

VERBALE DI ACCORDO

18

Addì, 14 dicembre 1996,

tra

RCS EDITORI SpA- SETTORE QUOTIDIANI

e

R.S.U. Aziendali- Settore Quotidiani, di Milano e Padova

premessò che

-a partire dal Settembre scorso si sono svolti una serie di incontri di contrattazione di secondo livello ai sensi dell'articolo 5-Titolo I, lettera C (paragrafo 2) del vigente CCNL.

-la trattativa si è svolta nel rispetto della disciplina fissata dal protocollo tra Parti Sociali e Governo del 3 Luglio 1993, recepita nel settore dei poligrafici con l'accordo del 13 ottobre 1993 e riconfermata dal CCNL nel predetto articolo 5

- gli incontri hanno evidenziato l'opportunità di individuare modalità utili ad affrontare aspetti normativi e gestionali in linea con quanto previsto dal vigente CCNL.

è stato stipulato il presente Accordo.

CCP.

Handwritten initials and signatures: MC, RA, PT, SW, J, AS, and other illegible marks.

ASPETTI NORMATIVI

Le parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti e le sedi di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Confermano la scelta di adottare il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle condizioni dei lavoratori e di competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione Aziendale e nella RSU i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

Le parti, sulla base di tali presupposti, ritengono che quanto previsto nel presente accordo, in ordine alle condizioni normative e retributive dei lavoratori, predisponga le migliori condizioni per realizzare gli obiettivi di competitività aziendale e di coinvolgimento dei lavoratori.

In tale ottica:

- riconoscendo un'importanza rilevante alla formazione mirata e alla valorizzazione delle professionalità delle risorse umane, al loro miglioramento qualitativo e al conseguente rafforzamento della competitività aziendale, convengono di istituire una Commissione per l'Inquadramento e la Formazione, per tutto il personale inquadrato nel CCNL poligrafici, che, con composizione paritetica, abbia i seguenti obiettivi di lavoro:

- dare luogo alle verifiche già previste.
- valutare le conseguenze di cambiamenti tecnologici ed organizzativi sulle professionalità, con riferimento alle competenze ed alle caratteristiche di base sulle quali sono stati definiti i relativi profili e le declaratorie contenute nel CCNL. Tali processi dovranno avere particolare riferimento alle nuove figure professionali,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

PF

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

tenendo conto del processo di riorganizzazione in fase di attuazione, ma sempre nell'ambito di quanto previsto dal vigente CCNL.

- indicare programmi formativi a fronte di trasformazioni tecnologiche o di formale cambiamento di mansione degli addetti, nonché sui requisiti richiesti per le professionalità da formare, con riguardo al tipo e al livello di scolarità necessario e/o alle conoscenze acquisite con precedenti esperienze lavorative.

In questa sede, inoltre, potranno essere proposti interventi formativi per specifiche aree professionali. Tale commissione verrà insediata entro il primo trimestre del 1997

-Con riferimento alla materia del lavoro a tempo parziale, le parti convengono che lo stesso possa consentire il soddisfacimento di particolari necessità di flessibilità delle prestazioni di lavoro, in relazione sia alle esigenze personali dei lavoratori, sia, avuto riguardo e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative dell'azienda.

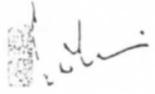
Nel merito le parti - fermo restando che la materia è regolata da norme di legge e dal CCNL- concordano, confermandone la validità, di estendere la portata dell'Accordo del 23 marzo 1983 relativamente alla durata massima (5 ore lavorative giornaliere, anche consecutive) del part time orizzontale. Altre ipotesi riguardanti i Servizi Generali e Redazionali saranno oggetto di una specifica analisi, da effettuarsi nel primo trimestre 1997, al fine di valutarne la fattibilità, sempre che siano escluse figure collegate al ciclo produttivo.

Ai lavoratori ammessi alla prestazione lavorativa con orario ridotto, saranno riconosciuti i trattamenti economici normativi previsti da leggi, contratti collettivi e accordi aziendali, compresa la presente intesa, in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro.

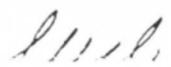
Entro il mese di Settembre 1997, le parti sulla base degli effetti che si saranno riscontrati, valuteranno congiuntamente la possibilità di un allargamento del tetto percentuale attuale, in misura corrispondente all'incremento dell'orario del part time.

 PT B BU


  RP



CLP



51

3

PREMIO DI RISULTATO

Durata del presente Accordo : 1 Luglio 1996 - 30 Giugno 2000.

In tale quadriennio vengono individuati i seguenti periodi:

1° periodo: 1/7/96 - 30/6/97

2° periodo: 1/7/97 - 30/6/98

3° periodo: 1/7/98 - 30/6/99

4° periodo: 1/7/99 - 30/6/2000

-per ciascun periodo le parti hanno convenuto di definire programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità od altri elementi di competitività la cui realizzazione, insieme al verificato positivo andamento economico dell'impresa nel periodo interessato, darà luogo alla erogazione di un Premio di Risultato nei termini e con le modalità sotto esplicitati.

-i programmi interesseranno tutti i lavoratori poligrafici e si concretizzeranno nella individuazione di due obiettivi: un obiettivo generale, al cui raggiungimento sarà legato una quota del Premio di Risultato e una serie di obiettivi di sito al cui conseguimento sarà erogata la rimanente quota del Premio.

-L' Obiettivo Generale è determinato dal raggiungimento del target aziendale di vendita (Copie medie giornaliere vendute di "Corriere della Sera" più "Gazzetta dello Sport") per ciascuno dei periodi sopra elencati.

Per il primo periodo tale obiettivo viene fissato in 1.100.000 copie medie giorno.

Per gli altri periodi verrà fissato entro il mese di Luglio di ogni esercizio.

Al raggiungimento del 100 % dell'obiettivo di cui sopra verrà erogato il Premio di Risultato nella misura di E 1.500.000 lorde/anno.

SCP

Melli

De Me
DB

20

PT
BN
S

Qualora l'obiettivo sia stato raggiunto almeno nella misura del 95%, verrà comunque erogata una quota di Premio pari a £ 600.000 lorde/anno.

Per valori intercorrenti fra il 95% e il 100% il premio verrà erogato con i seguenti importi:

-96% = £ 780.0000 lorde/anno, 97% = £ 960.000 lorde/anno; 98% = £ 1.140.000 lorde/anno, 99% = £ 1.320.000 lorde/anno

Esclusivamente per il primo periodo 1/7/96- 31/12/96, viene riconosciuta una ulteriore quota di Premio di Risultato pari a £. 2.000.000 lorde che sarà erogata con la retribuzione distribuita nel mese di Gennaio al raggiungimento dell'obiettivo:

- Copie Medie Giorno Vendute pari a 1.100.000.

Obiettivi di Sito: limitatamente al primo periodo (1/7/96² al 30/6/97) le parti recepiscono ai fini del presente accordo, così come convenuto al momento della loro definizione, l'attuazione dei programmi e degli obiettivi specifici di cui agli accordi del 25 Giugno 1995 e 10 Luglio 1996.

A tal fine, le parti si danno atto dell'opportunità di effettuare una verifica congiunta entro il mese di Marzo 1997. In questa sede per alcune aree (es. Fotocomposizione) in cui la completa attuazione degli accordi non dovesse essere conseguibile per motivi non dipendenti dal personale ivi operante, verranno ridefiniti gli obiettivi specifici. Tali obiettivi dovranno essere stabiliti, entro tale data, anche per lo stabilimento di Padova.

A consuntivo ogni reparto/area verrà singolarmente valutato ed il raggiungimento degli obiettivi convenuti per ciascuno, produrrà gli effetti relativi alla quota di Premio di Risultato legata agli obiettivi di sito, esclusivamente per i lavoratori da essi dipendenti.

SEP

[Handwritten signature]

RD

MC

[Handwritten signature]

PT

BN

RP

[Handwritten signature]

L'importo di questa quota di Premio di Risultato, verificatone il raggiungimento, viene fissato in £ 1.000.000 lorde/anno.

Le parti definiranno entro il 30 Luglio precedente ciascun periodo i programmi e gli obiettivi specifici di sito per il periodo stesso. A tale scopo l'Azienda presenterà entro il 30 Giugno di ogni anno un documento con i programmi relativi ad elementi di produttività, finalizzati alla misurazione delle prestazioni anche sul piano qualitativo.

Per produttività si può quindi anche intendere:

- .mantenimento della continuità del flusso produttivo
- .controllo del processo
- .risparmio dei costi e del materiale
- .rispetto dei tempi di consegna
- .riduzione del tempo di attraversamento
- .riduzione delle fermate
- .riduzione dei tempi di attrezzaggio
- .capacità raggiungimento obiettivi
- .capacità di problem solving

Di tali programmi e dei relativi obiettivi le parti si daranno atto in un verbale che verrà depositato ai sensi ed ai fini dell'ultimo paragrafo.

Il Premio di Risultato, nelle sue componenti Generale e di Sito, verrà liquidato con la retribuzione del mese di Settembre successivo al periodo di competenza, a favore del personale in forza alla data del 30 Giugno di ogni periodo. Resta inteso che gli assunti nel periodo riceveranno tale premio in misura pro-quota per i mesi di prestazione nel periodo medesimo. Nel mese di Luglio verrà tuttavia anticipata la consuntivazione del 95% dell'Obiettivo Generale.

SC1

Mut

AD

ME

ca

RE

BN

RP

RP

AT

bruno bianchi

100

Gli importi di cui sopra, ai sensi del D.L. N° 318 del 14 Giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge n° 402 del 28 Luglio 1996, sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti e pertanto non sono computabili nelle varie voci di retribuzione diretta e differita, ivi compreso il T.F.R.

Qualora l'obiettivo Generale "Copie Giorni Medie Vendute", per ciascun periodo del quadriennio di vigenza dell'integrativo, venisse conseguito almeno nella misura del 95%, con decorrenza Luglio 2000, il relativo importo di £ 600.000 lorde/anno verrà inserito nel Nuovo Premio Aziendale al 7° livello allargando conseguentemente la scala parametrica.

Le parti si impegnano a depositare il presente Accordo, nei termini e con le modalità previste, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e a fare tutto quanto di loro competenza al fine di beneficiare della "decontribuzione" del Premio di Risultato così come disciplinata dalle disposizioni di legge

Gada Mich
Lorenzini
Piero Ghisla
Giovanni Zucchi

Paolo Cypria Mich
Massimo Gobbi
Giuseppe Tull
Giuseppe Ruffo
Giuseppe Tull
Maurizio Turelli
Paolo Burchi
Paolo Totta

Renzo Claudio