

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 luglio 2021 si sono incontrati in collegamento audio/video i rappresentanti di Gedi S.p.A. e la RSU aziendale, in merito alle ricadute per il personale impiegatizio di Gedi delle misure di riorganizzazione aziendale di prossima realizzazione.

Premesso che

- Nei mesi scorsi è stato presentato alla RSU aziendale un progetto di riassetto complessivo del Gruppo che prevede la trasformazione di Gedi S.p.A. in una Holding pura attraverso il passaggio di tutto il personale alle altre Società del Gruppo mediante lo strumento del conferimento di ramo d'azienda a partire dal prossimo 1° settembre 2021.

A tal fine sono stati individuati i seguenti rami d'azienda:

1. ramo d'azienda costituito dalla testata giornalistica "la Repubblica", dalle attività di Preparazione e di Segreteria/Servizi di redazione della testata "la Repubblica", delle attività di marketing inerenti la testata, dai Prodotti collaterali allegati alla testata "la Repubblica" e dalle Guide Enogastronomiche.

Tale ramo composto da 99 impiegati sarà oggetto di conferimento da Gedi a Gedi News Network S.p.A.;

2. ramo d'azienda costituito dalle attività: Sistemi Editoriali, Service Desk, Sistemi Informativi, Grafici Digitali.

Tale ramo composto da 22 impiegati sarà oggetto di conferimento da Gedi a Gedi Digital srl;

3. ramo d'azienda costituito dalle testate giornalistiche periodiche "L'Espresso", "National Geographic" e "Limes", dalle Attività di Preparazione e Segreteria di redazione delle stesse testate periodiche, nonché dalle Attività di Staff (Relazioni Esterne, Controllo di Gestione, Internal Audit, Contratti e Privacy, Amministrazione e Finanza, Risorse Umane, Servizi Generali, Produzione, Diffusione e Logistica).

Tale ramo composto da 110 impiegati sarà oggetto di conferimento da Gedi alla Società di nuova costituzione Gedi Periodici e Servizi S.p.A..

- Il progetto di riorganizzazione aziendale prevede inoltre l'accentramento presso la sede di Torino di tutte le attività di Staff confluite nella nuova Società Gedi Periodici e Servizi S.p.A..
- In data odierna sono state realizzate le procedure sindacali di esame congiunto previste ai sensi dell'art. 47 della legge n. 428/1990 all'esito delle quali è stato definito il conferimento dei rami d'azienda sopra individuati a partire dal 1° settembre 2021.
- All'esito delle procedure le parti hanno rinviato il confronto in sede aziendale per definire gli effetti per il personale impiegatizio delle misure di riorganizzazione sopra rappresentate.

Tutto ciò premesso le parti convengono sui seguenti punti

Passaggio dal CCNL Poligrafico al CCNL Grafico e relative armonizzazioni

- Con riferimento ai rami d'azienda di cui ai precedenti punti 2 e 3 le parti confermano che a partire dal 1° settembre 2021 nei confronti del personale impiegatizio che passerà da Gedi S.p.A. alle Società Gedi Periodici e Servizi S.p.A. e Gedi Digital srl, il CCNL per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa sarà sostituito dal CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali in quanto applicato dalle Società incorporanti.

- In relazione al nuovo CCNL applicato, nel rispetto della conservazione del trattamento economico attualmente percepito da ciascun dipendente, le parti convengono di procedere alla armonizzazione dei trattamenti economici e normativi secondo quanto definito nel verbale sindacale di armonizzazione allegato al presente accordo (**Allegato 1**).

