

PIATTAFORMA

Per il rinnovo del Contratto Integrativo Mediaset

SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC/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 Multipiattaforma rinnovato lo scorso novembre 2025, danno avvio alla fase di rinnovo del Contratto integrativo Aziendale di Gruppo (AIA).

Premessa.

L'attuale scenario internazionale che sta ridefinendo nuovi equilibri geopolitici sta determinando anche sul fronte economico nuovi sviluppi, sempre più complessi e sempre più interconnessi con gli avvenimenti internazionali.

Sul versante della competizione tra editoria tradizionale ed i cosiddetti OTT (Over The Top), poco si è fatto e con le politiche messe in atto dall'attuale amministrazione americana, complice una preoccupante disarticolazione della politica europea, si sono registrati addirittura degli arretramenti sul fronte regolatorio, arrivando non solo a non accorciare il divario competitivo, ma addirittura ad allargarlo.

Il gruppo Mediaset ha operato nella direzione di allargamento del tradizionale perimetro industriale italo-spagnolo, completando l'acquisizione del gruppo tedesco Prosieben e sul mercato portoghese, con l'acquisizione di circa un terzo delle quote societarie del gruppo Impresa.

Tutte queste operazioni hanno avuto lo scopo di creare una grande multinazionale generalista che possa meglio competere sul fronte produttivo e creativo con le grandi big tech.

Una scelta strategica importante e virtuosa che va monitorata con la giusta attenzione del caso.

MFE rappresenterà a livello europeo uno dei più grandi gruppi multimediali esistenti e anche la recente acquisizione di Radio Norba vanno nella direzione di avere una economia di scala più in linea con il difficile scenario competitivo.

In questo contesto che comunque ha determinato in questi anni ottimi risultati per il gruppo, SLC/FISTEL/UILFPC e le RSU di Gruppo, recentemente rinnovate, hanno elaborato la presente ipotesi di piattaforma per il rinnovo dell'Accordo Integrativo aziendale (AIA).

Relazioni Industriali

Le buone relazioni sindacali, tradizione di questo Gruppo, passano comunque attraverso processi tempestivi e nell'ottica della prevenzione; consideriamo quindi utile sviluppare ulteriormente tali propositi. Al tempo stesso riteniamo fondamentale rilanciare il ruolo del CAE, con un nuovo accordo che tenga conto del recente allargamento del perimetro industriale del Gruppo in Europa.

Agibilità Sindacali

Chiediamo l'incremento del monte ore complessivo di Gruppo, in linea con quanto previsto in altre realtà operanti nel settore radio televisivo.

Appalti

Dare maggior continuità a quanto già previsto dall'art.10 vigente dell'AIA, sia in termini di corretta applicazione dei contratti sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, sia in termini di corretta applicazione delle norme su sicurezza e regolarità contributiva e retributiva.

Si deve inoltre rafforzare la parte relativa ai diritti di informazione su attività, organici e contratti applicati, con particolare attenzione alla necessità di rendere realmente esigibile il diritto di assemblea consentendo alle lavoratrici e ai lavoratori in appalto di svolgere assemblee sindacali in spazi del gruppo Mediaset.

Innovazione Digitale, A.I. ed evoluzione delle professionalità

L'implementazione di modelli produttivi sempre più attraversati dall'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, rendono necessario un monitoraggio costante di questi processi. Per tale ragione si richiede l'allargamento dei compiti previsti dall'attuale commissione "Professionalità", dando ad essa anche il

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILFPC - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni

compito di indirizzare i cambiamenti avendo come obiettivo il mantenimento della centralità della persona, della sua professionalità e del suo fabbisogno formativo.

La Commissione dovrà allargare il proprio spettro di analisi alle figure con contratti non standard e precari all'interno dell'Azienda, monitorandone l'evoluzione qualitativa e quantitativa. Sono sempre più all'interno di MFE le figure che svolgono funzioni riconducibili alla disciplina contrattuale, ma che, anche per i limiti della legislazione lavoristica, si trascinano da anni fra partite iva e contratti non standard. Professionisti giovani e meno giovani, che risultano privi delle tutele normative e salariali previste dal CCNL e dall'AIA, alla mercè delle dinamiche di mercato. Per queste ragioni, per le figure non genuinamente libero-professionali, si dovranno prevedere, a valle del monitoraggio, anche percorsi di stabilizzazione chiari e trasparenti, aprendo un tavolo specifico di confronto con l'azienda sul tema". In tema di formazione si deve, più in generale, renderla più professionalizzante (e anche certificata). Si devono preveder maggiori investimenti in questo senso e un dialogo maggiore con le necessità espresse dai lavoratori.

Infine, è necessario procedere ad una revisione e ad una ricostruzione delle declaratorie professionali aggiornando i livelli in relazione alle trasformazioni tecnologiche e riallineando più coerentemente gli inquadramenti esistenti alle nuove organizzazioni del lavoro, prevedendo il riconoscimento/valorizzazione della polivalenza con un inquadramento professionale adeguato.

Assunti post 2018

Prevediamo, rispetto ai pari mansione, un accorciamento dell'iter di maturazione degli istituti previsti nei precedenti rinnovi contrattuali.

Salute e Sicurezza ed ambienti di lavoro.

Chiediamo la condivisione dei contenuti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per le figure dei Preposti, Dirigenti, Datori di Lavoro e RSPP, RLS, in coerenza con gli Accordi Stato-Regioni.

Attivazione di uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo, così come previsto dal testo unico D.lgs. 81/08

Welfare e sostegno alle fragilità.

Una grande azienda non può limitarsi a generare reddito per i propri dipendenti, ma deve anche svolgere un ruolo sociale. Proponiamo la creazione di un modello aziendale condiviso finalizzato alla gestione e al supporto dei colleghi che affrontano con maggiore difficoltà il mondo del lavoro.

Rafforzamento delle prerogative della Commissione Pari Opportunità, al fine di ridurre il rischio di eventuali discriminazioni e comportamenti inappropriati.

Aumento del numero di ore di permesso per visite mediche in orario di lavoro dalle 32 attuali a 36.

Recepimento delle nuove normative in materia di permessi sulla genitorialità e sul tema violenza vittime di genere

Introduzione dell'istituto delle ferie e permessi solidali da devolvere, su base volontaria, a favore di lavoratori e lavoratrici che ne abbiano necessità per sé stessi o che siano care-giver verso congiunti fino al primo grado di parentela.

Servizi Aggiuntivi Aree Mediacenter: proponiamo l'implementazione dei servizi di cura e benessere della persona

Orari di Lavoro

Riduzione dell'orario di lavoro: con lo sviluppo delle nuove tecnologie e l'avvento dell'intelligenza artificiale, il mondo del lavoro sta vivendo un cambiamento profondo e accelerato. Riteniamo che sia necessario orientarsi verso una progressiva riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, nel pieno rispetto dell'articolo 26 ed in particolare ai commi 1/9/10/ e nota a verbale, con l'obiettivo primario di mantenere costante la stabilità occupazionale.

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILFPC - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni

ROL

Allungamento tempi di fruizione rol residui anno precedente almeno fino a novembre dell'anno successivo.

Rilevamento presenza: chiediamo lo snellimento del sistema delle timbrature, riducendola ed uniformandola alle consuetudini presenti in vaste aree aziendali individuando un metodo alternativo di rilevamento della presenza.

Adeguamento istituto ISF

Chiediamo un adeguamento dell'istituto "ISF" non soggetto a indicizzazione automatica e che risulta non essere mai stato soggetto a adeguamenti economici anche in relazione degli aumenti contrattuali e ad eventuali spostamenti di reparto.

Indennità di trasporto

Riconoscimento indennità di trasporto giornaliera, che viene corrisposta a tutto il personale la cui prestazione lavorativa in orario ordinario e straordinario termini o inizi nella fascia compresa tra le ore 22.00 e le 6.45 dal lunedì al venerdì oltre a sabato, domenica e festivi per tutte le fasce orarie.

Indennità di fascia orario tecnico-produttivo (art.26).

Si richiede innalzamento dell'attuale percentuale, oggi prevista del 13.5%, con estensione dalle ore 18.00 alle ore 8.00.

Revisione delle modalità e della fruizione dello straordinario, anche programmato (indennità, corresponsione a ora/ore intere).

Indennità turni avvicendati

innalzamento dell'attuale percentuale del 9%.

Indennità "seguito troupe"

con trasformazione dell'importo di € 20,00 lordi per giornata di prestazione.

Riconoscimento maggiorazione sul festivo

Riconoscimento complessivo delle maggiorazioni festive, straordinarie e notturne in coincidenza di attività svolta a cavallo tra una giornata festiva e feriale.

Lavoro domenicale e festivi

Si richiede una revisione dei criteri di calcolo dello straordinario applicato alle prestazioni effettuate a cavallo tra giorni festivi e domenicali. In particolare, per le attività che si estendono nelle fasce orarie immediatamente precedenti o successive a tali giornate, si propone l'introduzione di un sistema remunerativo più virtuoso, che riconosca e valorizzi la disponibilità dei lavoratori ad accettare questa particolare forma di flessibilità.

Orario Straordinario

Si richiede di innalzare il tempo minimo sulla richiesta di prestazione straordinaria in caso di utilizzo dell'istituto per frazioni di ora.

Smart Working

Proponiamo il consolidamento dell'attuale modello di smart working applicato nel gruppo MFE, con il recepimento in AIA degli accordi in materia sin qui sottoscritti, e con l'estensione, ove possibile, della disciplina e delle modalità operative in tutti i settori del Gruppo.

Diaria/Trasferta/Rimborsi chilometrici

Si richiede la corretta interpretazione della norma e la sua equa applicazione.

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILFPC - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni

Premio di Risultato

A seguito dell'incremento delle agevolazioni previste nella legge di bilancio 2026, chiediamo l'adeguamento del valore attualmente pari a 35 euro per ogni quarto di punto, al fine di valorizzare l'utilizzo della piattaforma welfare, estendendo a tutte le società del gruppo di accedervi e ribadendo che l'adesione al welfare rimane su base volontaria.

Previdenza Complementare

Proponiamo di aumentare la quota di partecipazione del datore di lavoro al Fondo Pensione, attualmente fissata all'1,7%, con l'obiettivo di portarla al 2%. Intendiamo definire, con accordo ed in modo volontario, di poter trasferire al Fondo Pensione Integrativo il proprio TFR maturato ma giacente in azienda.

Art. 27 dell'AIA – sede di lavoro

Si richiede la corretta interpretazione di quanto previsto nell'art. 27 dell'AIA.

Buoni Pasto

A seguito della recente legge di bilancio, che ha innalzato la soglia di detassazione dei buoni pasto elettronici a 10 euro, chiediamo l'adeguamento a tale cifra dei due ticket aziendali attualmente presenti. Ampliamento del ticket sul telelavoro.

Polizza Sanitaria

Pur ribadendo la centralità dello strumento all'interno dell'AIA, ci poniamo l'obiettivo della piena salvaguardia dell'impianto complessivo, sia in termini di coperture che di sostenibilità, includendo la possibilità di procedere attraverso consultazioni referendarie. Per il nucleo familiare, chiediamo la possibilità di riaprire le adesioni.

Roma, 20 maggio 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC/CGIL FISTEL/CISL UILFPC /UIL