



## VERBALE D'ACCORDO

Addì, 27 luglio 2018 in Milano, presso la sede di Assolombarda

Tra

Le Società Arnoldo Mondadori Editore S.p.A., Mondadori Libri S.p.A., Press Di Distribuzione Stampa e Multimedia S.r.l, Press Di Abbonamenti S.p.A., Rizzoli Education S.p.A., Mondadori Electa S.p.A., Mondadori Education S.p.A., Mondadori International Business S.r.l., Giulio Einaudi Editore S.p.A., Mondadori Retail S.p.A., Mondadori Scienza S.p.A., rappresentate dai Sigg.: Antimo Daniele Sacco, Gianni Perino Vaiga, con il supporto dei Sigg. Giulia Di Rocco e Luca Guizzardi, assistita dal Sig. Francesco Calegari e da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi nella persona dei Sigg. Stefania Massarotti e Ryan Jessie Coretta

e

la FISTEL-CISL rappresentata dai Sigg.: Silvio Belleni e Lucia La Torre  
la SLC-CGIL rappresentata dal Sig.: Francesco Sole  
la UILCOM-UIL rappresentata dalla Sig.ra: Roberta Musu

le RSU

### 1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Tenuto conto della complessità organizzativa del Gruppo, al fine di rendere più funzionali i reciproci rapporti e per favorire la possibilità di un dialogo costruttivo, pur nel rispetto dei propri autonomi ruoli, le Parti hanno condiviso un modello di relazioni industriali così strutturato.

#### 1.1. Sistema di informazione

Nel corso di un apposito incontro annuale da effettuarsi di norma nel primo semestre dell'anno, la Direzione Aziendale fornirà alle rappresentanze sindacali le informazioni relative alla situazione occupazionale anche con riferimento a quanto previsto dalla Legge n. 903/1977 e dalla legge 125/91 e successive modifiche ed integrazioni, agli andamenti economici e produttivi, all'entità e al tipo di investimenti effettuati nonché ad argomenti di volta in volta ritenuti rilevanti.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL per i dipendenti delle aziende Grafiche ed Affini e delle Aziende Editoriali, a livello di Gruppo le Parti potranno altresì incontrarsi su richiesta di una di



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

esse per una verifica o un aggiornamento delle informazioni fornite in occasione dell'incontro annuale.

### 1.2. Coordinamento delle RSU del Gruppo

Al fine di individuare un livello di confronto che contribuisca a dare uniformità ai trattamenti di interesse collettivo, viene costituito un Coordinamento delle RSU del Gruppo, che sarà composto da componenti in rappresentanza delle RSU e sarà assistito dalle Segreterie delle OO.SS. Nazionali e/o Territoriali firmatarie del presente contratto integrativo.

Il Coordinamento sarà l'interlocutore della Direzione Aziendale per le tematiche di carattere generale e sarà la sede di informazione e valutazione tra le Parti relativamente ad iniziative trasversali che riguardino più di una sede o una società del Gruppo.

Inoltre sarà l'interlocutore della Direzione Aziendale quale sede di confronto per approfondire, favorire e contribuire alla ricerca di possibili soluzioni anche a livello locale o di singola Società, se condiviso fra le Parti.

Ove l'evolversi delle strategie aziendali rendesse opportuno, anche ad avviso di Parte, procedere in corso d'anno a una specifica sessione riguardante processi legati alle politiche industriali del Gruppo, agli investimenti, agli assetti industriali, commerciali e ai relativi effetti organizzativi, produttivi ed occupazionali, si darà luogo tempestivamente ad un incontro con il Coordinamento delle Rsu.

Agli incontri fra la Direzione Aziendale e il Coordinamento delle RSU saranno invitati a partecipare, quando l'argomento all'ordine del giorno fosse di interesse comune, anche i 5 membri dell'Esecutivo del Comitato di Redazione dei giornalisti.

I partecipanti alle riunioni di cui sopra saranno espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni che la Direzione Aziendale dovesse eventualmente qualificare e dichiarare come riservate.

### 1.3. Rappresentanza sindacale unitaria

Le RSU delle singole Società o delle singole sedi sono preposte ad affrontare le materie proprie del livello locale cui si riferiscono, secondo la prassi in atto, con particolare riferimento alla organizzazione del lavoro, alle prospettive ed esigenze produttive, agli investimenti di significativa rilevanza ed alla situazione occupazionale specifici della Società o della sede che esse rappresentano.

Nel valorizzare, come sopra esposto, il ruolo dei tavoli periferici si sottolinea la necessità che essi si coordinino con il tavolo centrale anche al fine di evitare sovrapposizioni ai vari livelli del confronto.

Le RSU inoltre demanderanno al tavolo centrale il compito di comporre le controversie che non dovessero trovare soluzione in sede locale.

### 1.4. Comitato Aziendale Europeo

Si conferma la piena validità dell'accordo del 28 ottobre 2010.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'F', 'John', 'Wendell', 'S', 'B', 'h']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MK', 'J', 'S', '2', 'J', 'P', 'A']*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Stante l'attuale perimetro del Gruppo, il Comitato Aziendale Europeo risulta composto da n. 8 rappresentanti dell'Italia (eletti fra i membri delle RSU e dei CdR) e da n. 4 rappresentanti di Mondadori France.

Il Comitato Aziendale Europeo mantiene la funzione di garantire l'informazione e la consultazione dei lavoratori con particolare riferimento alle questioni transnazionali, così come meglio specificato al punto 3 del suddetto accordo.

L'informazione e la consultazione del Comitato Aziendale Europeo sulla situazione e l'andamento del Gruppo saranno coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascun Paese.

### 1.5. Commissioni Bilaterali

Le Commissioni Bilaterali avranno il compito di approfondire in sede tecnica e non negoziale la reciproca conoscenza degli argomenti concordemente ritenuti rilevanti per le relazioni industriali aziendali anche con l'intento di creare presupposti istruttori che possano agevolare la condivisione di decisioni operative.

In quanto sede neutra e conoscitiva le Commissioni Bilaterali potranno essere attivate sulle materie che saranno congiuntamente ritenute meritevoli e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Le Commissioni Bilaterali potranno essere attivate sia a livello locale che a livello centrale, senza ripetitività e sovrapposizioni di ruoli.

I temi e le modalità di costituzione delle Commissioni Bilaterali saranno, all'occorrenza, oggetto di valutazione fra le Parti.

Le Parti potranno avvalersi del risultato dell'attività delle Commissioni Bilaterali, ove emergano implicazioni negoziali.

Sotto questo profilo le Commissioni Bilaterali potranno essere utili alle Parti per una costruttiva soluzione delle problematiche da esse approfondite.

### 1.6. Procedura di raffreddamento dei conflitti

Con la procedura di cui sopra le Parti intendono evitare l'insorgere di situazioni di impedimento o di complicazione rispetto a una possibile ricerca di una soluzione ragionata condivisa.

In caso di insorgenza di una controversia che non si riesca a risolvere a livello locale o di Società e che possa portare all'insorgere di reazioni conflittuali, le Parti si impegnano a coinvolgere il Coordinamento delle RSU di Gruppo al fine di approfondire ulteriormente la questione prima di intraprendere iniziative unilaterali.

Il Coordinamento e le RSU coinvolte si incontreranno con la Direzione Aziendale entro 7 giorni dalla convocazione per effettuare un tentativo di conciliazione.

Qualora neppure durante l'incontro con la Direzione Aziendale si trovassero soluzioni concordate, le Parti saranno libere di decidere autonomamente le iniziative che riterranno più opportune.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Horizontal column of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## 2. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano nel ritenere la formazione uno strumento indispensabile per il raggiungimento e il mantenimento dei livelli di competenza e aggiornamento professionale anche tecnologico, oltre che strumento strategico per la prevenzione delle obsolescenze professionali e per facilitare la riqualificazione dei lavoratori a fronte di eventuali cambiamenti organizzativi.

Le parti individuano altresì la formazione quale risorsa utile per favorire la valorizzazione delle professionalità presenti all'interno del Gruppo.

La formazione così intesa sarà attivata in linea con le esigenze di sviluppo e di miglioramento della prestazione lavorativa nonché in coerenza con le finalità delle strategie di business.

Premesso quanto sopra, le Parti si rendono disponibili a individuare le opportune modalità per collaborare alla progettazione di percorsi di formazione professionale intesa altresì quale diritto/dovere dei lavoratori.

A tal fine le parti concordano di istituire in via sperimentale un confronto per analizzare le esigenze formative partendo dall'individuazione e dalla valutazione delle competenze ritenute necessarie o comunque utili allo sviluppo del business.

Il progetto di formazione professionale, anche a scadenza pluriennale, sarà oggetto di presentazione alle OO.SS. e alle RSU del Gruppo in un incontro che si terrà nel primo trimestre di ogni anno, fatta salva la possibilità di ulteriori incontri concordati tra le Parti. Nel caso di progetti formativi dedicati a singole Società o Sedi, questi verranno presentati alle RSU interessate o in loro assenza al Coordinamento di Gruppo.

Le Parti concordano che, data la modalità innovativa, l'Azienda seguirà logiche di gradualità che assicurino la salvaguardia del regolare funzionamento delle attività aziendali, ferma restando di norma l'effettuazione delle attività formative durante l'orario di lavoro.

Le Parti si incontreranno periodicamente o su richiesta in caso di necessità per verificare l'attuazione della sperimentazione del progetto di formazione professionale con analisi dei dati di partecipazione e delle schede di valutazione al fine di una consuntivazione dei risultati e per riscontrare l'efficacia del percorso formativo intrapreso.

Per le iniziative di cui sopra le Parti intendono prioritariamente avvalersi del contributo dei Fondi di formazione previsti dagli appositi bandi sia europei che regionali nonché di altri enti di formazione interprofessionale o di altre fonti di finanziamento pubblico.

## 3. ORARIO DI LAVORO

Nel quadro complessivo di attenzione alle esigenze delle risorse umane, le Parti sono convinte che una maggiore responsabilizzazione dei dipendenti e un armonico contemperamento tra le esigenze del lavoro e della persona favoriscano non solo una maggiore soddisfazione nel proprio lavoro, ma anche un incremento della qualità dell'attività lavorativa.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'G', 'F', 'M', 'W', 'C', 'S', 'L', 'h']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M', 'S', 'L', '4', 'S', 'C', 'D']*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

In tal modo le parti intendono condividere e promuovere un percorso di cambiamento della cultura organizzativa, in base al quale il monitoraggio dell'attività lavorativa non avvenga più attraverso le ore di presenza sul luogo di lavoro, ma mediante la valutazione dell'effettivo apporto fornito alla produttività aziendale in funzione dei risultati conseguiti.

Condividendo quanto sopra, le Parti hanno convenuto, in via sperimentale per un periodo di un anno con decorrenza dal 1° gennaio 2019, di adottare la seguente regolamentazione dell'orario di lavoro per la generalità dei dipendenti.

1. L'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali;
2. La prestazione lavorativa è distribuita su cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, e deve svolgersi in funzione delle esigenze aziendali;
3. L'orario di lavoro standard è stabilito in 7,48 ore di lavoro giornaliero dal lunedì al venerdì, con un intervallo per il pranzo di norma di 45 minuti. Il dipendente potrà volontariamente ridurre tale intervallo fino a un massimo di 15 minuti computando il maggior tempo lavorato nell'ambito della flessibilità. Pertanto la pausa per il pranzo avrà di norma una durata minima di 30 minuti;
4. L'intervallo per il pasto deve essere effettuato fra le ore 11,45 e le ore 14,30;
5. Il dipendente può usufruire di una flessibilità oraria giornaliera dalle ore 8,15 alle ore 18,15;
6. È prevista una sola timbratura, all'entrata del mattino, da effettuarsi di norma entro le ore 9,30;
7. Non essendo richiesta alcuna altra timbratura, il dipendente è responsabile della gestione del proprio orario di lavoro; lo svolgimento del lavoro avverrà nei limiti di cui sopra e in accordo con il proprio superiore e con le esigenze tecnico - organizzative e produttive;
8. Le 39 ore devono essere realizzate come media settimanale di un orario di lavoro su base mensile;
9. Il dipendente autonomamente cumula i residui positivi o negativi realizzati giornalmente nell'ambito della flessibilità di cui al punto 5 in un monte ore mensile ed effettua i relativi conguagli o recuperi nel corso del mese stesso;
10. Le assenze di giornate intere o di mezza giornate (per ferie, malattia o altro) devono essere giustificate. Per mezza giornata di assenza è da intendersi l'entrata dopo le 12.30 o l'uscita entro le 14.30. In tale ultimo caso il dipendente dovrà timbrare anche in uscita;
11. Il lavoro svolto dopo le ore 18,15 per un periodo continuativo di almeno 30 minuti deve essere approvato preventivamente dal proprio Responsabile ed è ricompensato come lavoro straordinario;
12. In caso di lavoro straordinario, il dipendente effettuerà la timbratura anche all'uscita serale;
13. Il flusso della documentazione relativa all'effettuazione del lavoro straordinario sarà automatizzato;
14. Il dipendente può decidere autonomamente di estendere la propria flessibilità oraria giornaliera anche oltre le ore 18.15; in tal caso non effettuerà la timbratura all'uscita e non avrà necessità di alcuna autorizzazione.

nr

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Quanto sopra definito si applica anche al personale part time in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro.

Il personale con qualifica di Quadro o con straordinario forfettizzato non effettuerà alcuna timbratura in uscita, anche se questa avvenisse dopo le ore 18,15.

Inoltre per il personale con qualifica di Quadro non è prevista alcuna timbratura neppure in entrata.

Al personale che svolge la propria attività in Uffici/Reparti con orario di lavoro vincolato in entrata e/o in uscita, (CSP, CEP, Real Estate, Centralino, Radiogena) verrà temporaneamente mantenuta l'attuale articolazione oraria così come i trattamenti e i riposi ad essa connessi e fino ad oggi applicati, in attesa di poter estendere anche ad esso le suddette condizioni.

Quanto sopra definisce compiutamente la disciplina dell'orario di lavoro e dei permessi, sostituendo integralmente i trattamenti e le prassi esistenti.

Le parti si danno atto che la presente disciplina dell'orario di lavoro riveste un carattere di significativa innovazione e necessita pertanto di un attento monitoraggio sia in termini generali che specificatamente per quanto riguarda le modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario.

Le parti quindi confermano la reciproca volontà di effettuare verifiche in corso d'opera, al fine di apportare le migliorie che si rendano opportune in coerenza con lo spirito della presente disciplina anche prima della valutazione finale prevista al termine della sperimentazione.

### 3.1. Ferie, ex festività e rol

Vengono uniformate per tutti i dipendenti del Gruppo come di seguito specificato.

Ogni dipendente avrà diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie nella misura di 23 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni.

In sostituzione delle ex festività abolite il dipendente fruirà di riposi retribuiti pari a quattro giornate.

Tenuto conto dell'orario settimanale di 39 ore, che prevede l'assorbimento di 52 ore di ROL, il dipendente potrà usufruire di 3 giornate di ROL che saranno utilizzate previa comunicazione al proprio responsabile.

Qualora le festività infrasettimanali previste dal calendario lavorativo coincidano con la domenica il dipendente beneficerà di ulteriori giornate di riposo retribuito in sostituzione del trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica.

Le Parti hanno concordato inoltre di mantenere in essere in aggiunta a quanto sopra, la calendarizzazione di mezza giornata di permesso retribuito il pomeriggio del 24 dicembre e mezza giornata di permesso retribuito il pomeriggio del 31 dicembre, se cadenti in giornata lavorativa, ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Nel caso in cui in tali mezze giornate fosse richiesta la presenza, al lavoratore continuerà ad essere riconosciuto il trattamento straordinario festivo.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

*nk*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



Le diverse tipologie di riposo saranno utilizzate in modo uniforme e intercambiabile a livello gestionale.

Quanto sopra sostituisce integralmente, per tutta la durata della sperimentazione dell'orario di lavoro, la disciplina in materia, nonché gli accordi, i trattamenti e le prassi esistenti.

#### 4. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA E LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito delle politiche rivolte alle risorse umane, che vedono il Gruppo impegnato nella ricerca delle migliori soluzioni possibili in termini di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, le Parti si sono adoperate per individuare alcune fattispecie meritevoli di particolare attenzione.

##### 4.1. Rientro dalla maternità

Le Parti si sono date atto che il periodo di rientro dalla maternità costituisce un momento particolarmente delicato sia per la necessità della dipendente di ricercare un nuovo equilibrio nel rapporto lavoro-casa-famiglia, sia per l'aspetto relativo alla gestione del bambino in relazione alla ripresa del suo ruolo di lavoratrice.

In considerazione di quanto sopra le Parti convengono che per i 6 mesi successivi al primo rientro dall'astensione dal lavoro per maternità alle dipendenti madri sarà consentita un'ulteriore flessibilità rispetto all'orario di lavoro, riconoscendo loro la possibilità di effettuare la timbratura in entrata di norma entro le 10.30, con conseguente riduzione di un'ora di lavoro giornaliero.

Resta inteso che l'ulteriore flessibilità di cui sopra sarà concessa giornalmente a uno solo dei genitori qualora entrambi prestino la propria attività all'interno del Gruppo e sarà riproporzionata in caso di part-time.

Inoltre, sempre nell'intento di rendere più agevole il rientro, nel corso della prima giornata di lavoro, si svolgerà un incontro di accogliimento, nel quale – anche con l'intervento del proprio responsabile e con il concorso della Direzione Risorse Umane - si procederà ad aggiornare la neo mamma su quanto intervenuto nel corso della sua assenza e a fornirle gli elementi utili per una positiva ripresa dell'attività.

Tutto quanto sopra deve ritenersi valido anche per il padre, ricorrendone le condizioni di legge.

