

## **PIATTAFORMA**

### **Per il rinnovo del Contratto Integrativo Mediaset**

SLC/CGIL FISTEL/CISL UILCOM/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 Multiplatforma rinnovato lo scorso giugno 2022, danno avvio alla fase di rinnovo del Contratto integrativo Aziendale di Gruppo (AIA).

#### **Premessa.**

Il contesto che si sta attraversando, con la crisi pandemica ancora in atto e l'attuale crisi economico-finanziaria conseguente ad una situazione geopolitica in grandissimo fermento, sta determinando un forte aumento dell'inflazione ed una vera emergenza sul versante energetico e non può non ripercuotersi anche nei settori che riferiscono al mondo Televisivo e Radiofonico fortemente influenzati dagli andamenti pubblicitari altalenanti con ricadute anche sul Gruppo Mediaset nel futuro prossimo.

I dati di bilancio recentemente approvati dal CDA, relativi al primo semestre 2022, nei fatti determinano un risultato netto positivo. Nel dettaglio i ricavi netti consolidati sono in aumento, così come EBIT ed Utile netto. I costi operativi complessivi consolidati (costi del personale, per acquisti, servizi ammortamenti, svalutazione dei diritti e di altre immobilizzazioni), sono aumentati rispetto al primo semestre 2021, mentre la generazione di cassa è in linea con i risultati del primo semestre 2021. Al momento, così come dichiarato dal Gruppo alla comunità finanziaria, anche la raccolta pubblicitaria del Gruppo, non genera rallentamenti anche se le previsioni future lasciano intravedere *“prevedibili contrazioni di spesa e consumi per imprese e famiglie per fronteggiare i rincari energetici”*. (fonte comunicato stampa CDA Mediaset 28 settembre 2022), che potranno avere riflessi negativi sugli investimenti pubblicitari futuri.

In questo scenario determinato comunque da un 2022 in linea con le previsioni del Gruppo ma che rischia, purtroppo di non registrare altrettante conferme nei prossimi anni, SLC/FISTEL/UILCOM e le RSU di Gruppo, recentemente rinnovate, hanno elaborato la presente ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale (AIA).

#### **Relazioni Industriali**

Le buone relazioni sindacali, tradizione di questo Gruppo, passano comunque attraverso processi tempestivi e nell'ottica della prevenzione riteniamo quindi di sviluppare ulteriormente tali propositi. Allo stesso tempo riteniamo fondamentale confermare il ruolo del CAE visto l'interesse del Gruppo anche in ottica internazionale.

## **Appalti**

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 il Gruppo Mediaset, con l'obbligo e la conseguente certezza dell'applicazione contrattuale di settore per tutte le attività inerenti il mondo radiotelevisivo (si riscontra ancora oggi il non rispetto da parte di alcuni fornitori che prestano la loro opera), **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 del CCNL, si dovranno verificare, di pari passo con l'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.

Per ciò che riguarda il personale stabilizzato e/o assunto a tempo indeterminato con contratto part-time verticale a dieci mesi, si devono prevedere due tipi di interventi.

- 1) Limitare la clausola di non concorrenza solo ai casi in cui il/a lavoratore/trice, durante i due mesi di stop contrattuale, decidesse di andare a prestare la propria opera in aziende del settore e/o concorrenti.
- 2) Prevedere entro due anni dall'assunzione e/o stabilizzazione a tempo indeterminato, il passaggio al full-time a 12 mesi, anche con un aumento di un mese in ragione di anno. La norma, dalla sua entrata in vigore, sarebbe retroattiva per i contratti già in essere.

## **Classificazione del Personale**

La commissione bilaterale permanente sulla classificazione del personale di cui alle declaratorie generali dell'Art. 44 (AIA) dovrà essere attività ed utilizzata costantemente viste le continue evoluzioni organizzative, tecnologiche in atto che stanno di fatto trasformando e sviluppando nuove importanti attività strutturali del settore, ma soprattutto dell'azienda RTI/Mediaset. L'essersi dotati di uno strumento contrattuale concordato tra le parti può semplicemente favorire tali processi in una ottica di maggiore salvaguardia delle professionalità e dell'occupazione stessa, rendendo più esigibili e coerenti con la propria attività i livelli di inquadramento.

## **Settore Radio.**

Estensione dell'AIA alle lavoratrici e ai lavoratori del settore radiofonico del Gruppo.

## **SmartWorking.**

La costruzione dell'articolo 31 Bis e Ter, (*ulteriori emolumenti/tutele per i lavoratori assunti dopo la data del 11 luglio 2018*) è stato il punto di equilibrio per iniziare a consolidare un perimetro occupazionale poco stabile e non in linea anche con la storia di Mediaset. L'esigenza di un

cambio generazionale che supporti la continua evoluzione tecnologica richiesta dall'azienda deve comunque trovare un giusto equilibrio tra l'attuale popolazione e la "nuova occupazione" con l'obiettivo primario che si evitino contrapposizioni generazionali. Riteniamo doveroso come Delegazione sindacale che sia maturo un percorso di evoluzione normativa in tema di emolumenti e di riduzione delle tempistiche.

Sul tema Smart Working occorre aggiornare ed adeguare alle ultime norme l'accordo quadro vigente inserendolo in modo strutturale nell'integrativo aziendale, prevedendo l'estensione dello strumento anche alle aree produttive, evitando difformità di trattamento.

## **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. Il prossimo 31 dicembre 2022 scadrà l'accordo commerciale con il fornitore. 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.

Estensione del capitolo permessi, prevedendo tre giorni aggiuntivi in caso di assistenza per grave infermità al congiunto, figli, genitori.

Fondo pensione: adeguamento contributo a carico azienda fermo all' 1,5%.

Adeguamento dei ticket restaurant per le attività in esterno fermi a 8, 50 euro.

Costituzione o adesione ad una piattaforma welfare per l'erogazione di beni e servizi, dando quindi la possibilità ad ogni singolo lavoratore di percepire ad esempio il premio di risultato sotto questa forma.

## **Orari di lavoro**

Staff/amministrazione: apertura a ingresso alle ore 8.

Creazione di un'area hoc con distributori di snack, postazioni con computer, angoli tv con rete interna/esterna per quei lavoratori che si trovano nella modalità a "disposizione" nell'area operation.

## **PdR**

Sul PDR riteniamo giusto incrementare ed eventualmente rimodulare il parametro del ROS anche in relazione al nuovo perimetro del Gruppo, prevedendo la possibilità di istituire nuovi parametri e obiettivi.

## Indennità

**Quadri:** riteniamo non più rinviabile un giusto adeguamento delle indennità di funzione.

**Quadri dell'area operazioni** (DP, Responsabili di Studio, Produttori): indennità specifica.

**Preposti:** Indennità specifica in linea con le maggiori responsabilità acquisite con l'ultimo cambio legislativo.

Roma, 16 novembre 2022

Le Segreterie Nazionali

SLC/CGIL

FISTEL/CISL

UILCOM/UIIL