secondo compensi congruabili in base ai volumi di produzione.
- ✓ Gli andamenti economico gestionali di Stampa Venezia S.r.l., al netto di operazioni straordinarie, risentono necessariamente di quelli del principale committente Il Gazzettino che ha chiuso il bilancio in forte passivo negli ultimi due esercizi e registra anche per il 2019 un sensibile peggioramento dei ricavi sia da raccolta pubblicitaria sia da vendita di copie.
- ✓ Conseguentemente i carichi di lavoro di STV hanno registrato una consistente contrazione per il calo di tiratura del quotidiano.
- ✓ Poiché il mercato dell'editoria è in costante, ulteriore contrazione dei ricavi da vendita e da pubblicità, l'esigenza de Il Gazzettino - principale committente di STV- è di ricondurre i costi di produzione a livelli di massima competitività.
- ✓ Al fine di superare le difficoltà di mercato ormai strutturali, garantendo la continuità, occorre avviare una profonda riorganizzazione, a cui si accompagnano investimenti sull'area digitale. La strategia prevede sinergie ed economie di scala di tipo organizzativo, industriale, pubblicitario e redazionale.
- ✓ In tale contesto è necessario che Stampa Venezia S.r.l. incrementi la propria efficienza produttiva, attraverso l'adozione di una organizzazione in linea con i modelli organizzativi già presenti in altre realtà produttive del Gruppo ed in coerenza con la migliore utilizzazione di mezzi di produzione più performanti e tecnologicamente avanzati di cui lo stabilimento di stampa è stato dotato a partire dal 2017, in modo tale da generare efficienze produttivo/organizzative ed i conseguenti risparmi sul costo del lavoro.
- ✓ Le economie conseguenti contribuirebbero a raggiungere una maggiore competitività e consentirebbero di proseguire le commesse di stampa con Il Gazzettino e Il Messaggero, scongiurando, nel medio periodo, la cessazione della attività con conseguenti gravi effetti traumatici sul personale.
- ✓ Il raggiungimento degli obiettivi sopra specificati necessita l'ottimizzazione nell'impiego delle risorse e la saturazione dell'intero orario lavorativo, da conseguirsi attraverso la realizzazione di una "Area Unica" tra i reparti "Stampa e Spedizione" e "CTP". Tale intervento richiede di conseguire la polifunzionalità di tutti gli addetti, consentendo a ciascuno di operare in ogni

attività del ciclo produttivo. Ciò avverrà attraverso l'attribuzione - per tramite di un massiccio intervento di riqualificazione ed addestramento professionale in affiancamento e "on the job" - delle specifiche competenze da impiegare nell'intero processo produttivo. Quindi, mobilità interna e plurifunzionalità degli operatori anche nell'ambito del medesimo turno di lavoro. Gli orari ed i turni di lavoro di tutti gli operatori saranno determinati in funzione delle esigenze produttive.

- ✓ La nuova organizzazione del lavoro comporterà - a regime - una eccedenza occupazionale di n°8 unità su un organico nelle aree Stampa, Spedizione e CTP di 23 unità (19,40 unità full time equivalenti).
- ✓ In relazione a tutto quanto precede Stampa Venezia s.r.l. ha presentato alle OO.SS. un Piano di riorganizzazione in presenza di crisi in data 17 dicembre 2019;
- ✓ Nel corso dell'incontro sono stati esaminati tutti gli aspetti relativi al Piano di Riorganizzazione in presenza di Crisi ed in particolare per quanto attiene gli interventi sull'organizzazione del lavoro la cui attuazione comporterà un'eccedenza fino ad un massimo di n°8 unità;
- ✓ Con la finalità di una gestione non traumatica degli esuberanti di cui al punto precedente, le Parti, in data odierna, hanno convenuto sulla necessità di fare ricorso alla CIGS per riorganizzazione in presenza di crisi ai sensi dell'art. 25 bis, lett. A) del D.Lgs. 148/2015, anche finalizzata al prepensionamento.

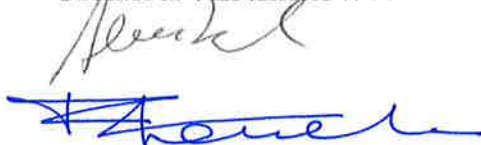
Tutto ciò premesso, intendendosi la premessa parte integrante e correlata a quanto di seguito specificato, le parti, constatata l'assenza di pregiudiziali di forma, hanno convenuto sulla sussistenza dello stato di crisi e concordato quanto segue:

1. Il Piano di intervento riorganizzativo passa alla fase attuativa a partire dal mese di febbraio 2020 per il periodo massimo consentito dalle previsioni di legge.
2. Per la gestione non traumatica delle suddette n°8 unità in eccedenza - in attesa della disponibilità ove possibile di eventuali posizioni di prepensionamento, in linea con le previsioni normative della L.416/81 così come modificata dal D.Lgs. 69/2017 e dall'art.25 bis del D.Lgs 148/2015 e da successive modifiche e/o integrazioni (Legge di Bilancio 2020) - le parti hanno convenuto sul ricorso medio tempore alla CIGS a rotazione che sarà attivata per il periodo di 12 mesi. Le modalità di collocazione in CIGS, che non interesserà le figure apicali, con ciò intesi il Responsabile di Produzione ed i 3 Capimacchina, oltre agli addetti alla manutenzione, coinvolgerà n°18 operai e n°1 impiegato fino ad un massimo del 10% dell'orario di lavoro, saranno così articolate:
 - addetti (n° 2) con rapporto di lavoro part time verticale al 92%
n° 2,17 giornate verticali al mese (n° 26 giornate all'anno) pari al 9,06% dell'orario mensile
 - addetti (n°11) con rapporto di lavoro part time verticale al 90%
n° 2,17 giornate verticali al mese (n° 26 giornate all'anno) pari al 9,26% dell'orario mensile
 - addetti (n° 2) con rapporto di lavoro part time verticale al 75%
n° 1,84 giornate verticali al mese (n° 22 giornate all'anno) pari al 9,40% dell'orario mensile
 - addetti (n° 4) con rapporto di lavoro part time verticale al 60%
n° 1,50 giornate verticali al mese (n° 18 giornate all'anno) pari al 9,62% dell'orario mensile

3. La CIGS sarà anche finalizzata al prepensionamento per n°8 lavoratori in possesso dei nuovi requisiti contributivi previsti dall'emendamento 58.0.2002 della Legge di Bilancio 2020 approvato in prima lettura al Senato della Repubblica in data 16 dicembre 2019 in riforma dell'art. 37, comma 1, lett. B) della Legge n. 416/81. I lavoratori in possesso dei requisiti di legge provvederanno ad accedere al pensionamento anticipato al momento della maturazione dei requisiti previsti dal predetto articolo 37 tenendo conto dei tempi di risoluzione del rapporto di lavoro che indicherà l'Azienda in relazione alle esigenze tecnico organizzative.
4. La società anticiperà il trattamento di integrazione salariale di competenza dell'INPS.
5. Le Parti, inoltre, convengono di incontrarsi il 8 gennaio 2020 per verificare l'eventuale nuovo quadro normativo relativo ai prepensionamenti, adeguando, eventualmente, il presente accordo alle normative emanande.
6. Le Parti, concordano di prevedere incontri trimestrali o su richiesta di una delle Parti anche per valutare il miglior impiego degli ammortizzatori sociali alla luce della recente legislazione in materia.
7. Le parti si danno atto e convengono di aver positivamente avviato e concluso tutti gli adempimenti di Legge e di contratto inerenti il riconoscimento dei presupposti per la riorganizzazione in presenza di crisi, per la durata di 12 mesi. A tale scopo l'Azienda procederà a trasmettere al Ministero del Lavoro il piano di riorganizzazione ed il presente accordo chiedendo la convocazione delle parti interessate per l'esperimento dell'esame congiunto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 148/2015 finalizzato al riconoscimento della causale di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi ed all'attivazione della Cigs relativamente ai periodi ed alle unità individuate nel presente accordo. La presentazione del piano presso il Ministero del Lavoro rileva altresì ai fini di quanto previsto dalle "Norme in materia di Incentivo all'esodo per i lavoratori del settore editoriale" ai fini dell'accesso al trattamento di pensione anticipata ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. b) della Legge 416/1981 e successive modificazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

STAMPA VENEZIA S.r.l.



SLC CGIL



Fistel CISL



Uilcom UIL