##### 4.2. Congedo di natalità

Riconoscendo il valore sociale della paternità viene concessa al dipendente padre la facoltà di usufruire di un congedo di natalità di n° 10 giorni lavorativi anche non consecutivi per ciascun figlio con decorrenza della normale retribuzione, da fruire entro il quinto mese dalla nascita del figlio/a o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. Il congedo di natalità di cui sopra include e assorbe, fino a concorrenza, i permessi previsti dalla normativa vigente per lo stesso motivo.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'L. B...', 'M...', 'S...', 'E...']*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'L. B...', 'M...', 'S...', 'E...']*



#### 4.3. Sostegno alla maternità

Sempre nell'ambito delle politiche attive a favore della maternità, al fine di evitare che la dipendente madre rinunci, per motivi di carattere economico, a usufruire appieno dell'astensione facoltativa dal lavoro, si conviene che, nel caso in cui una dipendente utilizzi l'intero periodo di assenza facoltativa continuativamente e senza soluzione di continuità rispetto all'astensione obbligatoria, a richiesta della stessa sarà anticipato mensilmente un importo pari al 20% della normale retribuzione lorda, che sarà poi recuperato dalla Direzione Aziendale al rientro della dipendente in 12 quote mensili dalle prime 12 retribuzioni utili. In caso di cessazione del rapporto prima del recupero integrale quest'ultimo sarà effettuato sulle spettanze di fine rapporto. Le agevolazioni economiche di cui sopra saranno applicate, a richiesta, anche nel caso di congedi per adozioni o affidamenti preadottivi di cui al 2° comma dell'art. 27 del D. Lgs 151/2001.

Il sostegno di cui sopra si applica anche al padre, se ne ricorrano anche in questo caso i presupposti di legge.

#### 4.4. Part-time

L'azienda conferma la propria disponibilità a valutare di concedere rapporti di lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale per un periodo di tempo definito ai dipendenti che presentino comprovate ragioni di carattere familiare e/o di salute.

Alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concesso un orario di lavoro part time (orizzontale o verticale) fino al 3° anno di età del bambino. Tale trattamento orario sarà riconosciuto anche al lavoratore divenuto padre, purché non sia già stato richiesto e ottenuto dalla madre.

#### 4.5. Permessi per visite mediche

Le visite mediche e/o esami diagnostici che comportino l'assenza di mezza giornata o di una giornata intera daranno luogo a permessi retribuiti nel limite massimo di n° 3 giorni all'anno (fruibili anche a mezze giornate), dietro presentazione di idonea documentazione.

#### 4.6. Permessi per lutto

A titolo di miglior favore rispetto alla normativa vigente, i dipendenti potranno usufruire, a richiesta, di tre giorni lavorativi di permesso retribuito per ogni evento luttuoso nei seguenti casi: lutto per coniuge o convivente stabile, parenti entro il secondo grado e affini di primo grado (suoceri e figli del coniuge).

#### 4.7. Permessi per gravi motivi

Per l'assistenza al coniuge-convivente o al parente di primo e secondo grado in stato di comprovata infermità, con certificazione medica attestante lo stato di "infermità", vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito all'anno.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



#### 4.8. Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le parti riconoscono l'importanza di promuovere la cultura del rispetto e della dignità della persona per prevenire ed evitare i rischi di molestie e di violenza nei luoghi di lavoro.

Esse infatti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento configurabile come molestia o violenza nel luogo di lavoro e intendono collaborare per mantenere un ambiente di lavoro integro ed esente da qualsiasi atto che rientri in tali fattispecie, dandosi fin d'ora atto che nel caso in cui dovessero venire a conoscenza di episodi di molestie o violenza interverranno nei modi più consoni e determinati.

Le parti concordano che il congedo di cui all'art. 24 D. Lgs n°80 del 15 giugno 2015 sarà prolungato per un massimo di 30 giorni di permesso retribuito a favore della lavoratrice che ne faccia richiesta.

#### 4.9. Permessi per la malattia del figlio

In aggiunta ai permessi già previsti dalla normativa vigente, ciascun genitore alternativamente potrà usufruire, a fronte della presentazione di un idoneo certificato medico attestante le condizioni di salute del figlio, di ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito all'anno per assistere il figlio malato dai 3 agli 8 anni di età.

#### 4.10. Patologie gravi

In presenza di una grave patologia debitamente accertata e certificata, il dipendente che effettui, ricorrendone i presupposti, la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente avrà diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di tempo, fino al momento della decisione di accoglimento della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario, che deve essere tempestivamente comunicata alla Direzione Aziendale.

