

VERBALE DI ACCORDO

La RCS EDITORI SpA - Settore Quotidiani e le R.S.U. Aziendali - Settore Quotidiani di Milano riunite, nel rispetto della disciplina fissata dal protocollo tra Parti Sociali e Governo del 3 luglio 1993 e ai sensi di quanto recepito e previsto dall'art. 5 - Titolo I, lettera C, paragrafo 2 del vigente CCNL, hanno concordato quanto segue.

Per i dipendenti della RCS EDITORI SpA - Settore Quotidiani viene istituito, a partire dall'anno 2001, un premio di risultato, legato alla realizzazione di incrementi di produttività, di qualità od altri elementi di competitività, nonché ai risultati legati al positivo andamento economico dell'impresa, nel periodo interessato.

L'accordo avrà durata quadriennale, con scadenza il 31 dicembre 2004.

Le Parti si danno atto che il premio di risultato definito con il presente accordo possiede le caratteristiche richieste dalla legge n. 135 del 23/5/97, ai fini dello specifico regime contributivo ivi previsto.

~~L'ATTENDA~~

Milano, 23 febbraio 2001

Le R.S.U.

Appendix Table

Alfred Jourdain
Federico Guardì

Protistina

Mr. N.

Charles Blair

1. *Leptocarpus*
 2. *Leptocarpus*
 3. *Leptocarpus*
 4. *Leptocarpus*
 5. *Leptocarpus*
 6. *Leptocarpus*
 7. *Leptocarpus*
 8. *Leptocarpus*
 9. *Leptocarpus*
 10. *Leptocarpus*
 11. *Leptocarpus*
 12. *Leptocarpus*
 13. *Leptocarpus*
 14. *Leptocarpus*
 15. *Leptocarpus*
 16. *Leptocarpus*
 17. *Leptocarpus*
 18. *Leptocarpus*
 19. *Leptocarpus*
 20. *Leptocarpus*
 21. *Leptocarpus*
 22. *Leptocarpus*
 23. *Leptocarpus*
 24. *Leptocarpus*
 25. *Leptocarpus*
 26. *Leptocarpus*
 27. *Leptocarpus*
 28. *Leptocarpus*
 29. *Leptocarpus*
 30. *Leptocarpus*
 31. *Leptocarpus*
 32. *Leptocarpus*
 33. *Leptocarpus*
 34. *Leptocarpus*
 35. *Leptocarpus*
 36. *Leptocarpus*
 37. *Leptocarpus*
 38. *Leptocarpus*
 39. *Leptocarpus*
 40. *Leptocarpus*
 41. *Leptocarpus*
 42. *Leptocarpus*
 43. *Leptocarpus*
 44. *Leptocarpus*
 45. *Leptocarpus*
 46. *Leptocarpus*
 47. *Leptocarpus*
 48. *Leptocarpus*
 49. *Leptocarpus*
 50. *Leptocarpus*
 51. *Leptocarpus*
 52. *Leptocarpus*
 53. *Leptocarpus*
 54. *Leptocarpus*
 55. *Leptocarpus*
 56. *Leptocarpus*
 57. *Leptocarpus*
 58. *Leptocarpus*
 59. *Leptocarpus*
 60. *Leptocarpus*
 61. *Leptocarpus*
 62. *Leptocarpus*
 63. *Leptocarpus*
 64. *Leptocarpus*
 65. *Leptocarpus*
 66. *Leptocarpus*
 67. *Leptocarpus*
 68. *Leptocarpus*
 69. *Leptocarpus*
 70. *Leptocarpus*
 71. *Leptocarpus*
 72. *Leptocarpus*
 73. *Leptocarpus*
 74. *Leptocarpus*
 75. *Leptocarpus*
 76. *Leptocarpus*
 77. *Leptocarpus*
 78. *Leptocarpus*
 79. *Leptocarpus*
 80. *Leptocarpus*
 81. *Leptocarpus*
 82. *Leptocarpus*
 83. *Leptocarpus*
 84. *Leptocarpus*
 85. *Leptocarpus*
 86. *Leptocarpus*
 87. *Leptocarpus*
 88. *Leptocarpus*
 89. *Leptocarpus*
 90. *Leptocarpus*
 91. *Leptocarpus*
 92. *Leptocarpus*
 93. *Leptocarpus*
 94. *Leptocarpus*
 95. *Leptocarpus*
 96. *Leptocarpus*
 97. *Leptocarpus*
 98. *Leptocarpus*
 99. *Leptocarpus*
 100. *Leptocarpus*

PREMIO DI RISULTATO

PREMESSA

I parametri ed i valori di riferimento del premio devono essere noti e misurabili. Il confronto anno su anno deve essere effettuato sulla base di dati omogenei e confrontabili; pertanto, eventi eccezionali (come, a titolo esemplificativo, acquisizioni o cessioni di azienda/attività, trasferimenti, ecc.), eventualmente incidenti sui valori di riferimento del premio, dovranno essere normalizzati.

VALORI DEL PREMIO

I dipendenti concorreranno ad un medesimo premio individuale lordo annuo, indifferenziato sulle categorie di inquadramento, i cui valori sono di seguito riportati:

Premio relativo al 2001: £ 2.500.000 (1291,14 euro)

Premio relativo al 2002: £ 2.500.000 (1291,14 euro)

Premio relativo al 2003: £ 2.750.000 (1420,26 euro)

Premio relativo al 2004: £ 2.750.000 (1420,26 euro)

STRUTTURA DEL PREMIO

La somma stanziata per il premio di risultato viene legata ad un obiettivo aziendale, che viene individuato nel rapporto tra fatturato e costo del lavoro poligrafico.

Ai fini dei calcoli relativi si seguirà la seguente formulazione.

Vengono presi in considerazione:

- i fatturati pubblicitari, al netto delle quote concessionaria, attribuiti al Settore Quotidiani, realizzati dalle testate editate dal Settore stesso e, quindi, con l'esclusione delle testate di altri Settori o Società del Gruppo vendute in abbinamento (es.: Io Donna, Il Mondo, Il Corriere del Mezzogiorno,...) e dei ricavi derivanti dall'attività di Rcs Sport;
- fatturati editoriali e altri canali, realizzati, considerando gli sconti tipici di ogni canale, dalle testate editate dal Settore stesso e, quindi, con l'esclusione dei "prodotti collaterali" e delle testate di altri Settori o Società del Gruppo vendute in abbinamento (es.: Io Donna, Il Mondo, Il Corriere del Mezzogiorno,...);
- il costo complessivo del lavoro dei dipendenti con contratto poligrafico a tempo indeterminato e determinato;
- Il relativo rapporto fatturato su costo.

Ogni anno, le Parti definiranno, sulla base delle previsioni e stime aziendali su fatturati e costi, così come sopra definiti, l'obiettivo di incremento del parametro per l'anno in corso.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CR", "UB", and others.]

Tale obiettivo non potrà, in ogni caso, essere inferiore a quello conseguito l'anno precedente (in via del tutto eccezionale, per il solo primo anno (2001), quale parametro di riferimento verrà utilizzato il valore medio tra i rapporti fatturati-costi relativi ai due anni precedenti).

Il premio matura a condizione che il rapporto di cui sopra nell'anno in esame sia uguale o maggiore a quello precedentemente concordato come obiettivo incrementale fra le Parti.

Nel raffronto fra il valore del rapporto fatturato su costo di obiettivo e quello raggiunto nell'anno in esame, i decimali di punto percentuale vengono arrotondati automaticamente: se $<0,5$ all'unità inferiore, se $\geq 0,5$ a quella superiore.

Qualora l'obiettivo sia stato raggiunto almeno nella misura del 95%, verrà, comunque, erogata una quota di Premio pari al 50% del valore base del premio stesso.

Per i valori intercorrenti fra il 95% e il 100%, ogni punto percentuale di variazioni comporterà una quota incrementale di £. 250.000 (129,11 euro) lorde e, a partire dal premio relativo al 2003, di £.275.000 (142,03 euro) lorde.

Nel caso in cui, viceversa, si fosse al di sotto del 95%, non verrebbe maturato alcun premio.

DISTRIBUZIONE DEL PREMIO

Il premio è riservato ai dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato, in forza alla data di erogazione del premio.

Per il personale con contratto a tempo parziale, il premio verrà retribuito proporzionalmente all'orario contrattuale di lavoro.

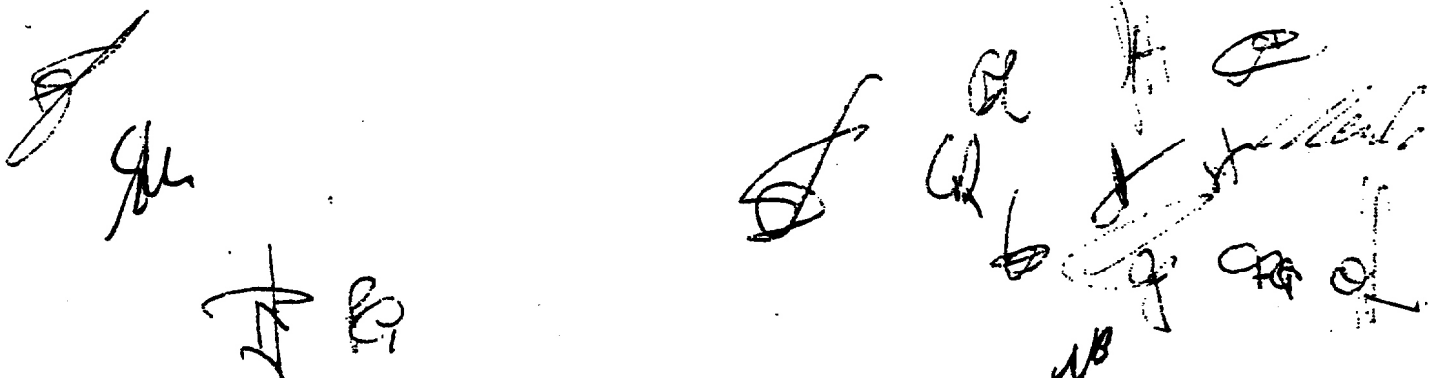
Gli assunti in corso d'anno concorreranno per valori individuali pro-rata, in dodicesimi calcolati dal mese successivo a quello dell'assunzione.

EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio verrà erogato entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il premio è onnicomprensivo e, pertanto, non incide su alcun istituto di retribuzione differita

Il primo anno di applicazione del presente accordo è il 2001 (erogazione aprile 2002).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are some initials. On the right side, there is a cluster of various signatures and initials, including some that appear to be 'CR' and 'NB'.

VERBALE DI RIUNIONE

In relazione all'accordo del 23 febbraio 2001, relativo alla contrattazione di secondo livello di cui all'art 5, titolo 1, lettera C, paragrafo 2 del vigente CCNL, resta convenuto tra le Parti che al personale in forza alla data del 30.04.2001 verrà riconosciuta a titolo di "una tantum" la somma di lire 4 milioni lorde (euro 2065,83), di cui 1,250 milioni (euro 645,57) a compenso del periodo 1° luglio 2000- 31 dicembre 2000 e, per la restante parte, avuto a riferimento l'avvenuta attuazione del Piano di riorganizzazione aziendale così come definito nello specifico accordo del 23 febbraio 2001.

Si conviene inoltre che al personale amministrativo operante su turno giornaliero verranno riconosciute due mezze giornate di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche specialistiche richieste dalla struttura pubblica e specificatamente documentate.

Con l'obiettivo di raccordare la nuova legge sui congedi parentali con la normativa aziendale si consente l'usufruzione successivamente al parto del periodo aggiuntivo di assenza retribuita aziendali previsto.

Tale trattamento verrà riconosciuto anche nei casi di adozione.

Il contributo aziendale al Centro Sociale viene incrementato di 20 milioni anno (euro 10329,14) comprensivi delle spese di stampa per le pubblicazioni del Centro stesso, oggi sostenute dall'Azienda.

DIREZIONE AZIENDALE

Milano, 23 febbraio 2001

RSU Milano

Gianni To
Federico Grandi

Anthony

Alfred P. [unclear]

Clauto Blyth

Возвращаю

per Alkand

G. Jackson

2-1/2 ft

AM

246622

21

John Vreys

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si conviene che i valori relativi ai ricavi editoriali, nonché al costo del lavoro verranno normalizzati a seguito di eventuali scioperi nazionali ed aziendali dei giornalisti, dei poli esterni all'Azienda e ad eventuali scioperi nazionali o regionali a qualunque titolo dei poligrafici.

Tale normalizzazione dovrà essere effettuata anche sul parametro di riferimento per il primo anno di esercizio.

[Handwritten signatures and initials]
Jhe
2A
IG

[Handwritten signatures and initials]
Ch
A
CA
D
R.
CA
UB
T