

## VERBALE DI ACCORDO

Milano/Roma, 30 marzo 2020

La Direzione Aziendale di RCS MediaGroup S.p.A. (per brevità anche "L'Azienda" e congiuntamente "le Parti") e la RSU Quotidiani di RCS MediaGroup, la RSU Grafici di RCS MediaGroup e la RSU RCS MediaGroup Roma assistite dalle OO.SS. Territoriali (per brevità anche "le RSU" e congiuntamente "le Parti") si sono incontrate in merito al Piano inviato in data 7 febbraio 2020 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai fini del riconoscimento dello stato di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi per il personale Poligrafico e Grafico di RCS MediaGroup Spa ai sensi del comma 500 dell'art.1 della Legge di Bilancio n° 160/2019.

Le parti hanno concluso in data odierna le procedure sindacali per l'utilizzo della cigs e per l'accesso al prepensionamento, in vista della firma prevista per lunedì 6 aprile 2020.

Le parti hanno quindi analizzato le azioni relative alla gestione delle ricadute aziendale derivanti dall'implementazione del Piano.

In primo luogo, anche nel rispetto delle disposizioni del DPCM legato al covid-19 tutto il personale di RCS MediaGroup qui rappresentato smaltirà entro il 31.12.2020 tutti gli arretrati in termini di ferie, banca ore e r.r. al 31.12.2019 e la competenza spettante dell'anno 2020. In questo modo si considereranno inoltre realizzati gli obiettivi previsti dall'accordo del 31.7.2017.

### **Gestione anno 2020**

Durante l'anno 2020, qualora l'accesso ai posti per il prepensionamento dovesse essere disponibile solo a partire dal 2021, le parti hanno deciso che per il 2020 verranno messi in cigs, dopo aver smaltito tutte le ferie, la banca ore/r.r. sia arretrate e non godute sia maturate nel 2020, per almeno 4 mesi - con un incentivo pari alla differenza tra l'imponibile lordo mensile della pensione e l'indennità di cigs lorda mensile comprensiva delle differenze lordi sui ratei della 13ma-quei dipendenti che dichiarassero di voler accedere al prepensionamento nel 2021 firmando una risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31 maggio 2020, con efficacia a far data dal perfezionamento dell'accesso al prepensionamento da parte dell'INPS. Tale somma verrà versata dall'azienda sotto forma di incentivo all'esodo al momento dell'uscita per prepensionamento. L'attivazione tecnica della Cigs avverrà attraverso i suddetti volontari.

Qualora non si raggiungesse il totale di 60 dipendenti volontari verrà attivata una cigs senza incentivazione per almeno 6 mesi, fino a concorrenza delle 60 unità, per i dipendenti che abbiano già i 35 anni di contribuzione, o che li maturino nel corso del 2020. Il criterio utilizzato sarà quello della maggiore anzianità contributiva complessiva. In tal caso, l'Azienda comunicherà preliminarmente a tutti i dipendenti con età anagrafica di almeno 50 anni compiuti nel 2020, che saranno collocati in cigs con i criteri di cui sopra, fatti salvi coloro che comproveranno di non avere i requisiti richiesti attraverso apposita certificazione INPS.

Se non verrà raggiunto il numero di 60 dipendenti nemmeno con questo secondo meccanismo entro il mese di maggio 2020 le parti si incontreranno per individuare le necessarie misure



correttive utili al riequilibrio dei valori economici corrispondenti, sempre con riferimento allo strumento della cigs a rotazione anche ai fini dell'attivazione tecnica e nell'ambito del piano di riorganizzazione aziendale commisurato al calo delle attività. L'utilizzo della cigs a rotazione sarà comunque oggetto di valutazione congiunta fra le Parti così da garantire l'attivazione tecnica.

Su base volontaria, potranno comunque concorrere al numero sopra definito dei 60 ed essere gestiti con lo stesso meccanismo dei volontari, ovvero collocati in cigs con l'incentivo come sopra definito, anche coloro i quali matureranno i requisiti nel 2021 ma volessero sin dalla data di inizio del piano accedere al prepensionamento e procedere con una risoluzione del rapporto di lavoro, con efficacia a far data dal perfezionamento dell'accesso al prepensionamento da parte dell'INPS.

Azienda e RSU procederanno in sede aziendale a verifiche periodiche con cadenza bimestrale ovvero - su richiesta di una delle parti - sullo stato di attuazione del Piano e della presente intesa, nonché riguardo alle ricadute sui prodotti e sulla riorganizzazione del lavoro.

In particolare, la verifica del mese di dicembre 2020 sarà funzionale alla conferma dell'accesso ai fondi per il prepensionamento a partire dal 2021. Se non fosse possibile accedere ai fondi, le parti utilizzeranno tale appuntamento nel dicembre 2020 per confermare la sussistenza del meccanismo come sopra descritto fino all'effettiva disponibilità dei fondi.

#### **Gestione anno 2021**

Una volta disponibili i fondi che consentiranno l'uscita in prepensionamento, coloro che hanno i requisiti e intendono uscire aderiranno al prepensionamento. I dipendenti che matureranno i requisiti durante l'anno 2021, smaltite tutte le ferie arretrate e di spettanza, staranno in cigs per 10 giorni e poi aderiranno all'uscita volontaria per prepensionamento comunicandolo entro il 31 gennaio 2021. L'Azienda provvederà al versamento della riserva matematica secondo quanto previsto dal regolamento del Fondo "Casella" per il personale poligrafico che accederà al prepensionamento.

Qualora nel 2021 non si raggiungesse il totale di 60 dipendenti volontari in aggiunta ai precedenti 60 del 2020 verrà attivata una cigs senza incentivazione per almeno 6 mesi, fino a concorrenza delle ulteriori 60 unità, per i dipendenti che abbiano già i 35 anni di contribuzione, o che li maturino nel corso del 2021. Il criterio utilizzato sarà quello della maggiore anzianità contributiva complessiva con le modalità del capitolo "Gestione 2020".

Resta confermato il meccanismo della messa in cigs dei volontari anche nel 2021 secondo lo stesso criterio indicato nel capitolo "Gestione 2020".

Il numero di dipendenti in cigs senza incentivazione per 6 mesi sarà diminuito di tante unità quanti saranno i dipendenti che aderiranno effettivamente al prepensionamento.

La scansione delle uscite dei prepensionati e il numero delle mensilità di cassa integrazione che potranno anche essere aumentate rispetto alle previsioni precedenti saranno oggetto di specifico accordo nell'ambito delle verifiche bimestrali in modo da risultare compatibile con il piano di riorganizzazione delle attività.



Le parti prendono atto della sopravvenuta emergenza nazionale socioeconomica sanitaria relativa all'infezione Covid-19. In relazione a tale situazione i cui effetti sulla situazione economica dei prodotti non sono ancora quantificabili, le Parti si riservano di applicare le preannunciate misure di cassa integrazione e/o altre ed eventuali che verranno emanate dal Governo a sostegno dell'occupazione a seguito dell'emergenza sanitaria medesima e di convocare una consultazione sindacale il prima possibile.

Poiché il contesto presenta ulteriori criticità che non sono allo stato quantificabili in relazione alle misure adottate dal piano di emergenza nazionale determinato dal Covid 19 che ha determinato la riduzione delle attività produttive all'essenziale e il blocco temporaneo delle manifestazioni sportive di ogni ordine e grado, la Direzione aziendale chiederà una verifica ogni due mesi così da individuare le modalità e le azioni necessarie e opportune per un recupero dei costi che sia utile a fronteggiare il calo dei ricavi diffusionali e pubblicitari che sono derivati dall'emergenza sanitaria nazionale del covid-19, a partire dal numero di giorni di cigs a rotazione che verranno concordati tra le parti.

In ogni caso, le parti decidono di fissare sin d'ora una prima verifica sindacale entro il mese di maggio 2020 per valutare la congruità o meno degli strumenti adottati con il Piano e il presente verbale di accordo sindacale in considerazione dell'evoluzione del contesto sociale ed economico aziendale per effetto della suddetta situazione di incertezza legata al Covid-19.

Tali verifiche saranno funzionali a individuare le modalità e le azioni necessarie e opportune per un recupero dei costi che sia utile a fronteggiare il calo dei ricavi diffusionali e pubblicitari derivati dall'emergenza sanitaria nazionale del covid-19. A titolo esemplificativo e non esaustivo verranno utilizzate le giornate a rotazione di cigs e i modelli organizzativi che siano utili a fronteggiare le esigenze aziendali, anche in logica di mobilità tra reparti che comportino una diminuzione dei costi esterni. Le parti si confronteranno sulle altre azioni utili nello stesso senso di recupero dei costi.

RSU Quotidiani RCS MEDIAGROUP

Direzione aziendale  


RSU Grafici RCS MEDIAGROUP

RSU RCS MEDIAGROUP ROMA

OO.SS.