Sempre nel caso delle patologie gravi strumentalmente accertate e/o che richiedano terapia salvavita, i giorni di assenza documentata per sottoporsi alle terapie o alle visite di controllo successive, ove la fattispecie non rientri nell'ipotesi di assenza per malattia, saranno computati come permessi retribuiti e non saranno considerati ai fini del computo del tempo.

#### 4.11. Permessi per studio

##### A) Permessi giornalieri

Al fine di permettere l'ottenimento di titoli di studio legalmente riconosciuti sono concessi cinque giorni lavorativi annui di permesso retribuito per la preparazione degli esami ed un giorno di permesso retribuito per ogni prova d'esame sostenuta.

A ciò possono essere aggiunti, in prossimità degli esami, ulteriori cinque giorni lavorativi annui di permesso non retribuito.

Le giornate di permesso possono essere frazionate al massimo in mezza giornata.

La sopravvenienza di uno stato di malattia certificata sospende l'utilizzo dei permessi.

I neoassunti da meno di dodici mesi avranno diritto ad un monte permessi proporzionato

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten initials on the right margin]*

*[Handwritten initials on the left margin]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

all'anzianità aziendale.

I suddetti permessi saranno riconosciuti dietro presentazione di certificato di iscrizione e di frequenza e di dichiarazione dell'istituto per ogni esame sostenuto.

#### B) Permessi orari

Tali permessi sono concessi ai dipendenti che, al fine di migliorare la propria cultura intendano frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di specializzazione di vario indirizzo culturale con l'esclusione dei corsi legati all'attività ricreativa e non riconducibili, neppure indirettamente, alle attività aziendali.

Gli interessati possono usufruire, a questo fine, nell'arco di un triennio, di 150 ore di permessi retribuiti, utilizzabili per ogni singolo anno in misura massima pari al 50% delle ore di frequenza richieste dal corso stesso.

La quantità di ore di permesso utilizzabili nel triennio è elevato a 250 quando si tratti di corsi finalizzati al recupero delle scuole dell'obbligo; analogamente la misura di ore utilizzabili nel singolo anno è aumentato al 66% delle ore di frequenza richieste dal corso stesso.

Il monte ore spettante ai dipendenti con contratto part-time verrà proporzionato all'orario di lavoro contrattualmente concordato.

La sopravvenienza di uno stato di malattia certificata sospende l'utilizzo dei permessi.

I suddetti permessi saranno riconosciuti dietro presentazione di certificato di iscrizione (attestante la durata e gli orari del corso) e di frequenza.

#### 4.12. Altri permessi

Per gli altri permessi previsti dalla legge o dal CCNL per le Aziende Grafiche e Affini e per le Aziende Editoriali si rimanda a quanto ivi stabilito e regolamentato.

#### 4.13. Clausole finali

Quanto sopra definisce compiutamente la disciplina dei permessi, sostituendo integralmente i trattamenti e le prassi esistenti.

Tutte le iniziative di conciliazione vita e lavoro e pari opportunità saranno periodicamente oggetto di esame fra le Parti per le opportune valutazioni di merito.

Eventuali situazioni eccezionali, non rientranti nelle fattispecie descritte, saranno oggetto di specifica valutazione da parte della Direzione Aziendale.

### 5. LAVORO AGILE

Le parti, nell'intento di promuovere la migliore conciliazione fra tempi di lavoro ed esigenze personali e familiari dei dipendenti del Gruppo, hanno ritenuto di avviare una sperimentazione di Lavoro Agile con l'obiettivo di accrescere la qualità dell'attività lavorativa e della vita privata dei dipendenti.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Le parti sono infatti convinte che il progetto di cui sopra, offrendo la possibilità di una più ampia autonomia ai dipendenti, insieme con la ricerca di un più deciso orientamento ai risultati, possa contribuire a dare più valore alla prestazione lavorativa e costituisca un beneficio per lo sviluppo dei business del Gruppo.

Nello stesso tempo l'iniziativa tende a valorizzare la qualità della vita dei dipendenti, nel rispetto dei diritti, delle tutele e delle pari opportunità.

Il lavoro agile rappresenta una diversa modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non altera in alcun modo l'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale.

Le parti pertanto, nel ribadire che nessuna negativa ricaduta su inquadramento e percorso di carriera avrà luogo nei confronti dei dipendenti che aderiranno al progetto, convengono di istituire una Commissione Bilaterale entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo con lo scopo di definire un regolamento attuativo del lavoro agile.

## 6. ALTRI ISTITUTI

### 6.1. Bacheca elettronica

La Direzione Aziendale metterà a disposizione delle RSU una bacheca elettronica sulla intranet aziendale.

### 6.2. Job posting

Le Parti considerano il Job Posting un metodo di selezione del personale, rivolto ai dipendenti, che favorisce la mobilità interna, sostiene l'empowerment delle persone e costituisce un'importante occasione di crescita professionale.

La Direzione Aziendale pubblicherà sulla intranet aziendale le posizioni di lavoro vacanti considerate più idonee ad essere ricoperte dal personale interno, in modo tale che i dipendenti interessati e che ritengano di possedere i requisiti richiesti abbiano la possibilità di avanzare la propria autocandidatura.

### 6.3. Trasferte

Ai lavoratori incaricati di prestazioni di servizio in trasferta sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti previsti dalle policy aziendali, liquidato in base a nota documentata.

Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nella sede di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale e quelle non coincidenti con tale orario con il 50% della stessa retribuzione.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

*[Handwritten signature]*  
Lodi 12/11/2020

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Qualora la Società richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

#### 6.4. Clausole di salvaguardia

##### ACCORDI SPECIFICI DI SINGOLE SEDI

Gli accordi riguardanti temi legati alle specificità delle singole sedi e non relativi a trattamenti trasversali fra le diverse Società del Gruppo rimangono invariati.

##### ISTITUTI NON NORMATI NEL PRESENTE ACCORDO

Gli istituti trasversali non espressamente normati nel presente accordo si intendono superati, salvo verifica congiunta su richiesta di una delle Parti.

#### 7. SUPERAMENTO PREMI FISSI

Nell'intento di armonizzare gli istituti contrattuali fra le diverse Società del Gruppo, le parti hanno concordato il superamento delle seguenti voci retributive che cesseranno, dunque, di essere riconosciute e di produrre effetti a far data dal 31 dicembre 2018:

- Società Sperling & Kupfer: premio aziendale annuale fisso
  - Società Giulio Einaudi Editore: premio individuale fisso e sovraminimo aziendale
  - Società Mondadori Education: premio fisso
  - Società Mondadori Electa: premio individuale fisso Elemond
  - Società Ame Verona: premio fisso prod/ord e premio produttività
  - Società Rizzoli Libri: premio aziendale mensile e annuale + premio speciale
- ed ogni altro premio fisso comunque denominato salvo quanto previsto appresso.

#### 7.1. Nuovi istituti retributivi

Dal 1° gennaio 2019 ai dipendenti delle Società Ame "Verona" e Rizzoli Libri viene riconosciuta una 14<sup>a</sup> mensilità.

Ai dipendenti della Società Rizzoli Libri viene riconosciuto dal 1° gennaio 2019 il premio fisso da corrisondersi mensilmente (x12), pari alla differenza tra il premio fisso precedentemente riconosciuto e comunque denominato, da una parte, e l'ammontare della quattordicesima mensilità e del premio di risultato riconosciuti nell'anno, dall'altra.

*[Vertical list of handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten initials 'dyk' in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink at the bottom left]*

12 *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures in blue ink at the bottom right]*



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Ai dipendenti della Società Arnoldo Mondadori Editore "Verona" viene riconosciuto dal 1° gennaio 2019 il premio fisso da corrispondersi mensilmente (x12), pari alla differenza tra il premio fisso precedentemente riconosciuto e comunque denominato, da una parte, e l'ammontare della quattordicesima mensilità riconosciuta nell'anno, dall'altra.

Sempre dal 1° gennaio 2019 ai dipendenti delle seguenti Società: Sperling & Kupfer, Giulio Einaudi Editore, Mondadori Education, Mondadori Electa ed Edizioni Piemme viene riconosciuto un importo annuale a titolo di "tredicesima +", pari a 800 euro lordi a livello B1 riparametrato. Tale importo sarà incrementato in ognuno dei successivi sei anni e per ogni singolo lavoratore di un 1/6 della differenza tra la sua attuale tredicesima e gli 800 euro lordi, salvo conguaglio finale in modo tale che, alla fine del suddetto biennio, rappresenti una 14<sup>a</sup> mensilità di pari importo della 13<sup>a</sup> mensilità lorda.

Ai dipendenti delle suddette Società, con l'esclusione di Edizioni Piemme, il cui premio fisso sia superiore ad 800 euro lordi (al livello B1) la differenza verrà comunque riconosciuta al momento dell'erogazione del suddetto importo, e così negli anni successivi, fino a quando la "tredicesima +" non sarà superiore all'ammontare del premio fisso precedentemente riconosciuto.

Fermo restando il venir meno di tutti i premi fissi precedenti, posizioni che risultassero non analizzate verranno successivamente riesaminate.

Risultando complessivamente di miglior favore, tale intesa annulla e sostituisce ogni precedente pattuizione in materia.

## 8. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti hanno convenuto di istituire per il triennio 2019-2021 un Premio di risultato annuale di natura variabile e unico per tutte le Società del Gruppo, valutando alcuni elementi rilevanti per la competitività e i risultati legati all'andamento aziendale e individuando obiettivi, fra di essi alternativi, consistenti in incrementi di produttività, redditività ed efficienza.

Le Parti si danno atto che la struttura del Premio esprime una logica che tende a rendere più diretto il collegamento tra la performance collettiva dei lavoratori e i risultati aziendali, in modo da favorire un sempre più consapevole coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali.

Le Parti concordano di individuare i suddetti obiettivi suddivisi per le linee di business delle Società del Gruppo, vincolanti per tutte le Società che ne fanno parte, tenendo conto che la gestione dei rapporti di lavoro e della contrattazione collettiva è affidata in maniera unitaria e uniforme alla capogruppo Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

Le linee di business sono le seguenti:

- Libri Trade
- Libri Education
- Periodici

dk

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Handwritten signature and initials on the right margin.

Handwritten signature and initials on the right margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten initials in blue ink.

Handwritten signature and initials on the right margin.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

- Retail
- Shared Services

Ciascun obiettivo è dunque valutato con riferimento alle linee di business, con eccezione della linea Shared Services che, in ragione della sua trasversalità, consuntiverà i dati relativi a tutte le Società del Gruppo e quindi alla somma di tutte le linee di business.

### 8.1. Descrizione degli obiettivi

- Miglioramento della produttività misurata sulla base del seguente indicatore: Fatturato pro capite, consistente nel rapporto tra il fatturato della linea di business e il numero medio dei dipendenti annui della linea di business, tenuto conto dell'inflazione Istat;
- Miglioramento della redditività misurata sulla base del seguente indicatore: Ebitda della linea di business;
- Miglioramento dell'efficienza misurata sulla base del seguente indicatore: Smaltimento ferie/rol/ex festività, consistente nella media pro capite dei giorni residui di ferie/rol/ex festività della linea di business rilevata al 31 dicembre dell'anno di riferimento rispetto a quella rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente. Al netto di maternità, assenze per infortunio e malattia superiori ai 3 mesi.

La misurazione dei risultati sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto al valore che gli obiettivi sopra indicati hanno registrato nell'anno precedente, anche ai fini della verifica dell'incrementalità degli obiettivi individuati nel presente accordo.

Come previsto dalla normativa vigente, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di detti obiettivi, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sopra individuati.

L'importo economico complessivo del Premio, maturabile in funzione del conseguimento al 100% degli indicatori di misurazione degli obiettivi di cui sopra, fra di essi alternativi, è pari a 1000 euro lordi per ciascun anno del triennio 2019-2021. La quota di Premio relativa all'obiettivo di efficienza, misurato attraverso l'indicatore Smaltimento ferie/ex festività/rol, consiste in un valore in beni, opere e servizi di welfare.

Il valore del Premio è suddiviso e valorizzato come illustrato nella tabella A allegata.

### 8.2. Informazioni, ambito di applicazione, modalità di erogazione

Successivamente all'approvazione del bilancio, la Direzione Aziendale informerà e commenterà l'andamento economico-produttivo con particolare riferimento a quanto convenuto nel presente accordo.

La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con la retribuzione del mese di maggio a tutti i dipendenti non dirigenti privi di forma retributiva di tipo variabile (MBO, incentivi, ecc.) in forza nel mese di erogazione. Il Premio sarà corrisposto pro quota ai dipendenti a tempo determinato,





ASSOLOMBARDA  
Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi

Letto, confermato e sottoscritto

Per le Società del Gruppo Mondadori

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Assolombarda

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FISTEL-CISL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

SLC-CGIL

*[Handwritten signature]*

UILCOM-UIL

*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

OK

TABELLA A

% Premio	Obiettivo	Indicatore
40%	Produttività	Fatturato pro capite
30%	Redditività	Ebitda
30%	Efficienza	Smaltimento ferie/rol/ex festività
100%	Totale	

≥ 120%	119% - 110%	109% - 100%	99% - 95%	94% - 90%
500 €	450 €	400 €	360 €	320 €
350 €	325 €	300 €	270 €	240 €
350 €	325 €	300 €	270 €	240 €
1200 €	1100 €	1000 €	900 €	800 €

OK

OK

Handwritten signatures and initials, including "Vanderhooft" and "S. J. van".