



COMUNICATO

I giorni 10 e 11 Luglio è proseguito il confronto, dapprima tra le OOSS e poi con la direzione aziendale per il rinnovo dell' AIA di gruppo.

La trattativa si sta protraendo ormai da diversi mesi e avevamo come organizzazione chiesto, di verificare se esistessero le condizioni per chiudere il confronto positivamente rinnovando finalmente l'integrativo, che ricordiamo ha visto l'ultimo rinnovo nel 2010.

La riunione del giorno 10 era finalizzata appunto a cercare di trovare una linea unitaria tra le OOSS da sostenere il giorno successivo con l'azienda.

Purtroppo non si sono trovate le convergenze necessarie e la distanza delle posizioni in campo è rimasta pressoché invariata.

Noi riteniamo che il delicato e difficile momento che attraversa l'intero comparto, sta condizionando pesantemente l'andamento economico aziendale e che, anche attraverso strumenti come il CCNL, anch'esso fermo da ormai 33 mesi, e L'AIA Mediaset si possa e si debba salvaguardare non solo le condizioni economiche e normative, ma soprattutto il perimetro aziendale.

Infatti negli ultimi anni vi è stata una costante fuoriuscita di personale e di conseguenza anche l'attività produttiva fatta all'interno del gruppo si è ridotta.

A fronte di tale scenario abbiamo avanzato delle proposte che avessero come scopo principale quello del mantenimento dell'attuale assetto organizzativo e produttivo di Mediaset, mantenendo quanto più possibile le attività , soprattutto quelle produttive all'interno del perimetro aziendale .

Abbiamo ritenuto necessario chiedere di allargare il campo di azione del capitolo riguardante le relazioni industriali proponendo insieme alla UILCOM l' istituzione di un tavolo permanente che abbia il compito di monitorare l'evoluzione di mercato e le conseguenti strategie aziendali permettendo un confronto preventivo al fine di evitare ogni forma di intervento traumatico sull'occupazione.

Inoltre abbiamo apportato diverse migliorie su altri istituti previsti all'interno dell'AIA, quali ad esempio la fruizione dei permessi per visite mediche, l'incremento dell'entità del premio con la possibilità di erogazione dello stesso anche attraverso formule nuove come i FLEXIBLE BENEFIT, l'introduzione di strumenti quali lo SMART WORKING, la creazione di un laboratorio permanente per monitorare l'evoluzione tecnologica e conseguentemente adeguare le professionalità .

Sulla richiesta dell'azienda di modifica degli attuali nastri orari, abbiamo chiesto che questo avvenga senza che ci siano perdite economiche da parte dei lavoratori attualmente in forza.

Capitolo importante e per noi dirimente, è come sopra ricordato, il ripristino del turn-over, agendo da una parte sul costo del lavoro riguardante le nuove assunzioni, ma avendo in cambio la garanzia che a fronte di lavoratori che lasciano l'azienda, una percentuale sul numero delle uscite venga rimpiazzato da assunzioni di giovani a tempo indeterminato, garantendo in questo modo di avere un organico adeguato per poter continuare a produrre all'interno dell'azienda .

Tale percorso verrà però avviato nel più breve tempo possibile, in quanto nel frattempo la fuoriuscita di personale è costante e inesorabile e ha già comportato il ridimensionamento di parte dell'attività svolta all'interno.

Ci siamo dati un nuovo appuntamento il giorno 21 Luglio p.v., per quanto ci riguarda ribadiremo la nostra posizione ritenendo che la chiusura positiva della trattativa favorisca il ruolo delle OOSS nella difesa e tutela dei lavoratori rappresentati .

Roma 12-07-2017

Il Segretario Nazionale
Paolo Gallo