

<b>SLC</b>	-	<b>CGIL</b>	Sindacato Lavoratori Comunicazione
<b>FISTel</b>	-	<b>CISL</b>	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
<b>UILCOM</b>	-	<b>UIL</b>	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

---

## **IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DELL' AIA MEDIASET**

### Premessa.

### Contesto economico.

La crisi economica e finanziaria in atto ha avuto inizio nel 2008 ed è ormai la più lunga della storia.

Il ridotto livello dei consumi costituisce un freno sia per il potenziale sviluppo delle modalità di diffusione e di distribuzione dei contenuti audiovisivi sia per la raccolta pubblicitaria che continua a rappresentare la principale leva di finanziamento del sistema radiotelevisivo, ma che, nonostante la parziale controtendenza congiunturale, resta assai distante dai volumi degli anni d'oro.

Nello stesso tempo, invece, i contenuti audiovisivi potrebbero costituire il volano per l'infrastrutturazione capillare della banda larga.

All'interno di questo contesto l'operazione di compartecipazione finanziaria con Vivendi può aprire una prospettiva potenzialmente positiva entro la quale Mediaset, guardando oltre l'esaurimento del naturale ciclo di vita delle attività tradizionali, può trasformarsi compiutamente da Broadcaster in una moderna multimedia company di dimensione internazionale. Del resto attività radiofoniche e web assenti nel passato rinnovo oggi hanno già fatto invece il loro ingresso nel perimetro delle attività del gruppo in Italia. Naturalmente sarà compito del sindacato e delle RSU valutare il piano industriale complessivo non ancora noto del gruppo e misurarsi sugli impatti anche particolari, immediati e prossimi, dell'intera operazione sull'occupazione e sulla composizione professionale della forza lavoro, a cominciare dagli effetti della cessione di Mediaset Premium.

I processi di innovazione tecnologica intervenuti all'interno del perimetro tradizionale del gruppo hanno per altro già cominciato a modificare i fabbisogni professionali dell'azienda chiamando in causa nuove esigenze di formazione e di qualificazione professionale che non possono più trovare soddisfazione nella netta separazione delle attività tecniche da quelle giornalistiche.

Il recepimento di nuovi processi e di nuove attività all'interno dell'Organizzazione del Lavoro mette in luce, insieme alla crescente esigenza di formazione e di riqualificazione, crescenti bisogni di motivazione e di tutele tipici di una popolazione il cui indice anagrafico medio è notevolmente più elevato di quello presente nelle imprese new media.

In un contesto di settore caratterizzato dai molteplici fattori di crisi presenti, sia strutturali che di crescita, i dati di bilancio così come quelli di borsa di Mediaset denotano un andamento positivamente in contro tendenza.

La contrattazione di secondo livello, ad avviso di SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL, è certamente lo strumento indispensabile a coniugare i nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con le impellenti esigenze di innovazioni del gruppo e con le cautele dettate dal complesso quadro generale di riferimento.

In questa ottica è stata elaborata la presente ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale (AIA).

## Campo d'applicazione.

Aggiornare il perimetro della sfera d'applicazione includendo le nuove aziende controllate e partecipate il cui oggetto sociale afferisce al settore radiotelevisivo e multimediale.

## Relazioni Industriali.

Pur confermando un sistema di relazioni Industriali consolidato e ben strutturato e che ha rivelato la sua efficacia nel tempo, si richiede di migliorare la tempestività dell'informazione e del confronto sempre nell'ottica di una maggiore prevenzione volta ancor più ad evitare divergenze o conflittualità.

Costituire il Comitato Pari Opportunità al fine di favorire lo sviluppo della cultura di genere e l'attuazione delle azioni positive ai sensi della legge 125/91.

Adeguare alle nuove direttive europee, rafforzare e rilanciare il ruolo del Comitato Aziendale Europeo tenendo conto della dimensione sempre più internazionale del gruppo.

## Appalti.

Informazione preventiva e consuntivazione periodica e a richiesta sui dati occupazionali, la regolarità contributiva e dei pagamenti in corso da parte delle imprese appaltatrici e subappaltatrici.

Criteri alternativi al massimo ribasso e centrati sulla qualità per l'assegnazione degli appalti e nei subappalti.

Garanzia di rispetto delle norme relative alla sicurezza sul lavoro negli appalti, nei subappalti e per le collaborazioni.

Clausola sociale obbligatoria anche per i lavoratori in subappalto in caso di cambio appalto, anche nei confronti delle aziende eventualmente radiate dall'albo fornitori.

Questo capitolo deve essere affrontato più complessivamente nella trattativa per il rinnovo del CCNL di settore, essendo un tema che riguarda la generalità dei committenti.

## Classificazione del Personale.

Analisi ed eventuale adeguamento degli inquadramenti tenendo conto delle nuove tecnologie, delle nuove piattaforme e nelle nuove linee di format.

La Formazione continua è lo strumento fondamentale per tenere testa al ritmo delle innovazioni e pertanto va adeguata attraverso una maggiore condivisione tra le parti dei fabbisogni, dei programmi generali e dei singoli piani formativi.

## Diritti.

Miglioramento delle garanzie stabilite dal CCNL in caso di superamento dei 15 mesi di assenza per malattia su 36 per le patologie gravi e le malattie lunghe.

Permessi per visite mediche: trasformare il montante attuale delle 16 ore semestrali in montante annuale di 32 ore.

Recepimento delle normative sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sui congedi parentali: permessi frazionabili, permessi fino al 12° anno del bambino, permessi per i padri, permessi frazionabili, part time obbligatorio a richiesta del lavoratore in caso di gravi e documentati problemi familiari o di salute.

## Welfare.

Previdenza Complementare: incrementare il contributo in conto azienda.

Sanità Integrativa: obiettivo in vista del rinnovo della convenzione è il raggiungimento di livelli di qualità non inferiori a quelli del 2014 e l'ottimizzazione del rapporto tra premio e prestazioni offerte prevedendo anche l'eventuale personalizzazione dei pacchetti.

Ulteriori servizi, prestazioni o benefit in conformità alle nuove disposizioni di legge, condividendo eventuali processi organizzativi quali il Lavoro Agile (Smart Working) o attività in Telelavoro.

Creazione di un fondo di solidarietà a sostegno di situazioni di particolare disagio.

### Parte economica.

Incremento ed eventuale riformulazione dei parametri di riferimento del Premio di Risultato in relazione alla ridefinizione del perimetro della sfera di applicazione dell'AIA.

Eventuali ulteriori incrementi economici in ragione dell'evoluzione dell'Organizzazione del Lavoro e della composizione professionale, di genere e anagrafica della forza-lavoro (scatti biennali, iter professionali, indennità di funzione, etc).