



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des massmedia
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dals meds da massa

CCL —
SEMPLICE, GIUSTO

Le rivendicazioni dell'SSM per il CCL 2013

Semplice, giusto

L'SSM è un partner sociale leale

Oggi vi illustriamo gli obiettivi perseguiti dall'SSM. Dopo la Conferenza professionale del 1° dicembre 2011 durante la quale i delegati hanno adottato i mandati da conferire alla delegazione alle trattative CCL, l'SSM l'8 e il 9 dicembre ha comunicato le rivendicazioni sindacali alla SSR. Nel contempo la SSR ci ha informati in merito alle sue intenzioni, che vi presenteremo nell'ultima settimana di gennaio.

Una continua erosione

Ormai è risaputo che il CCL, dall'ottimo contratto che era una volta, è andato man mano deteriorandosi fino a diventare un contratto mediocre. Già il Controllo Federale delle Finanze (CDF) nel 2006 è giunto alla conclusione che il CCL della SSR era da considerarsi un contratto medio, con disposizioni in alcuni settori superiori, in altri settori inferiori alla media. (CDF, pagina 135).

Da allora, le condizioni di lavoro sono continuamente peggiorate (cfr. www.ssm-site.ch). La stessa SSR nel 2010, nel contesto delle riflessioni sul fabbisogno finanziario della Cassa pensioni, scrive all'UFCOM che ha appena introdotto un nuovo CCL con condizioni peggiori sotto il profilo dell'orario di lavoro e delle indennità. Anche la Cassa pensioni della SSR si posiziona solo ad un livello medio. Per quanto riguarda i contributi del datore di lavoro, sono inferiori alla media, e l'impegno del datore di lavoro a livello di premi assicurativi corrisponde appena alla media.

Alla luce di questi fatti, un ulteriore deterioramento del CCL sarebbe ingiusto.

Un sistema salariale equo, con una progressione salariale decente

Con l'inaccettabile modifica unilaterale delle curve salariali da parte della SSR, oggi abbiamo un sistema salariale che non garantisce più salari minimi fissi né un termine per raggiungere il 100% del salario di riferimento. Questo non è giusto. Ecco perché l'SSM avanza le rivendicazioni seguenti:

- Il CCL deve garantire dei salari iniziali minimi, e escludere ogni possibilità di abbassamento durante il periodo di validità del CCL.
- Il 100% del salario di riferimento deve essere raggiunto entro un periodo di 10 anni. Altrimenti significa dare al datore di lavoro il potere di decidere in modo arbitrario della progressione salariale.
- Le modalità da seguire in caso di cambio di funzione chiave vanno chiarite. Non è giusto che un collaboratore, dopo il cambio di funzione, debba nuovamente aspettare 10 anni prima di arrivare al 100% del salario della nuova funzione chiave.

Giorni di riposo, lavoro notturno: basta con la violazione della legge

È un dato di fatto che le complesse disposizioni relative all'orario di lavoro non sono causate – come spesso si vuol far credere – da rivendicazioni dell'SSM oggi obsolete e superate. Sono semplicemente la conseguenza diretta dell'applicazione della Legge sul lavoro e le sue ordinanze, che – grazie alla disponibilità del sindacato – la SSR ha potuto rendere più flessibili, in particolare grazie al modello di orario di lavoro annualizzato che è riuscita ad imporre.

Nonostante la SSR benefici di 11 deroghe alla legge sul lavoro, nell'ambito della protezione della salute, l'esperienza dimostra che l'azienda non rispetta l'insieme di queste protezioni legali minime. L'SSM vuole semplicemente il rispetto della Legge sul lavoro e un'applicazione corretta delle disposizioni del CCL, finora disattesa. Ecco perché esigiamo:

- L'introduzione di pene convenzionali, applicabili dopo ammonimento, in caso di violazioni del CCL. L'importo sarà devoluto a favore del fondo di commercializzazione.
- La garanzia di una sufficiente trasparenza dei contratti di lavoro, che permetta al partner sociale di verificare il rispetto del CCL, della Legge sul lavoro e delle sue ordinanze.
- Piani di servizio reali, con tempi di lavoro effettivi, e non piani di servizio fittizi, standardizzati, che non fanno che aggravare il mancato rispetto delle ore di riposo.
- Limitazione della soppressione dei giorni di lavoro, delle modifiche dei piani di servizio e del lavoro straordinario.
- Laddove si è in presenza di lavoro a turni, introduzione delle rispettive disposizioni previste dalla legge.
- Una pianificazione delle capacità giusta e corretta: chi permette ai collaboratori di accumulare crediti orari, deve garantire anche il pagamento delle spese per le sostituzioni, al momento della compensazione. La stessa garanzia va data anche in caso di assenza di lunga durata, per esempio a seguito di malattia o infortunio.

Per quanto riguarda la pianificazione del personale: con l'annualizzazione dell'orario di lavoro, e le 11 deroghe ammesse dalla legge sul lavoro, la SSR dispone già di un'enorme flessibilità. Come contropartita per questa flessibilità sono previste indennità per lavoro irregolare. Chi presta regolarmente servizio al mattino presto o in orario notturno, chi lavora il sabato o la domenica e deve prestare numerose ore di lavoro straordinario, ha anche il diritto di essere remunerato in modo decente. Ecco perché esigiamo:

- Indennità giuste, adeguate alle modalità di produzione scaturite dalla convergenza e agli orari di lavoro irregolari.
- Nessun pagamento forfettario delle indennità della categoria A – eccetto nell'ambito delle regole pattuite con l'SSM sulle grandi operazioni.
- Indicizzazione di tutte le indennità e di tutti i supplementi.

Anche le condizioni contrattuali devono essere di buona qualità

L'esigenza di fornire una qualità sempre migliore vale anche per le condizioni generali del contratto. Ma proprio qui di lavoro da fare ce n'è ancora parecchio. Le questioni centrali per noi sono le seguenti:

Cosa vogliamo	Perché lo vogliamo
Un'architettura del CCL semplice, comprensibile e leggibile.	Il CCL attuale non è leggibile. Vogliamo che il CCL si presenti in veste nuova e senza le attuali formulazioni complicate.
Dei conteggi sui tempi di lavoro e dei certificati di salario comprensibili a tutti i collaboratori.	Molti collaboratori e collaboratrici si lamentano della poca trasparenza di questi documenti.
Estendere il diritto al CCL e chiarire chi ha diritto a quale contratto.	La SSR si è munita di una varietà di contratti assolutamente superflua. Vogliamo porre fine a questa crescita incontrollata dei vari tipi di contratto (unificandoli e semplificandoli), e estendere il campo di applicazione del CCL.
Più soldi per i diritti d'autore.	L'utilizzazione dei diritti d'autore è redditizia. La commercializzazione giustifica contributi maggiori al Fondo.
Attività secondarie – chi non può fare che cosa?	Attualmente esistono numerose istruzioni che toccano i diritti della personalità dei dipendenti e limitano lo svolgimento di un'attività accessoria. È necessario un regolamento nazionale giusto ed equo.
Protezione contro i licenziamenti, convenzione di uscita, messa in disponibilità.	Vogliamo definire la procedura (diritto al dialogo) in caso di licenziamento, messa in disponibilità e convenzioni di uscita in modo tale da minimizzare gli abusi.
Una migliore protezione delle persone che esercitano l'attività sindacale.	Le norme legali in Svizzera sono notoriamente insufficienti e il CCL non prevede norme a questo proposito.



**Aderisco
all'SSM**



Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse

SSM
Segretariato centrale
Birmensdorferstrasse 65
8004 Zürich

I prossimi passi

Considerando il contesto economico attuale, queste semplici rivendicazioni sindacali appaiono adeguate e sensate. L'attenzione è focalizzata sullo sviluppo qualitativo del CCL, ecco perché esigiamo più trasparenza, maggior rispetto del contratto e lealtà. Abbiamo rinunciato a rivendicazioni costose quali salari più alti, più vacanze, e altro ancora.

Tuttavia, come abbiamo già annunciato nell'informazione di dicembre 2011, la SSR prevede numerosi, inaccettabili peggioramenti, che potrebbero avere ripercussioni sensibili sulla busta paga del personale.

Tutti i dipendenti devono sapere perciò quali sono le intenzioni del datore di lavoro nell'ambito del nuovo CCL. Nella settimana che precede la seconda tornata delle trattative CCL del 31 gennaio/1° febbraio 2012, con una serie di articoli presenteremo e illustriamo le rivendicazioni della SSR, spiegando quali sono le conseguenze di ogni proposta.

Anche il partenariato sociale e il ruolo dell'SSM sono messi in discussione

Le trattative si preannunciano dure. Perché oramai non va più solo delle rivendicazioni dei collaboratori, ma anche del ruolo del partenariato sociale e della funzione dell'SSM. È perciò di vitale importanza che i collaboratori e le collaboratrici diano prova di solidarietà sostenendo e aderendo all'SSM in questo difficile compito. Solo se possiamo contare sul vostro appoggio, abbiamo una chance di rispondere con efficacia a tutti gli attacchi che la SSR intenderà mettere in atto, e di ottenere ciò che il personale della SSR si merita:

un contratto collettivo semplice e giusto.

Cosa propone la SSR e quali sono le conseguenze per il personale? L'SSM vi invierà la propria analisi prima delle prossime trattative del 31 gennaio 2012.

Vorrei aderire all'SSM

Nome		Tel. Privato	
Cognome		Cellulare	
Via		Tel. Ufficio	
NPA/ Domicilio		Email	
Datore di lavoro / Luogo	Professione / Funzione	Data di nascita	

Quota mensile

Salario	Quota mensile	Contributo speciale
fino a CHF 2000.-	→ CHF 15.- <input type="checkbox"/>	Doppia appartenenza SSM / altre associazioni pagamento di una quota di 2 aliquote inferiori Sono membro della seguente associazione:
da CHF 2001.- a CHF 3500.-	→ CHF 26.- <input type="checkbox"/>	
da CHF 3501.- a CHF 5000.-	→ CHF 33.- <input type="checkbox"/>	
da CHF 5001.- a CHF 6500.-	→ CHF 38.- <input type="checkbox"/>	
da CHF 6501.- a CHF 8000.-	→ CHF 45.- <input type="checkbox"/>	
superiore a CHF 8001.-	→ CHF 50.- <input type="checkbox"/>	

In caso di pagamento tramite bollettino desidero pagare

annualmente semestralmente trimestralmente

Riconosco gli obblighi statutarî di membro SSM. Mi dichiaro d'accordo, se beneficio di un CCL SSR, che le mie quote vengano prelevate direttamente dal salario.

Luogo _____ Data _____ Firma _____

Data di entrata SSM _____

L'iscrizione può pure essere fatta sul nostro sito www.ssm-site.ch



**Aderisco
all'SSM**