

COMUNICATO

INCONTRI SINDACALI LA7

In data 23 Aprile, 5 e 11 Maggio 2020 si sono incontrate SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, nelle loro articolazioni di Segreterie Nazionali, Segreterie Regionali e Coordinamento Rsu, con la Direzione del Personale di La7. Gli incontri, tutti in modalità audio-conferenza, si sono incentrati su un'analisi complessiva della situazione alla luce dell'emergenza COVID-19, sia con riguardo a quanto fatto nella cosiddetta Fase1, sia con riguardo alla ripartenza della cosiddetta Fase2, senza sottovalutare la situazione economica aziendale in termini di ricavi pubblicitari e ascolti. L'Azienda ha quindi proposto un accordo per lo smaltimento delle ferie arretrate 2019 per il personale dipendente, (unito a una corposa proposta di chiusure collettive a cui far fronte con le ferie ordinarie 2020), e ha illustrato i dati di bilancio per il riconoscimento del PDR, in pagamento con la busta paga di maggio 2020. Di seguito gli argomenti trattati.

EMERGENZA COVID-19

In apertura di discussione, l'Azienda ha ripercorso tutte le tappe che, dal mese di marzo ad oggi, hanno contraddistinto la sua azione per contrastare il virus nella cosiddetta Fase1. In particolare, sono stati ripercorsi tutti gli sforzi fatti, per contemperare la salute e sicurezza dei lavoratori, con la necessità di continuare l'attività produttiva, anche in considerazione del fatto che il settore radio-televisivo è stato sin da subito inquadrato fra le attività indispensabili. In questo contesto, La7, grazie anche al contributo delle RSU/RLS nelle riunioni periodiche sulla sicurezza, ha cercato di assicurare a tutte le sedi aziendali i giusti approvvigionamenti di DPI, un calendario di sanificazioni adeguato, e tutto quello che in questa fase poteva sembrare necessario per far fronte all'emergenza. L'Azienda ha poi comunicato di aver posto in lavoro agile un'ampia parte del personale (pari a circa il 50% del totale, soprattutto nella sedi di Pineta Sacchetti e di Milano), e sempre in forza di questa normativa emergenziale, sia intenzionata a mantenere questa modalità agile per un periodo medio lungo, eccezion fatta per qualche rientro in Azienda che verrà comunicato ai diretti interessati. Nel riconoscere il lavoro fatto da La7 per arginare e contenere gli effetti del virus in Fase1, il tutto grazie anche alla collaborazione attiva delle RSU/RLS, le OO.SS. hanno comunque insistito con l'Azienda perché si adoperi per una ripresa graduale delle attività. Inoltre, hanno invitato l'Azienda a proseguire nella fornitura continua e adeguata di DPI, nelle procedure di sanificazione, nel rispetto delle procedure di distanziamento sociale e di contingentamento delle presenze, che rappresentano a tutt'oggi il modo più efficace per contrastare il virus.

Per ciò che riguarda la Fase2, pur nelle more di una situazione generale complessa e ancora tutta da decifrare nelle sue implicazioni cliniche e metodologiche, La7 intende comunque favorire una ripresa graduale dell'attività. Su questa base, l'Azienda si muoverà per il rafforzamento delle buone pratiche del confronto con le RSU/RLS, in linea con quanto previsto dal protocollo sulla sicurezza siglato dalle parti sociali.

A questo proposito le OO.SS. hanno chiesto di conoscere il palinsesto estivo, al fine di meglio monitorare il fabbisogno di personale in Produzione per i prossimi mesi, nonché il percorso di rientro dal lavoro agile. In quest'ottica, hanno lamentato la scarsità e la incompletezza delle comunicazioni

della Direzione del Personale, che, in più di un'occasione, ha lasciato i dipendenti senza le necessarie informazioni.

SITUAZIONE AZIENDALE

Per ciò che riguarda la situazione complessiva, l'Azienda ha fatto una disamina esaustiva sia della situazione macro del settore televisivo italiano, sia quella più specifica aziendale.

Nel primo ambito, ha illustrato in modo analitico le criticità che sembrano delinarsi in questa fase emergenziale e che potrebbero avere ricadute sui conti aziendali.

Il settore televisivo infatti, complice la crisi e la quarantena che ne è derivata, ha visto aumentare di molto l'indice degli ascolti. In particolare, La7 ha registrato un aumento dello share più che lusinghiero in tutte le fasce orarie, sia in termini percentuali (+6% medio rispetto al periodo corrispondente del 2019), che in termini assoluti (+600.000 telespettatori medi rispetto allo stesso periodo del 2019). Questo aumento non si è però tradotto in un aumento delle entrate pubblicitarie che, al contrario, stanno subendo una forte contrazione, con probabili ricadute sui conti aziendali. A queste criticità, l'Azienda intende rispondere con manovre ordinarie (le chiusure aziendali, l'eventuale accordo sulle ferie arretrate, etc.) e ha escluso il ricorso agli ammortizzatori sociali: resta inteso che, se la situazione dovesse perdurare e/o peggiorare, non sono da escludersi azioni di contrasto più incisive.

Le OO.SS. preso atto di queste comunicazioni, hanno sollecitato l'Azienda ad aggiornare le rappresentanze dei lavoratori su nuove ed eventuali criticità che si dovessero delineare da qui ai prossimi mesi.

