



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



**Nelle sue pubblicazioni sul CCL la SSR non si stanca di ripetere di essere un datore di lavoro generoso, che in molti settori offre condizioni superiori alla media. Viene da chiedersi se, in un momento in cui le voci critiche sulla SSR sono sempre più numerose, sia intelligente riproporre in continuazione il cliché del personale SSR oltremodo privilegiato. Lasciando da parte queste considerazioni, la domanda centrale è la seguente: ma la SSR è davvero un datore di lavoro di generosità esemplare o si tratta piuttosto di un mito di tempi ormai lontani? Per vederci più chiaro abbiamo operato tre raffronti.**

**Privilegi secondo SSR: così non va!**

Nell'informazione sul CCL del 6 febbraio 2012 il capo della delegazione SSR Walter Bachmann elenca 13 punti per comprovare che «in molti settori le condizioni d'impiego della SSR sono superiori alla media»:

«Almeno 27 giorni di vacanza all'anno, settimana lavorativa di 40 ore, stipendi in linea con il mercato, assegni di custodia, assegni di nascita, generosi congedi maternità e paternità, contributi volontari alle assicurazioni sociali, prestazioni superiori alla media dell'assicurazione infortuni, modelli di orario lavorativo individuale, posti a tempo parziale, sostegno in materia di custodia extra-familiare dei figli, Conto Risparmio Tempo individuale, gratuità del canone di ricezione radiofonico e/o televisivo, Fondo di creatività, Fondo del personale, ecc.».

Per sapere se queste prestazioni sono superiori alla media oppure no bisogna paragonarli con altri contratti collettivi di lavoro. Per quanto riguarda i salari e le indennità dei giornalisti prendiamo a raffronto il CCL Stampa della Svizzera romanda, per le professioni della produzione il CCL dell'industria grafica. Per il raffronto delle condizioni generali d'impiego prendiamo come punto di riferimento il CCL attualmente in vigore alla Migros (2011-2014), che è considerato un buon CCL, anche se non straordinario.

**E se ci paragoniamo?**

Escludiamo dal raffronto quegli aspetti per i quali anche con tutta la buona volontà del mondo non riusciamo a vedere in cosa siano superiori alla media, visto che si tratta di prestazioni standard. Ci riferiamo anzitutto alla settimana lavorativa di 40 ore, ai salari in linea con il mercato, ai modelli di orario lavorativo individuale e al lavoro a tempo parziale. Passiamo al conto Risparmio Tempo individuale: gli averi in tempo non sono un regalo generosamente offerto dalla SSR, ma il frutto di un duro lavoro fornito dal personale. Per quanto riguarda il Fondo di creatività, infine, va segnalato che il fondo esiste perché i collaboratori cedono i loro diritti d'autore. Ogni anno la SSR versa 1,45 milioni nel fondo di creatività e di promozione, mentre la commercializzazione dei diritti d'autore le fa guadagnare decine di milioni di franchi all'anno. Non è dunque la SSR a essere generosa, ma i collaboratori!

**Migros contro SSR**

**Vacanze**

Dalla seguente tabella sembrerebbe che la SSR conceda due giorni di vacanza in più rispetto alla Migros. Tuttavia questi due giorni compensano la riduzione del numero di giorni festivi, portati da 12 a un massimo di 10. Nella tabella non viene ripresa la regola secondo cui le persone con più di 45 anni e un'anzianità di servizio di 15 anni godono del diritto a 6 settimane + 2 giorni di vacanze: questa regola decadrà alla fine del 2012

| Diritto alle vacanze SSR                       | Diritto alle vacanze Migros         |
|--|-------------------------------------|
| 5 settimane + 2 giorni dal 1° anno di servizio | 5 settimane dal 1° anno di servizio |
| 6 settimane + 2 giorni dal 50° anno di età     | 6 settimane dal 50° anno di età     |
| 7 settimane + 2 giorni dal 55° anno di età     | 7 settimane dal 60° anno di età     |

**Bilancio:** Vantaggio per la SSR, visto che concede la 7ma settimana di vacanze dal 55° anno di età.

## Migros più generosa

La SSR prevede un congedo maternità con versamento del salario integrale per 16 settimane, la Migros per 16–18 settimane. Entrambe le società propongono anche un congedo maternità o paternità non pagato di 1 anno al massimo. La SSR paga un congedo paternità di 10 giorni, la Migros concede 4 settimane di vacanze, di cui 2 settimane pagate. **Bilancio:** vantaggio per la Migros, grazie ad un congedo paternità più generoso.

## Riassunte dopo un figlio

Una particolarità è data dal fatto che il CCL della Migros conosce una cosiddetta «fase familiare». Grazie a questa disposizione, entro 12 mesi dalla fine del congedo maternità concesso alla dipendente, «Le collaboratrici e i collaboratori che hanno lasciato l'impresa hanno il diritto di essere nuovamente assunti, con il tasso di occupazione precedente, in un posto vacante nell'impresa in cui erano occupati prima dell'uscita.» (art. 47.2). Una tale garanzia del posto di lavoro non esiste alla SSR. **Bilancio:** vantaggio per la Migros.

## E in caso di decesso ...

Sia Migros che SSR versano assegni di nascita e assegni per i figli. La Migros offre a titolo aggiuntivo un'allocatione familiare, la SSR un assegno di custodia. Entrambi propongono modelli di orari lavorativi consoni alle esigenze delle famiglie nonché un servizio di consulenza sociale e familiare. Per quanto riguarda le assicurazioni sociali, le due società applicano regole identiche. In caso di malattia la Migros paga lo stipendio al 100% per 2 anni, anche in caso di infortunio versa lo stipendio integrale – come la SSR. In caso di decesso, invece, la Migros prevede il versamento di un capitale fino a 3 salari annuali, mentre la SSR paga solo lo stipendio per il mese del decesso e per i 3 mesi successivi, senza supplementi. **Bilancio:** vantaggio per la Migros.

La SSR utilizza una piccola parte dei risparmi realizzati grazie all'introduzione dell'assicurazione congedo maternità per le spese di custodia extrafamiliare dei figli (regolamentazioni diverse a seconda delle unità aziendali), ma anche la Migros sovvenziona con contributi speciali i posti negli asili nido. Tuttavia la Migros dispone anche di un sistema di gestione della salute nell'azienda, che prevede posti di lavoro più protetti, nonché il sostegno, rispettivamente il reinserimento di collaboratori che hanno subito una malattia o un infortunio. Si tratta di elementi di cui la SSR non dispone o solo in casi individuali. **Bilancio:** più o meno equivalente.

## E nemmeno i benefit sono in media

La SSR offre al personale a tempo pieno la gratuità del canone radiofonico e televisivo, il personale a tempo parziale percepisce invece solo una riduzione del canone, nonostante la convergenza. Il personale Migros beneficia di un contributo finanziario di Fr. 4000, la cosiddetta Partecipazione Migros. In entrambi i casi si tratta di «fringe benefit» piuttosto inferiori alla media.

## Salari: tre motivi di insoddisfazione

Ci sono almeno tre motivi per essere insoddisfatti del proprio stipendio.

1. Le misure salariali sono modeste, vale a dire il rincaro non è pienamente compensato.
2. Non vi è una progressione salariale affidabile e prevedibile.
3. Le categorie professionali paragonabili percepiscono salari più alti.

Non c'è dubbio sul fatto che i punti 1 e 2 sono una realtà in casa SSR. Per quanto riguarda il punto 2, la SSR vorrebbe addirittura stralciare l'obbligo di motivazione, che oggi ha nei confronti dei collaboratori che dopo 10 anni non percepiscono ancora il salario di riferimento. Per il punto 3 occorre distinguere tra raffronti interni ed esterni.

## Quadri – collaboratori: il divario aumenta

Iniziamo con il raffronto interno e paragoniamo la progressione della massa salariale per capacità a tempo pieno (FTE) per i collaboratori CCL e i quadri. Ecco i risultati per il periodo 2002–2010:

- La massa salariale per FTE quadro è aumentata di Fr. 20025 fino a raggiungere Fr. 177039
- La massa salariale per FTE CCL è aumentata di soli Fr. 5537 (fino a raggiungere Fr. 103788)
- La differenza fra le due categorie è aumentata da Fr. 58763 fino a raggiungere Fr. 73251

MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR SIMPEL MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR

La massa salariale per capacità è un buon indicatore, ma i salari annuali medi reali sono inferiori di circa Fr. 5000. Alla luce di queste cifre possiamo affermare che il riferirsi permanentemente al valore di mercato ha portato la SSR ad aumentare il salario medio dei quadri a circa Fr. 172000 nel Fr. 2010 (compresa una componente salariale variabile di circa Fr. 17000). Viceversa per i collaboratori in CCL lo stesso orientamento al sedicente mercato, che per determinate professioni TV tuttavia non esiste, ha fatto sì che sempre nel 2010 il loro stipendio medio ammontasse a circa Fr. 98000. Nella categoria A era sensibilmente più basso (e sarebbe ancora più basso se si includesse nel calcolo anche il tpc), mentre nella categoria B (giornalisti e collaboratori di programma) lo stipendio medio si collocava ad un livello superiore. **Bilancio:** la forbice salariale fra collaboratori in CCL e quadri si apre sempre di più.

### I giornalisti SSR guadagnano meno di altri universitari

Passiamo ora al raffronto esterno e iniziamo con un gruppo esterno alla categoria: gli insegnanti. Per il livello primario, gli insegnanti delle scuole elementari, i salari cantonali massimi oscillano fra Fr. 98551 e Fr. 145010. È vero che non si può parlare di salari medi per gli insegnanti, ma è anche vero che in 21 cantoni il salario massimo è superiore al salario medio dei giornalisti e dei collaboratori di programma della categoria B. Per quanto riguarda il confronto con il settore dei media, in merito ai salari dei giornalisti sono disponibili dati validi. Uno studio consultabile sul nostro sito web ([www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)) di D. Oesch e R. Graf (2006), che si basa su un campione di 1150 persone, illustra due dati essenziali. Anzitutto i salari mensili standardizzati – calcolati sulla base della settimana lavorativa di 40 ore – evidenziano che i giornalisti guadagnano in media da Fr. 800 a Fr. 2000 in meno rispetto agli universitari attivi in settori a forte creazione di valore aggiunto (banche, assicurazioni, consulenza aziendale, informatica) e che anche nell'insegnamento a livello cantonale i salari pagati sono notevolmente più alti. In secondo luogo le differenze fra televisione, radio e stampa sono modeste: i salari più alti sono pagati ai giornalisti di riviste specialistiche, riviste illustrate e riviste di attualità.

Per quanto riguarda le altre professioni mediatiche ci limitiamo ad un raffronto con l'industria grafica. Stando alle informazioni fornite da syndicom e basate sulla statistica Viscom 2010, il valore mediano del salario di base di un dipendente dell'industria grafica nelle grandi città si attesta attorno ai Fr. 6500 al mese (senza quota-parte della tredicesima mensilità). Nelle stamperie di giornali a questo si aggiunge, a seconda dei turni, un supplemento per turni pari al 15–30%. Con i supplementi, un tipografo con una lunga esperienza professionale da Tamedia arriva così a Fr. 7800, vale a dire a circa Fr. 100000 all'anno. **Bilancio del raffronto esterno:** gli stipendi versati dalla SSR ai suoi collaboratori in CCL non sono superiori alla media.

### Indennità giornalisti: più alte perché più flessibili

Nell'informazione del 6 febbraio, Walter Bachmann sostiene che oggi le indennità sono di gran lunga superiori a quelle versate nelle altre aziende mediatiche. Andiamo a vedere facendo un confronto con il CCL della stampa in vigore nella Svizzera romanda e con il CCL dell'industria grafica.

Alla SSR i collaboratori della categoria B ricevono un forfait pari a Fr. 297 o Fr. 348 al mese, a seconda del grado di irregolarità degli orari. Per compensare l'irregolarità degli orari di lavoro, le grandi case editrici concedono ai giornalisti una settimana addizionale di vacanze. Anche il CCL stampa della Svizzera romanda prevede una settimana in più di ferie. **Bilancio:** i giornalisti della SSR percepiscono un'indennità più alta, ma a giusto titolo: i loro orari sono molto più flessibili.

### Ma nella produzione, SSR perdente a tutto campo

Cominciamo con un'osservazione di massima: di solito le aziende di produzione nel settore stampa applicano il lavoro a turni. Ciò significa che seguono dei piani di servizio regolamentati al minuto. Con il risultato che sulla settimana non risultano praticamente mai ore straordinarie o ore supplementari. Per la SSR la situazione è completamente diversa, visto che non è riconosciuto il lavoro a turni e che i collaboratori prestano spesso ore di lavoro supplementari e ore straordinarie.

Grazie al lavoro a turni, il personale dell'industria grafica genera solo un numero esiguo di ore straordinarie. I supplementi per le ore settimanali o quotidiane superiori a quelle dovute hanno perciò un ruolo subordinato. In cambio, però, per il lavoro domenicale e notturno, nonché per il lavoro alla vigilia di una domenica e dei giorni festivi queste aziende di produzione versano indennità notevolmente superiori a quelle versate dalla SSR, come mostra la tabella seguente.

| SSR   | Industria grafica / stampa                             |
|---|--|
| Lavoro notturno: Fr. 15.- e supplemento in tempo del 25 %   | Supplementi notte e turni: rispettivamente 75 % e 70 % |
| Lavoro domenicale: Fr. 13.-   | Supplemento del 100 %                                  |
| Lavoro alla vigilia di una domenica o di giorni festivi in aziende con lavoro notturno regolare: nessun supplemento | Supplemento per lavoro a orari irregolari: 75 %        |

Con il supplemento per le ore settimanali oltre le 45 ore, la formula SSR è migliore dei sistemi applicati nell'industria grafica. Le indennità della SSR per lavoro notturno e domenicale sono invece nettamente peggiori, senza contare il fatto che la SSR non conosce nessun tipo di supplemento per il lavoro alla vigilia di una domenica o di un giorno festivo. **Bilancio:** le indennità della SSR non sono superiori a quelle di altre aziende del settore dei media.

### La SSR vuole sbarazzarsi di qualsiasi contratto collettivo.

La SSR dispone di un'incredibile flessibilità nella produzione. Beneficia di ben 11 disposizioni derogatorie alla legge sul lavoro: può dunque usufruire di molte più eccezioni rispetto a qualsiasi altra azienda. Da decenni fra la SSR e i suoi collaboratori esiste un accordo non scritto basato sulla buona fede: per questa flessibilità estrema la SSR corrisponde indennità discrete.

La SSR ora vuole svincolarsi da questo legame, anzi vuole ottenere proprio il contrario. Nelle attuali trattative CCL esige un'ulteriore e massiccia estensione della sua flessibilità, riducendo però al contempo le indennità corrispondenti. Anche se su alcuni punti l'SSM è disposto al dialogo, l'atteggiamento della SSR è incomprensibile. Cosa ha detto Walter Bachmann nella prima informazione della SSR, rivolgendosi all'SSM?

«Se si tratta di avanzare rivendicazioni non realistiche solo per il piacere di farlo, allora abbiamo perso il senso della misura.»

Se lo dice Lei, signor Bachmann!



## Aderisco all'SSM

L'iscrizione all'SSM  
può essere fatta sul nostro sito  
**[www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)**.

INFACH ABER FAIR SIMPLE MAIS JUSTE SEMPLICE, GIUSTO SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR  
SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR  
SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR  
SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR  
SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR  
SIMPEL MA FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR EINFACH ABER FAIR