

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL GRUPPO MEDIASET

Il giorno 12 Dicembre 2023, presso la Sede di Cologno Monzese, è stata firmata l'ipotesi di rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale del Gruppo Mediaset, dalla Delegazione aziendale e dalla Delegazione trattante di parte Sindacale e dalle Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL.

Di seguito i contenuti dell'accordo, che coronano un lavoro di trattativa durato più di un anno.

1. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRATI A T.D.

L'intesa ha recepito quanto stabilito dal CCNL di settore, che prevede la possibilità di prorogare i contratti subordinati e somministrati a tempo determinato fino a un massimo di 48 mesi, sulla base delle causali richiamate nell'accordo, in cambio della stabilizzazione di almeno il 40% di questi contratti (a tempo determinato o somministrati), in contratti subordinati a tempo indeterminato.

2. APPALTI

Con l'obiettivo di ridurre la frammentazione della filiera e di assicurare maggiori tutele ai lavoratori e alle lavoratrici, degli appalti e diretti, le Parti hanno comunemente deciso di rafforzare il diritto d'informazione previsto nel contratto nazionale.

Si prevede, inoltre, l'obbligo per Mediaset di verifica dell'utilizzo dei Contratti sottoscritti dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative nelle società in appalto contrattualizzato.

L'obbligo di utilizzo dei contratti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL in tutta la filiera degli appalti Mediaset, rappresenta un avanzamento importante nel contrasto ai contratti pirata ampiamente utilizzati nel settore, ma soprattutto, significa anche una maggiore tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende in appalto.

Nel testo sottoscritto, si rafforza inoltre il passaggio che prevede, nei casi di cambio appalto, la possibilità di chiedere l'intervento di Mediaset verso le Aziende fornitrici, al fine di favorire la soluzione degli eventuali problemi occupazionali che ne potrebbero derivare.

Si è decisa inoltre l'istituzione di una commissione appalti, col compito di monitorare l'andamento di queste attività.

3. PERMESSI

La disciplina di fruizione dei permessi non cambia, ad eccezione per i/le lavoratori/trici della produzione che, se hanno l'orario ridotto di 7 ore, potranno prendere i permessi per 4 o 7 ore, invece delle 4 o 8 ore attuali.

Rimane invariato invece il numero attuale delle ROL: 76 ore annue al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 40 (quaranta) ore settimanali, e 24 ore annue di

permesso al personale che presta la propria attività con articolazioni di orario pari a 35 (trentacinque) ore settimanali.

Inoltre, l'Azienda, su richiesta delle OO.SS. ha recepito quanto previsto dall'art.7 della L.119 per i permessi aggiuntivi in caso di terapie salvavita.

4. SMARTWORKING

Vengono integralmente recepiti ed entrano a far parte dell'AIA, gli Accordi sullo Smartworking sottoscritto dalle parti in data 21 Maggio 2021 e 1 dicembre 2022.

In base a questo, lo smartworking entra a pieno titolo fra le modalità di lavoro previste all'interno del Gruppo Mediaset, ivi compreso il riconoscimento del buono pasto per i/le lavoratrici/trici, quando operano in questa modalità (7 €)

5. INDENNITA' DI DISACCORPAMENTO E INDENNITA' DI CONVOCAZIONE STRAORDINARIA

L'indennità di convocazione straordinaria, prevista per i lavoratori che osservano l'orario di lavoro tecnico-produttivo, passa dall'attuale 30% al 45% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 33 del presente AIA, mentre l'indennità di disaccorpamento viene confermata al 40%.

6. ORARIO FLESSIBILE

Per i lavoratori ad orario costante che utilizzano la flessibilità oraria sarà consentito anticipare l'ingresso alle ore 8 con l'esclusione delle giornate effettuate in modalità smart working.

7. FINE LAVORO

E' stato recepito all'interno del contratto integrativo l'accordo di regolamentazione sul fine lavoro che varrà per tutte le sedi aziendali.

8. REPERIBILITA'

L'istituto della reperibilità risulta così modificato.

- Viene introdotta la distinzione fra “reperibilità/intervento (disponibilità a rispondere e ad intervenire nel più breve tempo possibile) e “reperibilità/chiamata” (c.d. “intervento da remoto, ovvero la disponibilità a rispondere alla chiamata e a intervenire da remoto)
- Ai dipendenti chiamati a rendere la reperibilità nei limiti temporali al di fuori del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità giornaliera, per ogni giorno di reperibilità richiesta, pari a € 65,00 lordi per i giorni da lunedì a venerdì e pari a € 77,50 lordi per il sabato e la domenica nonché per i giorni festivi e per i giorni di “NL” ed “R”. Qualora la prestazione sia resa nelle giornate festive di cui all'art. 43 del CCNL che coincidono con la domenica (c.d. giornate “*superfestive*”), sarà riconosciuta un'indennità giornaliera di € 100,00 lordi.
- Verrà inoltre riconosciuto un importo forfettario di € 20,00 lordi per ogni intervento di reperibilità (anche da remoto) che si protragga oltre le ore 22.00 indipendentemente dall'orario di inizio dell'intervento stesso.
- Gli importi di cui sopra saranno adeguati annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo con decorrenza primo gennaio 2024.
- Nell'ipotesi di “*reperibilità/intervento*”, al fine di compensare la mancata fruizione del pasto (cena), al dipendente sarà inoltre riconosciuto un “*ticket restaurant*” di € 8,50, e ove autorizzato dal responsabile l'utilizzo del mezzo privato, per raggiungere la sede aziendale, il medesimo mezzo sarà coperto dalla polizza “*Kasko*” aziendale sulla base delle procedure aziendali vigenti in materia di “*risk management*”. Inoltre, il dipendente avrà diritto al rimborso spese viaggio come disciplinato dalle procedure aziendali di tempo in tempo applicabili.
- Nel caso di interventi notturni di durata superiore a 4 (quattro) ore, il dipendente avrà diritto ad ulteriori 4 (quattro) ore di riposo compensativo, fruibili successivamente anche in base alle esigenze di servizio e comunque entro e non

oltre 3 (tre) settimane, in linea con quanto previsto all'art. 38 del CCNL per i dipendenti di imprese radiotelevisive multimediali, multiplatforma.

9. ORARIO TECNICO PRODUTTIVO- LAVORATORI GIA' ASSUNTI AL 11/07/2018

Ai lavoratori già assunti alla data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro tecnico produttivo, verrà riconosciuto, a partire dalla data di entrata in vigore del presente AIA, a titolo di superminimo individuale non assorbibile, un importo mensile pari a € 176,64 lordi, che corrispondono ai precedenti 11.50 € dell'EDR che prima venivano riconosciuti all'atto di esercizio del turno tecnico produttivo. L'importo di 176,54 € verrà riconosciuto anche a tutti i lavoratori che, già in forza in Azienda alla data del 11 luglio 2018, dovessero passare all'orario tecnico-produttivo da altre forme orarie.

10. ORARIO TECNICO PRODUTTIVO- LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 11/07/2018

Ai lavoratori assunti dopo la data dell'11 luglio 2018, che osservano l'orario di lavoro "tecnico-produttivo", l'Azienda riconoscerà, a titolo di indennità denominata "EDR Qualificazione Professionale TP post 2018", gli importi riportati nella seguente tabella A, secondo le percentuali e alla maturazione dei periodi di anzianità lavorativa indicati nella tabella B:

Tabella A

livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9
importo (€)	212,64	228,95	245,26	271,71	302,36	318,67	328,86	347,22	368,62

Tabella B

dopo 18 mesi di anzianità lavorativa	30%
dopo 36 mesi di anzianità lavorativa	70%
dopo 48 mesi di anzianità lavorativa	100%

Si conferma anche che, i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018 con inquadramento al IV livello avranno diritto al passaggio automatico al V livello di inquadramento con la maturazione di 4 (quattro) anni di anzianità lavorativa.

