PIATTAFORMA
Per il rinnovo del CCNL RADIOTV, Multimedia e Multipiattaforma 2025-2027

SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL in coerenza con quanto previsto dagli Accordi Interconfederali, avviano la fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale dipendente di imprese Radiotelevisive, Multimediali e Multipiattaforma, attraverso il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e i lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a livello nazionale e territoriale.

Scenario/Contesto

In un contesto globale attraversato da profondi cambiamenti, il comparto radiotelevisivo tradizionale è in piena trasformazione. Sotto la spinta dei cambiamenti tecnologici, della veicolazione dei contenuti attraverso la rete (fibra e presto banda larga 5G), e della IA che richiameremo più volte nella nostra Piattaforma contrattuale, il sistema del Broadcasting tradizionale si trova a operare in una condizione di concorrenza sempre più serrata, sia da parte dei media tradizionali che delle piattaforme streaming, come dimostrano i dati macroeconomici di settore di seguito riportati, estrapolati da una indagine del Politecnico di Milano.

Il mercato pubblicitario italiano, infatti, comprensivo della raccolta su Tv, Stampa, Internet Media, Radio, ha raggiunto i 10,2 miliardi di euro nel 2023, in crescita del 6% rispetto al 2022. All'interno di questo panorama, Internet consolida la prima posizione nel mercato con una quota superiore al 50% e un incremento del 9%; seguono Tv (35% e +2%), Stampa (6% e -2%) e Radio (4% e +8%). Internet conferma, inoltre, il proprio ruolo trainante nella crescita del settore pubblicitario, con un valore che nel 2024 raggiungerà i 5,4 miliardi di euro (500 milioni in più rispetto al valore consuntivo di fine 2023).

Appare quindi consolidata la tendenza che vede i ricavi e le quote di mercato pubblicitario degli operatori tradizionali sempre più erosi dagli OTT.

In questo contesto, le Aziende del settore radiotelevisivo, caratterizzate da un sistema labour-intensive, sono sempre più esposte alla concorrenza delle Piattaforme streaming.

Soggetti che godono di un grosso vantaggio competitivo, garantito dal fatto di

avere la residenza fiscale all'estero, di avere spesso solo sedi di rappresentanza nel nostro Paese con pochi dipendenti, e non di rado, alla mercé di contratti di lavoro improbabili.

Una concorrenza ai limiti della slealtà, di cui i primi a farne le spese sono proprio le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori, esposti/e ai contraccolpi di questo dumping economico e contrattuale sempre più insostenibile.

In attesa di interventi legislativi urgenti ma sempre in endemico ritardo, l'azione delle OO.SS. si è incentrata, in tutti questi anni, nella difesa dei perimetri occupazionali e nello sforzo di favorire ogni azione in grado di tenere il settore al passo coi tempi. Una scelta dettata anche da avvenimenti esterni e imponderabili, come la recente quanto drammatica crisi pandemica mondiale, che, anche nel nostro settore, ha costretto le OO.SS. a scelte difficili ed emergenziali.

Non a caso, la fase che si è aperta dopo l'ultimo rinnovo del CCNL, è stata caratterizzata da fattori che stanno completamente cambiando il quadro socioeconomico di riferimento, e la crisi pandemica, insieme allo scoppio e al perdurare di diversi conflitti, ne rappresentano un epifenomeno evidente. A questo proposito, non si può sottovalutare anche l'impatto della recrudescenza dei fenomeni inflattivi, con il conseguente aumento dei prezzi dei beni di consumo soprattutto nel periodo 2022, 2023, e nei primi mesi del 2024, anche per le ricadute che questo ha avuto sul potere di acquisto di salari e stipendi, e per le implicazioni che ne derivano in questa fase di trattativa di rinnovo del CCNL.

Il modello di sviluppo del settore della Comunicazione, così come tutti i contesti industriali, è attraversato da continui processi evolutivi che stanno rivoluzionando il modo di fare radio e televisione. In particolare, e' sempre più evidente l'impatto che l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale sta avendo anche nel nostro comparto, a cui si dovrà rispondere con un innalzamento generale delle professionalità. In quest'ottica, giocherà sempre più un ruolo centrale la formazione, con percorsi di aggiornamento continui e specialistici, finalizzata a rendere l'intera compagine lavorativa al passo con l'evoluzione tecnologica in atto, così da garantirne la tutela occupazionale.

Formazione

Il settore Radiotelevisivo ed il Multipiattaforma si trova davanti a molteplici e complesse trasformazioni tecnologiche e digitali, che hanno forti ricadute sulle competenze e professionalità. Siamo in una fase di cambiamento, organizzativo e soprattutto tecnologico, al quale dobbiamo rispondere con la massima attenzione per la difesa dei perimetri occupazionali, attraverso

interventi di aggiornamento professionale, o di riconversione verso altre mansioni, ove necessario. Tutto questo passa attraverso un impegno formativo fondamentale per gli addetti attuali ma, soprattutto, anche per le nuove generazioni, favorendo quel cambio generazionale necessario in una epoca che va verso il "*full digital*" e verso l'applicazione più massiva della "I.A.". Una trasformazione che ha messo in luce i tanti ritardi infrastrutturali, culturali e di competenze digitali del nostro Paese. Non siamo più in una fase dove occorre garantire solo del mero "aggiornamento professionale", ma sono necessarie politiche formative più corpose e solide che possano garantire significativi avanzamenti delle competenze alle lavoratrici e lavoratori. Tutto ciò non può che passare da azioni di RESKILLING ed UPSKILLING, nelle quali le lavoratrici ed i lavoratori dovranno sostenere momenti formativi con l'ottenimento di **certificazioni.** Occorre fare "sistema", per permettere la massima occupabilità possibile delle lavoratrici e dei lavoratori, e l'ingresso dei giovani al fine di traguardare ad una fase di nuovo sviluppo. La formazione è certamente uno dei temi centrali e fondamentali del rinnovo di questo CCNL.

Professionalità contrattuali

Questi processi andranno accompagnati da un aggiornamento del sistema delle professionalità contrattuali. È il momento di aprire un ragionamento fattivo su come il CCNL possa essere davvero strumento utile per interpretare i cambiamenti in corso, garantendo al contempo pieno rispetto delle professionalità acquisite nel tempo e ponendosi l'obiettivo della massima occupabilità, in un contesto che cambia repentinamente grazie ai processi legati alla innovazione tecnologica ed alla digitalizzazione. Occorre dare seguito ad un percorso di aggiornamento delle professionalità sia nel segmento televisivo che radiofonico a cominciare, a titolo esemplificativo, dal riconoscimento dell'attività legata alla "*VISUAL-RADIO* ", a cui si legano nuove professionalità e/o il riconoscimento, anche di carattere economico, di professionalità già esistenti ed utilizzate nel comparto televisivo.

Lavoro Agile/Smart working

Dall'agosto del 2020 il settore ha compreso, fra i primi, le potenzialità della remotizzazione del lavoro, e la grande valenza sociale che ha avuto l'intero comparto nel sostentamento effettivo del Paese nella fase emergenziale.

In quella fase, anche per garantire la continuità produttiva, con molte aziende del settore si sono sottoscritti accordi con le OO.SS. - SLC CGIL - FISTel CISL – UILCOM UIL - a tutti i livelli organizzativi, che hanno sancito diritti e regole condivise per forme di lavoro "ibride/miste". Bisogna continuare su questa strada, arrivando a favorire intese che contemplino diversi gradi di autonomia

e remotizzazione con la presenza fisica sui luoghi di lavoro. Vorremmo che tale andamento possa ulteriormente svilupparsi anche nelle aziende in cui si evidenzia ancora un atteggiamento scettico verso queste modalità di lavoro.

A questo proposito, vanno valorizzati gli accordi che sono stati sottoscritti a titolo sperimentale e/o definitivo con le aziende del settore, e va stabilita una griglia minima di tutele a livello di contrattazione nazionale, per tutte quelle aziende del settore che non hanno accordi aziendali.

