

Sì al CCL 2013



I negoziati CCL si sono conclusi il 21 settembre 2012 con la sottoscrizione della «Piattaforma CCL 2013». La piattaforma contiene tutti i cambiamenti che verrebbero apportati rispetto al CCL 2009. Il 5 ottobre, la Conferenza professionale dell'SSM ha deciso all'unanimità di sottoporre il risultato ad una votazione generale. A stragrande maggioranza (21 voti favorevoli, 1 voto contrario, 4 astensioni) la Conferenza professionale ha inoltre deciso di raccomandare ai soci di votare «sì», affinché il nuovo CCL possa entrare in vigore il 1° gennaio 2013 (per una durata di 4 anni). I delegati della Svizzera romanda non hanno partecipato alla Conferenza professionale.

→ Trovate la piattaforma e il rapporto esplicativo sul sito www.ssm-site.ch

1. Mandato della Conferenza professionale del 5 settembre 2012

Dopo il primo fallimento dei negoziati (il 15 maggio), il 5 settembre 2012 la Conferenza professionale ha conferito un mandato aperto alla delegazione negoziale e ha approvato tre linee guida:

Linea guida 1: Gli accordi contrari alla legge non devono avere una base contrattuale nel CCL; va fatta salva la possibilità di stipulare accordi nazionali o a livello di UA.

Questo mandato è stato adempiuto. Solo gli accordi contestati relativi alla soluzione NB (forfait per straordinari) restano di competenza delle unità aziendali.

Linea guida 2: Va garantito il mantenimento delle concessioni fatte dalla SSR in occasione dell'introduzione dell'annualizzazione del tempo di lavoro, rispettivamente delle disposizioni centrali relative al tempo di lavoro.

Questo mandato è stato adempiuto per oltre il 90%. Le indennità introdotte nel 2009 per i collaboratori e le collaboratrici della categoria di tempo di lavoro A e C rimangono immutate. È stata fatta una concessione solo per quanto riguarda l'articolo 30 – considerati i numerosi meccanismi di protezione.

Linea guida 3: Le concessioni dell'SSM devono essere compensate con concessioni adeguate da parte della SSR (la base di paragone è il CCL 2009).

Il principio del «dare e avere», vale a dire delle concessioni reciproche, è stato rispettato adeguatamente? Su questo punto le opinioni sono divise. I delegati della Svizzera tedesca, della Svizzera italiana e della Svizzera romanda hanno approvato la piattaforma, mentre i comitati dei gruppi SSM di Ginevra e Losanna rifiutano il risultato dei negoziati. Prima di passare alla valutazione dettagliata del risultato vogliamo illustrare le conseguenze di un «no».

2. Conseguenze di un vuoto contrattuale

Se il CCL 2013 venisse respinto, il 1° gennaio 2013 subentrerebbe automaticamente il vuoto contrattuale. I soci devono sapere cosa significa. Occorre distinguere fra le conseguenze del vuoto contrattuale per l'SSM e le sue implicazioni per i collaboratori e le collaboratrici.

2.1 Conseguenze per l'SSM

Tutti gli strumenti per la risoluzione delle controversie a livello nazionale e regionale verranno aboliti senza sostituzione. La stessa cosa vale per il diritto alla consultazione dei documenti (liste di trasparenza ecc.) nonché per il contatto diretto con la direzione per discutere i problemi e risolvere i conflitti. Il diritto di inter-

venire direttamente in casi individuali e in presenza di violazioni contrattuali sarà abolito. I soci attivi non potranno più rivendicare congedi sindacali per partecipare alle riunioni dell'SSM (comitato, conferenza professionale, assemblea generale, assemblea dei delegati), le attività sindacali dovranno essere spostate nel tempo libero. La base finanziaria dell'SSM si ridurrà ogni anno di alcune centinaia di migliaia di franchi, perché verrà a mancare il contributo alle spese esecutive. La SSR non si occuperà più della riscossione delle quote sociali dei soci e anche questo genererà delle perdite.

Considerando che, anche con le modifiche pattuite, il CCL 2013 è fra i migliori CCL applicati in Svizzera, è ingenuo pensare che sul lungo termine si venga a formare un sostegno politico a favore del personale SSR.

2.2 Conseguenze per i collaboratori

Per i collaboratori e le collaboratrici nei primi tempi non cambia un granché, visto che in un primo momento le disposizioni normative del CCL mantengono la loro validità. I regolamenti attualmente in vigore – regolamento spese, regolamento picchetto, accordo NB eccetera – saranno disdetti con effetto immediato o alla prima scadenza possibile. Dagli esempi di altri settori (p.es. stampa Svizzera tedesca) sappiamo che di solito la calma iniziale non è di lunga durata: ricorrendo alla disdetta per modifica di contratto, i datori di lavoro sono riusciti man mano a far peggiorare le condizioni lavorative. Gli editori, per esempio, hanno imposto deterioramenti graduali, senza resistenza da parte degli interessati. L'adeguamento delle condizioni contrattuali avviene attraverso le condizioni generali di impiego. Di solito le condizioni generali di impiego sono un mix di disposizioni CCL previgenti e adeguamenti al ribasso. Nel 2000, anche allora di fronte a un rischio imminente di vuoto contrattuale, la SSR aveva già provveduto a preparare nuove condizioni generali d'impiego.

2.3 Negoziati in situazione di vuoto contrattuale

Non è possibile dire se e quando verrebbero riprese le trattative per un nuovo CCL. Se dovessero essere intavolate nuovamente, varrebbe di nuovo l'obbligo della pace sociale con la conseguente restrizione della possibilità di azioni di lotta. Non sappiamo quale contenuto proporrebbe la SSR. Ma certamente non si presenterà con una proposta migliore rispetto al risultato attuale dei negoziati. Sappiamo per esperienza che il vuoto contrattuale viene utilizzato per attaccare i diritti contrattuali acquisiti fino a quel momento non contestati. Pensiamo alle disposizioni relative alle vacanze, all'indennità di partenza, al pagamento della differenza rispetto ai versamenti della cassa disoccupazione, ai premi di fedeltà, alle varie altre indennità eccetera.

3. Il risultato dei negoziati: valutazione

Affinché ogni socio possa capire bene quale impatto avrebbero le modifiche presenti nella piattaforma, vogliamo suddividere il risultato dei negoziati in tre categorie:

Categoria 1: risultati dei negoziati neutri

Categoria 2: risultati dei negoziati oggettivamente giustificati

Categoria 3: concessioni fatte da SSR e da SSM

→ Prima di passare ad una valutazione dettagliata, va detto che il CCL 2009 è sostanzialmente mantenuto. Oltre il 95% delle disposizioni del CCL 2009 sono riprese senza alcuna modifica nel CCL 2013.

Che cosa significa? Ai sensi del punto 6.3 del regolamento spese, il forfait per i giornalisti copre spese di varia natura: contributi alle associazioni professionali e tecniche, letteratura specialistica, spese per carte di credito, mance. Inoltre sono coperte tutte le spese minori fino ad un importo di Fr. 15.– per evento, con la precisazione che ogni spesa è considerata un evento individuale, anche se avviene nell'ambito di un singolo incarico (divieto di accumulo). Il forfait ora è sostituito dal rimborso dei costi effettivi: in

futuro tutti i collaboratori saranno trattati allo stesso modo e potranno chiedere il rimborso delle spese minori per importi fino a Fr. 15.– senza giustificativo (!). Inoltre il regolamento spese comporta un notevole miglioramento per tutti per quanto riguarda le spese di vitto: tutti i pasti esterni saranno compensati con un forfait di Fr. 32.–.

3.3 Concessioni rispettive di SSR e SSM

Qui di seguito trovate un elenco di tutte le concessioni fatte dalle parti. La presentazione in parallelo non esprime alcun giudizio di valore. Ogni socio potrà valutare da sé se il risultato è equilibrato o meno.

Concessioni SSM

Indennità per DPA: stessa regola del CCL tpc (diritto a partire da 60 anziché da 30 minuti).

Forfait per lavoro a orari irregolari Categoria B: riduzione graduale del livello medio da Fr. 3564.– (2013) a Fr. 3440.– (2014) rispettivamente da Fr. 3320.– (2015) a Fr. 3200.– (2016). La Legge autorizza la rivendicazione del pagamento retroattivo se il forfait risulta essere più basso rispetto alla sollecitazione effettiva. Spostamento di un'ora del lavoro notturno, dalle 23.00 alle 24.00 e dalle 06.00 alle 07.00. L'indennità per l'ora fra le 23.00 e le 24.00 si riduce di 2 franchi a 13 franchi. In compenso l'ora fra le 06.00 e le 07.00 ora vale Fr. 15.–.

Articolo 30 relativo alla pianificazione delle ore negative: introduzione di un importo di base con effetto assoluto di 40 ore negative, per il resto nessuna modifica. Ora possono essere pianificate al massimo 40 ore negative, anche in mancanza di ore supplementari. Quando questo monte ore è esaurito, viene applicato l'attuale art. 30: niente ore negative senza l'accordo del collaboratore oppure solo in presenza di ore supplementari. Meccanismi di protezione: le ore negative decadono alla fine dell'anno e vanno dunque a carico della SSR, le ore straordinarie (> 50 ore/settimana) non possono essere compensate con le ore negative.

Riduzione del contributo al Fondo Diritti d'autore dagli attuali 1,45 milioni a 1 milione, vale a dire circa al livello del 2008. Motivazione SSR: i proventi dalla commercializzazione dei diritti si sarebbero ridotti in modo massiccio ad un importo compreso fra 3,5 e 5 milioni soltanto (a seconda del metodo di calcolo). La legge prescrive un pagamento massimo del 13%, nella fattispecie dunque circa 500 000 franchi. La SSR paga ancora più del doppio rispetto all'importo dovuto per legge. Con una riduzione dell'importo massimo da Fr. 10 000.– a Fr. 8000.– potrebbero essere accolte per esempio più di 100 domande. Un dettaglio degno di nota: a fine 2011 la cassa dei due fondi disponeva ancora di un saldo positivo di 456 700.– franchi.

Concessioni SSR

Canoni di ricezione: inserimento di disposizioni migliori rispetto al CCL 2009, ai collaboratori part-time viene pagato il canone TV più elevato.

Pagamento della differenza rispetto ai contributi della Cassa di disoccupazione: le disposizioni sono migliorate, perché la SSR paga l'intero stipendio per i giorni di attesa, che ora possono essere anche più di 5 (calcolo su base giornaliera). Nessun altro CCL può vantare una disposizione del genere.

Disposizioni migliori su trasparenza dei dati, lavoro a prestito, gruppo di lavoro, snellimento dei formulari tempo di lavoro, certificato di salario e spese. Previo accordo dell'incaricato federale per la protezione dei dati: la lista dei nominativi con indicazione del grado di occupazione ecc. sarà trasmessa all'SSM.

Garanzia dei salari minimi in franchi per ogni funzione chiave. Protezione della curva salariale contro gli adeguamenti al ribasso dei salari. Il salario di riferimento della funzione chiave deve essere raggiunto entro 10 anni. In caso contrario la SSR deve fornire una motivazione non arbitraria.

Miglioramento della procedura arbitrale attraverso la limitazione dei costi d'avvocato e del tribunale arbitrale. Grazie alla limitazione dei costi l'SSM potrà permettersi anche in futuro di adire il tribunale arbitrale per controverse importanti che toccano gli interessi dei collaboratori. Con la nuova disposizione i costi d'avvocato saranno limitati ad un massimo di Fr. 300.– all'ora. Il pagamento del proprio arbitro può essere definito dall'SSM prima della procedura e indipendentemente dalla decisione presa dal tribunale arbitrale. I costi per il presidente e il cancelliere sono definiti dal decreto relativo ai costi procedurali delle autorità giudiziarie del cantone di Berna.

Protezione contro i licenziamenti per rappresentanti sindacali e congedo sindacale. La nuova disposizione prevede che il/la presidente centrale non potrà più essere licenziato/-a secondo i termini ordinari previsti dalla legge. Tutti i membri del Comitato nazionale (presidenti dei gruppi SSM) beneficiano di una protezione contro il licenziamento prorogata di 6 mesi rispetto ai termini di disdetta ordinari. Incremento del congedo sindacale, perché i membri della delegazione alle trattative dell'SSM beneficiano del pagamento dei giorni di trattativa effettivi.

Protezione contro i licenziamenti: ora il diritto al dialogo può essere rivendicato anche se è stata data una disdetta parziale sotto forma di riduzione del grado di occupazione.

Assegni per la nascita di un figlio: stesso importo per personale a tempo pieno e personale part-time.

Congedi pagati: in caso di decesso di un familiare aumento dei giorni di congedo pagato da 3 a 10 giorni

Varie: miglioramento della protezione assicurativa attraverso la copertura di eventuali lacune per quanto riguarda il periodo di attesa, su richiesta del collaboratore un congedo che non è stato preso (premio di fedeltà) può essere riportato all'anno successivo. Ora anche il personale a tempo parziale beneficia di un giorno di riposo di 8 ore subito dopo una produzione di lunga durata (oggi solo numero di ore in funzione del grado di occupazione). Infine i diversi settori della SSR sono incaricati di proporre delle soluzioni adeguate per evitare che il personale a tempo parziale irregolare debba subire una riduzione continua del saldo di oscillazione positivo a seguito di malattia/infortunio.

