

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

PIATTAFORMA

Per il rinnovo del contratto integrativo E.I Towers

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. A queste strozzature congiunturali, che hanno colpito pesantemente il settore del broadcasting tradizionale, si legano le persistenti criticità di sistema che colpiscono il settore -in particolare la concorrenza delle piattaforme streaming che non utilizzano il sistema del Digitale Terrestre- che stanno fortemente erodendo i margini dei ricavi pubblicitari delle televisioni tradizionali.

In questo contesto si inquadra la particolare situazione che sta vivendo EITOWERS.

Dal momento dell'acquisto delle quote di maggioranza da parte del Fondo F2I, e con la conseguente e progressiva uscita dell'Azienda dall'orbita del Gruppo Mediaset, che ne mantiene una quota di minoranza, EITOWERS ha visto progressivamente ridursi il numero di MUX gestiti, in considerazione dell'introduzione del Sistema del Digitale Terrestre DTTB-2, e un progressivo decalage dei ricavi derivanti degli stessi, come previsto dal contratto di servizio vigente col Gruppo Mediaset.

A questo si è aggiunta l'uscita dal sistema delle Torri di trasmissione telefonica, attraverso la vendita a TOWERTEL delle Torri di proprietà, e un processo di diversificazione delle entrate attraverso nuovi contratti, in particolare quello con la Lega Calcio per la gestione del sistema VAR, di cui auspichiamo ulteriori sviluppi a breve.

Tutte queste voci di bilancio, sebbene ridimensionate dall'efficacia di alcuni processi di diversificazione delle entrate, hanno visto una progressiva riduzione dei margini, che, unito a un forte aumento dell'indebitamento, mettono EITOWERS in una situazione particolare, anche in considerazione della congiuntura negativa.

In questo quadro si aggiunge la probabile operazione di merging che vedrà protagonista RAIWAY con la stessa EITOWERS. Una operazione dai forti connotati politici, che ha certamente un senso da un punto di vista industriale, ma i cui contenuti, le modalità, le tempistiche e, soprattutto, gli assetti societari, sono ancora avvolti nel mistero. Un percorso tutto da costruire, disciplinato da un DPCM piuttosto confuso e contraddittorio, i cui percorsi sono adesso in mano al nuovo Governo che, auspicabilmente a breve, dovrà diradare più di un dubbio

sull'effettiva fattibilità dell'operazione, anche in considerazione dei probabili rilievi delle Autorità di Controllo (ANTITRUST, AGCOM, PRIVACY).

In questo scenario confuso, ma con un 2022 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).

Relazioni Industriali

Rafforzamento relazioni e maggiore tempestiva sulle informazioni

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 EITOWERS 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.

Classificazione del Personale

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.

S. Working

Sul tema Smart Working occorre aggiornare ed adeguare alle ultime norme l'accordo quadro vigente, inserendolo in modo strutturale nell'integrativo aziendale, e riconoscendo il ticket pasto anche ai lavoratori da remoto.

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.

Fondo pensione

adeguamento del contributo aziendale fermo all'1,5%.

Adeguamento dei ticket restaurant da 8,50 euro a 9 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.

Premio di Risultato

Sul Pdr si deve introdurre un sistema di indicatori che permetta possibile sia il raggiungimento degli stessi, che il loro sviluppo in positivo negli anni (ad esempio valori quantitativi sulle ore di formazione pro-capite annui). A questo proposito risulta impercorribile la proposta aziendale dell'EBITDA PRO-CAPITE, per l'evidente insostenibilità di principio fra eventuale diminuzione del personale e aumento della dotazione economica del Premio.

Si deve altresì aumentare il budget economico previsionale per singole voci di Premio, con l'obiettivo di aumentarne la capienza, e, auspicabilmente, la possibilità di centrare gli obiettivi per la detassazione.

Indennità di Trasferta

Aumento dell'indennità di trasferta a 20 euro.

Roma, 16 novembre 2022

Le Segreterie Nazionali

SLC/CGIL

FISTEL/CISL

UILCOMUIL