

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

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

---

## COMUNICATO

Il 20 luglio è stato stipulato l'Accordo di secondo livello a La7.

Con la sottoscrizione di tale atto si ripristina il Premio di Risultato (PdR) dopo la mancata erogazione per l'anno 2012 ed il mancato rinnovo nei successivi anni fino ad oggi.

Il nuovo PdR consiste in tre quote di eguale entità, distinte e tra loro indipendenti, correlate rispettivamente a EBIT, EBITDA e AUDIENCE SHARE che possono generare, a raggiungimento o a superamento degli obiettivi, un importo compreso tra **800 e 960 €** nel 2017 e **850-1020** nel 2018. Gli obiettivi saranno comunicati annualmente dall'azienda. Gli importi saranno assoggettati a tassazione agevolata con aliquota unica.

Tali importi, benché ancora lontani da quelli stabiliti con i Contratti Integrativi pre-crisi, sono tuttavia apprezzabili per una società che non ha ancora completato il faticoso percorso di risanamento.

Proprio per il contributo offerto in termini di professionalità e dedizione nel 2015, come in tutti gli anni del risanamento, verrà erogata con le competenze del mese in corso una **Una Tantum di 600 € lordi** uguali per tutti che saranno assoggettati a tassazione ordinaria.

L'Accordo introduce, inoltre, alcune misure finalizzate a contemperare le esigenze aziendali di maggior efficienza dell'Organizzazione del Lavoro con gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

❖ Contratti a tempo Determinato.

Solo nelle aree Operations e Produzione vengono elevati i limiti temporali per il diritto di precedenza da 6 a 18 mesi e della durata massima del rapporto o della somma dei rapporti di lavoro a termine da 36 a 48 mesi. Tale deroga si applica ai soli contratti individuali di **durata superiore a 6 mesi** e alle **sostituzioni estive** anche se di durata inferiore.

❖ Relazioni sindacali.

Esclusivamente per le controversie a carattere aziendale il **preavviso per lo sciopero** viene elevato dalle 12 ore contrattuali a **48 ore**.

❖ Smaltimento Ferie residue, ex Festività e ROL.

Entro il 15 marzo di ogni anno, oltre alla programmazione della fruizione della spettanza annuale, **sarà pianificato lo smaltimento dei residui ferie** accumulati con i seguenti obiettivi annuali: 20% in Operations, 25% in Produzione e 30% nelle altre aree organizzative. Il godimento delle Festività Soppresse e dei ROL dovrà essere garantito nell'anno di maturazione. Per i ROL le parti potranno concordare modalità di fruizione alternative a quelle individuali. L'eventuale programmazione di chiusure collettive sarà preventivamente sottoposta ad esame congiunto con le RSU.

❖ Flessibilità operativa del personale.

Al fine di coniugare gli obiettivi aziendali di competitività e di efficienza con quelli sindacali di tutela e piena valorizzazione delle risorse interne le parti potranno valutare l'introduzione di **attività aggiuntive e sostitutive da accompagnare con adeguati piani formativi**. Qualora gli interventi di mobilità professionale comportino lo svolgimento di mansioni di livello inferiore le parti procederanno

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

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

---

all'esame congiunto dei piani di riorganizzazione **concordando con le RSU i necessari percorsi formativi** e demandando alla **contrattazione aziendale** l'intera operazione.

Le indicazioni ricevute dalla delegazione trattante con le assemblee di mandato sono state **accolte parzialmente** infatti nel testo finale sono stati realizzati alcuni avanzamenti per la **salvaguardia delle leggi 104 e delle malattie brevi** a fini del calcolo del PdR spettante a ciascuno. Per la misura base del PdR 2018 invece l'azienda **non** ha voluto prevedere fin d'ora l'incremento di ulteriori 50 € rimandandone la definizione all'ultima verifica annuale in vigore di accordo e, soprattutto, per la perequazione dei trattamenti tra vecchi e nuovi assunti **non** ha voluto andare oltre la sottoscrizione di un verbale che la impegna soltanto ad avviare un percorso graduale in tale direzione senza però definire né la misura e la decorrenza degli effetti economici per l'anno in corso né, tanto meno, la durata dell'intero percorso.

Per verificare sia l'impegno sulla perequazione dei trattamenti che quello relativo ad alcune posizioni inquadramentali assunto nei mesi scorsi con le RSU le parti hanno convenuto di **incontrarsi di nuovo a settembre**. La delegazione trattante ha dunque valutato **sufficienti** le condizioni per **sottoscrivere l'accordo**.

**Le lavoratrici ed i lavoratori saranno consultati tempestivamente dalle OO.SS. e dalle RSU circa gli esiti del predetto incontro per le conseguenti valutazioni.**

Roma, 21 luglio. 16

Le Segreterie Nazionali

SLC- CGIL

FISTEL- CISL

UILCOM –UIL