



COMUNICATO GRUPPO MEDIASET

Il giorno 11 Settembre è ripreso il confronto per il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale Mediaset, tale confronto ormai si protrae da lunghissimo tempo e come organizzazione abbiamo cercato con tutti i mezzi di trovare una convergenza con le altre OO.SS su alcuni punti che avevano registrato distanze e vedute diverse tra le sigle sindacali .

Va innanzitutto ricordato che l'AIA Mediaset già prorogato dalle parti nel 2015 è scaduto da ormai 21 mesi .

Pertanto nei mesi scorsi ci siamo concentrati su tutte quelle parti normative che necessitavano una revisione ed un adeguamento, seguendo naturalmente come traccia la piattaforma presentata unitariamente.

Tra queste ricordiamo le più significative :

- incremento del valore punto del premio di risultato dagli attuali 25 € a 35€ ;
- ampliamento delle condizioni previste dalla legge sui congedi parentali ;
- trasformazione delle attuali 16 ore a semestre di permesso per visita medica a 32 l'anno;
- introduzione dello smart-working ;
- possibilità di erogazione del premio di risultato sotto forma di Flexible benefit ;
- creazione di una commissione (laboratorio) permanente con il compito di monitorare l'evoluzione delle professionalità.

Purtroppo su un altro importante versante della trattativa non abbiamo trovato una visione comune con le altre sigle sindacali, in particolare sulla difesa del perimetro occupazionale.

Registriamo infatti che il costante periodo di instabilità dell'intero settore televisivo, ha comportato per tutti i player, compresa l'emittenza pubblica, problemi di riposizionamento del business e in alcuni casi il cambio del loro modello produttivo e organizzativo.

Il gruppo Mediaset ha perso negli ultimi anni quasi 800 occupati che solo in pochissimi casi sono stati rimpiazzati da un normale turn-over, questo ovviamente oltre a mettere in molti casi in sofferenza alcuni reparti potrebbe alla lunga minare fortemente il sistema di welfare aziendale che è ovviamente tarato su determinati numeri per mantenersi in equilibrio.

L'azienda ha manifestato l'intenzione di consolidare le attività svolte all'interno del perimetro aziendale, a patto di trovare soluzioni che abbassino il costo strutturale del lavoro agendo sulle nuove assunzioni in quanto ad oggi il gap competitivo con le aziende che operano nel mercato della produzione televisiva è troppo divaricato.

Noi riteniamo che a fronte di assunzioni di qualità(tempo indeterminato) di molti giovani che al tempo stesso garantiscano anche il necessario ricambio generazionale, si può prevedere per questi nuovi assunti un costo del lavoro complessivo leggermente più basso, agendo su due voci :

- trasformazione del superminimo collettivo in superminimo ad personam per chi oggi è in forza e conseguente eliminazione di tale voce dall'AIA Mediaset;
- maturazione della parte fissa del premio nell'arco di qualche anno.

A fronte di queste condizioni previste per i neo assunti, l'azienda deve garantire con una sorta di automatismo, che una percentuale da concordare di nuove assunzioni vada a rimpiazzare ulteriori nuove uscite di lavoratori dal perimetro aziendale.

Crediamo fermamente che il perimetro aziendale vada difeso con azioni concrete e che mere enunciazioni di principio oltre ad essere fini a se stesse siamo del tutto inefficaci .

Altro importante caposaldo del rinnovo è la nostra richiesta di istituire un tavolo permanente che intervenga preventivamente in caso di processi di riorganizzazione o ristrutturazione, impegnando le parti a trovare ogni possibile soluzione atta a scongiurare interventi traumatici sull'occupazione.

Infine il tema della revisione degli orari di lavoro, come prevedevamo si sta rivelando materia ostica, dove trovare gli equilibri tra le richieste aziendali e i riconoscimenti economici legati alle prestazioni percepiti dai lavoratori è molto complicato.

Su questo terreno abbiamo lavorato ponendo da subito una precondizione, che qualsiasi soluzione deve salvaguardare i livelli di reddito dei lavoratori percepiti negli anni precedenti, non prevedendo quindi perdite economiche per i lavoratori.

Abbiamo da sempre operato con la consapevolezza che quando sorgono problematiche, queste vanno affrontate e risolte, rinviare il confronto non ha mai portato a risultati soddisfacenti, per questo abbiamo da subito escluso come possibilità un'ulteriore proroga dell'accordo vigente, si rischierebbe di avere tra pochi mesi sul tavolo le stesse tematiche di oggi da affrontare, avendo nel frattempo, se non viene ripristinato il meccanismo del turn-over sopra descritto, abbassato ulteriormente il livello occupazionale, con il concreto rischio di conseguenti esternalizzazioni di attività ad oggi svolte all'interno del gruppo.

Auspichiamo che le altre sigle sindacali dopo aver attentamente riflettuto sullo scenario che si verrebbe a creare non rinnovando l'AIA Mediaset, ritrovino con noi l'unità di azione per portare a positiva conclusione la trattativa in corso.

Noi da canto nostro continueremo ad esercitare a pieno il nostro ruolo proponendo soluzioni, rendendoci disponibili a firmare un'intesa che salvaguardi l'interesse di chi rappresentiamo lasciando a chi si sottrae al confronto la responsabilità delle proprie scelte.

Roma, 14-09-2017

La Segreteria Nazionale FISTel-CISL

Le Segreterie Territoriali

Le RSU Gruppo Mediaset Fistel Cisl