Ricorso al lavoro agile

- Dopo le positive esperienze di remotizzazione delle attività sperimentate durante la pandemia le parti convengono di implementare per via pattizia ed in modalità strutturale un nuovo modello di organizzazione del lavoro basato sul ricorso al lavoro agile che interesserà tutto il personale impiegatizio di Gedi anche a seguito dei passaggi societari sopra definiti.
- Il ricorso al lavoro agile andrà inoltre coniugato con un progetto di complessiva ristrutturazione degli spazi aziendali che riguarderà prioritariamente la sede di Roma di Via Colombo 90 e che sarà finalizzato ad una nuova modalità di gestione degli ambienti di lavoro e riorganizzazione delle postazioni anche attraverso l'utilizzo di docking stations.
- In merito alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile le parti rimandano al verbale sindacale allegato al presente accordo la cui vigenza temporale si intende ricompresa nel periodo dal 1° settembre 2021 fino al 31 dicembre 2023 (**Allegato 2**).
- Resta inteso che ai sensi della normativa vigente l'implementazione del lavoro agile secondo quanto definito dalle parti sindacali richiede comunque il consenso del singolo dipendente. L'azienda si riserva pertanto di richiedere a tutti i dipendenti interessati l'adesione al verbale di accordo sindacale sul lavoro agile secondo modalità che saranno successivamente comunicate.

Accentramento presso la sede di Torino di tutte le attività di Staff.

- Nei confronti dei dipendenti della sede di Roma di Via Colombo 90 attualmente dedicati alle attività di Staff e interessati dall'accordo sindacale sul lavoro agile di cui al precedente paragrafo, l'azienda si impegna, per tutto il periodo di vigenza dell'accordo stesso, a non attivare azioni di trasferimento collettivo verso la sede di Torino.
Per tale personale resta quindi confermata l'attuale sede di lavoro.
- In relazione a ruoli di responsabilità o a specifiche competenze professionali richieste, potranno essere gestite direttamente con i dipendenti interessati, eventuali esigenze aziendali di assegnazione in via temporanea o definitiva alla sede di Torino.

Letto, confermato e sottoscritto

GEDI S.p.A.

RSU GEDI

Allegati:

- 1. Verbale di accordo armonizzazione contrattuale;**
- 2. Verbale di accordo Lavoro Agile**

Allegato 1 al verbale di accordo sindacale del 27.7.2021

**Verbale di accordo armonizzazione contrattuale per il passaggio dal CCNL Poligrafico al CCNL Grafico
- solo per passaggi di personale in GPS e Gedi Digital -**

A partire dal 1° settembre 2021 nei confronti del personale impiegatizio nei rami d'azienda che saranno oggetto di conferimento da Gedi a Gedi Periodici e Servizi e Gedi Digital sarà applicato il CCNL delle Attività Grafico/Editoriali.

Le parti, nel rispetto della conservazione del trattamento economico percepito da ciascun dipendente al momento del passaggio, concordano sulle seguenti modalità di armonizzazione per il personale attualmente in forza:

- **Inquadramento**

La conversione dei livelli professionali avverrà secondo la tabella di seguito indicata:

<i>CCNL POLIGRAFICO</i>	<i>CCNL GRAFICO EDITORIA</i>
Quadro	Quadro
10	1
9	2
8	3
7	4
6	5

Minimi contrattuali, contingenza e scatti di anzianità maturati alla data del 31 agosto 2021 saranno ricalcolati sulla base degli importi previsti per le voci corrispondenti del CCNL Grafico, nuova classificazione Editoria.

L'anzianità di servizio maturata alla data del 31 agosto 2021 del verrà conservata ai fini della rideterminazione degli aumenti periodici di anzianità secondo le disposizioni del vigente CCNL Grafico.

Le eventuali differenze retributive conseguenti saranno attribuite *ad personam* in una nuova voce retributiva denominata "Elemento di conversione CCNL" non assorbibile con incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto.

- **Orario di lavoro**

In deroga all'orario di lavoro settimanale previsto dal CCNL delle Attività Grafico/Editoriali le parti confermano l'orario di lavoro settimanale in essere per il personale attualmente in forza.

Il tema dell'armonizzazione dell'orario di lavoro rispetto a quanto previsto dal CCNL delle Attività Grafico/Editoriali sarà oggetto di valutazione in una fase successiva anche tenuto conto dell'evoluzione del percorso negoziale finalizzato alla realizzazione del contratto di "filiera".

- **Maggiorazioni orarie**

Lavoro domenicale e festivo: conferma del riconoscimento della maggiorazione dell'80% per il lavoro prestato di domenica o in giornate festive.

Lavoro straordinario: applicazione delle disposizioni del CCNL delle Attività Grafico/Editoriali

Lavoro notturno: applicazione delle disposizioni del CCNL delle Attività Grafico/Editoriali.

