



Calano le paghe ma più soldi per gli stipendi elevati.

Ecco come la RSI premia il proprio personale!

La RSI intende modificare l'inclinazione della curva salariale. Una misura che comporta la riduzione dello stipendio di riferimento delle funzioni con punteggio inferiore ai 253 punti e un aumento rispettivo dello stipendio di riferimento delle funzioni con un punteggio superiore ai 253 punti (scala da 85 a 258).

Cos'è la curva salariale:

- Ogni funzione è valutata secondo sette criteri. A dipendenza delle caratteristiche di ogni funzione ad ogni criterio è attribuito un valore che corrisponde ad un punteggio. La somma dei punteggi dati da ogni criterio definisce il punteggio globale della funzione.
- In base ad una scala punti/franchi è attribuito ad ogni funzione un valore in franchi che corrisponde allo stipendio di riferimento della funzione (100%).
- La CCL 09 sancisce che una persona non può essere assunta con una percentuale inferiore al 75% dello stipendio di riferimento e dovrebbe raggiungere di regola entro al massimo 10 anni il 100%. Significa che c'è una margine di progressione salariale del 25%.

La curva salariale determina il rapporto punti/franchi di ogni funzione.

Le inaccettabili motivazioni aziendali

Nel 2005 la RSI ha dato mandato ad un'azienda specializzata (CEPEC) di effettuare un confronto tra gli stipendi RSI pagati in 53 funzioni (tra i 130 e i 258 punti), gli stipendi delle consorelle e a livello regionale gli stipendi pagati nell'amministrazione cantonale, comunale e in alcune aziende pubbliche e private. Secondo lo studio effettuato dalla CEPEC nel 94% dei casi gli stipendi di riferimento versati in RSI sono superiori al mercato regionale. Inoltre, sempre secondo la RSI, i collaboratori con uno stipendio lordo fino a 90'000.- guadagnerebbero di più che i loro colleghi di Zurigo e Ginevra.

Sulla base di questo risultato la RSI ha deciso di modificare l'inclinazione della curva salariale. Giustifica questa misura con il fatto che attualmente l'azienda non può assumere giovani poiché dovrebbe versare loro uno stipendio troppo elevato. Inoltre, i costi derivanti dagli adeguamenti salariali annuali sarebbero troppo elevati.

L'inclinazione della curva salariale non comporterebbe una modifica degli stipendi percepiti attualmente dal personale, ma limiterebbe il loro potenziale di sviluppo se non hanno ancora raggiunto il 100% dello stipendio di riferimento.

La RSI è del parere che il sindacato debba solo essere informato di questa misura. Non ritiene che sia necessario un negoziato.

Le conseguenze, alcuni esempi in cifre

Funzione di 100 punti, diminuzione di Fr. 7'772.-
Funzione di 140 punti, diminuzione di Fr. 7'011.-
Funzione di 180 punti, diminuzione di Fr. 5'541.-
Funzione di 218 punti, diminuzione di Fr. 3'238.-
Funzione di 254 punti, aumento di Fr. 41.-
Funzione di 258 punti, aumento di Fr. 485.-

Il NO dell'SSM

L'SSM si oppone fermamente a questa decisione. Nel 1997 sono state definite le curve salariali regionali delle unità aziendali diventando *parti integranti* del contratto collettivo di lavoro. Nel 1999 era stata accettata una piattaforma per il CCL 2000. Prima della votazione per quel CCL, l'SSM aveva negoziato nelle diverse unità aziendali diverse applicazioni regionali. A quel momento la RTSI aveva rinunciato a modificare la propria curva salariale. Dopo l'accettazione della CCL 2000, l'intero sistema salariale è diventato parte integrante del CCL e non può essere modificato a svantaggio dei collaboratori unilateralmente da parte del datore di lavoro. Una modifica *unilaterale* è una chiara violazione del CCL. Inoltre il potenziale di sviluppo è parte integrante del contratto individuale di lavoro firmato da ogni collaboratore. Infatti il CCL prevede espressamente che: *“ogni anno gli (al collaboratore) vengono comunicati la funzione chiave, lo stipendio di funzione e lo stipendio di riferimento.”* Una modifica in questo senso richiederebbe una disdetta parziale del contratto di lavoro.

Si tratta inoltre di una decisione altamente impopolare: l'azienda intende ridurre gli stipendi medio-bassi in favore di quelli molto elevati! Dimentica inoltre di considerare l'elevata produttività del proprio personale. Occorre infatti non solo paragonare gli stipendi, ma anche la mole di lavoro e la polivalenza richiesta ai collaboratori della RSI, considerevolmente maggiore rispetto al personale delle consorelle.

Il prossimo incontro tra RSI e SSM è previsto il 12 maggio. Se la RSI non ritornerà sulla decisione presa, violando il CCL e ignorando i rapporti di partenariato sociale, **l'SSM ricorrerà al tribunale arbitrale.**

L'SSM si oppone alla riduzione degli stipendi medio-bassi. Una misura altamente penalizzante che può essere combattuta efficacemente solo con il vostro sostegno.

**VI CONVOCHIAMO IN ASSEMBLEA
MARTEDÌ 19 MAGGIO 2009**