Con questi due articoli si stabilisce da un lato, il diritto degli assunti ante 2018 al mantenimento dell'EDR che, diventando un superminimo non assorbibile, non potrà essere cancellata in futuro.

Per gli assunti post luglio 2018, si stabilisce invece un principio importante, ovvero che, sebbene non integralmente, questi abbiano diritto al riconoscimento di circa la metà dell'attuale EDR (che prima non era per nulla riconosciuta), con un tempo di maturazione che si riduce di ben 12 mesi, passando dagli attuali 5 anni ai 4 anni previsti dal nuovo accordo.

Un risultato che riteniamo importantissimo, visto che si stabilisce una forma di ristoro verso le giovani generazioni che in modo sempre più massiccio si affacciano al mondo del lavoro Mediaset.

11. BUONO PASTO

Si riconosce il buono pasto, a quei lavoratori che, pur lavorando all'interno di sedi aziendali dotate del servizio mensa, non hanno la possibilità di accedervi per ragioni di servizio o a causa della chiusura temporanea della mensa.

Nel caso di impossibilità ad accedere alla mensa per ragioni di servizio, la produzione, in aggiunta al buono pasto, potrà prevedere la disponibilità del cestino o di un servizio di catering.

12. ASSICURAZIONE PER I CD "PREPOSTI"

Le aziende del Gruppo Mediaset attiveranno un programma di comunicazione ai/alle lavoratori/trici interessati/e alle coperture assicurative, con particolare riferimento all'assistenza anche legale per gli

impieghi che comportino specifici rischi (ad esempio, con riferimento al ruolo di “preposto”, ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera e), e 19 del TU Sicurezza).

13. PREMIO DI RISULTATO E PIATTAFORMA WELFARE

Il PDR del Gruppo Mediaset viene così rivisto, alla luce anche delle normative sulla detassazione prevista dalle normative fiscali, sulla base dei seguenti indicatori.

- a) redditività misurato con l'indicatore del “ROS Italia” (come di seguito definito), e/o
- b) efficienza organizzativa individuati attraverso precisi parametri misurabili e verificabili in modo obiettivo in termini quantitativi.

Il Premio di Risultato sarà erogato laddove sia raggiunto almeno uno dei seguenti obiettivi, tra loro autonomi e alternativi:

- A) Obiettivo di redditività:** ROS Italia (“Return on Sales”) relativo all’esercizio di riferimento del Premio di Risultato almeno pari a **1%**. Il ROS Italia si ottiene dal rapporto tra reddito operativo e valore della produzione determinati sulla base del bilancio consolidato del Gruppo MFE depurato dai risultati delle società del gruppo non residenti in Italia; oppure
- B) Obiettivo di efficienza** dato dalle emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell’attività di impresa: riduzione rispetto al periodo precedente; oppure
- C) Obiettivo di efficienza** dato dallo share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia): almeno pari al **35%**; oppure
- D) Obiettivo di efficienza** dato dalla percentuale di ferie smaltite nel corso dell’anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno: almeno pari a **98%**; oppure
- E) Obiettivo di efficienza** relativo alla partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. “ESG”: almeno pari a **2 ore pro capite**;

Il raggiungimento degli obiettivi di efficienza di cui alle precedenti lettere D) ed E) sarà verificato sulla base dei dati aggregati delle Società firmatarie del presente AIA relativi all’esercizio di riferimento del Premio di Risultato.

In caso di raggiungimento di almeno uno degli obiettivi previsti, l’importo del Premio di Risultato viene determinato applicando i seguenti criteri rilevanti ai fini della quantificazione del premio complessivamente spettante:

I) Parametro di redditività per la quantificazione del Premio di Risultato

Parametro	Importo
ROS Italia	Per ogni quarto di punto percentuale di ROS Italia positivo verranno corrisposti € 35 lordi a fronte dei precedenti € 30.

II) Parametri di efficienza per la quantificazione del Premio di Risultato

Parametri	Target	Importo
Emissioni complessive di CO2 nello svolgimento dell’attività di impresa	< rispetto a esercizio precedente	€ 15,00
Share medio giornaliero del totale emittenti del Gruppo Mediaset (perimetro Italia)	35%	€ 15,00
Percentuale di ferie smaltite nel corso	98%	€ 15,00

dell'anno rispetto a quelle maturate nel medesimo anno		
Partecipazione effettiva ad ore di formazione su temi c.d. "ESG"	2 h pro capite	€ 15,00

In presenza delle condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolativo, reso possibile dall'incremento positivo anno su anno di almeno uno dei parametri sopracitati, il lavoratore potrà destinare il 100% o il 50% del Premio di Risultato maturato, in beni, opere e servizi (c.d. "**Flexible Benefits**") comunicando la propria decisione alla Direzione Amministrazione del Personale, entro il 31 dicembre dell'anno di pagamento,

Nel caso in cui non si dovesse raggiungere il valore dell'1% di ROS stabilito nel presente accordo, a fronte comunque del raggiungimento di anche uno solo dei 5 parametri aggiuntivi, verrà comunque riconosciuto al lavoratore un corrispettivo economico pari al valore di ROS effettivamente raggiunto, calcolato con le modalità condivise nel presente accordo.

Sono previste verifiche, ove necessario, per valutare e /o implementare eventuali correttivi. L'erogazione del PDR avverrà come di norma nel mese di maggio di ogni anno.

14. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Per gli/le iscritti/e al FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE MEDIAFOND, il contributo a carico azienda passa all'1,7 dall'attuale 1,5.

15. ASSICURAZIONE SANITARIA

Viene recepito integralmente il Verbale di Accordo Sindacale del 13 dicembre 2022, con il quale si è previsto che l'Azienda, per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, ha provveduto, in regime di "autoassicurazione", a:

- (i) mantenere una copertura assicurativa delle spese medico sanitarie a favore di tutti i lavoratori;
- (ii) (ii) consentire ai lavoratori di far beneficiare anche i componenti del proprio nucleo familiare (coniuge e figli) di una – seppur più limitata - copertura assicurativa, mediante il pagamento di un premio annuale (stabilito per il coniuge e per ciascun figlio).

In considerazione del fatto che, per questo primo anno di regime di cd autoassicurazione, si è evidenziato un deficit pari a circa 300.000 fra premi versati e spese sostenute dal Fondo per le prestazioni, su richiesta delle OO.SS. il Gruppo Mediaset si è fatto integralmente carico di questo esborso economico, nella speranza che, per gli anni a venire, si arriva a un sostanziale pareggio di bilancio fra premi e costi per le prestazioni. Se è infatti vitale, in considerazione delle necessità dei dipendenti e dei famigliari del Gruppo Mediaset, mantenere la polizza sanitaria, è altrettanto importante assicurare una sostenibilità complessiva del sistema, onde evitare qualche spiacevole sorpresa in futuro. Le parti hanno anche previsto una finestra temporale dalla data odierna fino al 20 gennaio 2024, per permette a chi volesse aderire alla polizza per il coniuge e i figli di poterlo fare.

Inoltre esclusivamente per i lavoratori impiegati presso le sedi di Roma, Bologna e Assisi nelle quali non opera nessun centro medico, questi potranno fruire di ulteriori 20 ore di permesso all'anno alle medesime condizioni delle 32 ore già previste. Sono confermati momenti di monitoraggio di norma quadrimestrali sull'andamento della polizza.

16. PIATTAFORMA WELFARE

Entro il primo semestre del 2024, verrà attivata la piattaforma Welfare del Gruppo Mediaset, dove i lavoratori potranno versare il loro PDR per poter utilizzare i beni e servizi che in essa saranno presenti. In considerazione dell'accordo sottoscritto, a fronte della richiesta delle OO.SS., l'Azienda verserà a titolo di liberalità 250 euro nel borsellino individuale di ogni lavoratore in forza, all'atto della firma del presente AIA.

17. INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI

L'ammontare dell'indennità di funzione quadri prevista viene ulteriormente incrementata secondo quanto previsto in questa tabella:

Livello	Importo precedente (€ lordi)	Aumento (€ lordi)	Nuovo importo
9°livello quadro	100,00	40,00	140,00
8°livello quadro	82,00	30,00	112,00

18. ALTRE INDENNITA'

L'indennità dell'emissionista multifunzioni di 120€ mensili verrà erogata come superminimo non assorbibile, così come quella degli assemblatori e capifascia emissione di 77€ mensili.

I forfettizzati (non Quadri) area operazioni come i DP, Responsabili di studio, Realizzatori tecnici, percepiranno un incremento in busta paga di 120€ mensili.

19. MODIFICHE ALLA DECLARATORIA PROFESSIONALE

Per ciò che riguarda la declaratoria professionale, sono state introdotte le seguenti modifiche:

- Riconoscimento del 7° livello per gli emissionisti multifunzione in forza alla data della firma dell'AIA, tale livello verrà riconosciuto entro i prossimi 24 mesi.
- Introduzione della figura del CAPO ELETTRICISTA – COORDINATORE IMPIEGATI ELETTRO-MECCANICI al 7° livello.
- Introduzione della figura del CAPO MACCHINISTA – COORDINATORE SERVIZI MOVIMENTAZIONE al 7° livello.
- Introduzione della figura del COMMERCIAL PRODUCER, con livello di entrata all'8° livello e approdo al 9° livello.
- Adeguamento della declaratoria del MIXER LUCI, con progressione di carriera dal 5° livello, fino al 7° livello.

Tali figure professionali, come da accordo sottoscritto in precedenza le figure sopra elencate vengono recepite nell'integrativo Mediaset.

Si conviene inoltre:

- Una nuova figura professionale quale il PROGETTISTA DI SCENA con una progressione professionale dal 7° al 8° livello.
- La figura di OPERATORE DVR (EX RVM), con livello di entrata al 5° e progressione fino al 7° livello per chi gestisce flussi audio e video nella tecnologia IP.
- L'introduzione della figura del REALIZZATORE GRAFICO, con livello di entrata al 3° livello e approdo al 5° livello.
- L'introduzione della figura del VIDEOMAKER, inquadrato all'8° LIVELLO, che sarà reclutato nell'ambito dei profili di operatore di ripresa, montatore/post produttore, realizzatore tecnico. In questa prima fase l'attività di "videomaker" sarà aggiuntiva rispetto a detti profili e verrà svolta in completa autonomia anche attraverso formazione mirata, e per i giorni in cui svolgerà l'attività

videomaker, avrà diritto all'eventuale differenza retributiva rispetto a quella prevista per l'8 livello.

- L'adeguamento dell'ASSISTENTE DI STUDIO con una crescita professionale che arriva al 7° livello.

Le figure professionali dell'Operatore DVR, del Realizzatore Grafico del Video maker e del Progettista di Scena, aggiunte ex novo con questo accordo, per espressa volontà delle parti saranno attribuite solo su base volontaria e su espressa richiesta del lavoratore.

20. ESTENSIONE DELL'AIA AI/ALLE LAVORATORI/TRICI DELLE RADIO DEL GRUPPO MEDIASET

Con questo rinnovo, si estendono finalmente i benefici dell'AIA anche alle lavoratrici e ai lavoratori delle Radio del Gruppo Mediaset. Si tratta del coronamento di un lungo percorso che porterà a questi lavoratori dei benefici evidenti, con la consapevolezza che ancora molto c'è da fare per una reale parità fra tutti i dipendenti del comparto radiotelevisivo privato, anche in considerazione della differenza dei minimi contrattuali previsti dal CCNL. Comunque, un primo, importante passo, che, speriamo, possa essere da volano per altre realtà simili del settore.

21. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 2025.

Nel giudicare positivamente l'intesa raggiunta, votata a grande maggioranza dalla delegazione trattante, le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM UIL ringraziano le Strutture Territoriali e le RSU per il lavoro svolto in questi mesi di trattativa. Come di consueto verranno predisposte le assemblee che valideranno quello che le OO.SS. considerano come un buon rinnovo dell'integrativo aziendale di gruppo.

Roma 13/12/2023

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL