



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



Le rivendicazioni della SSR: lavorare sempre e senza indennità

CCL 2013

Sono 25 le rivendicazioni SSR: ve ne presentiamo 6, quelle con le conseguenze peggiori per i collaboratori e le collaboratrici e che sono relative al tempo di lavoro e alle indennità. Le rivendicazioni relative al tempo di lavoro e di riposo avrebbero l'impatto maggiore sulla situazione lavorativa dei colleghi e delle colleghe della categoria A, vale a dire quelle colleghe e quei colleghi senza autonomia di pianificazione dell'orario di lavoro, con orari di lavoro sempre irregolari e stipendi inferiori alla media. Le rivendicazioni relative alle indennità invece colpirebbero tutti, indiscriminatamente.

Disposizioni sul tempo di lavoro e di riposo

La SSR deve rispettare la Legge sul lavoro, il cui scopo è proprio la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. Tuttavia, la SSR beneficia di enormi vantaggi, perché può avvalersi di 11 deroghe alle disposizioni vincolanti. Insieme all'annualizzazione del tempo di lavoro – introdotta nel 2009 – questi strumenti le danno una flessibilità di pianificazione dell'orario di lavoro veramente enorme. La SSR può ad esempio ridurre il tempo di riposo quotidiano. Per produzioni continue di lunga durata può esigere che il personale lavori fino a 11 giorni di fila, e può farlo imponendo il lavoro domenicale, anche se il numero massimo di ore previste per la settimana lavorativa è già stato superato. La SSR può ridurre anche il numero di domeniche libere e differire di tre ore la definizione di domenica. Può estendere la durata del lavoro giornaliero fino a un massimo di 17 ore (incluse le pause e gli straordinari) e aumentare di 4 ore la pianificazione settimanale del lavoro.

La SSR gode dunque di un trattamento privilegiato che la maggior parte degli altri settori dell'economia non si sogna nemmeno. Le redazioni di quotidiani e periodici, con cui la SSR ama paragonarsi, possono usufruire solo di 5 deroghe a loro favore. Eppure, queste eccezioni non bastano per placare la fame di flessibilità della SSR. Nel mirino ora c'è l'art. 27 del CCL sugli orari di lavoro.

Che cosa vuole la SSR

1 Stralciare la disposizione che prevede che le interruzioni superiori alle 2 ore siano da considerarsi ore di lavoro (cfr. art. 27.1 lett. e CCL).

2 Ridurre il numero minimo di weekend liberi garantiti (sabato/domenica o domenica/lunedì) dagli attuali 29 a 13 a tutti i giornalisti e ai collaboratori della produzione. Sarebbero solo 12 le domeniche libere all'anno, nel caso venisse accettata la revisione della Legge sul lavoro richiesta dalla SSR.

3 Sull'arco di 4 settimane (su richiesta dei collaboratori...), poter dimezzare i giorni di riposo. Vale a dire, invece degli attuali 8 soltanto 4 giorni (cfr. art. 27.3 CCL).

4 Poter riportare all'anno successivo il saldo delle ore negative, (che attualmente si azzerano). Al contempo avere la possibilità di trasferire tempo di lavoro rientrando in una fascia oraria di +160/-80 ore (cfr. art. 32 CCL). In caso di uscita dalla SSR compensazione del saldo negativo attraverso riduzioni di salario, di vacanze o di averi in tempo sul conto risparmio tempo (cfr. art. 53.1 CCL).

5 Abolire la prassi secondo cui i giorni festivi che cadono di sabato o di domenica possono essere recuperati. In altre parole, i giorni festivi che cadono di sabato o di domenica saranno giorni liberi persi (cfr. art. 27.4 CCL).

6 Spostare l'inizio del lavoro notturno dalle ore 23 alle ore 24 (cfr. art. 27.4 lett. a CCL) e posticipare la fine della giornata lavorativa dalla 1 di notte (come attualmente) alle 3 di notte, senza che il giorno successivo sia computato come giorno lavorativo.

Con quali conseguenze per il personale

1 Sarà possibile, per esempio, fare lavorare i collaboratori solo 7 ore al giorno ma spalmate su 14 ore, richiedendo ai collaboratori maggiore flessibilità pur accumulando ore negative. Infatti i piani di servizio frammentati su un arco di tempo di 14 ore saranno leciti. Con il CCL attuale si conteggiano 12 ore. I collaboratori perdono quantitativi ingenti di ore di lavoro che si dovrebbero marcare.

2 Per numerosi collaboratori il numero di domeniche e weekend liberi verrebbe ridotto drasticamente. La rivendicazione della SSR significa rendere ancora più difficile conciliare lavoro e famiglia o lavoro e vita sociale.

3 Con questa modifica sarà possibile lavorare quattro volte 6 giorni in un mese. Così la SSR può economizzare le indennità per giorni di riposo soppressi (RTE).

4 Se le ore negative non decadono più, i collaboratori si sobbarcano le carenze pianificatorie della SSR. Infatti fino a 80 ore saranno riportate all'anno nuovo in quanto debito. Il cambiamento colpirebbe anzitutto i collaboratori e le collaboratrici della categoria A, poiché non hanno autonomia di pianificazione del proprio orario di lavoro. I collaboratori pagano con il loro stipendio o con l'averne in tempo accumulato le ore negative pianificate dalla SSR.

5 Ulteriore peggioramento rispetto alle novità introdotte con il CCL 2009. Inoltre disparità di trattamento: se una persona deve lavorare in un giorno festivo che cade di mercoledì lo potrà compensare. Se, tuttavia il giorno festivo cade un sabato o una domenica in cui lavora, non potrà compensarlo.

6 I supplementi per lavoro notturno scattano un'ora più tardi rispetto a oggi, e la SSR potrà beneficiare di una sensibile maggior flessibilità nel pianificare il lavoro notturno. (Con pesanti effetti sul diritto alle domeniche libere).

Riassumendo, rispetto alla situazione attuale:

- Con meno ore di lavoro fatte la giornata di inizio e fine si allunga. **(1)**
- Si riducono i weekend e le domeniche libere. **(2)**
- Sarà richiesta maggiore flessibilità nella pianificazione dei giorni di riposo. **(3)**
- Le ore negative pianificate unilateralmente dalla SSR saranno a carico dei collaboratori. **(4)**
- Viene soppresso il recupero di altri giorni festivi. **(5)**
- La giornata, per arbitrio della SSR, passa da 24 a 27 ore (ad esempio: il giorno di martedì finisce alle 3 di notte di mercoledì...) **(6)**
- Tutti questi cambiamenti portano ad una perdita considerevole di indennità che oggi servivano da paletti per salvaguardare la salute dei collaboratori e delle loro vite familiari e sociali.

MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE
AIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR E
IS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SI
CE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE

Indennità per lavoro irregolare

Per decenni in seno alla SSR era incontestato che la contropartita per l'alta flessibilità doveva essere un adeguato compenso per il lavoro irregolare. Già con l'ultimo CCL questa filosofia è stata relativizzata: il tempo di lavoro annualizzato (ATL), insieme ad un degrado delle regolamentazioni relative alle indennità e ad una riduzione del numero di giorni festivi, ha permesso alla SSR di economizzare oltre 3 milioni di franchi.

Ora tocca ai collaboratori giudicare se considerano ancora adeguate le nuove regolamentazioni proposte dalla SSR, o se invece non sono più commisurate.

Che cosa vuole la SSR

1 Stralciare il supplemento di tempo per le ore straordinarie (quelle che superano le 50 ore settimanali; cfr. art 29b CCL e art. 1.16 Appendice I).
 Ridurre in misura corrispondente il forfait della categoria di lavoro B (cfr. art. 2.15 Appendice II CCL).

2 Stralciare il supplemento di 20 franchi per le ore lavorative supplementari (quelle tra le 45 e le 50 ore settimanali; cfr. art. 1.16 Appendice I).
 Ridurre il corrispondente del forfait della categoria B (cfr. art. 2.15 Appendice I CCL).

3 Introdurre un nuovo sistema di calcolo per il forfait della categoria B in conformità con il CCL e l'accordo «NB» nelle unità aziendali: più scaglionamenti, calcolo degli importi dovuti al giorno.

4 Sopprimere l'indennità per modifiche del piano di servizio (DPA). Il forfait della categoria B sarà ridotto di conseguenza (cfr. art. 1.2. appendice I CCL).

5 Ridurre il supplemento per lavoro supplementare dopo il raggiungimento del monte ore garantito dall'attuale 35% al 25% (cfr. art. 32.3 CCL).

6 Abolire i supplementi per il lavoro quotidiano supplementare e per il lavoro di sabato per la categoria C (orario flessibile) (cfr. art. 3.8 e 3.9 Allegato I CCL).

Quali sono le conseguenze per il personale

1 Perdite di salario notevoli sia per i collaboratori e le collaboratrici della categoria A, sia per quelli della categoria B che lavorano in modo irregolare anche il weekend e di notte, visto l'importante lavoro straordinario prestato da queste due categorie contrattuali.

2 Un'ulteriore ingente perdita di salario. Visto che sono soppressi i supplementi in denaro o in tempo, anche per settimane lavorative di 50 e più ore.
 Perdite di guadagno che riguardano anche il personale della categoria B.

3 Gli ulteriori dettagli non sono ancora noti!
 Le condizioni quadro (scaglionamento, calcolo delle indennità giornaliere insieme alle riduzioni) non sembrano promettere nulla di buono.

4 Ulteriori perdite di salario per i collaboratori e le collaboratrici della categoria A e B. La modifica del piano di servizio potrà essere imposta addirittura con un preavviso di 3 ore, aumentando la già notevole disponibilità dei collaboratori, interferendo in maniera importante nella vita sociale e familiare del singolo. Oggi per questa flessibilità si riceve un'indennità. Con la nuova regolamentazione questa indennità non verrà più versata. La SSR vuole così scaricare sul personale i costi dei propri errori di pianificazione o conseguenti agli imprevisti degli eventi.

5 Perdite di salario per molti collaboratori e collaboratrici part-time che, calcolato sull'anno, lavorano più di quanto convenuto nel contratto. Con il 35% vengono fra l'altro coperti i premi della cassa malati, la quota vacanze e l'assicurazione LPP.

6 Perdite di guadagno notevoli per i collaboratori e le collaboratrici della categoria C, che sono sollecitati a lavorare in modo irregolare al di fuori delle fasce orarie quotidiane e anche il fine settimana.

La prevista abolizione delle indennità per lavoro irregolare comporterebbe notevoli peggioramenti per tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici. (1, 2, 3, 6)

Perché:

- subiscono perdite di guadagno;
- potranno essere chiamati a lavorare più di 50 ore alla settimana, senza che in cambio la SSR sia tenuta a pagare supplementi o indennità;
- aumenteranno le modifiche del piano di servizio (4), visto che per la SSR non comportano più nessun tipo di costi;
- la riduzione del supplemento dal 35% al 25% (5) colpirebbe soprattutto le donne che lavorano part-time.