Per i dipendenti che continueranno a svolgere strutturalmente attività lavorativa nella fascia oraria 19-23 e che per effetto del passaggio al nuovo CCNL non percepiranno più la maggiorazione del 9% saranno individuati meccanismi di compensazione o forfettizzazione

- **Ferie Permessi**

Conferma del monte giornate annuo di ferie e permessi attualmente in essere che sarà convertito negli istituti previsti dal CCNL delle Attività Grafico/Editoriali (ferie, ex festività, ROL)

Conferma delle regole di fruizione (1 e 1,2) attualmente previste.

- **Tredicesima**

Applicazione della tredicesima in 26/26 + ERC secondo quanto previsto dal CCNL delle Attività Grafico/Editoriali

- **Giornate di non lavoro**

Conferma del riconoscimento delle giornate di non lavoro del 24 e 31 dicembre.

- **Integrativi aziendali e/o trattamenti ad personam**

Per ciascun dipendente sarà garantita la salvaguardia di tutti i trattamenti individuali o collettivi eventualmente in godimento alla data del 31 agosto 2021.

I trattamenti di natura economica saranno congelati in cifra fissa corrispondente all'importo in essere al momento del passaggio e continueranno ad essere riconosciuti con le stesse modalità precedenti ad eccezione del "sostituto Casella" il cui importo sarà spalmato su 12 mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente verbale le parti si rimandano alla disciplina normativa ed economica del CCNL delle Attività Grafico/Editoriali.

Letto, confermato e sottoscritto il 27 luglio 2021

GEDI S.p.A.

RSU GEDI

VERBALE DI ACCORDO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra

Gedi S.p.A.

E

La RSU aziendale

Premesso che

- Le parti ritengono che il lavoro Agile sia un elemento innovativo ai fini dello sviluppo della digitalizzazione delle attività, del miglioramento della produttività con auspicabili effetti positivi sulla responsabilizzazione e motivazione delle persone, di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale anche attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro.
- Le parti condividono l'intento di valorizzare le esperienze di remotizzazione delle attività sperimentate nel corso della fase di emergenza epidemiologica da COVID-19 definendo un nuovo modello di organizzazione del lavoro basato sull'alternanza tra il lavoro in presenza e il lavoro Agile orientato alla massima flessibilità del luogo di lavoro ed alla ricerca di un nuovo equilibrio tra le esigenze lavorative e la vita privata delle persone.
- Tale nuovo modello organizzativo andrà coniugato con un progetto di complessiva ristrutturazione degli spazi aziendali finalizzato ad una nuova modalità di gestione degli ambienti di lavoro e riorganizzazione delle postazioni anche attraverso l'utilizzo di docking stations. L'azienda procederà ad un progressivo adeguamento degli spazi riservati al personale non giornalistico che consentirà di realizzare un utilizzo più razionale ed economico delle postazioni lavorative.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

- Il presente accordo definisce le modalità di svolgimento del lavoro Agile con riguardo al personale dipendente non giornalistico a tempo indeterminato o determinato di Gedi Gruppo Editoriale S.p.A.
- Lo svolgimento della prestazione in modalità Agile rappresenta una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa e non comporta la modifica della sede di lavoro, dell'orario di lavoro contrattuale e della collocazione temporale della prestazione lavorativa in essere per i singoli settori/uffici.
- In conformità con la normativa vigente in materia, l'adesione del singolo dipendente al lavoro Agile si realizza attraverso la sottoscrizione per adesione del presente accordo.
La sottoscrizione dell'accordo implica l'adesione alla complessiva disciplina del nuovo modello di lavoro fondato sull'alternanza sede aziendale/lavoro Agile anche in applicazione della rimodulazione degli spazi aziendali e della riorganizzazione delle postazioni di lavoro.
Nei casi di mancata adesione al lavoro Agile o di successivo recesso da parte del dipendente secondo quanto previsto dalla normativa in materia, l'azienda si riserva di valutare nei confronti del personale interessato interventi alternativi volti a contemperare l'esigenza del dipendente di rendere la prestazione presso la sede aziendale con le esigenze organizzative e produttive aziendali e che

potrebbero eventualmente comportare, fermo restando la sussistenza dei presupposti previsti dall'art. 2103 c.c., il trasferimento ad altra sede di lavoro.

- Restano esclusi dalla possibilità di ricorso al lavoro Agile i dipendenti di settori/uffici la cui attività sia vincolata alla presenza presso una sede aziendale (es fattorini) oppure caratterizzata dal lavoro all'esterno in luoghi sempre variabili (es autisti).

Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro Agile:

- L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità Agile al di fuori della sede aziendale potrà essere effettuata di norma nel limite dell'80% su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale previsto.

Il restante 20% della prestazione lavorativa mensile (pari ad almeno 4 giornate/mese) sarà realizzato in presenza nei locali aziendali secondo una pianificazione definita dal responsabile di ciascun ufficio/reparto.

Fermo restando il limite sopra individuato dell'80%, il responsabile di ciascun ufficio/reparto, in base alle specifiche esigenze organizzative e produttive potrà definire mensilmente una percentuale di lavoro Agile inferiore, anche differenziata tra i singoli dipendenti.

L'azienda potrà accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di periodi continuativi di lavoro Agile motivate da situazioni personali dei dipendenti (es. gravidanza, maternità o paternità, rientro da malattie gravi e terapie salvavita, assistenza figli affetti da DSA o dipendenti con gravi disabilità motorie).

- La prestazione lavorativa in modalità Agile potrà essere effettuata di norma soltanto durante l'orario diurno compreso tra le 8.00 e le 20.00. È prevista una fascia di disconnessione tra le ore 20.00 e le ore 8.00 in cui il dipendente non sarà tenuto a ricevere o visualizzare le comunicazioni aziendali
- Per i settori/uffici caratterizzati da un diverso arco temporale di attività la prestazione di lavoro in modalità Agile potrà essere realizzata secondo la turnistica vigente, fermo restando anche in tali casi la garanzia dei tempi di riposo e alla disconnessione. In tali casi la fascia di disconnessione sarà collocata 2 ore dopo la fine del turno con riconnessione a partire da 2 ore prima dell'inizio del turno successivo.
- Nelle giornate lavorative in modalità Agile non è ammessa l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare nei casi di part time, fatte salve situazioni eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile di riferimento e dalla Direzione del Personale.

Organizzazione della prestazione

- Le caratteristiche del nuovo modello lavorativo e la rimodulazione delle postazioni di lavoro comporteranno la necessità di pianificare mensilmente le giornate di presenza in sede e quelle di lavoro Agile per ciascun dipendente.

La pianificazione avverrà a cura del Responsabile di ciascun ufficio/reparto sulla base dei criteri individuati al precedente paragrafo. A tal fine saranno individuate le modalità di prenotazione delle postazioni per le giornate di lavoro in presenza.

- In caso di sopravvenute esigenze organizzative o produttive, l'azienda potrà richiedere al dipendente con un preavviso di almeno 24 ore lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza in deroga alla programmazione definita.

- Saranno individuate e comunicate modalità di rilevazione della presenza per le giornate lavorative in modalità agile coerenti con i sistemi informatici in uso.

Dotazioni informatiche

- L'azienda si impegna a fornire a ciascun dipendente la dotazione informatica necessaria e idonea entro l'avvio dell'applicazione del presente accordo.
- A tutti i dipendenti sarà fornito un pc portatile aziendale con una sim per la connessione dati e, a richiesta, un monitor, una tastiera e un mouse. Ulteriori dotazioni informatiche potranno essere fornite in base alle specifiche esigenze lavorative di ciascun ufficio/reparto e previa autorizzazione del Responsabile.
- Durante la prestazione in lavoro Agile il dipendente dovrà utilizzare correttamente e in modo appropriato le attrezzature di lavoro messe a disposizione dall'azienda in conformità alle istruzioni ricevute nel rispetto delle Policy e delle direttive aziendali in vigore relative agli obblighi di riservatezza, all'Uso degli strumenti di lavoro, redatte ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970. In ogni caso tutti gli strumenti di lavoro messi a disposizione del dipendente dovranno essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- La connessione informatica alla rete aziendale dovrà avvenire esclusivamente attraverso le dotazioni aziendali.
- In caso di problemi tecnici della dotazione in uso per il Lavoro Agile il dipendente deve prontamente avvisare il Responsabile e comunque attivare la richiesta di assistenza secondo i normali canali aziendali previsti. In tali casi il dipendente potrà essere chiamato ad essere presente in ufficio.

Rapporto di lavoro

- Lo svolgimento della prestazione in modalità Agile non comporta la modifica:
 - ✓ del potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro;
 - ✓ delle mansioni e dell'inquadramento aziendale del dipendente;
 - ✓ del livello retributivo del dipendente; restano confermati gli elementi retributivi fissi e variabili previsti dal CCNL di riferimento e dagli accordi collettivi e individuali aziendali.
- Con riferimento alla disciplina del buono pasto devono intendersi confermati i valori e le modalità di corresponsione attualmente in essere per ciascuna sede aziendale.
- L'applicazione del regime di lavoro Agile non comporta il diritto al riconoscimento di alcun trattamento economico connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dai locali aziendali. Solo nel caso in cui al dipendente siano richiesti dall'azienda spostamenti o temporanei cambi di sede per esigenze di servizio, si applicheranno i trattamenti previsti dal CCNL di riferimento per le attività in regime di trasferta.
- Tenuto conto della particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità Agile, si conferma l'obbligo in capo a ciascun dipendente della pianificazione e della fruizione nell'anno di maturazione dell'intero montante di ferie/permessi/rol spettanti per ciascun anno.

- In caso di malattia, ferie, e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il giorno/periodo in Lavoro Agile, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti.

Inclusione

- Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, l'azienda si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedono periodici momenti di comunicazione ed interazione dei lavoratori con responsabili e colleghi. Particolare attenzione sarà dedicata ai lavoratori che affrontano situazioni di difficoltà nell'organizzazione quotidiana delle attività lavorative in modalità agile.

Diritti sindacali

- Le parti si impegnano a garantire l'esercizio da remoto dei diritti sindacali previsti dalla legge 300/1970 e dal CCNL di riferimento. L'azienda metterà a disposizione delle rappresentanze sindacali stipulanti la presente intesa idonei ambienti informatici che consentano:
 - ✓ La consultazione di testi e comunicati sindacali;
 - ✓ Lo svolgimento di assemblee sindacali in orario di lavoro anche con la possibilità di esercizio di voto da remoto.

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro agile, sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica

Il dipendente sceglie liberamente il luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, purché risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi:

- sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici,
- non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica,
- non metta a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni
- risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come definito dal DVR (Documento sulla valutazione dei rischi) aziendale.

In ogni caso il luogo prescelto deve consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo il collegamento con i sistemi aziendali.

L'Azienda è altresì sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo scorretto degli strumenti assegnati o dall'adozione di comportamenti inidonei.

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, sono previsti specifici momenti formativi di sicurezza sul lavoro rivolti a tutti i dipendenti interessati.

Decorrenza e durata

- Il presente accordo decorre dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2023.
Fermo restando la comune volontà di proseguire nell'utilizzo di tale modello organizzativo le parti si incontreranno almeno tre mesi prima della scadenza per valutare la proroga o il rinnovo dell'accordo anche tenuto conto dell'evoluzione della situazione aziendale.
- Le parti prevedono verifiche periodiche con cadenza di norma semestrale sull'andamento del nuovo modello lavorativo introdotto dal presente accordo, sulle ricadute organizzative del lavoro agile per

i diversi settori/uffici coinvolti, sull'organizzazione delle postazioni lavorative, sulle dotazioni informatiche e su eventuali criticità riscontrate.

- In caso di modifiche normative sul lavoro agile o nel caso di regolamentazione dell'istituto da parte del CCNL di riferimento, le parti si incontreranno per valutare le opportune armonizzazioni;

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che il presente accordo troverà applicazione nei confronti di ciascun dipendente che lo avrà sottoscritto per adesione anche a seguito del passaggio da Gedi a una delle Società del Gruppo - Gedi Periodici e Servizi, Gedi News Network e Gedi Digital – nell'ambito della riorganizzazione prevista a partire dal prossimo mese di settembre.

Letto, confermato e sottoscritto il 27 luglio 2021

GEDI S.p.A.

RSU GEDI