

COMUNICATO SINDACALE

Il giorno 25 ottobre 2021, con modalità in parte mista e in parte da remoto, si sono incontrate le Segreterie Nazionali e Territoriali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, unitamente all'Esecutivo Nazionale delle RSU, e la Direzione Aziendale del Gruppo Eitowers Spa. Di seguito gli argomenti trattati e gli Accordi sottoscritti:

1. Stante il fatto che tutti gli Accordi sulla video-sorveglianza dei siti e delle centrali erano piuttosto retrodatati, e riferibili al periodo in cui Eitowers era parte del Gruppo Mediaset, si sono resi necessari degli accordi specifici che fotografassero la nuova condizione dell'Azienda in quanto realtà autonoma. A questo scopo sono stati sottoscritti degli accordi di videosorveglianza per i vecchi e nuovi insediamenti (in particolare quelli acquisiti dal Gruppo ex-Persidera), che rispettano tutti gli obblighi previsti dall'art. 4 della Legge 300/70. Nello specifico, l'Azienda ha anche accettato di recepire integralmente le disposizioni previste dal precedente accordo denominato "Alfiere" che riconosce particolari condizioni per i/le dipendent* Eitowers che accedono alle postazioni e ai siti aziendali.
2. In considerazione della particolare situazione legata alla pandemia e ai carichi di lavoro determinati dallo switch-off verso il digitale DVTB-2, le parti hanno deciso d'intervenire su alcuni istituti dell'AIA, prorogando di un anno la durata della Polizza Sanitaria e del PDR.
 - Per ciò che riguarda la Polizza Sanitaria, vista l'impossibilità di mettere in piedi un Bando di Gara per l'attribuzione dell'appalto (richiesta espressa delle OO.SS. a fronte dei conclamati disservizi dell'attuale gestore RBM), si è resa necessaria questa proroga al 31/12/2022. In questo lasso di tempo, i lavoratori beneficeranno delle medesime condizioni sin qui assicurate dalla Polizza Sanitaria, e l'Azienda avrà tutto il tempo per mettere in piedi un Bando di Gara che possa recepire le istanze dei lavoratori e che faccia tesoro, per correggerle, delle criticità manifestatesi con il Gruppo RBM.

- Per ciò che riguarda il PDR e per le ragioni di cui sopra, le Parti hanno deciso di prorogarne la durata al 31/12/2022, mantenendo le stesse condizioni economiche e gli stessi indicatori del precedente. In linea con quanto previsto dalle linee guida dell'Agenzia delle Entrate, l'eventuale Premio riscosso dai lavoratori per l'anno 2022 potrà essere soggetto a tassazione agevolata, soltanto a patto che i suoi indicatori siano positivi sia in termini assoluti che rispetto ai valori raggiunti nell'anno precedente. Resta inteso che, queste condizioni imposte dall'Agenzia delle Entrate per la detassazione, sono previste per tutte le forme di premialità concordata e sono indipendenti dalla decisione delle parti di prorogare di un anno la durata del PDR Eitowers.

3. Su proposta sindacale, le parti hanno deciso di prorogare la durata temporale soltanto dei due istituti summenzionati (PDR e Polizza Sanitaria), lasciando inalterata la durata dello stesso AIA, che quindi scadrà al 31/12/2021. Pertanto, seguendo la normale procedura e le prassi consolidate, le OO.SS. apriranno a breve una piattaforma di rinnovo dell'intero impianto complessivo dell'AIA, per poi sottoporlo all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori Eitowers. Questa è la via decisa dalle OO.SS. per il rinnovo dell'AIA, e, con questa tempistica, le trattative con l'Azienda potranno presumibilmente partire non prima della Primavera prossima.

4. In considerazione della prossima fine dello stato emergenziale al 31/12/2021 e con esso, del regime di smartworking cd emergenziale che ha permesso di tenere a casa le persone senza accordo individuale, le OO.SS. hanno fortemente sollecitato la necessità di un accordo condiviso che disciplini questa modalità di lavoro. In considerazione di questo, nel caso in cui Eitowers decidesse di avvalersi del lavoro agile anche dopo questo periodo, le OO.SS. hanno invitato l'Azienda a non seguire la strada di accordi individuali non riconducibili alla cornice complessiva di un accordo collettivo concordato con le rappresentanze dei lavoratori. Questo sarebbe un pessimo segnale per il prosieguo delle sane e corrette reazioni industriali, e potrebbe comportare situazioni oggettivamente difficili da governare. A queste sollecitazioni di parte sindacale, l'Azienda ha da un lato rivendicato la necessità di fare un'attenta analisi dei propri fabbisogni organizzativi, (al fine di verificare quali siano i settori che potranno continuare lo smartworking e con quali percentuali), e, dall'altro, ha comunque riaffermato la propria disponibilità a discutere di un accordo complessivo con le OO.SS. Le parti, hanno quindi

concordato di rincontrarsi entro la fine di Novembre 2021, a valle quindi delle suddette verifiche organizzative, con l'obiettivo di verificare se ci siano le condizioni per chiudere un Accordo complessivo.

5. Sulla base di diverse segnalazioni giunte dalle RSU e dai Lavoratori, le OO.SS. hanno denunciato inoltre i vuoti di organico presenti in alcune aree aziendali, con le pesanti ricadute in termini di carichi di lavoro e sovraccarico delle attività individuali che ne derivano. A questo proposito, l'Azienda ha preso atto di queste sollecitazioni sindacali, e ha risposto che, da un lato, sono state immesse nuove risorse mediante l'attivazione di Contratti a termine in alcune aree e, dall'altra, sta facendo degli ulteriori approfondimenti per verificare eventuali altre criticità. Sarà cura della Direzione Aziendale comunicare alle OO.SS. i risultati di questo monitoraggio.

6. Le OO.SS. hanno inoltre fatto una richiesta specifica a riguardo della possibile acquisizione di RAIWAY, anche alla luce di nuove indiscrezioni di Stampa che danno per imminente questo merging. A questo proposito l'Azienda, pur confermando l'interesse per questa operazione, ha comunicato che non ci sono al momento novità su questo fronte. Ha comunque preso l'impegno di comunicare alle OO.SS. se e quando si dovessero determinare le condizioni per un cambio di scenario.

Roma 26/10/2021

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL