

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 12 Aprile 2013 in Milano

TRA

RCS Mediagroup Spa per le Società/Divisioni Corporate, Pubblicità, Blei Spa, Libri Spa e Periodici, e Società controllate e collegate, rappresentate da Luca Migliore con Paola Campetella, Simona Alini e Sergio Pedrazzini;

E

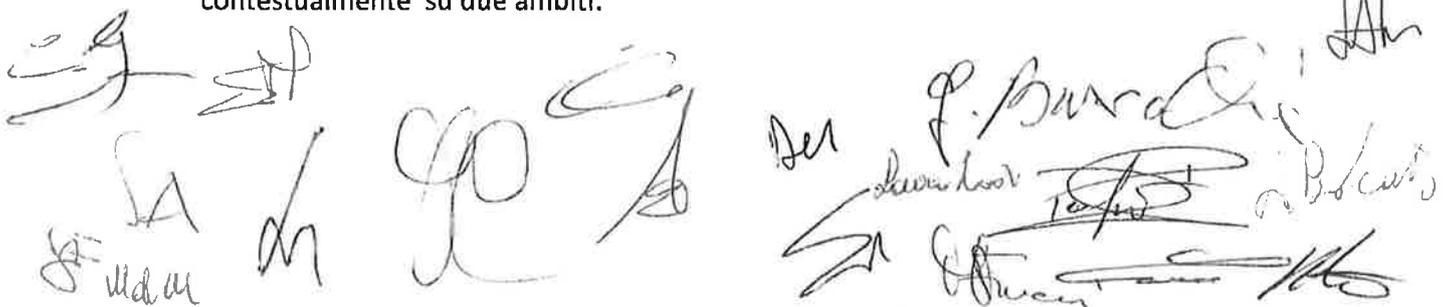
La RSU di RCS Mediagroup delle Società/Divisioni Corporate, Pubblicità, Blei Spa, Libri Spa e Periodici e Società controllate e collegate, assistite dalle Segreterie Territoriali con delega delle rispettive Segreterie Nazionali, nelle persone di Francesco Aufieri e Davide Pasi per la CGIL-Slc, Giancarlo Buscaglia per UILCom-UIL, Silvio Belleni per CISL-Fistel.

A partire dall'incontro di Coordinamento tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali dello scorso 11 Febbraio 2013, e quindi nell'ambito del "tavolo grafici" costituito al fine di approfondire tutte le tematiche conseguenti, l'Azienda ha illustrato lo stato di crisi in cui permane il settore industriale dell'Editoria e in questo ambito la situazione attuale e prospettica relativa al Gruppo RCS.

In particolare dai principali indicatori quantitativi aziendali, risulta evidente il progressivo deterioramento della situazione di mercato e dello scenario competitivo. I risultati preliminari consolidati dell'esercizio 2012 evidenziano un calo dei ricavi pari a 263 milioni di euro (-14%) rispetto al 2011 ed una riduzione dell'EBITDA pre oneri e proventi non ricorrenti che cala a 61 milioni di euro (-63%) rispetto al 2011.

I primi mesi del 2013 hanno evidenziato uno scenario macroeconomico in peggioramento rispetto a quanto previsto a livello europeo a fine 2012 con particolare riferimento al trend degli investimenti pubblicitari e dei ricavi diffusionali.

A questa situazione l'Azienda ritiene di porre rimedio attraverso l'implementazione del Piano di sviluppo triennale 2013-2015 che agirà contestualmente su due ambiti:



Handwritten signatures of the representatives of RCS Mediagroup and the unions. The signatures are arranged in two rows. The top row contains several signatures, including one that appears to be 'Luca Migliore'. The bottom row contains more signatures, including one that appears to be 'Sergio Pedrazzini'. There are also some initials and marks scattered around the signatures.

- Quello dello sviluppo dei nuovi prodotti e servizi dell'area digitale;
- Quello dell'efficienza organizzativa e della struttura dei costi.

Relativamente allo sviluppo, vengono confermati gli obiettivi 2015 di Piano già anticipati nel corso della riunione di Coordinamento sopra citata, pur con un lieve adeguamento conseguente a quanto citato ai paragrafi precedenti: ricavi complessivi di Gruppo pari a circa 1,5 miliardi di Euro, di cui la quota del 21% generata da prodotti e servizi dell'area digitale ed un Ebitda complessivo del 10%. L'Azienda ha approfondito ciò che concerne i pilastri del cambiamento:

- Focus sull'innovazione editoriale dei powerbrands con contenuti editoriali di qualità nativamente digitali;
- Sviluppo ed ampliamento dell'offerta digitale anche attraverso fusioni e acquisizioni;
- Focalizzazione del portafoglio sulle aree di business in cui RCS può esprimere una solida leadership.

Al fine di supportare la strategia di crescita, potenziare l'offerta editoriale e digitale multiplatforma, presidiare il mezzo cartaceo e sviluppare l'offerta digitale con particolare riferimento ai prodotti video, all'area delle "social community", dell'entertainment, nell'arco del Piano triennale si conferma la previsione di investimenti totali per circa 160 milioni di Euro.

Per il dettaglio dei principali obiettivi delle singole aree di business si richiama quanto contenuto anche nel comunicato aziendale successivo al Consiglio di Amministrazione del 27 Marzo 2013.

Relativamente all'efficienza, al fine di non drenare risorse indispensabili per lo sviluppo, l'Azienda ha confermato l'impostazione di un **modello organizzativo** basato sulla focalizzazione delle attività cosiddette "core" e delle conseguenti dismissioni o cessazioni di attività non ritenute strategiche nell'ambito del Piano.

Al contempo, al fine di incrementare e massimizzare l'efficienza operativa, verrà implementato un progetto di riorganizzazione che prevede l'accentramento nelle strutture organizzative cosiddette "Corporate" di Mediagroup di gran parte delle funzioni e delle figure amministrative e di supporto tecnico operativo oggi presenti nelle diverse Società/BU e sedi del Gruppo.

L'impatto degli interventi organizzativi previsti dall'azienda è di 270 unità così suddivise per natura di azione organizzativa:

- **Terziarizzazione di attività**, con impatto previsto su 90 unità, attualmente svolte nell'ambito delle seguenti funzioni aziendali:
  - Funzione ICT di Gruppo
  - Funzione Amministrazione

- Funzione Tesoreria
- Funzione Servizi Generali di Gruppo
- Funzione Amministrazione del Personale
- Funzione Ufficio Grafico Pubblicità
- Funzione Giustificativi, Abbonamenti e Merchandising Pubblicità
- **Cessione di attività**, con impatto previsto su 83 unità, relative a:
  - Ridefinizione del portafoglio Testate dell'area Periodici
  - Blei Spa
  - Divisione collezionabili della Società Libri Spa
- **Efficienze**, con impatto previsto su 97 unità, nell'ambito delle seguenti aree aziendali:
  - BU Pubblicità 32 unità nell'ambito delle seguenti funzioni:
    - Esecutivi e Gestione operativa clienti
    - Commerciale e marketing
    - Supporto commerciale sedi esterne
  - BU Corporate 40 unità nell'ambito delle seguenti funzioni:
    - Ufficio Abbonamenti
    - Information Technology
    - Facility Management
    - Amministrazione e Controllo di Gestione
    - Audit, Legale, Societario
    - Risorse Umane
  - Libri Spa 12 unità nell'ambito delle seguenti funzioni:
    - Redazioni e Segreteria
    - Aree Tecnica e Logistica
    - Librerie
  - BU Periodici 13 unità nell'ambito delle seguenti funzioni:
    - Segreterie e strutture di supporto operativo delle Redazioni;
    - Area funzionale Sfera
    - Funzione Fotolito e Tecnica e Ufficio concorsi.

Al termine dell'ampia e approfondita discussione è stato convenuto il presente Piano di gestione di durata biennale che implica l'adozione degli strumenti di Legge di seguito esplicitati per paragrafo.

#### **Intervento della Cigs e Prepensionamento**

L'Azienda richiederà al Ministero del Lavoro il riconoscimento dello stato di crisi aziendale per 24 mesi e l'intervento della CIGS, ai sensi delle Leggi nr. 416/81, nr. 67/87 e nr. 62/2001 con relative integrazioni e modifiche, al fine di ottenere:

- l'ammissione al trattamento di CIGS per complessivi 24 mesi decorrenti dal **1 Giugno 2013** che potrà riguardare fino ad un numero massimo di n. **270**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'JR' and 'PA'. In the center, there are several large, stylized signatures. On the right, there are initials 'MB', 'AB', and 'JA' at the top, followed by a signature that appears to be 'G. Busco' and another signature below it. At the bottom right, there are more signatures, including one that looks like 'I. Bokat'.

unità lavorative occupate nelle diverse Divisioni, BU e Società del Gruppo ed operanti nelle varie sedi regionali in Italia, ed a cui si applicano sia il contratto Poligrafico sia il contratto Grafico Editoriale; vedasi ALLEGATO A per il dettaglio della suddivisione per BU/sede;

- l'ammissione dei lavoratori, pari a n. **95** unità, occupati nelle diverse Divisioni, BU e Società del Gruppo, operanti nelle varie sedi regionali in Italia, per il periodo di 24 mesi intercorrenti tra il **1 Giugno 2013** ed il **31 Maggio 2015**, tutti con contratto Poligrafico e contratto Grafico Editoriale, al pensionamento anticipato di cui alle sopra richiamate leggi, avendo già maturato, o maturando nel periodo, i requisiti di legge; vedasi ALLEGATO A per il dettaglio della suddivisione per BU/sede.

Si prevede che nella prima fase verrà implementata la CIGS fino ad un massimo di 180 unità riferite alle azioni di riorganizzazione per efficienza e per eventuale cessazione di attività secondo le modalità in seguito specificate.

La collocazione individuale dei lavoratori, prepensionabili e non, in Cassa Integrazione avverrà primariamente in base al criterio del possesso o maturazione nel corso del periodo di CIGS, dei requisiti individuali per il pensionamento anticipato di cui alle leggi sopra richiamate e successivamente in base alle esigenze tecnico produttive funzionali alla progressiva messa a regime della nuova organizzazione del lavoro.

Per i lavoratori collocati in CIGS non si prevede il ricorso alla rotazione per motivi tecnico organizzativi.

Stante la non puntuale coincidenza tra le unità prepensionabili e quelle eccedenti, si renderà necessario ricorrere a processi di mobilità interna accompagnata da interventi di formazione e riqualificazione.

L'azienda si attiverà per richiedere agli Enti Competenti l'apposito incontro per l'espletamento delle procedure di legge.

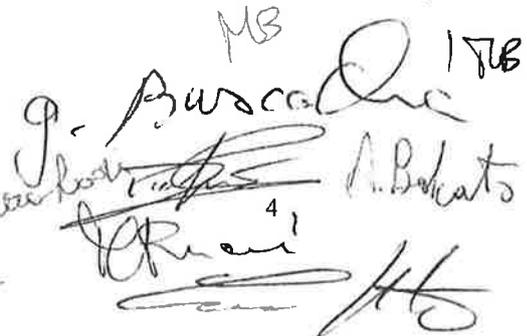
### Terziarizzazione di attività

Richiamando quanto esplicitato nello specifico paragrafo precedente, si fa riferimento alle funzioni ed al numero di lavoratori lì indicato e si conviene quanto segue.

Entro il mese di **Giugno 2013** sarà avviato un confronto mediante il quale l'Azienda fornirà le informazioni relative alle singole operazioni in termini di tempistiche e modalità operative.



MB  
J. Buscaglia  
A. Bucato  
4  
MB



Il confronto dovrà esaurirsi entro il mese di **Ottobre 2013**. Fino a tale data non verranno sospesi in CIGS quei lavoratori che al momento della sottoscrizione del presente accordo sono collocati nell'ambito delle attività per cui è prevista la terziarizzazione.

Nel caso di terziarizzazione delle attività, qualora non si procedesse in tutto o in parte attraverso la procedura di cessione di ramo ex articolo 47 legge n. 428/90, le Parti si incontreranno per un confronto preventivo sulle modalità di cessione e/o sull'applicazione degli istituti previsti dal presente Accordo.

### **Cessione/Cessazione di attività**

Richiamando quanto esplicitato nello specifico paragrafo precedente, si fa riferimento alle funzioni ed al numero di lavoratori lì indicato e si conviene quanto segue.

Verranno pianificati incontri periodici mediante i quali l'Azienda fornirà le informazioni relative all'avanzamento delle trattative ed eventualmente alle decisioni conseguenti alla verifica sull'impossibilità di procedere, in tutto o in parte, alle cessioni previste.

Nell'occasione verrà avviato un confronto preventivo al fine di attivare le procedure di Legge e/o gli istituti previsti dal presente accordo.

### **Mobilità interna e riconversione delle professionalità**

Sarà costantemente verificata la possibilità di ricollocare nell'ambito del Gruppo RCS, compatibilmente con le esigenze di organico delle BU, il maggior numero di lavoratori possibile tra quelli risultanti eventualmente in esubero.

Qualora si verificassero le auspicabili opportunità di sviluppo dell'attività e qualora ciò comportasse anche uno sviluppo organizzativo, la Società si impegna, per il periodo dei prossimi 24 mesi, a considerare in via prioritaria la candidatura dei dipendenti sospesi in CIGS.

Per favorire ciò l'Azienda, per i lavoratori in esubero sulle funzioni soggette a riorganizzazione non in possesso dei requisiti di accesso al pensionamento anticipato, avvierà opportune iniziative formative con l'obiettivo di adeguare le competenze possedute ai nuovi processi ed all'utilizzo dei nuovi strumenti anche al fine di rendere efficaci i processi di sviluppo professionale e di mobilità interna.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate. Some of the legible names include 'A.', 'Medelli', 'A. Bolcari', and 'A. Ricci'. There are also several sets of initials and scribbles scattered across the bottom section.

## Incentivi all'esodo

Agli strumenti di gestione delle eventuali eccedenze fin qui descritti, si aggiunge quello dell'incentivo all'esodo individuale su base volontaria.

Qualora vi siano lavoratori e/o professionalità non fungibili tra quelle che dovessero risultare eventualmente in esubero rispetto al nuovo assetto organizzativo, saranno possibili risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro con incentivazione all'esodo. Resta inteso fin d'ora che la misura dell'incentivo all'esodo erogato in aggiunta alle spettanze di fine rapporto sarà correlata alla data effettiva di cessazione con sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede protetta, ovvero:

- Equivalente a 24 mensilità se la cessazione avverrà entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo;
- Equivalente a 18 mensilità se la cessazione avverrà tra il 60esimo ed il 120esimo giorno dalla sottoscrizione del presente accordo;
- Equivalente a 12 mensilità se la cessazione avverrà tra il 120esimo ed il 150esimo giorno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Come strumento per agevolare la ricollocazione dei lavoratori che dovessero risultare eventualmente in esubero e che dovessero accettare la risoluzione consensuale con incentivo all'esodo, nel caso questi siano più di cinque unità nell'arco temporale dei 120 giorni, verrà avviata ai sensi della Legge 223/91 una procedura di mobilità su base volontaria. Lo strumento in questione sarà utilizzato per i lavoratori che verranno licenziati senza opposizione. In tal caso l'erogazione verrà ridotta di 2 mensilità rispetto alla graduazione definita al paragrafo precedente.

## Contrattazione di II° livello

Data la situazione di crisi ampiamente dibattuta, l'Azienda dichiara che non verranno definiti accordi di Premio di Risultato negli esercizi 2013, 2014 e 2015 nelle aree funzionali, BU e Società rappresentate dai firmatari del presente Accordo.

## Intervento sul costo del lavoro

Le Parti attiveranno uno specifico tavolo di confronto sul tema del costo del lavoro allo scopo di verificare eventuali interventi volti a contenere gli incrementi progressivi del costo del lavoro che l'Azienda ha dichiarato non essere più sostenibili stante la contrazione dei volumi e della marginalità del business.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names. Notable signatures include one that clearly reads 'A. Bolognini' on the right side, and another that appears to be 'A. Bolognini' on the left side. There are also several other signatures that are less distinct, some appearing to be initials like 'SA', 'ST', and 'AB'.

**Verifiche**

Le parti procederanno a monitorare nel corso di appositi incontri con cadenza bimestrale l'andamento della situazione regolamentata con il presente Accordo. In particolare per ciò che concerne la Società Blei Spa verrà avviato uno specifico tavolo di confronto con RSU e OO.SS. firmatarie del presente Accordo.

I termini del presente Accordo si intendono validi nel presupposto della continuità aziendale.

Per parte Sindacale si dichiara che l'applicazione del presente Accordo sarà subordinata all'approvazione del medesimo da parte dell'Assemblea dei Lavoratori da convocarsi e svolgersi nel più breve tempo possibile.

Letto confermato e sottoscritto.

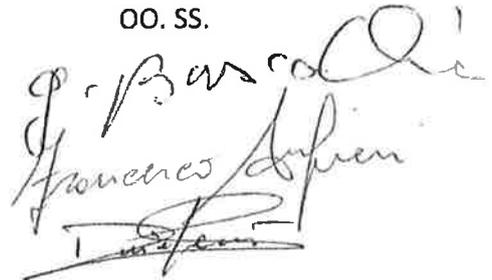
ALLEGATO A dettaglio esuberi

RCS Mediagroup Spa



Handwritten signatures of RCS Mediagroup Spa representatives, including names like Simone Ali and others.

OO. SS.



Handwritten signatures of OO.SS. representatives, including names like Francesco Spini.

RSU



Handwritten signatures of RSU representatives, including names like Alessandra Boleati, Lorenzella Ricci, and others.

