

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato Lavoratori **C**omunicazione
Federazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della **C**omunicazione

COMUNICATO INTEGRATIVO MEDIASET

Nel pomeriggio del 11 Luglio la Delegazione Sindacale SLC/FISTEL/UILCOM, il Coordinamento delle RSU e l'Azienda Mediaset hanno siglato l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del nuovo Contratto integrativo del Gruppo Mediaset.

La trattativa iniziata oltre due anni or sono e stata complicata e si è protratta nel tempo anche a causa di numerose vicende che hanno visto come protagonista l'intero Gruppo di Cologno, dalla vicenda Vivendi, all'incorporazione di Videotime Produzioni in RTI, dall'accordo commerciale con SKY, alle questioni sui diritti del calcio, per finire con la costituzione del gruppo Monradio, e la nascita della piattaforma di servizi R2, solo per citarne alcune.

I temi che sono stati oggetto di trattativa sono in massima parte rivendicazioni sindacali inserite nella piattaforma sindacale approvata dai lavoratori.

Che elenchiamo di seguito:

Decorrenza e durata

L' accordo, se approvato avrà vigenza da mese di Luglio 2018 fino al prossimo 31 dicembre 2021.

Il periodo di vacanza contrattuale ha prodotto una "*una tantum*" di 350 € (parametro 5° livello).

Relazioni Sindacali

E' stato istituito un tavolo di confronto preventivo sulle riorganizzazioni aziendali che consentirà alle OO.SS. di monitorare le iniziative dell'azienda e, eventualmente, anche di proporre soluzioni condivise.

Pur confermando lo spirito costruttivo delle relazioni sindacali nell'ottica di una maggiore prevenzione e tempestività delle informazioni con il gruppo è stato recepito il nuovo Testo unico sulla rappresentanza sindacale.

Si è costituita una commissione paritetica sulle pari opportunità.

Si è altresì rimodulato l'accordo per rilanciare il Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Mediaset.

Appalti

Oltre ad aver recepito le modifiche positive dal recente rinnovo del contratto nazionale in materia di appalti, si è ulteriormente ampliato il vecchio articolo in materia di sicurezza sul lavoro per gli obblighi aziendali rispetto alle ditte fornitrici di servizi, l'introduzione di tavoli triangolari tra OO.SS, azienda appaltante e fornitore con lo scopo di trovare soluzioni alternative in caso di crisi occupazionali ed infine il rispetto del contratto merceologico di riferimento nazionale (Confindustria TV) per il personale esterno che opera in ambito televisivo.

Classificazione del Personale

Si è convenuto di istituire una commissione bilaterale permanente (OO.SS e Azienda) con il compito di recepire le definizioni elaborate dalla Commissione Nazionale in merito alle nuove figure introdotte dal CCNL di settore e valutare eventuali necessità di aggiornamento ed adeguamento dei profili professionali vigenti in azienda.

Diritti/ Normativa

- E' stata recepita la nuova normativa contrattuale e del DLGS 18 Giugno 2015 N. 80 (*in materia conciliazione tempi vita lavoro*) che prevede il diritto di astenersi dal lavoro fino a 3 mesi per percorsi di protezione in caso di violenze di genere subiti da lavoratrici.
- Visite mediche specialistiche è stato allungato il periodo ad 1 anno, migliorando le vecchia norma (16 ore semestrali), dei permessi per visite mediche specialistiche confermando la durata complessiva in 32 ore.
- Malattia è stata rafforzata la norma sulla esclusione dal calcolo del comparto in caso di gravi patologie.

Trattamento Economico

I nuovi trattamenti della retribuzione mensile saranno i seguenti:

Paga mensile o stipendio (minimi)

Indennità di contingenza

Aumenti periodici di anzianità

Superminimi (assorbibili e non)

Indennità quadri

E' stato introdotto un nuovo articolo (31 bis) che prevede per i lavoratori in forza ulteriori emolumenti:

- **superminimo individuale non assorbibile (ex superminimo collettivo) riparametrato per livello (es 299,55 € al 5°).**
- **indennità qualificazione professionale (ex premio di produzione) riparametrato per livelli (191,67 € al 5°).**
- **indennità giornaliera tecnico produttiva che verrà corrisposta al lavoratore che osservi il nuovo orario tecnico-produttivo per almeno 4 ore nell'arco della giornata lavorativa, pari a 11,50€ (dal 1 ottobre 2018).**

Ulteriore intervento dell'azienda che dietro richiesta sindacale procederà a colmare la differenza attraverso un importo a personam, per tutti i lavoratori che nel triennio precedente abbiano maturato importi superiori a quelli previsti dall' indennità giornaliera.

Tutte le indennità non citate non hanno subito modifiche.

Orario di lavoro

A seguito di più volte manifestate esigenze aziendali e dopo una laboriosa trattativa, che si protratta nel tempo, si è convenuto di revisionare il capitolo degli orari di lavoro al fine di raggiungere una maggiore efficienza e flessibilità con l'obiettivo di rendere più competitivo l'attuale modello produttivo, infatti dopo molteplici confronti si è raggiunto a nostro parere un punto di equilibrio sufficiente a salvaguardare i perimetri occupazionali interni, ove possibile operare un insourcing di attività oggi prodotte all'esterno e attraverso il ripristino del turn-over operare il necessario ricambio generazionale.

Le nuove tipologie orarie Saranno pertanto le seguenti:

Orario costante (invariato)

Orario a turni avvicendati (invariato)

Orario troupe esterne (invariato)

Orario tecnico produttivo (sostituisce c1/c2/c3 programmato e informazione), quest'ultima tipologia oraria sarà articolato su 7 ore giornaliere per i lavoratori delle aeree tecnico produttive (circa 800 lavoratori).

Gli orari sono stabiliti e comunicati con una visibilità di 15 giorni entro il venerdì della settimana precedente, prevedendo l'orario della prima settimana in modo definitivo e quello della seconda provvisoriamente, fino a definitiva conferma entro il venerdì della prima settimana. Le variazioni dell'orario definitivo potranno essere massimo 5 al mese e comunicate entro le 12 ore precedenti in tal caso ci sarà una ulteriore indennità straordinaria del 30 % (così come avviene oggi).

Il lavoratore che presta la propria attività lavorativa nella fascia tra le 19.00 e le 7.00 avrà diritto ad una ulteriore indennità pari al 13,5% per le ore lavorate in tale fascia.

Inoltre per i soli lavoratori dell'area emissioni (capifascia emissioni, assemblatori, operatori head-end) che svolgono l'attività in base a tale tipologia oraria sarà dovuta una ulteriore indennità "area emissione" di 77€ mensili.

Riduzione orario (art. 27 Rol)

Al personale con articolazione oraria 40 ore settimanale, nessuna variazione

Al personale con sede a Venezia, nessuna variazione.

Al personale con articolazione oraria 35 ore settimanale verranno complessivamente concesse 24 ore di rol annue che assorbono ogni istituto di cui al vigente ccnl di settore e del previgente aia.

Nuovi assunti

L'accordo prevederà ulteriori assunzioni o stabilizzazioni per almeno 100 nuovi occupati nell'arco del nuovo integrativo.

Le OO.SS. ritengono di aver raggiunto un buon risultato rafforzando

Il numero complessivo degli organici e di conseguenza il perimetro occupazionale, riducendo di fatto il ricorso a fornitori terzi, privilegiando l'attività di produzione televisiva interna e dando la possibilità ai neo assunti di progredire economicamente in azienda nel tempo.

Si favorirà inoltre una positiva mobilità interna ricorrendo ove necessario anche iniziative formative volte alla riqualificazione ed al possibile sviluppo professionale.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni riteniamo sia un primo importante segnale verso i settori oggi in sofferenza in quanto si darà priorità proprio in quelle aree in cui si sono verificate significative diminuzioni di organico dovuti anche alle uscite incentivate degli ultimi anni.

Welfare

Entro 6 mesi si insedierà una Commissione Rsu-Azienda per valutare l'introduzione dello Smart Working, la convertibilità del PdR in Flexible benefits e la cedibilità di una quota di ferie e permessi da lavoratore a lavoratore. Tutto su base volontaria.

PDR e Una Tantum

Il Premio di Risultato rimarrà invariato nella struttura ma il valore punto sarà incrementato passando da 25 a 30 € per 0,25% di ROS Italia.

Per tutta la vacanza contrattuale sarà riconosciuta una Una Tantum di 350 € al V livello da parametrare nonostante il risultato negativo del precedente esercizio che non ha consentito l'erogazione nel 2017.

L'Indennità di Trasferta aumenterà dal 20 al 25% della retribuzione giornaliera.

Conclusioni

L'ipotesi d'Accordo per essere validata dovrà essere approvata dalle lavoratrici e dai lavoratori nei prossimi giorni mediante il voto nelle assemblee dei prossimi giorni.

Roma, 16 Luglio 2018

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