PREMIO DI RISULTATO

A questo proposito, l'Azienda ha comunicato che in forza del bilancio approvato in questo mese di aprile 2020, La7 è nelle condizioni di pagare il PdR con le competenze di maggio. Essendo però stato centrato soltanto 1 dei 3 parametri previsti dall'Accordo del 2015 e prorogato per un anno nel Luglio 2019, il premio sarà di circa 300 euro lordi parametrato al 5° livello. Inoltre, questa somma sarà anche sottoposta a tassazione ordinaria, dal momento che il parametro share si è raggiunto, ma con un valore percentuale inferiore a quanto fatto nel 2019, cosa che, secondo gli esperti fiscali di parte aziendale, impone la tassazione ordinaria al fine di evitare un possibile contenzioso con l'Agenzia delle Entrate.

Sul tema specifico della tassazione del Premio, le OO.SS. si sono dette contrarie alla scelta aziendale di applicare la tassazione ordinaria, invitando La7 a verificare ogni possibile opzione per accordare quella tassazione agevolata. Tuttavia però, visto che la normativa riconosce al Sostituto d'Imposta la prerogativa di scegliere le aliquote da applicare, sarà La7 a dover prendere una decisione in merito. Al fine di integrare la somma del Premio, la Delegazione Sindacale ha anche proposto all'Azienda di ripetere quanto fatto negli anni passati, riconoscendo ai dipendenti dei fringe benefits esenti da tassazione (buoni spesa, ecc.)

Sul tema più generale del nuovo accordo che si dovrà fare sul Premio di Risultato, le OO.SS. hanno inoltre ribadito la loro posizione, più volte espressa in questi anni. L'accordo sul Premio, sottoscritto nel 2015 subito dopo l'acquisizione di La7 da parte del Gruppo Cairo, ha dimostrato per l'ennesima volta l'eccessiva ambiziosità degli obiettivi da raggiungere. L'aver accettato dei parametri come l'Ebit, e con dei target troppo sfidanti, poteva avere una sua giustificazione cinque anni fa, quando si trattava di traghettare, in un contesto totalmente nuovo, un'Azienda che proveniva da Telecom: ora però questa scelta non appare più sostenibile e accettabile.

Per questa ragione, le OO.SS. hanno comunicato all'Azienda che, quando nel mese di Giugno 2020 partiranno le trattative per il nuovo eventuale accordo sul PdR, si dovranno contemplare parametri maggiormente raggiungibili e con target meglio calibrati. Soltanto così si potrà assicurare un accordo sul Premio di Risultato al passo con i tempi, che assicuri il riconoscimento degli sforzi e della produttività che i lavoratori hanno sostenuto e sostengono quotidianamente in Azienda.

FERIE ARRETRATE E CHIUSURE COLLETTIVE 2020

Durante questi incontri, l'Azienda ha proposto un accordo complessivo sulle ferie arretrate e su un corposo numero di chiusure collettive 2020. Le OO.SS., pur non avendo problemi a discutere questo argomento, hanno però ribadito la loro posizioni in merito:

- disponibilità a discutere di programmazione delle ferie 2020, ma solo in presenza di un credibile piano di smaltimento delle ferie arretrate;
- necessità di rivedere le criticità e le carenze organizzative che determinano per alcuni l'accumulo di ferie arretrate, per altri l'impossibilità di programmare anche quelle 2020;
- necessità che l'Azienda onori il proprio impegno previsto dagli Accordi del 2015, relativo al riconoscimento di intere parti degli accordi di secondo livello per i neo-assunti e i tempi determinati (buoni pasto e altro).

Richieste di buon senso, visto che parliamo di rivendicazioni, che, per alcuni temi si strascinano da anni, a cui l'Azienda si è però sottratta ancora una volta, adducendo, in questo caso, il particolare periodo di crisi che attraversa il Paese.

Per questa ragione, visto che lo smaltimento delle ferie arretrate è di esclusiva pertinenza aziendale, sarà quest'ultima che disporrà piani di smaltimento pensati e attuati a livello gestionale, senza alcun intervento da parte delle Rsu. E sarà sempre esclusiva responsabilità aziendale di assicurare al contempo uno smaltimento ordinato e l'applicazione di criteri chiari ed equitativi.

Le OO.SS. verificheranno attentamente i risultati di queste politiche gestionali.

Per ciò che riguarda l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali da parte di La7 (cosa al momento ufficialmente esclusa dai vertici aziendali), le OO.SS. ribadiscono la loro posizione espressa anche con altre aziende del settore. Visto che ricorrere agli ammortizzatori (FIS) è una decisione di esclusiva pertinenza aziendale (addirittura la FIS si potrebbe attivare, temporaneamente, anche senza accordo sindacale, come da recente decreto del governo), le OO.SS. non hanno il potere di impedirne l'utilizzo. Resta inteso però che, se La7 dovesse ricorrervi, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL chiederanno di fare un accordo che contenga l'anticipo delle spettanze a carico dell'Inps da parte dell'Azienda (in modo tale che il lavoratore non dovrà aspettare i tempi biblici del pagamento diretto da parte dell'Inps) e integrazione della retribuzione della quota FIS fino al 100% (in modo che il lavoratore non perda neanche un euro dal ricorso agli ammortizzatori).

Dal momento che, per le ragioni suddette, non si è arrivati a un accordo su ferie e sulle richieste sindacali, le parti si sono date quindi appuntamento a giugno per riprendere la discussione.

In quella sede, le OO.SS. si augurano una soluzione adeguata ai problemi che si trascinano da anni.

Roma, 13 Maggio 2020

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322