

VERBALE DI ACCORDO

Milano, 31 luglio 2017

La Direzione aziendale di RCS MediaGroup SpA nelle persone di Vito Ribaudò e Antonino D'Antoni e le RSU RCS MediaGroup, RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani, RCS MediaGroup Roma e RCS Produzioni Milano, assistite dalla OO.SS. Territoriali su delega delle Segreterie Nazionali, nelle persone di Francesco Aufieri e Davide Pasi per la SLC-CGIL, nella persona di Tommaso Argentiero per UILCOM-UIL, nella persona di Silvio Belleni e Federico Griandi per la FISTEL-CISL,

Premesso

che l'Azienda ha intrapreso una strada di risanamento che ha portato a una prima inversione di tendenza nei risultati della Società;

che stante l'attuale situazione di mercato di cui sotto il percorso di risanamento è tutt'altro che compiuto;

che il percorso è indirizzato allo sviluppo dei prodotti e al risanamento della pesante situazione debitoria che incide sui risultati economici e sulla possibilità di nuovi investimenti;

che per conseguire i predetti obiettivi è richiesto il fattivo coinvolgimento di tutte le componenti aziendali;

che i mercati di riferimento di RCS proseguono nella contrazione ormai consolidata degli ultimi anni;

che il mercato pubblicitario risente significativamente del contesto di crisi economica e sociale del Paese;

che la Società ha identificato, oltre al continuo lavoro di riduzione dei costi, il recupero di produttività e lo sviluppo dei nuovi prodotti tra le azioni principali per migliorare i risultati complessivi;

che la Società ha individuato allo stato attuale esuberi per 141 unità, ivi compresi quelli potenzialmente interessati a un successivo prepensionamento.

Fatte queste premesse, le Parti hanno identificato congiuntamente alcune linee d'azione per il prossimo periodo che tendono a intervenire nel senso sopra indicato.

Preliminarmente le Parti hanno convenuto che gli interventi adottati vadano adattati alle singole unità organizzative e ai mercati in cui esse operano, non essendo riproponibili interventi lineari che non tengano conto dei differenti momenti organizzativi e dei relativi mercati di attività.

Le Parti hanno pertanto stabilito di gestire la diminuzione degli esuberi utilizzando i criteri seguenti:

bloccare il turn-over;

eliminare lo straordinario, che è stato azzerato dopo il percorso biennale di solidarietà, a meno di sopravvenute esigenze produttive, legate al verificarsi di dinamiche fisiologiche di natura organizzativa per garantire l'uscita di prodotti, la pubblicazione di notizie straordinarie o per esigenze di carattere temporaneo legate a fatti organizzativi. Resta inteso che l'Azienda valuterà il ricorso agli straordinari solo se non è possibile, in via preliminare, ridurre la solidarietà eventualmente in essere nel reparto/ufficio interessato;

effettuare lo smaltimento delle ferie arretrate, in aggiunta allo smaltimento delle ferie di competenza, entro il 31 dicembre 2020, anche ricorrendo a personale aggiuntivo da recuperare con mobilità interna; l'Azienda garantirà la compatibilità dello smaltimento delle ferie con le esigenze di reparto attraverso l'esame congiunto con le RSU;

proseguire nell'insourcing delle residue attività esterne così da incrementare la produttività dei reparti e degli uffici;

utilizzare gli incentivi all'esodo e il part-time considerando per entrambi, laddove necessario, anche lo strumento della mobilità;

realizzare la mobilità interna ed esterna con l'attivazione ove necessaria degli opportuni percorsi di addestramento formativo; l'Azienda ha già identificato almeno 12 posizioni (allo stato attuale suddivise tra Preparazione, Help Desk, Marketing, Pubblicità, Sport e Classified) per le quali si rende necessario un percorso di mobilità da intraprendere entro settembre 2017 e da compiere entro la fine dell'anno in corso. Tale percorso di mobilità proseguirà, previo confronto con le RSU, così da supportare le aree in maggiore difficoltà e per snellire i processi organizzativi di reparti con eccedenza di personale; inoltre le mobilità contribuiranno alla realizzazione all'interno dell'organizzazione aziendale delle nuove e future attività; Azienda e RSU si confronteranno sugli eventuali interventi organizzativi necessari per garantire il regolare svolgimento della produzione durante i periodi di formazione del personale;

sospendere i "premi di risultato" fino al pieno risanamento economico del Gruppo.

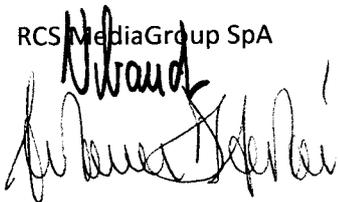
Le Parti hanno stabilito di riconvocarsi periodicamente su richiesta di una delle Parti per una verifica complessiva della situazione, a partire dal tema dello smaltimento delle ferie arretrate. In tale sede le Parti verificheranno gli effetti sul numero degli esuberanti derivati dall'applicazione degli strumenti di cui sopra e gli impatti organizzativi di ciascun reparto in funzione della dinamica delle percentuali degli ammortizzatori che saranno identificati nel corso del periodo in oggetto.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra e in assenza di scenari di mercato oggi non prevedibili, tra cui i significativi cali del fatturato e della redditività, l'improvvisa difficoltà alla prosecuzione dell'erosione del debito e la mancanza di generazione di cassa utile al risanamento delle condizioni economiche e finanziarie del Gruppo, l'Azienda si è resa disponibile a non utilizzare strumenti traumatici fino all'estate del 2021.

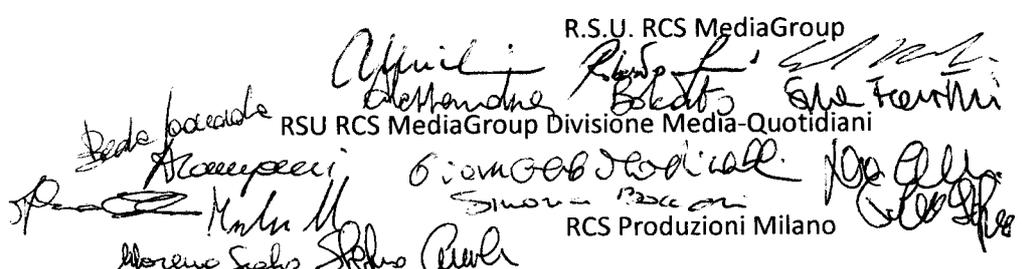
Le Parti considerano l'accesso al prepensionamento, senza incentivi aziendali, entro l'estate del 2021, come strumento possibile per la gestione non traumatica delle eccedenze di personale. Fino ad allora le Parti utilizzeranno a pieno gli strumenti come sopra descritti e considereranno laddove necessario l'accesso agli ammortizzatori di cigs e di solidarietà a partire dal mese di luglio 2018 secondo le previsioni della nuova normativa. Le previsioni di cui sopra si applicano in costanza degli attuali requisiti per l'accesso agli ammortizzatori sociali. Una modifica legislativa degli stessi comporterebbe l'adeguamento delle previsioni di cui al presente accordo.

Le Parti, nell'autonomia delle proprie prerogative, concordano nel ritenere che un corretto clima di relazioni sindacali sia condizione necessaria per ottenere i risultati sopra descritti in un quadro orientato allo sviluppo dei prodotti, alla ricerca di nuovi ricavi e alla generazione di cassa utile alla progressiva erosione del debito così da proseguire nel percorso di crescita della marginalità.

RCS MediaGroup SpA



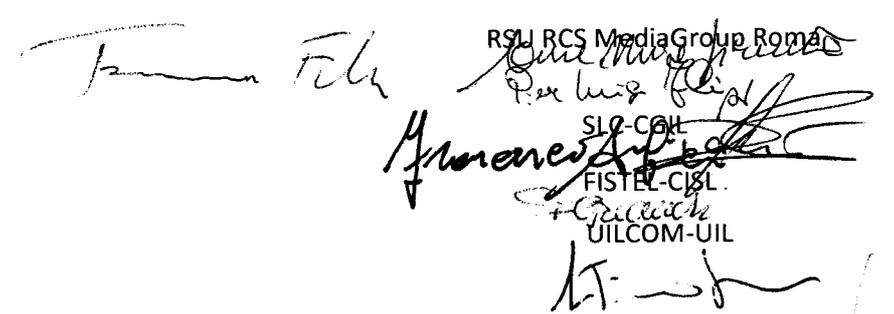
R.S.U. RCS MediaGroup



RSU RCS MediaGroup Divisione Media-Quotidiani

RCS Produzioni Milano

RSU RCS MediaGroup Roma



SI-COM
FISTEL-CISL
UILCOM-UIL