

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI DEL GRUPPO RCS

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione del Gruppo RCS

e

il **Gruppo speciale di negoziazione** per gli Stati membri dell'Unione europea in cui sono presenti imprese o unità produttive RCS, costituito dai Rappresentanti dei lavoratori e delle Organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL, FNSI, F3C-CFDT, FILPAC-CGT, Fct-CC.OO, SPM-FeSP, Fes-UGT, unitamente alla Federazione europea di settore Uni-Europa Graphical

concordano sull'istituzione di un **Comitato Aziendale Europeo dei lavoratori del Gruppo RCS**, per realizzare gli obiettivi di informazione e consultazione dei lavoratori a livello transnazionale nei Gruppi di dimensioni comunitarie ai sensi della direttiva 94/45 dell'Unione europea e del d. lgs. 74/2002 di sua attuazione.

1. COSTITUZIONE DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO E SUOI COMPONENTI

I componenti del *Comitato Aziendale Europeo* vengono designati e possono essere revocati dalle Organizzazioni sindacali di livello nazionale maggiormente rappresentative nel Gruppo firmatarie del presente Accordo o che successivamente vi aderiscano alle previste scadenze, secondo gli eventuali criteri di proporzionalità vigenti nei singoli Stati o previsti in apposite intese tra le predette OO. SS., nell'ambito dei lavoratori dipendenti del Gruppo e di norma tra i componenti degli Organismi sindacali di livello aziendale.

Il numero dei rappresentanti di ciascun Paese sarà determinato sulla base della seguente scala, in funzione del numero di dipendenti a tempo indeterminato e del numero di dipendenti a tempo determinato con più di 6 mesi di effettiva prestazione nell'anno precedente, occupati in ciascuno Stato al mese di avvio del processo di designazione:

- da 150 a 500 dipendenti: 1 componente
- da 501 a 2000: fino a 3 componenti
- da 2001 a 3000: fino a 6 componenti
- oltre i 3000: fino a 8 componenti

Il numero dei componenti sarà comunque pari ad un massimo di 17.

Qualora nel corso della vigenza del presente Accordo intervengano modifiche in merito agli Stati membri dell'Unione europea in cui sono insediate imprese del Gruppo, ai relativi lavoratori dipendenti sarà assicurata una rappresentanza secondo le regole e la scala sopra riportata.

Tutti i componenti del CAE devono essere dipendenti del Gruppo a tempo indeterminato in forza da almeno 2 anni al tempo della propria candidatura o designazione e restano in carica per 4 anni dalla nomina, a prescindere dalla permanenza nella funzione di componente di Organismi sindacali nel proprio Paese.

In occasione della convocazione degli incontri del *Comitato Aziendale Europeo*, le Organizzazioni Sindacali di cui sopra potranno indicare dei supplenti allo scopo di sostituire i componenti effettivi impossibilitati a parteciparvi per impedimento personale o per sopraggiunta impossibilità permanente a rimanere componente del CAE (es. dimissioni, revoca dall'incarico, ecc.).

In ogni caso il sostituto rimarrà in carica fino alla durata del mandato originario del primo componente sostituito.

La prima designazione dei componenti del CAE dovrà avvenire entro il 31 gennaio 2010.

I nominativi dei componenti designati saranno comunicati alla Direzione centrale a cura del Coordinatore di parte sindacale, individuato dalla Federazione europea di settore (*Uni-Europa Graphical*)

2. COMITATO RISTRETTO E REGOLAMENTO

Il *Comitato Aziendale Europeo* nomina al suo interno un Comitato Ristretto che opera secondo il seguente regolamento.

Il Comitato Ristretto è composto da un massimo di 4 membri appartenenti a Stati diversi (di cui 2 per l'Italia) e nominati dal *Comitato Aziendale Europeo* su proposta del Coordinatore europeo di parte sindacale sentite le Organizzazioni sindacali nazionali di cui al presente Accordo, con le seguenti competenze:

- esaminare l'ordine del giorno della riunione annuale con la Direzione centrale;
- ricevere il verbale della riunione per eventuali osservazioni, prima della distribuzione;
- effettuare proprie riunioni aggiuntive con la Direzione centrale nel caso di eventi eccezionali a carattere transnazionale di importante rilevanza anche sul piano degli effetti previsti per il personale (quali chiusure di imprese o di stabilimenti, rilevanti fusioni acquisizioni o cessioni di aziende del Gruppo a terzi, trasferimento di attività tra aziende del Gruppo in UE) che riguardino i lavoratori di almeno due Stati membri ed abbiano significativo impatto sui livelli occupazionali del Gruppo in ambito UE, anche per valutare la necessità di convocare un eventuale ulteriore incontro nell'anno con il Comitato Aziendale Europeo.

Nel caso di particolari criticità derivanti da modifiche del perimetro di Gruppo nei paesi UE o dall'inserimento di Società aventi già un proprio CAE, sarà convocata dalla Direzione centrale una riunione con il Comitato ristretto e con un rappresentante del nuovo Paese (o eventualmente con il Coordinatore del CAE di cui al presente accordo) per valutare congiuntamente l'applicazione delle regole su espresse.

Alle riunioni del Comitato Ristretto ha diritto di partecipare il predetto Coordinatore di parte sindacale individuato dalla Federazione europea di settore.



3. OGGETTO DELL'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Il *Comitato Aziendale Europeo* viene informato e consultato sulla situazione e sull'andamento del Gruppo ai sensi della normativa in materia (art. 9 comma 3 del d. lgs. 74/2002) ed in particolare su:

- sviluppo e tendenze di mercato
- situazione economica e prospettive strategiche del Gruppo
- investimenti strategici a livello di Gruppo
- stato dell'occupazione e probabili evoluzioni
- contenuti e obiettivi di iniziative aziendali di formazione del personale
- iniziative di sicurezza ed ambiente interno ed esterno con disamina delle relative pratiche di applicazione
- iniziative volte a favorire la conoscenza dei business presenti in ciascuno Stato membro
- pari opportunità
- altre eventuali rilevanti iniziative di carattere transnazionale che interessino i lavoratori di almeno due Stati membri e che possano determinare notevoli conseguenze internazionali sul piano occupazionale (cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, importanti modifiche dei processi produttivi che incidano sul Gruppo nel suo complesso, rilevanti fusioni acquisizioni o cessioni d'aziende, etc.)

In sede di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulle tematiche di cui sopra si porrà anche attenzione a realizzare quanto richiesto per cogliere eventuali opportunità di finanziamento pubblico, con particolare riferimento al tema della formazione.

Per informazione si intende la fornitura di dati, elementi e notizie sulle tematiche sopra riportate aventi carattere transnazionale, previa trasmissione di documentazione in materia in tempi utili, tali da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di prendere conoscenza e di esaminare le questioni trattate.

Per consultazione si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo nell'ambito dell'incontro fra i rappresentanti dei lavoratori e la Direzione centrale sui contenuti oggetto dell'informazione, consentendo ai predetti rappresentanti di esprimere una valutazione in merito, ferma restando l'autonoma responsabilità della Direzione.

Il *Comitato Aziendale Europeo* non pregiudica i diritti e le prassi di informazione o consultazione vigenti nei diversi Stati e non interferisce con procedure e competenze negoziali attribuite da leggi o accordi agli Organismi di rappresentanza dei lavoratori esistenti nei singoli Stati.

4. INCONTRI

Il *Comitato Aziendale Europeo* si riunisce di norma una volta all'anno entro il mese di giugno per essere informato e consultato in base ad una relazione elaborata dalla Direzione centrale.



Data, luogo e ordine del giorno sono stabiliti dalla Direzione centrale dopo consultazione con il Comitato Ristretto e sono comunicati con 30 giorni di anticipo ai componenti del *Comitato Aziendale Europeo*, ai quali sarà inviata la documentazione per la partecipazione alla riunione.

Le riunioni con il *Comitato Aziendale Europeo* saranno presiedute dal Dirigente responsabile della funzione Risorse umane del Gruppo o da un suo delegato, che sarà assistito da esponenti aziendali da lui designati e dal Coordinatore di parte sindacale.

