



Piano sociale per i collaboratori in CCL

Novembre 2015

Indice

Capitolo 1: osservazioni generali, ambito di applicazione		4
1	Premessa	4
2	Principi	4
3	Ambito di applicazione e durata di validità	4
Capitolo 2: variazione dell'impiego		5
4	Procedura e principi	5
4.1	Proposta di contratto	5
4.2	Accettazione del contratto	5
4.3	Conseguenze del rifiuto	5
4.4	Cumulo di misure	5
5	Nuova sede di lavoro	6
5.1	Principi	6
5.2	Proposta ragionevole	6
5.3	Indennità, modalità	6
6	Modifica della funzione chiave	7
6.1	Principi	7
6.2	Proposta ragionevole	7
6.3	Indennità, modalità	7
7	Riduzione del grado d'occupazione	8
7.1	Definizioni	8
7.2	Proposta ragionevole	8
7.3	Indennità, modalità	8
7.4	Riduzione del grado d'occupazione limitata nel tempo	9
Capitolo 3: partenza		9
8	Prepensionamenti	9
8.1	Principi	9
8.2	Prestazioni	10
9	Misure e prestazioni in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro	10
9.1	Indennità di partenza	11
9.2	Newplacement e formazioni o formazioni continue	11
9.3	Dispensa dagli obblighi lavorativi	12
9.4	Agevolazione per la ricerca di un nuovo impiego	12
9.5	Corresponsione della differenza tra l'assicurazione contro la disoccupazione e l'ultimo stipendio	13
9.6	Premio di fedeltà	13

Capitolo 4: varie ed eventuali, disposizioni finali	13
10 Fondo per i casi di necessità	13
11 Nuovo posto di lavoro presso il datore di lavoro	13
12 Ricorso	14
13 Attuazione del Piano sociale	14
14 Rinuncia al dialogo	14
15 Rapporto con il Piano sociale 2014 della SRG SSR	14

La Società svizzera di radiotelevisione (di seguito: SRG SSR) e il technology and production center switzerland ag (di seguito: tpc), da un lato, e il Sindacato svizzero dei massmedia (di seguito: SSM), dall'altro, stipulano il seguente piano sociale, ai sensi dell'articolo 335h CO.

Capitolo 1: osservazioni generali, ambito di applicazione

1 Premessa

Il presente Piano sociale regola i rapporti con i collaboratori della SRG SSR e del tpc (di seguito: il datore di lavoro) il cui contratto di lavoro viene modificato o sciolto per motivi economici o organizzativi.¹

2 Principi

La soppressione di posti avverrà anzitutto sfruttando la fluttuazione naturale e i prepensionamenti. Si farà il possibile per evitare il ricorso a licenziamenti.

Per l'attribuzione di posti si applicano l'articolo 3 CCL SSR 2013 nonché l'articolo 70 GAV tpc 2015, secondo cui, nella misura del possibile, i posti sono attribuiti prioritariamente ai collaboratori interni.

3 Ambito di applicazione e durata di validità

Il presente Piano sociale si applica a tutti i collaboratori in CCL del datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro venga modificato o sciolto per motivi economici o organizzativi.

Non rientrano nell'ambito di applicazione del presente Piano sociale:

- i collaboratori che recedono volontariamente dal contratto di lavoro;
- i collaboratori assunti a tempo determinato;
- i collaboratori il cui rapporto di lavoro viene interrotto per motivi importanti ai sensi dell'articolo 337 CO (risoluzione immediata);
- i collaboratori che, al momento dell'entrata in vigore del presente Piano sociale, sono in prepensionamento o in pensionamento ordinario, o il cui pensionamento è stato concordato prima dell'entrata in vigore del presente documento.

Il presente Piano sociale è valido dal 1° novembre 2015 al 31 dicembre 2018. La durata di validità può essere prolungata secondo le necessità.

¹ In un'ottica di leggibilità e scorrevolezza, il genere maschile è impiegato per ambo i sessi.

Capitolo 2: variazione dell'impiego

4 Procedura e principi

4.1 Proposta di contratto

Il datore di lavoro sottopone ai collaboratori in questione una proposta scritta di contratto con le condizioni modificate conformemente ai punti 5-7. I collaboratori hanno 30 giorni di tempo per comunicare l'accettazione o il rifiuto della proposta.

4.2 Accettazione del contratto

Il contratto modificato entra in vigore rispettando il termine di disdetta prescritto dal CCL vigente.

4.3 Conseguenze del rifiuto

Il rifiuto di una modifica contrattuale da parte del collaboratore implica lo scioglimento del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro.

La definizione di proposta ragionevole è fornita ai punti 5-7. In casi particolari (p. es. nel caso di un collaboratore solo con figli di età inferiore ai 16 anni, per motivi medici, in caso di collaboratore di più di 58 anni), il responsabile HR competente può cambiare la definizione di proposta ragionevole.

Il collaboratore che rifiuta una proposta ragionevole deve lasciare l'azienda, secondo quanto stabilito nel CCL SSR e nel GAV tpc.

In caso contrario, lascia l'azienda secondo quanto stabilito nel presente Piano sociale.

4.4 Cumulo di misure

È possibile effettuare un cumulo tra le misure di cui al punto 5 e le misure di cui al punto 6 o 7; in tal caso, le indennità vengono cumulate.

Non è prevista la possibilità di cumulo delle misure di cui ai punti 6 e 7.

5 Nuova sede di lavoro

5.1 Principi

Il calcolo del percorso casa-lavoro secondo questo punto si basa sul tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro, da porta a porta, e non sulla distanza chilometrica. Nel calcolo si ipotizza che il tragitto venga percorso con i mezzi di trasporto pubblici. Si considera una sola tratta (l'andata o il ritorno).

Se la nuova sede di lavoro è situata all'interno dello stesso Comune / della stessa città, o tra Lugano Besso e Comano, non può essere avanzata alcuna pretesa.

Il Regolamento sui traslochi della SRG SSR non si applica nell'ambito del presente Piano sociale.

5.2 Proposta ragionevole

Una proposta che preveda un tempo di percorrenza casa-lavoro di massimo 75 minuti per tratta è da considerarsi ragionevole.

5.3 Indennità, modalità

Presupposto

Se il nuovo tempo di percorrenza casa-lavoro, per tratta di andata e ritorno, risulta aumentato di almeno 30 minuti rispetto a prima, il collaboratore ha diritto a un'indennità forfettaria unica per i costi di pendolarismo o di trasloco.

Importo

L'indennità ammonta a:

- CHF 2'000 per i collaboratori a tempo parziale fino a un grado di occupazione del 49%;
- CHF 4'000 per tutti gli altri collaboratori.

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo all'entrata in vigore della modifica contrattuale.

Concorso di diritti

Ogni collaboratore percepisce al massimo un'indennità, indipendentemente dal fatto che:

- sia legato al datore di lavoro da uno o più contratti di lavoro;
- anche il suo / la sua partner percepisca a sua volta un'indennità simile.

6 Modifica della funzione chiave

6.1 Principi

Il presente punto si applica quando il datore di lavoro propone una funzione chiave a punteggio inferiore.

Le capacità del collaboratore in questione e le mansioni da lui svolte fino a quel momento sono prese adeguatamente in considerazione nella proposta della nuova funzione.

6.2 Proposta ragionevole

Una proposta di contratto è considerata ragionevole se prevede le seguenti percentuali massime di riduzione dello stipendio lordo (stipendio di funzione):

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| ▪ per uno stipendio lordo fino a CHF 100'000: | 10% |
| ▪ per uno stipendio lordo compreso fra CHF 100'001 e CHF 115'000: | 12% |
| ▪ per uno stipendio lordo pari o superiore a CHF 115'001: | 15% |
-

6.3 Indennità, modalità

Adeguamento del contratto

Alla scadenza del termine di disdetta, lo stipendio di funzione verrà abbassato allo stipendio di riferimento della funzione chiave inferiore. Se lo stipendio di riferimento della nuova funzione è uguale o superiore allo stipendio di funzione attuale, quest'ultimo viene mantenuto.

Indennità

Al collaboratore è riconosciuta un'indennità unica di importo pari alla differenza fra lo stipendio di funzione finora percepito e il nuovo stipendio di funzione, moltiplicata per 2.

Versamento

L'indennità è versata all'entrata in vigore dell'adeguamento del contratto.

Rimborso

Qualora il collaboratore presenti le dimissioni entro un anno dall'entrata in vigore della modifica contrattuale, l'indennità dev'essere restituita pro rata (1/12 al mese).

Diritti acquisiti

I collaboratori in CCL che al momento dell'entrata in vigore dell'adeguamento del contratto hanno già compiuto i 63 anni conservano fino all'età pensionabile di 65 anni i diritti acquisiti per quanto riguarda lo stipendio. Conservano i diritti acquisiti anche i collaboratori che hanno superato i 61 anni di età e che sono impiegati presso il datore di lavoro da almeno 15 anni.

I collaboratori che sono soggetti a una modifica della funzione chiave come previsto nel presente punto hanno diritto allo stipendio acquisito per due anni dall'entrata in vigore di detta modifica.

7 Riduzione del grado d'occupazione

7.1 Definizioni

Il presente punto si applica a tutti i collaboratori il cui grado d'occupazione è ridotto per volere del datore di lavoro. Non si applica alle riduzioni del grado di occupazione in relazione a un pensionamento parziale o alla graduale riduzione del grado di occupazione in vista del pensionamento. Sono inoltre escluse dall'ambito di applicazione del presente punto le riduzioni del grado d'occupazione dei collaboratori del tpc con volume d'occupazione irregolare, ai sensi dell'appendice I articolo 6.1 GAV tpc.

7.2 Proposta ragionevole

È considerata ragionevole una proposta di riduzione del grado d'occupazione di massimo 10 punti percentuali.

7.3 Indennità, modalità

Adeguamento del contratto di lavoro

Il grado di occupazione viene adeguato alla scadenza del termine di disdetta.

Indennità

L'indennità unica corrisponde alla differenza fra lo stipendio di funzione con il grado di occupazione attuale e lo stipendio di funzione con il nuovo grado di occupazione, moltiplicata per il fattore 2.

Essa viene corrisposta il mese successivo all'entrata in vigore della modifica del contratto.

Rimborso

In caso di dimissioni da parte del collaboratore entro un anno dalla riduzione del grado d'occupazione, tale collaboratore è tenuto a rimborsare 1/12 dell'indennità ricevuta per ogni mese che intercorre tra la sua partenza e il completamento del periodo di un anno dalla riduzione. L'importo è esigibile dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Qualora il collaboratore interessato dalla misura possa aumentare di nuovo il proprio grado d'occupazione entro un anno dalla sua riduzione presso il datore di lavoro, tale collaboratore è tenuto a rimborsare 1/12 dell'indennità, ogni mese a partire dalla data dell'aumento, per un numero di mesi pari a quelli in cui ha lavorato dopo la riduzione del grado d'occupazione.

Nel caso in cui il grado d'occupazione venga ripristinato solo in parte, l'indennità può essere restituita pro rata. L'importo è esigibile dall'entrata in vigore dell'aumento.

Diritti acquisiti

I collaboratori che sono soggetti a una riduzione del grado d'occupazione come previsto nel presente punto hanno diritto allo stipendio acquisito per due anni dall'entrata in vigore di detta riduzione.

7.4 Riduzione del grado d'occupazione limitata nel tempo

Qualora il grado d'occupazione venga ridotto volontariamente e a tempo determinato, su proposta del collaboratore che vuole fornire un contributo di solidarietà contro la riduzione di posti di lavoro, l'indennità prevista dal CCL o dal Piano sociale non verrà corrisposta.

Allo scadere del termine convenuto, la persona può tornare al grado d'occupazione iniziale. Qualora la percentuale d'occupazione non sia più disponibile, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità conformemente al punto 7.3.

Capitolo 3: partenza

8 Prepensionamenti

8.1 Principi

Il datore di lavoro propone il prepensionamento ai collaboratori che hanno più di 58 anni il cui posto deve essere tagliato. Il prepensionamento può essere pattuito solo di comune accordo. Quando possibile, si tiene conto della situazione personale.

Gli interessati hanno diritto a ricevere spiegazioni esaustive sulle cifre e su tutte le altre informazioni rilevanti in materia di prepensionamento. Per l'approvazione viene concesso un periodo di riflessione di 40 giorni.

Le istanze del datore di lavoro preposte alle decisioni in merito alle misure sopra citate sono il superiore e il dipartimento Risorse umane.

8.2 Prestazioni

In caso di prepensionamento, il datore di lavoro è tenuto a erogare le seguenti prestazioni:

1. a partire dai 58 anni d'età fino al compimento del 60° anno d'età: versamento di una rendita transitoria, determinata in base al regolamento CPS;
2. dal compimento del 60° anno d'età: partecipazione ai contributi AVS, per le persone che non esercitano un'attività lucrativa, per un importo annuo massimo di 2'000 franchi.
3. Inoltre, dopo aver calcolato la differenza fra la pensione annuale ordinaria in base all'età pensionabile e la pensione annuale in caso di pensionamento anticipato, il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo alla CPS, posizionando così il collaboratore dal punto di vista economico come se avesse lavorato fino all'età pensionabile:

Età alla partenza	Età pensionabile
58	61
59	62
60	63
61	63
62	64
63	65
64	65

Nel calcolo della differenza non vengono presi in considerazione eventuali crediti presenti nel conto complementare o nel conto di prepensionamento.

Per evitare un sovraindennizzo, il datore di lavoro può versare una parte della prestazione direttamente alla persona in questione.

9 Misure e prestazioni in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro

Delimitazione

Il licenziamento parziale o la disdetta di uno dei contratti viene considerata riduzione del grado di occupazione, conformemente al punto 7.

9.1 Indennità di partenza

Vengono fornite le seguenti indennità di partenza:

1	anno di servizio compiuto:	1 mensilità
2-3	anni di servizio compiuti:	2 mensilità
4-5	anni di servizio compiuti:	3 mensilità
6-7	anni di servizio compiuti:	4 mensilità
8-9	anni di servizio compiuti:	5 mensilità
10	anni di servizio compiuti:	6 mensilità
11	anni di servizio compiuti:	7 mensilità
12	anni di servizio compiuti:	8 mensilità
13	anni di servizio compiuti:	9 mensilità
14	anni di servizio compiuti:	10 mensilità
15	anni di servizio compiuti:	11 mensilità
Dai 16	anni di servizio compiuti:	12 mensilità

L'indennità di partenza viene calcolata in base al grado d'occupazione medio dell'intero periodo di assunzione. Per i collaboratori assunti da oltre 5 anni si considera la media degli ultimi 5 anni. Qualora l'attuale grado d'occupazione sia maggiore, l'indennità sarà adeguata di conseguenza.

Il diritto all'indennità di partenza non sussiste se, a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, il quadro riceve una rendita della CPS o un'altra prestazione equivalente. Inoltre, per i collaboratori della SRG SSR si applica l'articolo 67.20 CCL SSR.

Sono conteggiati come anni di servizio quelli prestati ininterrottamente con un CCL o un Contratto per quadri.

Se un collaboratore viene licenziato entro i 12 mesi successivi all'applicazione di una misura di cui ai punti 6 o 7, viene considerato come salario determinante lo stipendio antecedente all'introduzione della misura.

9.2 Newplacement e formazioni o formazioni continue

A condizione che al momento della scelta non abbia ancora trovato un nuovo posto di lavoro, il collaboratore licenziato può optare, entro gli importi massimi elencati di seguito, fra:

- un newplacement;
- una o più formazioni o formazioni continue;
- una combinazione di newplacement e una o più formazioni o formazioni continue.

La formazione o la formazione continua deve servire al mantenimento o al rafforzamento della competenza e della competitività del collaboratore.

I collaboratori a tempo pieno e a tempo parziale hanno diritto ai medesimi importi.

La condizione è che si tratti di un licenziamento a tutti gli effetti.

Età	Anni di servizio	Costi massimi
fino a 29 anni	più di 2 anni di servizio	CHF 5'000
da 30 a 44 anni	meno di 10 anni di servizio 10 anni di servizio o più	CHF 12'000 CHF 18'000
a partire dai 45 anni	meno di 10 anni di servizio 10 anni di servizio o più	CHF 24'000 CHF 30'000

Se in un colloquio con il diretto superiore negli ultimi 3 anni è stata stabilita concretamente una formazione o formazione continua che è slittata per motivi di lavoro, il collaboratore può richiedere un rimborso spese o un contributo cumulativo per il newplacement fino a un massimo di 5'000 franchi (presentando la ricevuta). La formazione o formazione continua deve servire al mantenimento o al rafforzamento della competenza e competitività.

La richiesta di rimborso spese o contributo deve essere inoltrata al datore di lavoro prima della cessazione del rapporto di lavoro. Successivamente il diritto decade.

Accordi di formazione

In caso di formazioni o formazioni continue già iniziate, il datore di lavoro garantisce i contributi concordati individualmente in precedenza. Gli obblighi dei collaboratori ancora in sospeso al momento della loro partenza restano senza effetto.

9.3 Dispensa dagli obblighi lavorativi

Qualora il collaboratore ne faccia richiesta, può essere concessa una dispensa dagli obblighi lavorativi a condizione che non vi siano assolute necessità aziendali.

Se la dispensa supera i tre mesi, gli eventuali saldi vacanze sono utilizzati a compensazione.

In caso di assunzione in una nuova azienda prima del termine del contratto, i collaboratori dispensati devono informare tempestivamente il datore di lavoro. Il rapporto di lavoro con quest'ultimo termina contestualmente all'ingresso nel nuovo posto di lavoro.

9.4 Agevolazione per la ricerca di un nuovo impiego

I collaboratori hanno a disposizione il 20 per cento del loro grado d'occupazione per la ricerca di un nuovo impiego, di un newplacement e/o di una formazione, conformemente al punto 9.2.

9.5 Corresponsione della differenza tra l'assicurazione contro la disoccupazione e l'ultimo stipendio

A integrazione di quanto previsto dal CCL vale quanto segue:

il datore di lavoro agevola gli ex collaboratori con più di 50 anni che, allo scadere dei 12 mesi dal licenziamento, non hanno ancora trovato un nuovo impiego versando loro la differenza tra l'assicurazione contro la disoccupazione e l'ultimo stipendio per un massimo di 6 mesi supplementari.

9.6 Premio di fedeltà

Qualora, entro 18 mesi dallo scadere del termine di disdetta, subentri un premio di fedeltà, quest'ultimo verrà corrisposto pro rata della durata effettiva del periodo di assunzione.

Capitolo 4: varie ed eventuali, disposizioni finali

10 Fondo per i casi di necessità

Il datore di lavoro alimenta un fondo per i casi di necessità. I collaboratori interessati possono richiederne le prestazioni al più tardi entro due anni dalla loro uscita dall'azienda. Le attribuzioni sono decise dalla commissione paritetica Fondo del personale.

11 Nuovo posto di lavoro presso il datore di lavoro

Il collaboratore che, immediatamente dopo la partenza, assume un nuovo posto di lavoro presso la SRG SSR o il tpc perde il diritto all'indennità di partenza e alle altre prestazioni legate allo scioglimento del rapporto di lavoro. Sulla base dell'ulteriore occupazione, gli anni di servizio prestati fino a quel momento verranno tenuti in debita considerazione. Eventualmente rimane il diritto ad altre prestazioni del piano sociale conformemente al capitolo 2.

All'assunzione presso la SRG SSR o il tpc, il collaboratore che abbia percepito un'indennità di partenza superiore a 2 mensilità ha l'obbligo di rimborsarla interamente o per metà nell'arco di rispettivamente 6 mesi e 7-12 mesi. Al collaboratore saranno riconosciuti gli anni di servizio prestati prima della partenza.

12 Ricorso

Entro 15 giorni, i collaboratori possono comunicare per iscritto eventuali incorrettezze nell'applicazione del presente Piano sociale per il loro caso. Decisioni discrezionali non possono essere impugnate. La Commissione di partenariato sociale e di conciliazione deciderà entro tre mesi dalla ricezione. La sua decisione è definitiva.

13 Attuazione del Piano sociale

L'SSM sarà informato annualmente sull'attuazione del presente Piano sociale.

Le informazioni trasmesse in tali occasioni, suddivise per UA / UO / società affiliate, sono le seguenti:

- numero totale di collaboratori interessati
- numero totale di posti a tempo pieno interessati
- numero di collaboratori interessati da ogni misura (nuovo luogo di lavoro ecc.)

14 Rinuncia al dialogo

Per le misure adottate nel quadro del presente Piano sociale, non avviene nessun dialogo secondo l'articolo 54.1 CCL SSR e l'articolo 56.1 GAV tpc.

15 Rapporto con il Piano sociale 2014 della SRG SSR

Il presente Piano sociale sostituisce il Piano sociale 2014 della SRG SSR.