La conciliazione vita/lavoro non può essere però ridotta solo nel riconoscimento o meno dell'istituto dello "Smartworking" e deve indirizzarsi verso interventi a favore anche dei lavoratori che per mansione o incarichi non possono godere di tale istituto.

DIRITTI, TUTELE, NORMATIVA

***Relazioni Industriali, Sindacali, Partecipazione e Consultazione*.**

Occorre, con un intervento di pura manutenzione, incidere sulla semplificazione ed ammodernamento testuale del CCNL.

- Chiediamo quindi di affrontare il tema in modo organico, non solo gestendo le ricadute giuslavoristiche di questi temi. C'è comunque un bisogno di un reale coinvolgimento quotidiano delle rappresentanze sindacali nella conoscenza dei sistemi e dei processi organizzativi e produttivi, anche in funzione dell'impatto che sta già avendo l'intelligenza artificiale. A tal proposito rivendichiamo uno strumento specifico a livello nazionale/osservatorio, (Sezione Intelligenza Artificiale) attraverso una specifica sezione, che, in maniera fattiva, sviluppi momenti cadenzati di confronto e di monitoraggio, in una ottica di evoluzione formativa, professionale, e anche di miglioramento salariale.
- Chiediamo che, in questa rinnovazione, si faccia un ulteriore passo avanti sul tema dell'attuazione dei diritti sindacali in contesti sempre più "remotizzati" o, quanto meno, "ibridi/misti". È un tema delicato e nient'affatto semplice, ma negli ultimi tre anni, sebbene si sia proceduto in modo disarmonico, abbiamo toccato con mano la forte voglia di partecipazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, che ha portato ad accordi dove si sono contrattate regole condivise e strumentazione. Bisogna continuare su questa strada, contrattando i diritti sindacali da remoto in tutte le aziende, anche le più piccole, con bacheche elettroniche facilmente individuabili nei portali aziendali, volte a favorire l'accessibilità alle informative sindacali.

- In tema di accesso alle informazioni, chiediamo che la percentuale sulla diffusione dei contratti in somministrazione o comunque “atipici” venga data, nelle aziende “pluridiffuse”, sulle singole unità produttive e non solo sull’intero perimetro aziendale. In questo ambito, si deve cominciare a monitorare attraverso comunicazioni periodiche alle OO.SS, numero e posizione organizzativa dei numerosi contratti non standard presenti nelle aziende e nei services (partite iva individuali, collaborazioni, stages, ecc.), al fine di favorire una più netta demarcazione fra le professionalità genuinamente autonome e quelle che nascondono posizioni di subordinazione mascherata. Lo scopo deve essere quello di combattere quelle forme di precarietà che sempre più determinano una frammentazione della filiera nel nostro settore.
- Creazione di un Ente bilaterale dedicato, in particolare per le piccole emittenti radiotelevisive che spesso fanno fatica ad accedere alla formazione Fondimpresa, con lo scopo di conoscere i fabbisogni e creare le condizioni per una vera formazione di settore**.**
- Arrivare alla certificazione scritta dei percorsi di formazione individuale da parte delle aziende. Certificazione annuale della formazione per ogni lavoratore con rilascio di un attestato/riconoscimento della formazione effettuata da parte di enti accreditati e riconosciuti.
- Al fine di rendere il contratto sempre più inclusivo e aperto, va prevista, ampliando la sezione D in ambito di Osservatorio Nazionale, il livello settoriale, incentivandone la diffusione a livello aziendale di analisi e proposte di buone pratiche per una effettiva “contrattazione di genere” in termini di maggiore tutela della donna, dei diritti sulla genitorialità e sulle cosiddette diversità, coerenti applicazioni delle normative.
- Bisogna rafforzare, l’Osservatorio Nazionale sulla sezione “appalti” di cui alla lettera “E”, per rendere realmente fattivo il monitoraggio semestrale, con l’obbligo di produrre dati o indicazioni previsionali pubblicizzandoli a livello di settore. Si deve inoltre estendere in ambito aziendale l’obbligo di fornire alle OO.SS. nazionali o territoriali stipulanti informazioni circa:
  - le società appaltatrici, attività effettuate e modalità di esecuzione delle stesse;
  - sulle motivazioni per le quali si è ricorso all’appalto sui Ccnl applicabili ai lavoratori delle società utilizzate;
  - sulla regolarità contributiva delle stesse (DURC), il tutto a tutela della occupazione interna ed esterna, evitando fenomeni di dumping contrattuali o ancor peggio pratiche illecite con l’obiettivo primario di monitorare *in primis* gli indici sulla sicurezza.
  - sul rispetto dell’applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative in tutta la filiera degli appalti.

RIVENDICAZIONI

- Generalizzare, sino alla obbligatorietà della costituzione, la formazione delle commissioni "ambiente e sicurezza" in ogni azienda, assegnando loro prerogative di verifica anche per gli appalti presenti in azienda, prevedendo, se presenti, momenti di lavoro congiunto con le omologhe commissioni delle imprese appaltatrici.
- Garanzia effettiva e fattiva della Commissione bilaterale permanente avendo la possibilità di agire attraverso confronti di merito, rivedendo e/o aggiornando il modello inquadramentale anche nel corso della vigenza contrattuale, alla luce delle novità legate ai processi tecnologici/digitalizzazione/I.A.
- Introduzione di permessi aggiuntivi, agevolazioni turnistiche, favorire riduzioni orarie, conservazione posto di lavoro oltre i limiti previsti, per le donne e lavoratori LGBTQI vittime di violenza.
- Tutela della genitorialità attraverso: il rafforzamento permessi paternità, introduzione permessi aggiuntivi, incentivazione del lavoro agile per genitori separati e single. Estensione paritaria dei diritti a tutela della genitorialità per il genitore LGBTQI+.
- BES – Bisogni Educativi speciali (es. DSA) attualizzazione dei permessi relativi.
- Scorporare dal computo delle giornate di malattia utili al calcolo del comporto, quelle utilizzate per cure anche ambulatoriali salvavita e/o per cicli chemioterapeutici, escludendo il/la lavoratore/trice in questa condizione dall'obbligo del rispetto delle fasce orarie di reperibilità per la possibile visita fiscale, che potrà essere eseguita solo previa comunicazione con il/la lavoratore/trice.
- Richiamo in ccnl di quanto disposto dalla L. 146/2021 in tema di preposti.

Aumenti Retributivi

Relativamente alla parte economica

- viene richiesto il recupero del triennio precedente avendo avuto degli scostamenti notevoli dagli indici inflattivi previsti in fase di rinnovo e quelli reali che si sono realizzati. Occorre assolutamente tenere in debita considerazione tale spostamento in termini percentuali che hanno generato una vera e propria curva crescente negli anni 2022,2023 e nel primo semestre 2024.
- si richiede un aumento complessivo in linea con gli indici Istat e con gli accordi interconfederali per il triennio futuro ma anche rispetto al biennio precedente, non assorbibile da precedenti erogazioni unilaterali.

Sempre in ambito di richiesta economica, e in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia economica (TEC e TEM), la richiesta

comprende:

- Elemento di Garanzia Retributiva – rendere esigibile questo istituto presente nel ccnl ma non ovunque applicato.
- Non assorbibilità degli aumenti contrattuali.
- Valorizzazione ed estensione della contrattazione aziendale di secondo livello quale elemento di crescita economica, professionale e normativa delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Aumento del contributo a carico azienda nei due Fondi Pensione negoziali di settore, Byblos e Mediafond.
- Sanità integrativa contrattuale considerando maturo almeno l'obbligo di iscrizione per le aziende che non hanno fondi sanitari, richiediamo un adeguamento della quota a carico delle aziende.
- Occorre continuare ed impegnarsi nella riduzione del "*divario retributivo"* presente nel comparto delle radio

Roma, 20 dicembre 2024

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL