SLC	**- CGIL**	**S**indacato **L**avoratori **C**omunicazione
FISTel	**- CISL**	**F**ederazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
UILCOM	**- UIL**	**U**nione **I**taliana **L**avoratori della **C**omunicazione

Piattaforma unitaria per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Emittenti Private Dicembre 2020.

Premessa.

Il settore radiotelevisivo è attraversato da cambiamenti strutturali -legati alla diffusione di nuove piattaforme e nuove tecnologie- in cui la convergenza industriale e commerciale tra le aziende radiotelevisive e le aziende delle telecomunicazioni appare come un processo irreversibile. In questo contesto, il margine dei tradizionali competitors della tv generalista risulta sempre più eroso dalla concorrenza dei giganti dello streaming: Netflix, Amazon, Apple, Disney, ecc. sono ormai presenze stabili nelle case degli italiani, e, grazie alla loro potenza economica e ai loro contenuti, stanno modificando profondamente il settore dei media e dell'home entertainment. Un processo di lungo periodo, che ha però subito una brusca accelerazione con la crisi pandemica e che subirà un ulteriore avanzamento con l'entrata a regime del 5g, la cui tecnologia rivoluzionerà ulteriormente le modalità di fruizione dei contenuti e la trasmissione dati. Già ora i cambiamenti tecnologici hanno pesantemente influito sui processi produttivi, sulle figure professionali, sui contenuti prodotti in termini di format e di linguaggi, sulle modalità di trasmissione e di ricezione del segnale da parte dell'utente finale. La crisi pandemica ha avuto dunque un ruolo centrale, sia come acceleratore dei processi di lungo e medio periodo, sia come elemento portatore di fattori di crisi nuovi e inaspettati, che, però, difficilmente, spariranno del tutto all'atto dell'auspicabile ritorno alla normalità. E' in questo 2020, infatti, con milioni di italiani chiusi in casa, che abbiamo assistito all'esplosione dello smartworking e degli abbonamenti per le piattaforme streaming. Un risultato a cui ha anche fatto da contraltare un forte aumento degli ascolti della TV generalista, non accompagnato però da un corrispondente aumento delle entrate pubblicitarie che, anzi, hanno subito delle contrazioni consistenti. Questo mancato introito è stato naturalmente aggravato dagli effetti della crisi pandemica, anche se, questi stessi dati, vanno letti all'interno di una dinamica di più lungo periodo, in cui si è assistito a un più generale calo tendenziale della raccolta pubblicitaria (circa un meno 40% dal 2008 al 2019, quindi ben prima della pandemia).

Con questi numeri è legittimo pensare a scenari simili a quelli che hanno caratterizzato altri settori, primo fra tutti quello dell'editoria a partire dagli anni 2000, il cui declino dei margini ha comportato radicali cambiamenti degli assetti produttivi.

Non a caso, la stessa pay tv "tradizionale" ha iniziato a crescere, proprio a causa della concorrenza generata dagli OTT, anche se potrebbero nascere nuove potenzialità grazie al connubio con i servizi di broadband offerti già da qualche operatore.

In questo quadro tutt'altro che confortante, emergono comunque alcuni segnali positivi.

L'Auditel, anche al netto dei numeri drogati dalla pandemia, ha registrato una sostanziale tenuta della tv generalista che, attraverso le proprie piattaforme streaming (Raiplay, Mediaset P8lay, ecc) sta anche

ottenendo discreti risultati nello streaming on line gratuito.

Si dovrebbe inoltre avere un miglioramento generalizzato della qualità del segnale con l'avvento della tecnologia dvtb2, a seguito dell'asta che ha assegnato alle Telco le frequenze 700 MHZ, anche se in questo caso si registrano forti ritardi, soprattutto nella sensibilizzazione del pubblico della novità in atto (acquisto di nuovi televisori e decoder, ecc).