Alle riunioni potranno essere invitati a partecipare, in qualità di esperti e fino ad un massimo di quattro, i Segretari nazionali delle OO.SS. italiane di cui sopra in quanto Stato ove ha sede la Direzione centrale e i Segretari nazionali delle OO.SS. operanti nello Stato in cui si svolge l'incontro e firmatarie del presente accordo.

Agli incontri avrà inoltre diritto di partecipare il Coordinatore di parte sindacale individuato dalla Federazione europea di settore, quale esperto a carico dell'Azienda.

I componenti del *Comitato Aziendale Europeo* hanno il diritto di riunirsi tra loro il giorno precedente all'incontro con i rappresentanti dell'azienda.

Per entrambi i giorni sarà garantita la traduzione in italiano, spagnolo e francese. Un verbale dell'incontro sarà redatto dalla Direzione centrale d'intesa con il Coordinatore di parte sindacale.

Esso sarà redatto in italiano, quale lingua ufficiale delle riunioni e dei documenti, e tradotto in spagnolo e francese a cura della Direzione centrale e quindi inviato ai componenti del *Comitato Aziendale Europeo*, oltre che alle Organizzazioni sindacali partecipanti e alle Direzioni del Personale delle Società interessate, al fine di agevolare la diffusione e la comprensione dei contenuti dell'accordo da parte delle Organizzazioni sindacali e dei lavoratori interessati.

Laddove si verifichi un'improrogabile necessità di esaminare eventi eccezionali a carattere transnazionale di importante rilevanza anche derivanti da una modifica delle strategie di Gruppo esposte nell'incontro annuale e riconducibili a un medesimo progetto anche se attuato in tempi diversi e che abbiano impatto sui livelli occupazionali del Gruppo in ambito UE, saranno convocate riunioni aggiuntive con il Comitato Ristretto.

Tali riunioni potranno avvenire su iniziativa della Direzione centrale o a seguito di richiesta motivata del Comitato Ristretto stesso o di almeno 2/3 dei componenti del CAE, anche per valutare la necessità di indire un eventuale ulteriore incontro nell'anno a fini di informazione con il Comitato Aziendale Europeo.

Si intendono rientrare in quanto sopra i seguenti eventi: chiusure di imprese o di stabilimenti, rilevanti fusioni acquisizioni o cessioni di aziende del Gruppo a terzi, trasferimenti di importanti attività produttive di *core business* tra aziende del Gruppo in ambito UE, ristrutturazioni aziendali di importanti attività produttive di *core business*.

5. ORGANIZZAZIONE

Una Segreteria organizzativa funzionerà presso la Direzione centrale RCS per espletare i compiti organizzativi connessi alla convocazione e all'organizzazione della riunione.



Il *Comitato Aziendale Europeo* delega un suo rappresentante, individuato di norma nel Coordinatore di parte sindacale, quale interlocutore nei rapporti con la Direzione centrale e la Segreteria organizzativa.

6. RISERVATEZZA

Si prevede di assicurare la più ampia diffusione delle attività del CAE presso i lavoratori qualora questo non comporti la diffusione di informazioni a carattere riservato.

Pertanto é fatto obbligo a tutti i componenti del *Comitato Aziendale Europeo* e a tutte le persone che, su accordo delle Parti, parteciperanno alle riunioni del *Comitato Aziendale Europeo* o del Comitato Ristretto di non divulgare le informazioni che vengano fornite in via riservata e qualificate come tali.

Di conseguenza la comunicazione delle informazioni provenienti dal CAE dovrà essere gestita in maniera professionale.

Tale obbligo sussiste anche alla scadenza del mandato; in caso di inosservanza, si applicheranno i regolamenti aziendali e le normative di legge in materia.

La Direzione non è tenuta a divulgare informazioni al *Comitato Aziendale Europeo* quando la loro natura possa ledere gli interessi aziendali o creare difficoltà al funzionamento delle imprese interessate e in nessun caso qualora possano realizzare turbativa dei mercati.

Come previsto per legge, al fine di dirimere eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle notizie o informazioni potrà essere istituita una Commissione tecnica di conciliazione ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. sopra citato.

7. SPESE

I permessi sindacali per la partecipazione alla riunione annuale, nel limite delle due giornate *pro-capite* previste, sono a carico delle Società del Gruppo cui appartengono i componenti del CAE. La stessa cosa dicasi per le spese di viaggio e soggiorno.

I costi di vitto, dell'organizzazione degli incontri e dei servizi di traduzione saranno a carico della Direzione centrale.

A seguito degli incontri con la Direzione centrale e sempre a carico della medesima, il Coordinatore di parte sindacale ai fini dello svolgimento del suo incarico potrà usufruire di due viaggi aerei A/R all'anno nell'ambito europeo di presenza del Gruppo.

A beneficio dei componenti del CAE la Direzione Centrale e il Comitato ristretto valuteranno congiuntamente una loro possibile partecipazione a un intervento formativo in campo economico ai fini della migliore comprensione dei dati di Gruppo oggetto degli incontri.



8. TUTELE

Al fine di garantire l'agibilità sindacale necessaria per l'espletamento del loro mandato, i lavoratori dipendenti componenti del CAE possono usufruire di permessi retribuiti fino a 32 ore annue, oltre ai permessi sindacali per la partecipazione alla riunione annuale nel limite delle due giornate previste.

In tale quadro, previa comunicazione alla Direzione aziendale interessata, i componenti nazionali del CAE potranno – su richiesta degli Organismi sindacali di livello aziendale presenti nei rispettivi Stati – partecipare alle relative riunioni sindacali, al fine di rendere un'adeguata informazione sugli incontri svolti con la Direzione centrale.

Nell'esercizio delle loro funzioni, i componenti del *Comitato Aziendale Europeo* - per quanto non previsto dal presente accordo - godono della protezione e delle garanzie previste dalla legislazione, dagli accordi e dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono occupati.

Analogamente, il *Comitato Aziendale Europeo* non potrà pregiudicare in alcun modo il diritto della Direzione di assumere le proprie decisioni, né i diritti a livello nazionale dei rappresentanti dei lavoratori.

9. TESTO UFFICIALE DELL'ACCORDO E FORO COMPETENTE IN CASO DI CONTROVERSIE

Il testo ufficiale del presente Accordo è quello negoziato e redatto in lingua italiana, a cui le parti concordano di fare riferimento in caso di problemi interpretativi.

Verrà comunque assicurata a cura e spese della Direzione centrale una traduzione in spagnolo e francese, al fine di agevolare la diffusione e la comprensione dei contenuti dell'Accordo da parte delle Organizzazioni sindacali e dei lavoratori interessati.

Ogni eventuale controversia interpretativa o applicativa sull'Accordo sarà affrontata facendo applicazione della normativa italiana ed il foro competente sarà quello di Milano, previo esperimento di un tentativo obbligatorio di conciliazione tramite la Commissione tecnica di cui sopra che concluderà i propri lavori entro due mesi dal ricevimento del ricorso della parte interessata.

10. DECORRENZA, DURATA E CLAUSOLA DI ADATTAMENTO

Il presente Accordo avrà vigore dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 e si intenderà tacitamente rinnovato se non disdetto 6 mesi prima della scadenza.

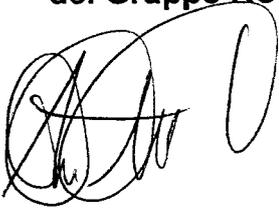
In occasione del termine di ciascun biennio di sua vigenza, altre OO.SS. di livello nazionale che abbiano acquisito una rappresentatività all'interno del Gruppo di entità almeno uguale a quella attualmente rivestita da una delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo potranno chiedere di sottoscrivere e conseguentemente aderire all'Accordo medesimo.



In caso di modifiche alla normativa di riferimento come sopra individuata, le Parti si impegnano ad incontrarsi – in prima istanza a livello di Direzione centrale e Comitato Ristretto – per valutare le modalità con cui apportare eventuali modifiche o integrazioni al testo, per gli aspetti che risultino incompatibili con le nuove disposizioni di legge in materia o per le tematiche su cui le Parti ravvisino congiuntamente l'opportunità di procedere ad eventuali adattamenti.

Milano, 10 luglio 2009

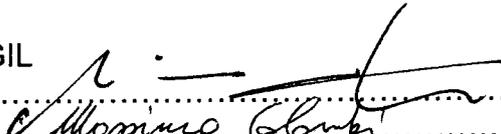
p. la Direzione Risorse Umane
e Organizzazione
del Gruppo RCS



Emma Bauer

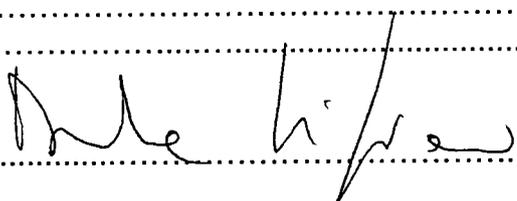


Il Gruppo speciale di negoziazione

SLC-CGIL
Cestaro
Colombi 

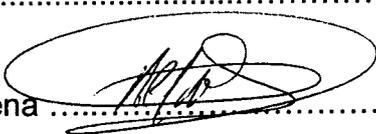
FISTel-CISL
Gastoldi
Montedoro.....

UILCOM-UIL
Mischi
Ratti

FNSI
Stigliano 

F3C-CFDT
Prosper

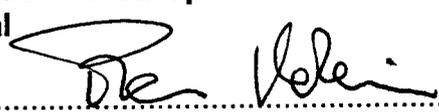
FILPAC-CGT
Grandjean.....

Fct-CC.OO
Sanchez Tena 

SPM-FeSP
Munera

Fes-UGT
Otero Marron

La Federazione europea di settore Uni-Europa
Graphical

Verderio 

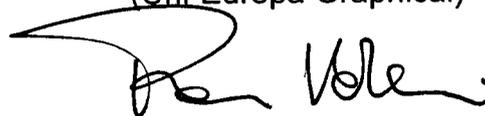
VERBALE DI INCONTRO

Per il periodo intercorrente tra la sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Comitato aziendale europeo del Gruppo RCS e la data di sua entrata in vigore, le Parti concordano che ai componenti del Gruppo speciale di negoziazione e al Coordinatore di parte sindacale siano assicurate le agibilità previste dall'accordo, ai fini delle attività di comunicazione sindacale e delle operazioni preparatorie all'avvio del processo di prima designazione dei componenti del Comitato aziendale europeo, previsto entro la fine di gennaio 2010.

Milano, 10 luglio 2009

p. la Direzione Risorse Umane
e Organizzazione
del Gruppo RCS

Il Coordinatore di parte sindacale
(Uni-Europa Graphical)



**Accordo tra le Organizzazioni sindacali nazionali
in merito alla designazione dei componenti del Cae RCS-Mediagroup
(allegato all'accordo per la costituzione del Cae del 10 Luglio 2009)**

In applicazione di quanto previsto al punto 1 dell'accordo per la costituzione del Comitato Aziendale Europeo di RCS Mediagroup sottoscritto tra le parti in data 10 Luglio 2009, le organizzazioni sindacali nazionali che hanno sottoscritto tale accordo per il tramite di loro rappresentanti nel Gruppo speciale di negoziazione hanno inteso concordare nel presente allegato i criteri e le modalità per la designazione dei componenti il Cae.

Fermo restando la composizione numerica indicata per ogni paese al punto 1 paragrafi 2 e 3 dell'accordo di riferimento, i componenti del Cae verranno designati secondo criteri che tengono conto contemporaneamente delle seguenti esigenze:

- 1) Garantire, attraverso la nomina di un delegato, una rappresentanza minima a tutte le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative firmatarie dell'accordo di riferimento;
- 2) Rispettare i criteri di rappresentanza suddividendo il restante numero di componenti spettante ad ogni paese tra le stesse organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative secondo i criteri proporzionali previsti dalla normativa nazionale per quei paesi dove tali criteri sono individuati e recepiti per via legislativa;
- 3) Rispettare le prassi consolidate in uso nei paesi dove la rappresentanza viene definita tramite accordo tra le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative.

Tutto ciò premesso, le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente allegato concordano la seguente suddivisione delle designazioni nei diversi paesi coinvolti nell'accordo di riferimento:

Italia:

Slc-Cgil: 2 delegati; Fistel-Cisl: 2 delegati;
Uilcom-Uil: 2 delegati; Fnsi: 2 delegati

Per un totale di 8 delegati suddivisi pariteticamente tra le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo. Tale suddivisione paritetica avrà validità per la durata del primo mandato (4 anni) dell'Accordo.

Spagna:

Fsc-cc.oo: 3 delegati (1 rappresentanza garantita+2 secondo i criteri di rappresentanza nazionale)
SPM- FeSP: 2 delegati (1 rappresentanza garantita+1 secondo i criteri di rappresentanza nazionale)
Fes-Ugt: 1 delegato (1 rappresentanza garantita)

Per un totale di 6 delegati di cui 3 assegnati come rappresentanza garantita e i restanti 3 suddivisi proporzionalmente tra le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo secondo i criteri normativi di rappresentatività nazionali.

Francia:

F3C-Cfdt: 2 delegati (1 rappresentanza garantita+1 secondo i criteri di rappresentanza nazionale)
Filpac-Cgt: 1 delegato (1 rappresentanza garantita)

Per un totale di 3 delegati di cui 2 assegnati come rappresentanza garantita e il restante assegnato all'Organizzazione Sindacale firmataria dell'accordo maggiormente rappresentativa secondo i criteri normativi di rappresentatività nazionali.



Ogni Organizzazione Sindacale firmataria dell'accordo potrà indicare un unico supplente, che potrà sostituire i delegati titolari nominati dalla stessa Organizzazione sindacale nel caso di una loro temporanea impossibilità a partecipare alle riunioni.

All'indomani della firma dell'Accordo di riferimento il Coordinatore nominato da Uni-EG comunicherà al responsabile di settore dei Sindacati Nazionali firmatari dello stesso Accordo e del presente allegato il numero di delegati di loro designazione.

La designazione verrà comunicata dai Sindacati Nazionali al Coordinatore Uni-EG entro il 31 Dicembre 2009; entro il 31 Gennaio 2010 il Coordinatore Uni-EG comunicherà alla direzione Centrale di Gruppo l'elenco di tutti i componenti del Cae (titolari e supplenti) inviandone contemporaneamente copia ai responsabili di tutti i Sindacati Nazionali che hanno effettuato le designazioni.

Fermo restando quanto previsto al punto 2 paragrafo 2 dell'Accordo di riferimento, nella composizione del Comitato Ristretto del Cae [un rappresentante ciascuno per Spagna e Francia e 2 rappresentanti per l'Italia di cui uno designato dalla Fnsi] si terrà conto in via prioritaria della rappresentatività aziendale (di gruppo) dei diversi sindacati nazionali.

Fermo restando quanto previsto al punto 1 paragrafo 1 dell'Accordo di riferimento, i componenti del Cae designati secondo le modalità del presente allegato, resteranno in carica per tutta la vigenza dell'Accordo stesso.

per UNI-EG
Pier Verderio (Coordinatore)

per Fnsi
Daniela Stigliano (Gsn RCS-Mediagroup)

per Slc-Cgil
Massimo Cestaro (Segretario Nazionale)

per Fct-Cc.oo
Alfredo Sanchez Tena (Gsn RCS-Mediagroup)

Massimo Colombi (Gsn RCS-Mediagroup)

per SPM-FeSP
Isabel Munera (Gsn RCS-Mediagroup)

per Fistel-Cisl
Luigi Gastoldi (Segretario Nazionale)

per F3c-Cfdt
Martine Prosper (Gsn RCS-Mediagroup)

Claudio Montedoro (Gsn RCS-Mediagroup)

per Uilcom
Pier Paolo Mischi (Segretario Nazionale)

per Filpac-Cgt
Eric Grandjean (Gsn RCS-Mediagroup)

Giovanni B. Ratti (Gsn RCS-Mediagroup)

Milano, 10 Luglio 2009