

COMUNICATO STAMPA

“LE PERSONE” AL CENTRO DEL NUOVO ACCORDO AZIENDALE DEL GRUPPO MONDADORI

Tre i principi chiave: semplificazione, responsabilizzazione, welfare

FISTEL CISL, SLC CGIL, UILCOM UIL e Arnoldo Mondadori Editore S.p.A., hanno sottoscritto il nuovo Accordo Aziendale che il Gruppo Mondadori introdurrà a partire dal 1° gennaio 2019. Il testo è stato approvato dalle lavoratrici e in dai lavoratori nelle assemblee.

Si tratta di un modello innovativo nel panorama dell’editoria che mette al centro le persone riconoscendo il forte valore delle risorse umane, primo capitale delle imprese, in un approccio culturale che passa da schemi tradizionali a modelli basati su performance e responsabilizzazione dei lavoratori.

Le parti hanno condiviso l’esigenza di definire un contratto unico che riguardasse tutti i dipendenti del CCNL grafici editoriali delle diverse Società del Gruppo Mondadori, semplificando e armonizzando i precedenti trattamenti presenti.

L’Accordo si pone inoltre l’obiettivo di modernizzare e sperimentare un diverso approccio al lavoro, a partire da un modello di Relazioni Industriali che favorisca confronti bilaterali sui temi centrali legati al rapporto azienda lavoratore.

Tra questi, i processi di innovazione e riorganizzazione, la sperimentazione del lavoro agile, con l’obiettivo di accrescere la qualità della vita lavorativa e privata dei dipendenti, e la formazione. Quest’ultima intesa come strumento indispensabile per il raggiungimento e il mantenimento di livelli di competenza e aggiornamento professionale, oltre che strumento strategico di qualificazione e valorizzazione dei lavoratori. Occasioni di crescita professionale saranno favorite anche attraverso la mobilità interna e il *job posting* a sostegno dell’empowerment delle persone.

Nel quadro complessivo di attenzione alle esigenze delle risorse umane, le parti hanno condiviso che una maggiore responsabilizzazione dei dipendenti, anche attraverso la gestione autonoma del proprio orario di lavoro che prevederà una sola timbratura, e un armonico temperamento tra le esigenze di lavoro e individuali favoriscano una maggiore soddisfazione e un incremento della qualità lavorativa.

L’Accordo siglato introduce inoltre la sperimentazione di concreti strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, come lo *smart working*, e misure a sostegno della famiglia, con l’obiettivo di fornire condizioni maggiormente favorevoli per coniugare l’attività lavorativa con le esigenze familiari. Particolare attenzione in questo capitolo è stata dedicata alla tutela della maternità con riduzione dell’orario di lavoro nei sei mesi successivi al rientro e l’anticipazione dello stipendio pieno per i periodi a retribuzione ridotta, mentre per i neo-papà vengono concessi 10 giorni di permesso retribuito. Anche per i casi di gravi malattie è stata prevista la sospensione del periodo di ‘comporto’ in relazione alla conservazione del posto.

Nonostante le criticità che ancora sono presenti nel settore editoriale, sotto il profilo economico, l'Accordo prevede anche l'istituzione per il triennio 2019-2021 di un premio di risultato annuale di natura variabile e unico per tutte le Società del Gruppo e la fruibilità di parte di questo valore attraverso un sistema di Welfare aziendale che mette a disposizione dei dipendenti una serie di servizi e iniziative volte a agevolare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Roma, 12 novembre 2018

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