A sfavore dell'intero sistema giocano però alcuni fattori incontestabili. Si è parlato ampiamente del calo della pubblicità, e a questo si aggiunge la contrazione dei contributi pubblici in favore dell'editoria, ed in particolare per il mondo Radiotelevisivo locale il cui progressivo ridimensionamento ha comportato un rallentamento degli investimenti in tecnologia e la chiusura di molte imprese locali, con pesanti contraccolpi sul fronte occupazionale. Sono proprio queste piccole emittenti quelle che più appaiono vulnerabili ai colpi delle nuove sfide: il combinato disposto del taglio dei contributi pubblici, unito alla contrazione della raccolta pubblicitaria, alla migrazione verso lo streaming e alla riformulazione del piano frequenze, stanno mettendo a dura prova l'intero settore. Ne conseguono gravi rischi per l'occupazione, oltreché per la libertà e il pluralismo dell'informazione, ai quali non si potrà dare una risposta efficace con il solo rinnovo del CCNL.

Come più volte sollecitato anche nel recente passato, chiediamo alla controparte datoriale una iniziativa comune delle parti sociali nei confronti del Governo per far fronte alle problematiche del settore e dell'emittenza locale in particolare. Naturalmente di questa eventuale iniziativa non potrà far parte il sistema associativo e rappresentativo Aeranti-Corallo, il cui contratto ha favorito la polverizzazione della filiera, il peggioramento delle condizioni economiche e l'abbassamento dell'asticella dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Per far fronte a questo, il Sistema Confindustria Radio-Tv deve riprendere una sua iniziativa volta ad aumentare la sua base associativa fra le emittenti locali, affinché il CCNL di settore venga applicato integralmente da tutte queste imprese. Il CCNL può infatti svolgere appieno il suo valore universale solo se viene applicato dappertutto evitando di fatto danni irreversibili al sistema delle stesse imprese.

Non è un caso, infatti, che queste forme di dumping contrattuale e salariale abbiano trovato il loro terreno d'elezione proprio nel settore degli appalti, sicuramente l'anello più debole della filiera. Per questo appare centrale riprendere il percorso già delineato nei precedenti contratti, e il cui approdo non potrà che essere quello della introduzione della clausola sociale, o di strumenti similari quali tutele efficaci nelle situazioni di cambio appalto, insieme all'applicazione del CCNL di settore per tutte le mansioni e le lavorazioni assimilabili.

Per quanto riguarda il settore della Radiofonia si registrano una serie di criticità anche qui di lungo periodo, a cui si sono sommate quelle determinate dalla crisi pandemica. Se infatti i sistemi di DAB e Digital Radio registrano ancora dei ritardi legati alla lentezza dei processi di cablatura della rete, il crollo degli ascolti e delle entrate pubblicitarie legati al periodo di lockdown, hanno pesantemente inciso sui conti del settore e sulla tenuta occupazionale dell'intera filiera. Nonostante questo, il settore sta sperimentando nuovi modelli organizzativi derivanti dalle realtà multimediali introdotte, la cui disciplina deve essere naturalmente demandata al CCNL di settore. Nessuna professionalità, infatti, tradizionale o innovativa che sia, deve rimanere fuori dal sistema universalistico delle tutele e dei diritti assicurati dal CCNL.

1 – Sfera d'applicazione. Ampliare il perimetro, includendo anche le forme di impresa e le tipologie di attività new media e visual radio.

2 – Decorrenza e durata. 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023.

3 – Relazioni sindacali.

- Creazione di un Forum di Settore, mutuato da altre esperienze contrattuali, ovvero luogo di analisi delle dinamiche interne ed esterne con possibilità di avvisi comuni e organismo contrattuale finalizzato ai rapporti con le istituzioni.
- Clausole di esigibilità in termini di prevenzione in caso di specifici contenziosi sull'applicazione contrattuale stessa a sostegno il capitolo/ art. 9 Controversie.
- Favorire l'esercizio dei diritti sindacali per i lavoratori agili e da remoto (assemblee retribuite da remoto, voto delle piattaforme e degli accordi da remoto, ecc).
- Dare impulso alla costituzione e, ove già costituiti, all'attivazione dei Comitati Pari Opportunità e dei Comitati Aziendali Europei.
- Diritto di assemblea retribuita in tutte le 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.

- Garantire adeguate condizioni igieniche e di sicurezza per le lavorazioni esterne.

5 – Mercato del lavoro

- Creazione di un Fondo di Solidarietà di Settore.
- Recepimento delle normative di Legge in materia e disapplicazione di quelle abrogate e richiamate nel CCNL vigente (art. 24 comma 1).
- Introdurre una disciplina di settore per lo smartworking, che, ferme restando le previsioni di cui alla legge 81/2017, in materia di lavoro agile, divenga punto di riferimento per le normative aziendali già esistenti e che porti uniformità negli aspetti normativi sin qui espressi, sia nei termini normativi (orario di lavoro massimo, tempi di riposo, diritto alla disconnessione) e dei diritti soprattutto a tutele delle donne, che in termini economici (diritto al buono pasto, ecc).
- Introdurre regole e strumenti che favoriscano l'applicazione del Contratto subordinato a tempo indeterminato, e la conversione dei contratti atipici in contratti subordinati.
- Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, nonché l'introduzione di tempi certi per la comminazione della sanzione, pena la decadenza del procedimento stesso.

6 - Classificazione

- Ricognizione sull'evoluzione dei contenuti professionali del lavoro dovute all'innovazione tecnologica, sia nel settore televisivo che in quello radiofonico

- Determinazione dei fabbisogni formativi delle famiglie professionali.

7 NORMATIVA

Introduzione e/o regolazione di accordi interconfederali edisposizioni di legge

- Recepimento della legge 8 ottobre 2010 n. 170 sui disturbi specifici diapprendimento in ambito scolastico. Riconoscimento di dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia.
-

8– Welfare contrattuale.

- Aumento all'1,4% dell'aliquota contributiva a carico Azienda per la Previdenza Complementare.
- Mantenimento dell'universalità della Sanità Integrativa con onere esclusivamente a carico delle Aziende. Adeguamento dei pacchetti con prestazioni sanitarie aggiuntive.
- Inclusione nel Welfare contrattuale dei lavoratori discontinui e somministrati.

9– Contrattazione di secondo livello.

- Rendere esigibile, quantificandone la misura e l'immediata applicazione, di quanto stabilito dall'art. 5 al comma "Elemento di Garanzia Retributiva" per le aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello, avvalendosi della commissione paritetica istituita tra le parti ed attuare le modalità e periodi di erogazione; importi; dipendenti destinatari; eventuali meccanismi di esclusione.

10– Appalti.

- Rafforzamento delle tutele già presenti nel Contratto, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei cambi appalto.
- Obbligo di applicazione del CCNL per tutta la filiera degli appalti di settore per le attività e le mansioni assimilabili. Per le attività non affini e le mansioni non contemplate nel CCNL, si fa obbligo di applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.
- Vincolo delle aziende committenti a standard di qualità da stabilire nei contratti di appalto.
- 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.

11– Politiche di Genere e Pari Opportunità.

- 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, anche attraverso contestuale certificazione (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 necessario attivare, quanto prima, la commissione bilaterale contrattuale sulle professionalità prevista a supporto della contrattazione e per adottare il criterio di 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.

12– Tutela della maternità e della paternità.

- 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.

La commissione contrattuale bilaterale permanente aveva lo scopo di monitorare costantemente l'andamento delle professioni, anche a seguito dei continui cambiamenti e sviluppi tecnologici in atto nel settore. Occorre quindi dare seguito ed attivare quanto prima tale commissione, rendendo attuali i relativi sviluppi professionali.

13– 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 in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale. Relativamente alla parte economica, tale voce è quantificata in una percentuale del 6% al livello 5°, comprensivo delle valorizzazioni contrattuali derivanti dall'insieme delle richieste contenute in piattaforma.

- Determinazione e certezza sulla tempistica della retribuzione mensile, fatte salve le specifiche discipline aziendali già in vigore.
- Gli aumenti economici stabiliti non potranno essere assorbiti da precedenti erogazioni unilaterali.

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 2021-2023.

Roma, 9 marzo 2021

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL