

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

Roma, 14 settembre 2015

Alle Segreterie Territoriali

Alle RSU del settore Emittenza Privata

**Oggetto: piattaforma rinnovo CCNL Emittenza Privata**

Vi inviamo la piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL dell'Emittenza Privata elaborata dalle segreterie nazionali a seguito dell'attivo unitario del 16 luglio u.s.

Si dovrebbe tentare di terminare entro lunedì 28 settembre p.v. il percorso di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori mediante assemblee nei luoghi di lavoro ed attivi territoriali.

Ulteriori indicazioni sulle fasi successive del percorso vi saranno fornite in seguito.

Cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Settembre 2015

**Premessa:**

Il settore radiotelevisivo è interessato da profondi mutamenti strutturali dovuti alla diffusione di nuove piattaforme e alla conseguente convergenza tecnologica, industriale e commerciale tra le aziende radiotelevisive e le aziende delle telecomunicazioni. I cambiamenti tecnologici stanno già interessando e sempre di più modificheranno i processi produttivi, le figure professionali, i contenuti prodotti in termini di format e di linguaggi, le modalità della trasmissione e della ricezione da parte dell'utente finale, forse gli stessi futuri modelli di impresa.

La crisi economica e finanziaria che ha determinato sia la caduta verticale della raccolta pubblicitaria dal 2008 ad oggi (-40%) e, per scelte politiche sbagliate, la riduzione dei contributi pubblici ha comportato il rallentato degli investimenti necessari per consentire alle imprese di tenere il passo con i tempi ed ha comportato la chiusura di molte imprese locali con effetti pesanti sui livelli occupazionali. Sempre per la crisi i consumatori non hanno ancora acceduto largamente alle nuove tecnologie per una più avanzata fruizione dei contenuti a disposizione, ma nonostante ciò la domanda di nuovi servizi on demand si fa sempre più consistente.

Il ritardo va anche addebitato all'arretratezza del nostro sistema di trasmissione e diffusione, legato anche dal punto di vista normativo al digitale terrestre e con un forte ritardo nel passaggio alla banda larga e alla fibra ottica, condizione che in tutto il mondo ha consentito l'apertura alla competizione internazionale.

Alcuni segnali di controtendenza cominciano però a manifestarsi: il calo della raccolta pubblicitaria che prosegue registra, però, una moderazione già nell'ultimo trimestre 2014 ed in parte in questi primi mesi 2015, dopo la flessione drastica degli anni precedenti. La pay tv è cresciuta ed ha ancora potenzialità espansive seppur ridotte rispetto ai primissimi anni. L'Auditel ha registrato un +1% complessivo nel 2014. Sono tornati i contributi pubblici regionali. Inoltre, se il governo manterrà l'impegno di bandire l'asta per assegnare le frequenze 700 MHz a gennaio 2016, con le nuove tecnologie e i nuovi standard di codifica e di compressione, si avrà presto un uso più efficiente della banda aumentando di oltre il 50% il numero di canali trasmissibili sulla medesima frequenza con la possibilità e l'auspicio di un aumento dei ricavi. In questo contesto, però, le emittenti locali paiono estremamente vulnerabili rispetto agli effetti del taglio dei contributi pubblici, della contrazione della raccolta pubblicitaria, della migrazione verso il web che non necessita di concessioni e della riformulazione del piano delle frequenze. Ne conseguono gravi rischi sia per l'occupazione che per la libertà e il pluralismo dell'informazione ai quali non potrà dare risposte il solo rinnovo del CCNL e perciò si rende necessaria ed urgente una iniziativa comune delle parti sociali nei confronti del governo per far fronte alle problematiche dell'emittenza locale.

Particolari criticità quanto a tenuta dell'occupazione, dei diritti e della retribuzione continuano a manifestarsi, inoltre, nell'ambito degli appalti.

I tempi di sostituzione del modello centrato su piattaforme Digitale Terrestre e satellitare e sull'offerta multicanale generalista o verticale in palinsesto sono ancora lunghi. Il Piano Lamy fissa il traguardo al 2030. Questo sul fronte televisivo, mentre si evidenzia un rallentamento sull'adeguamento al Digitale nel settore della Radiofonia ancora legata, forse non a torto, alle frequenze analogiche.

Anche se il cambiamento dovesse improvvisamente accelerare il passo, come alcuni analisti ritengono possibile in considerazione dei tempi fissati dall'Agenda Digitale per l'implementazione

della Fibra Ottica, la prospettiva temporale che abbiamo davanti consente ampiamente di pianificare gli interventi e di governare il cambiamento.

Il CCNL del settore in questo quadro è uno strumento indispensabile per governare tale cambiamento. C'è bisogno di aggiornare le competenze professionali. E' necessario intercettare e governare nuovi modelli organizzativi con l'obiettivo di includere le nuove imprese e le nuove attività che sono comparse nella filiera produttiva riaffermando la centralità e l'unicità del CCNL di settore, contro la logica miope affermatasi nel tempo del dumping contrattuale che purtroppo si è fatta strada.

### **1 – Sfera d'applicazione.**

Ampliare il perimetro includendo le forme di impresa e le tipologie di attività new media.

### **2 -Decorrenza e durata.**

1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2017.

### **3 – Relazioni sindacali.**

- Recepimento del Testo Unico interconfederale del 10 gennaio 2014.
- Dare impulso alla costituzione e, ove già costituiti, all'attivazione dei Comitati Pari Opportunità e dei Comitati Aziendali Europei.
- Diritto di assemblea retribuita: nelle aziende con meno di 16 dipendenti 5 ore l'anno.
- Nelle aziende con almeno 5 dipendenti i lavoratori possono eleggere un delegato d'impresa nell'ambito delle OO.SS. firmatarie di contratto.

### **4 – Ambiente e Sicurezza.**

- Creazione degli Organismi Paritetici Provinciali ai sensi dell'art. 51 D.Lgs 81/08 per garantire e sostenere, anche di concerto con i fondi Interprofessionali, gli adempimenti formativi e informativi stabiliti dalla normativa e indicare gli RLS con particolare riferimento alle piccole imprese e alle lavorazioni esterne di breve durata.
- Garantire adeguate condizioni igieniche e di sicurezza per le lavorazioni esterne.

### **5 – Mercato del lavoro.**

- L'entrata in vigore del Jobs Act richiede grande attenzione per valutarne gli effetti. A tal fine vanno ricercati tutti gli strumenti utili a correggerne le distorsioni.
- Introdurre regole e strumenti che favoriscano la "buona" occupazione, garanzia di qualità anche per i prodotti realizzati.
- Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi va mantenuto come strumento di riferimento la legge 223/91 e quanto previsto agli art. 4, 24 e 5.
- Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

### **• 6 - Classificazione**

- Ricognizione sull'evoluzione dei contenuti professionali del lavoro dovute all'innovazione tecnologica.
- Determinazione dei fabbisogni formativi delle famiglie professionali.
- Strumenti di governo condiviso della polyvalenza e della mobilità professionale.

## **7 – Welfare contrattuale.**

- Aumento all'1,8% dell'aliquota contributiva per la Previdenza Complementare.
- Mantenimento dell'universalità della Sanità Integrativa con onere esclusivamente a carico delle aziende. Adeguamento del contributo.
- Inclusione nel Welfare contrattuale dei lavoratori discontinui e somministrati.

## **8 -Contrattazione di secondo livello.**

Rendere esigibile, quantificandone la misura, l'art. 5 al comma "Elemento di Garanzia Retributiva" per le aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello.

## **9-Appalti.**

- Misure atte a garantire igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alle location esterne.
- Estensione dei diritti in generale e in particolare ampliamento dei diritti sindacali e del diritto di rappresentanza.
- Vincolo delle aziende committenti a standard di qualità da stabilire nei contratti di appalto.
- Nei cambi di appalto istituzione del diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere assorbiti alle condizioni economiche e normative preesistenti dall'impresa appaltatrice subentrante o nella stazione appaltante in caso di internalizzazione dell'attività.

## **10 – Politiche di Genere e Pari Opportunità.**

- Recepimento dell'avviso comune siglato da CGIL, CISL e UIL contro violenza sulle donne nei luoghi di lavoro e definizione di un codice etico aziendale per la prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- Rafforzamento del ruolo dei CPO cui vanno affidate azioni di monitoraggio costante per verificare percorsi e progressioni di carriera e affidato il compito di denunciare eventuali discriminazioni.
- Utilizzo della formazione quale strumento per qualificare e riqualificare lavoratrici e lavoratori (e quindi elemento indispensabile per contribuire ad affermare la presenza e la professionalità delle donne nel mercato del lavoro e a non penalizzarle dopo una assenza medio-lunga). E' pertanto importante che la contrattazione adotti l'uguaglianza delle opportunità tra lavoratrici e lavoratori nell'accesso alla formazione come uno dei criteri principali per sviluppare i piani formativi.
  - Attuazione delle pratiche già consolidate in alcune aziende e/o settori relative alla estensione di tutele e diritti civili.

## **11 – Tutela della maternità e della paternità.**

- Recepimento delle nuove normative di legge, con particolare riferimento alle modifiche intervenute in materia di congedo parentale ( art. 32 T.U. maternità/paternità di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001) e regolamentazione delle modalità di fruizione del frazionamento dei congedi parentali ad ore, prevedendo la possibilità di cumularli con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave.
  - Confronto applicativo sulle novità legislative in materia.

## **12- Aumenti retributivi.**

SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL ritengono necessaria una tutela del reddito del lavoratore che sia sempre più ampia, e che vada dunque dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività prodotta in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale.

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale **del 7%** calcolata sul livello 5°, comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma.

**SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL avvieranno la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori per l'approvazione della piattaforma contrattuale finalizzata alla sua presentazione alle controparti ed alla apertura della fase negoziale per il rinnovo del Contratto dell'Emittenza Radio Televisiva privata 2015-2017.**

Roma, 14 Settembre 2015

**LE SEGRETERIE NAZIONALI**  
**SLC/CGIL                      FISTEL/CISL                      UILCOM/UIL**