

BOZZA PIATTAFORMA

Per il rinnovo del contratto integrativo E.I Towers

SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC/UIL in coerenza con quanto stabilito negli accordi interconfederali e nel rispetto degli articoli del CCNL Nazionale per i dipendenti di Imprese RadioTV, Multimediali e Multipiattaforma rinnovato a novembre 2025, danno avvio alla fase di rinnovo del Contratto integrativo Aziendale di Gruppo (AIA).

Premessa

Il contesto macroeconomico che stiamo vivendo, fra guerre, recrudescenze di nazionalismi, e instabilità economico-finanziaria, sta determinando grosse fibrillazioni anche al tessuto produttivo e sociale del nostro Paese. In questo ambito, e con riferimento al sistema delle telecomunicazioni, il settore del broadcasting tradizionale è ormai sempre più messo alle strette dalla concorrenza degli OTT e delle piattaforme streaming, che, ormai, hanno superato per entrate pubblicitarie gli attori tradizionali (televisioni, radio e carta stampata).

In questo contesto si inquadra la particolare situazione che sta vivendo E.I Towers,.

Preso atto che le piattaforme streaming stanno accelerando l'obsolescenza del sistema del digitale terrestre, con tutto quello che questo comporta in termini di ricavi per Eitowers, rimane centrale il fatto che questa tecnologia, sebbene con margini sempre inferiori, rappresenti ancora il core business di questa azienda, nonostante il processo di diversificazione delle entrate attraverso nuovi contratti, in particolare quello con la Lega Calcio per la gestione del sistema VAR.

Infatti, preso atto come il Fondo F2I sia ormai il socio di riferimento di E.I Towers, e il fatto che ci sia un soggetto pubblico rappresenta comunque una garanzia in termini di tenuta dei perimetri industriali ed occupazionali, non si può negare la difficoltà derivante da una progressiva diminuzione dei mux gestiti, frutto anche dell'entrata a pieno regime del Sistema del Digitale Terrestre DTTB-2.

Seppur in questo scenario difficile, va comunque dato atto al management di E.I Towers, di essere riuscito a chiudere i rinnovi dei contratti con i clienti con risultati economici più che soddisfacenti e in linea con le aspettative di mercato.

Su questa base, esistono le condizioni di sostenibilità economica per tutte le richieste contenute in questa piattaforma di rinnovo AIA.

Un capitolo a parte merita la fusione RAIWAY ed E.I Towers, , in questo tendenziale decalage dei margini e della penetrazione di mercato della tecnologia del Digitale Terrestre.

Preso atto che una semplificazione era già avvenuta con l'acquisto di Persidera da parte proprio di E.I Towers, pur nelle more di vincoli piuttosto schizofrenici imposti dalle Autorità di Vigilanza competenti, questa successiva fusione potrebbe rappresentare, in termini teorici, una buona risposta alle criticità sopra citate.

Il problema è che, trattandosi di una operazione dai forti connotati politici, e che l'impianto normativo che dovrebbe facilitarla non ha brillato per efficacia, questa operazione tarda a partire, e ne rimangono ancora confusi i contenuti, le modalità, le tempistiche e, soprattutto, gli assetti societari.

Se a questo aggiungiamo le oggettive difficoltà che sta vivendo RAI, l'altro soggetto coinvolto dalla vendita, che a poco più di un anno dalla scadenza dell'attuale consiliazione ancora non si è dotata del Presidente del CDA, appare chiaro come questa operazione, che avrebbe anche un senso in termini

industriali, rimane ancora una grossa incognita sia in termini di tempistiche, sia, soprattutto, in termini di effettiva fattibilità.

Il trascinarsi dei tempi di questa operazione ha però avuto pesanti conseguenze per El Towers. Nei fatti si è bloccato il normale turn-over, cosa che ha comportato un aumento dei carichi di lavoro, la sostanziale riduzione degli investimenti sul personale, e, cosa più preoccupante, un aumento dell'utilizzo degli appalti e di manodopera esterna.

Non a caso, uno dei capitoli di questa piattaforma rivendicativa, oltre alla difesa dei perimetri aziendali attuali e occupazionali, è quello del monitoraggio dell'attuale organizzazione del lavoro, al fine di misurare le carenze a cui far fronte con assunzioni mirate del personale, anche al fine di abbassare una età media che appare abbastanza alta.

In questo scenario confuso, ma con un triennio 2026 in linea con le previsioni, SLC-CGIL/FISTEL-CISL/UILCOM-UIL e il Coordinamento RSU, hanno elaborato la presente ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale (AIA), che dovrà coprire il triennio 2026-2028 e dovrà essere esteso anche ai lavoratori/lavoratrici dell'azienda EITSport, interamente controllata da Eitowers.

Relazioni Industriali

Riteniamo sia giusto aprire una riflessione sulle modalità di composizione / elezione dell'esecutivo oltre che sulla composizione e sugli scopi delle varie commissioni (Formazione / pari opportunità / Sanità integrativa) affinché le stesse vengano messe in condizioni di essere incisive.

Rafforzamento relazioni e maggiore tempestiva' nelle informazioni, soprattutto a livello territoriale, dove sono emerse difficoltà di confronto tutte addebitabili alla volontà aziendale di voler accentrare la discussione.

Organici e Organizzazione del lavoro

I ritardi nell'operazione di fusione con RAIWAY ha comportato, nei fatti, il mancato riempimento con nuove assunzioni degli organici diretti, progressivamente indeboliti dalle uscite per pensionamento. Se il merging con RAIWAY risolverebbe, nei fatti, questo problema di organici, vista la sostanziale sovrapposibilità delle tue società anche in questo ambito, non è però da sottovalutare il fattore tempo, visto che ogni anno di ritardo aumenta la carenza di organico in El Towers, . Per questa ragione si chiede un monitoraggio condiviso delle attività, la pianta organica presente e i vuoti di organico, almeno quelli più urgenti da colmare attraverso assunzioni mirate.

Il tutto attraverso il blocco di affidamento di nuove attività all'esterno, e attraverso il mantenimento degli attuali assetti organizzativi e produttivi, ivi comprese le centrali di Venezia e Bari.

Appalti

Rafforzamento delle norme già contenute nell'attuale AIA, arricchite dai contenuti specifici del CCNL di settore appena rinnovato. Informazioni puntuali e preventive sui dati occupazionali, contributivi e dei pagamenti in corso delle imprese appaltatrici e sub-appaltatrici. Lotta a politiche legate all'assegnazione di appalti con la logica del massimo ribasso. Richiediamo una certificazione specifica delle aziende che forniscono supporto ed operano per El Towers, con l'obbligo e la conseguente certezza dell'applicazione contrattuale di settore per tutte le attività inerenti al mondo radiotelevisivo, o di applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative per quelli non di settore, nella logica di evitare fenomenologie di dumping e il completo rispetto normativo in merito alla sicurezza sul Lavoro.

Mercato del Lavoro

In linea con il nuovo dettato contrattuale introdotto col recente rinnovo del CCNL, si dovranno verificare, nel caso di applicazione delle nuove normative sulla durata dei contratti a tempo determinato, anche i relativi percorsi di stabilizzazione, prevedendo delle condizioni di miglior favore, sia in termini di durata delle proroghe, sia in termini di percentuali di stabilizzazione.

Gli articoli da 11 a 23 vanno aggiornati, con specifici adeguamenti alle norme di legge (es: art. 18 per i permessi riservati al padre) e ricercando delle formulazioni che permettano di applicare meglio i punti stabiliti.

Classificazione del Personale, Valorizzazione Risorse interne e trasparenza salariale

In considerazione delle continue evoluzioni organizzative, e dell'introduzione di nuove specializzazioni susseguenti alla diversificazione delle attività, si ritiene non più procrastinabile la creazione di una commissione paritetica permanente sulla classificazione del personale, che sia dedicata all'approfondimento di questi processi in una ottica di maggiore salvaguardia delle professionalità e dell'occupazione stessa.

Alla luce di quanto previsto dalla nuova normativa in tema di trasparenza salariale, prevedere degli incontri periodici

Emerge, infatti, una mancata o insufficiente valorizzazione delle risorse interne, con particolare riferimento al riconoscimento delle competenze maturate, agli adeguamenti di livello e/o economici coerenti con le responsabilità effettivamente svolte.

Orario di lavoro

In merito a OTP, è necessaria una regolamentazione più precisa che limiti alcune flessibilità e aumenti la visibilità dei turni. Valutare anche l'inserimento di indennità e/o recuperi orari nel caso specifiche lavorazioni prevedano l'impossibilità di interrompere il turno di lavoro per le pause mensa (previa valutazione dei rischi in ambito RLS e delle compatibilità con norme di legge).

S. Working

Lo Smartworking o lavoro agile deve essere ricompreso nell'attuale impianto dell'AIA, in quanto modalità di lavoro alternativa a quello in presenza, anche in considerazione del fatto che tale modalità ha migliorato l'efficienza organizzativa, la produttività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, senza pregiudicare la qualità delle prestazioni. A questo proposito si richiede l'aumento dei giorni di lavoro agile e la valutazione dell'ampliamento della platea, includendo ulteriori profili professionali e funzioni compatibili.

Welfare

La Polizza Sanitaria rappresenta da sempre un elemento strutturale e di grande pregio per tutte le lavoratrici, i lavoratori e nel tempo anche dei rispettivi familiari. Tale istituto determina anche dal punto di vista del "costo del lavoro" una voce molto importante chiediamo quindi all'azienda un rinnovo contrattuale che mantenga le prestazioni attuali a cominciare dai dipendenti e per i familiari iscritti. Con il recente rinnovo si sono mantenute le attuali condizioni, anche grazie al lavoro della Commissione paritetica che è stata istituita per accordo fra le parti. Si devono rafforzare i poteri della commissione e, per la polizza, si deve continuare a mantenere anche per il futuro l'attuale standard delle prestazioni, unito a un controllo sull'efficienza del sistema denuncia sinistri/pagamento dei rimborsi, sia in termini di natura delle prestazioni coperte dall'assicurazione, che in termini di tempi di pagamento dei rimborsi.

Chiediamo l'istituzione di un fondo ore e un fondo economico di carattere solidale costituito dai dipendenti su base volontaria e con contributi dei dipendenti e dell'azienda. I dipendenti aderenti potranno quindi usufruire di permessi e fondi aggiuntivi per affrontare difficoltà proprie o di parenti di 1/2 grado oltre che il coniuge - compagno/a convivente.

Buono Pasto, Indennità, diaria e Trasferte,

Adeguamento economico delle voci ticket, in base all'attuale livello di detassazione previsto dalla legge Finanziaria.

Per le trasferte, adeguare la diaria tenendo conto degli aumenti inflattivi degli ultimi anni. Prevedere rimborso per colazione laddove non prevista nella prenotazione alberghiera. I due sopracitati istituti hanno dei valori economici che non sono più al passo ed in linea con l'incremento del costo della vita e con i costi sostenuti dai lavoratori.

Fondo Pensione

Innalzamento del contributo a carico azienda.

Premio di Risultato

In relazione al Pdr deve essere rivisto, rispetto anche agli sviluppi temporali, il sistema degli indicatori, al fine di consentire un concreto e realistico raggiungimento degli stessi indicatori (ad esempio valori quantitativi sulle ore di formazione pro-capite annui).

Va altresì rivisto in aumento il budget economico previsionale per singole voci di Premio, con l'obiettivo di aumentarne la capienza, con possibile auspicio di raggiungere gli obiettivi per la c.d. detassazione.

Considerando il nuovo sistema di tassazione agevolata introdotta dall'attuale legge Finanziaria, non va trascurato che il delta positivo, derivato dalla differenza fra il vecchio metodo di tassazione e il nuovo introdotto, dovrà andare a chiaro beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Roma, 31 luglio 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC/UIL