

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

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

Roma, 16 marzo 2010

per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle Radio e TV private FRT

Premessa

In un contesto internazionale di grave crisi economica e finanziaria, che non ha certo risparmiato l'Europa e soprattutto l'Italia, minando anche il settore dell'emittenza nazionale e locale, si colloca la primaria necessità di rinnovare il contratto collettivo nazionale per i lavoratori del settore. Bisogna comunque ricordare che, pur in tale scenario, le imprese radio televisive sono riuscite sostanzialmente a difendere i propri asset ed i propri dati di bilancio. Le previsioni peraltro sembrano mostrare un miglioramento del mercato pubblicitario complessivo a partire dal 2010, che si dovrebbe rafforzare nel 2011, anche se le quote dei singoli settori potranno ulteriormente articolarsi.

Il settore, considerato strategico per un paese, attraversa in Italia una trasformazione complessa dal punto di vista legislativo e tecnico-organizzativo, con il passaggio graduale (*switch off* previsto al 2012) al digitale terrestre. Pertanto si è in una fase di evoluzione tecnologica, di sviluppo e sperimentazione di nuove piattaforme (internet-web tv-mobile tv) e di forte sviluppo della *pay tv*.

L'avvento del digitale terrestre offrirà, a regime, una maggiore possibilità di scelta nell'offerta televisiva, mentre la disponibilità di una gamma di piattaforme trasmissive potrà determinare modalità diverse di fruizione e potrà richiedere nuove tipologie di contenuti per il pubblico della radio e della tv. Ciò rappresenta una nuova sfida e, indubbiamente, una maggiore competizione per le imprese, sul fronte degli introiti pubblicitari.

Tale passaggio epocale deve essere attentamente monitorato dalle istituzioni, dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali, al fine di evitare fenomeni di emarginazione sociale delle fasce più deboli o meno preparate e al fine di regolare correttamente dal punto di vista contrattuale la nuova concorrenzialità nel settore.

Particolare attenzione va rivolta alle Tv locali ed alle Radio.

Le TV locali rappresentano un patrimonio importante non solo sul fronte del pluralismo dell'informazione, ma anche in termini occupazionali ed il momento di forte cambiamento tecnologico e legislativo deve essere sostenuto evitando così possibili esclusioni future.

Così come deve essere sostenuta la Radio, mezzo d'informazione che ha saputo evolversi nel corso degli anni, sovvertendo da sempre tutti i pronostici. I dati di analisi dell'ultimo trimestre, rilevano per il settore Radio buone performance sul fronte pubblicitario 2009, in controtendenze rispetto alle altre piattaforme.

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048204 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-492171 Fax 06-4457330
UILCOM - Tel. 06-8622421 Fax 06-86326875

Reputiamo, a questo punto, improrogabile il definitivo compimento del processo di digitalizzazione anche in questo ambito.

Le nuove tecnologie e le nuove piattaforme trasmissive necessitano di forti investimenti, non solo di natura tecnologica o sull'acquisto dei diritti sui contenuti, ma orientati anche alla piena capacità di utilizzare il patrimonio professionale espresso e potenziale dei lavoratori, per lo sviluppo delle capacità produttive richiesto dalla nuova molteplicità di canali e piattaforme.

In coerenza con tutto questo le nuove regole contrattuali che richiediamo, puntano a determinare garanzie per tutti, ampliamento delle realtà tutelate da questo contratto, evitando da un lato concorrenze sleali e speculazioni al ribasso e affermando, dall'altro, nuove tipologie di lavoro e nuove professionalità.

Visti i nuovi contesti di scenario, riteniamo indispensabile adottare sistemi relazionali innovativi e flessibili a cominciare dal rinnovo contrattuale, che dovrà essere caratterizzato da un giusto perimetro, da alcuni interventi normativi chiave, da nuovi andamenti relazionali, ma anche da risultati certi sugli indispensabili adeguamenti salariali.

1 – Ambito di applicazione

Esplicitare l'applicabilità del CCNL alle aziende di services televisivi, che operano sia per la produzione di spettacolo sia sul versante delle news e dell'intrattenimento.

2 – Decorrenza, durata e recupero

In relazione ai temi più specifici relativi alla rinnovazione contrattuale, il CCNL avrà una durata triennale (1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012) sia per la parte economica che per la parte normativa. Il recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata sarà effettuato entro la vigenza del CCNL, secondo modalità da definire, e in termini di variazione dei minimi tabellari.

3 – Relazioni sindacali

Occorre dare effettiva funzionalità all'Osservatorio, prevedendo una cadenza delle riunioni e l'assegnazione di responsabilità specifiche al suo interno, per le diverse materie. In relazione alle materie previste, ciascuna sezione si doterà di un programma di lavoro in grado di interfacciare le diverse istituzioni preposte alle singole tematiche. Particolare rilievo va dato:

- a) alla formazione continua soprattutto legata ai cambiamenti tecnologici e organizzativi che evolveranno le professionalità;
- b) alle Pari opportunità;
- c) alla salute e sicurezza, attraverso l'adeguamento del CCNL alle nuove normative in materia e la previsione di una formazione specifica di settore per i Rappresentanti per la Sicurezza, con i relativi permessi retribuiti;
- d) al fenomeno degli appalti e alle varie tipologie di lavoro ad essi collegati.

Nell'ambito dei diritti di informazione si richiede inoltre che l'informazione sia fornita preventivamente alle OO.SS. nazionali e territoriali e alle RSU, sui rilevanti mutamenti di proprietà, sul decentramento dell'attività, su rilevanti modifiche tecnologiche e organizzative.

4 – Appalti

In relazione alla particolarità del settore, caratterizzato da un ampio ricorso agli appalti per le attività di produzione televisiva e radiofonica, fermo restando il rispetto delle leggi in materia, si chiede di rendere esigibile quanto già previsto all'art. 7 del CCNL e di aggiungere all'attuale normativa i seguenti punti:

- a) obbligo di fornire agli RLS dell'impresa committente, ovvero, ove non presenti, alle strutture sindacali territoriali la documentazione relativa alla sicurezza del lavoro in appalto (set, riprese esterne ecc.)
- b) diritto della RSU e/o delle strutture sindacali territoriali di verificare l'applicazione del CCNL di riferimento in relazione ai singoli contratti di appalto stipulati dalle imprese committenti, al fine di evitare fenomeni di dumping contrattuali.
- c) introduzione di precisi limiti alla prassi del subappalto, ovvero al ricorso a lavoratori a partita iva o a ritenuta d'acconto, da parte delle imprese fornitrici del servizio.
- d) obbligo di riconoscibilità del personale delle ditte di appalto.

5 – Classificazione

In riferimento alla situazione dell'attuale impianto classificatorio, per rispondere in modo più adeguato e aderente al cambiamento dei modelli organizzativi e tecnologici e agli efficientamenti operativi che danno luogo a nuovi contenuti professionali, il nuovo CCNL deve introdurre delle innovazioni tenendo conto sempre di più delle nuove competenze dei lavoratori e della polifunzionalità sempre più diffusa.

A tale riguardo si richiede di esaminare l'attuale struttura della classificazione al fine di:

- a) introdurre più precisi criteri di sviluppo di carriera di una medesima figura professionale sui diversi livelli inquadramentali (passaggi automatici e passaggi selettivi).
- b) valorizzazione e regolamentazione della polifunzionalità, attuabile su specifiche figure professionali, anche attraverso percorsi di formazione specifica.
- c) modifica della scala parametrica nel settore radiofonico, per avviare un progressivo avvicinamento del differenziale retributivo rispetto alle tv.
- d) identificazione e collocazione nella classificazione di eventuali nuove figure professionali, anche in funzione dell'avvento del digitale e dell'ulteriore sviluppo di utilizzo di nuove piattaforme tecnologiche (On line, mobile, web tv, etc).

6 – Orario di lavoro e flessibilità

Si richiede di inserire una migliore regolamentazione degli orari di lavoro che dovranno essere oggetto di negoziazione con le RSU, eventualmente assistite dalle OO.SS. Nazionale e/o territoriali con particolare riferimento:

- a) all'adozione di regimi di orario flessibili, specifici o comunque diversi rispetto al normale orario di lavoro;
- b) alla loro comunicazione in tempo utile ai lavoratori;
- c) alla durata minima di intervallo ai fini del riposo giornaliero.

Si richiede di introdurre e regolamentare l'istituto della reperibilità per specifiche figure operative, per provvedere ad esigenze impreviste e straordinarie.

Si richiede di inserire e regolare la possibilità del telelavoro e regolamentare l'accesso al part-time in modo da renderne possibile l'effettiva utilizzazione.

7 – Trasferta e missione

Si richiede la previsione che la regolamentazione e quantificazione di tali istituti sia demandata al 2° livello di contrattazione, sulla base di trattamenti minimi definiti nel ccnl.

8 – Trasferimenti

Si richiede una migliore regolamentazione dei trasferimenti individuali e collettivi.

9 – Fondi di previdenza complementare (Byblos e Mediafond)

Si richiede di aumentare l'attuale quota a carico azienda dello 0,5%.

10 – Costituzione Fondo integrativo assistenza sanitaria contrattuale

Si richiede di esaminare e definire un percorso per la costituzione del Fondo integrativo di settore.

11 – Contrattazione di secondo livello

Nel confermare quanto già previsto in materia nel vigente CCNL, per le aziende nelle quali non si pratica il secondo livello di contrattazione si ravvisano le seguenti opportunità:

- a) la possibilità di esercitare il diritto di un 2° livello contrattuale aziendale, in questo ambito, in particolare per le aziende di piccole dimensioni, l'istituzione di una apposita commissione che abbia il compito di elaborare schemi semplici e compatibili per l'immediata applicazione.
- b) l'istituzione e l'erogazione, di un'indennità sostitutiva per i lavoratori delle aziende in cui non si negozia un secondo livello né aziendale né territoriale.

12 – Aumenti retributivi

Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 9% calcolata sul livello 5°, comprensiva delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma.