



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**



SSM
Segretariato centrale
Birmensdorferstrasse 65
8004 Zürich

