

SLC - **CGIL** **Sindacato Lavoratori Comunicazione**
FISTel - **CISL** **Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**
UILCOM - **UIL** **Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

Milano, 14 gennaio 2014

Spettabile Assolombarda

c.a. Giuliana Perrotti

Spett.le AFI

Spett.le FIMI

Spett.le UNIVIDEO

Spett.le PMI

Loro Indirizzi

In allegato trasmettiamo la piattaforma relativa al rinnovo del C.C.N.L. per le Industrie Videofonografiche, scaduto il 31.12.2013.

Rimaniamo in attesa di un Vostro riscontro, per definire un primo incontro.

Distinti saluti

Per Le Segreterie
SLC CGIL - FISTel CISL - UILCOM UIL
M. Signorino - S. Sharif - R.Musu/M. Flomi

DOCUMENTO UNITARIO SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

Piattaforma Unitaria per il rinnovo del C.C.N.L. per i dipendenti delle INDUSTRIE VIDEOFONOGRAFICHE

La crisi che investe da anni questo settore, è ulteriormente aggravata dalla crisi generale, risulta ormai irreversibile, anche perché ha cambiato le abitudini del consumatore.

Nel contesto generale bisogna, però, tenere conto dei fattori tipici che maggiormente incidono nel settore della produzione musicale.

Il principale consiste nella larga diffusione della pirateria informatica, in costante aumento; a questo proposito, gli appelli e gli avvisi comuni sottoscritti dalle parti per sensibilizzare di volta in volta le istituzioni (da quelli indirizzati al Ministero della Cultura in relazione al valore I.V.A. sul prodotto musicale, a quelli indirizzati all'Autorità Garante delle Comunicazioni) hanno sempre trovato un modesto riscontro.

Inoltre, il meccanismo dei “minimi garantiti” accordati ad artisti di grande fama, ha prodotto, un ulteriore aggravamento della situazione, soprattutto quando i risultati di vendita sono rimasti molto al di sotto delle aspettative.

Nell'arco di una vigenza contrattuale abbiamo potuto osservare e subire, chiusure, vendite, cessioni e fusioni, che hanno avuto fortissime ripercussioni sotto il profilo occupazionale.

Il tutto in un contesto di clima sempre più pesante, in cui lavoratrici e lavoratori vengono sottoposti a situazioni di stress dovute non solo all'incertezza del posto di lavoro (vista la quantità di riorganizzazioni), ma anche alla mancanza di chiarezza delle procedure e degli organigrammi, ed alle richieste di maggiore versatilità e impegno, cui fa da contraltare una mancanza di sensibilità in relazione alle problematiche e ai momenti di fragilità personale.

In un contesto così descritto risulta evidente come alcune situazioni non siano risolvibili senza l'intervento delle istituzioni. Risulta però anche evidente come una parte di responsabilità sia strettamente legata alla gestione e alle politiche economiche aziendali che, se modificate, potrebbero produrre un'attenuazione degli effetti destabilizzanti della crisi.

A questo proposito, diventa fondamentale assumere un codice etico in grado di contribuire alla valorizzazione delle risorse umane, che rappresentano un fattore prezioso del patrimonio aziendale.

Tale codice etico, da adottare sempre, e soprattutto nelle situazioni di crisi, potrebbe rappresentare l'occasione capace di consolidare e arricchire le competenze maturate all'interno dell'azienda e con l'apporto significativo di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In un settore in cui il “capitale umano” è sempre stato una parte importante del *patrimonio* delle aziende, riteniamo opportuno rilanciare una nuova fase di relazioni sindacali finalizzata alla difesa e alla valorizzazione di tale *patrimonio*, che passi da una maggiore chiarezza nei protocolli e nelle procedure fino alla creazione di nuovi strumenti per affrontare i problemi e in cui si riesca a percepire la ricerca del benessere dello stare al lavoro come lo strumento attraverso cui passano anche una maggiore efficienza e produttività.

Ed è con questa logica che presentiamo di seguito le seguenti richieste.

1 – DECORRENZA E DURATA

In relazione ai temi più specifici relativi del rinnovo contrattuale, il C.C.N.L. avrà una durata triennale (1 Gennaio 2014 – 31 dicembre 2016) sia per la parte economica sia per la parte normativa. Il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e quella reale, sarà effettuato entro la vigenza del C.C.N.L. In termini di variazione dei minimi tabellari.

2 – CLASSIFICAZIONE

Nel rinnovo precedente abbiamo istituito una Commissione Paritetica che su questo tema ha prodotto un documento volto all'attualizzazione delle professionalità presenti nel settore. Se ne chiede l'adozione integrale nel testo contrattuale.

3 – RESPONSABILITÀ ECONOMICO-SOCIALE

In relazione al particolare momento economico e in continuità con quanto espresso in premessa si chiede un particolare impegno dell'azienda al controllo e alla razionalizzazione dei costi, anche al fine di ridurre il più possibile la perdita del "capitale umano" che costituisce una perdita del *patrimonio* dell'impresa, l'inizio di un profondo disagio dei lavoratori coinvolti nonché un costo sociale per la collettività.

Si potrebbe arricchire la modalità prevista dalla legislazione vigente in materia di "governo delle situazioni di crisi" con azioni preventive in grado di evitare il ricorso ai licenziamenti o alle sospensioni mediante percorsi formativi mirati, acquisizioni di innovazioni necessarie allo sviluppo delle azioni aziendali, ricalibratura delle forme di lavoro in relazione alle necessità introdotte dalle nuove modalità professionali, il tutto finalizzato alla preservazione e alla qualificazione del personale.

4 – RAPPORTI IN AZIENDA

Al fine di avere una maggiore chiarezza delle procedure e dei rapporti sul luogo di lavoro e di ridurre al minimo i disagi derivanti dallo Stress Lavoro Correlato, si chiede che le policy, gli ordini di servizio, i regolamenti aziendali, le disposizioni e gli organigrammi e tutte le loro variazioni, siano pubblicati e resi noti a tutti i lavoratori/lavoratrici, sia su rete intranet sia nella bacheca aziendale.

Si chiede inoltre l'inserimento nel C.C.N.L. di appositi codici comportamento.

5 – PARI OPPORTUNITÀ

Si richiede l'inserimento di un pacchetto di strumenti che vengano incontro alla necessità dei genitori di accudire, figli/parenti entro la seconda linea di sangue, per periodi più o meno lunghi.

Part-time a termine, conciliazione dei tempi (flessibilità settimanale/mensile), allattamento e flessibilità oraria, possibilità di avere forme di lavoro miste in presenza e da remoto.

Si richiede la definizione di un accordo quadro che regoli, secondo prassi da definire nelle singole imprese, la gestione di possibili situazioni di molestie, mobbing e stalking.

6 – APPALTI E LAVORI ESTERNI (art. 8)

Si richiede la possibilità per le Rsu di verificare le condizioni dell'appalto e di tutti i lavori affidati in esterno (anche autonomi o parasubordinati), soprattutto in merito all'applicazione del presente contratto o alle condizioni economiche e normative equivalenti previste nell'articolo, nonché all'applicazione delle normative sulla sicurezza.

Inoltre, in relazione alla totalità dei lavori dati in esterno, al fine di salvaguardare il patrimonio e l'interesse dell'impresa, si chiede che non ci siano rapporti di parentela tra dipendenti (a nessun livello) e fornitori/consulenti.

7 – ADEGUAMENTI NORMATIVI

A titolo esemplificativo: apprendistato, malattia, congedi facoltativi, informazioni in sede aziendale, informazioni di settore (art.6), contratti a termine, tirocini-stage, preavviso dimissioni, provvedimenti disciplinari, PDR e retribuzione sociale; tali temi verranno esplicitati al tavolo di trattativa.

8 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

La rapidità dei cambiamenti relativi l'innovazione tecnologica, la necessità di adeguarsi ad un mercato sempre più dinamico e competitivo, rende necessario sviluppare e strutturare un sistema di aggiornamento e riqualificazione professionale che, tenuto conto delle specifiche professionalità, sia finalizzato al miglioramento, aggiornamento e consolidamento delle competenze professionali.

Al fine di favorire il mantenimento e l'aggiornamento delle professionalità acquisite, è necessario prevedere e strutturare modalità di aggiornamento professionale per le lavoratrici al rientro da dalla maternità, e per coloro che usufruiscono di congedi relativi alla cura.

9 - FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE BYBLOS

Si richiede di portare l'attuale quota dell'1% a carico azienda all'1,5% sulla retribuzione percepita dal lavoratore.

10 – ASSISTENZA SANITARIA

Si richiede l'attivazione del Fondo, la definizione delle modalità per il suo funzionamento e l'avvio della contribuzione. (Sul tema, al fine di determinare un numero di addetti congruo, una maggiore efficienza e con lo scopo di istituire un unico Fondo Integrativo di assistenza Sanitaria, ravvisiamo l'opportunità di aderire al Fondo Salute Sempre già attivo per i lavoratori con contratto Grafici-Editoriali e Cartai-Cartotecnici).

11 – DIARIA

Tenuto conto della particolarità del settore e di alcune specifiche figure professionali (a titolo esemplificativo, i lavoratori impegnati nelle promozioni), si chiede di inserire una voce retributiva specifica in relazione alle situazioni in cui il lavoratore è impegnato in missione, fuori dal perimetro aziendale ed in orari serali/notturni.

12 – ADEGUAMENTO SALARIALE

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 10% - calcolata sul livello 5 - comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma. I superminimi individuali e collettivi non saranno assorbibili negli aumenti contrattuali previsti.