

**titoli:**

Tagli alla SSR e alla RTSI  
Quanto deve risparmiare la SSR?

**Tagli alla SSR e alla RTSI**

**Demotivati e perplessi**

Abbiamo appreso con stupore e preoccupazione delle misure di risparmio decise dal Consiglio di Amministrazione della SSR su proposta del Direttore generale Walpen.

Chiedere sacrifici di 160 milioni di franchi da risparmiare nei prossimi anni sopprimendo pure parecchi posti di lavoro senza sapere ancora cosa prevederà la nuova legge Radio/TV, né aver quantificato le entrate in modo serio e con poca chiarezza nei conti, è inaccettabile e demotivante per il personale che d'altra parte non ci si stanca mai di ringraziare per l'impegno e l'alto grado di produttività.

In questa situazione è illusorio, per non dire falso, affermare che non si toccheranno i programmi. Questa politica porterà a un graduale scadimento dell'offerta e questa realtà anche se impopolare sarà opportuno dirla anche ai radioascoltatori e telespettatori.

Anche nella nostra regione da tempo si stanno elaborando programmi di risparmio, ma ufficialmente il Direttore regionale Ratti ne ha dato comunicazione al personale il 29 giugno scorso. Si parla di un primo obiettivo di risparmio per la RTSI di 8 milioni entro il 2009 e per quanto riguarda il personale di: "un'attenta gestione delle sostituzioni e l'adozione di soluzioni socialmente responsabili".

Non è venuto in mente a nessuno però di coinvolgere in questa operazione anche il Sindacato che è pur sempre il partner sociale riconosciuto dalla CCL. Per questo motivo abbiamo chiesto alla direzione RTSI un incontro urgente per discutere la situazione. La nostra fiducia nei dirigenti della SSR e della RTSI è ai livelli più bassi degli ultimi anni e per questo chiederemo dati chiari e non accetteremo certamente la politica dei risparmi preventivi soprattutto se operati sulle spalle del personale.

**Quanto deve risparmiare la SSR?**

Il 27 giugno 2005 lo stesso Consiglio d'amministrazione, che aveva già voluto infliggere un colpo mortale a swissinfo, ha varato un megaprogetto. A partire dal 2007 e fino al 2010 la SSR dovrà risparmiare 160 milioni all'anno, in crescente progressione. Si preannuncia un drastico taglio del personale. Viste queste prospettive, è legittimo chiedersi cosa sia la finzione e cosa sia la realtà, ma anche cosa significhi il senso di appartenenza comune a un'azienda in un contesto di risparmi e di cambiamenti?

Stephan Ruppen, segretario centrale SSM

Secondo l'opinione del Consiglio d'amministrazione, per quanto riguarda le finanze della SSR, la cinghia si sta stringendo sempre di più. E per evitare che si strappi, occorre dimagrire attuando un rigoroso programma di fitness. Due progetti di risparmio dovrebbero far perdere peso alla SSR. Uno permetterà di risparmiare spese ricorrenti per un ammontare di 80 milioni all'anno a partire dal 2007. L'altro, per lo stesso ammontare, è già ai blocchi di partenza. Quali sono i motivi che giustificano questa cura da cavallo?

## **La SSR in sovrappeso?**

Una cosa è certa: la SSR paga il prezzo delle molte omissioni avvenute in questi ultimi anni. In tutto il paese i politici sono concordi: nelle finanze della SSR c'è aria, molta aria. Ovunque si sente dire che la SSR potrà reggere, senza quasi sentirne gli effetti, la perdita di entrate dovuta allo splitting del canone. Una perdita che, secondo stime realistiche, dovrebbe ammontare a 45 milioni di franchi.

Perché questa valutazione, del resto completamente sbagliata, della situazione? La SSR ha forse omesso di comunicare efficacemente al pubblico i suoi grossi sforzi di risparmio degli ultimi anni? Non ha forse fatto sentire abbastanza la sua voce? O si è forse fatta troppi nemici con le sue rivendicazioni e il suo modo di rapportarsi alle istanze politiche? E con la sua fissa dell'autonomia delle unità aziendali ha forse preso troppe decisioni strategiche sbagliate, per esempio nel campo dell'informatica, oppure ha creato troppi doppioni che ora deve eliminare?

## **Riduzione delle entrate a causa della LRTV**

Comunque sia, il fatto è che la SSR perderà tra i 55 e i 60 milioni di franchi a causa della revisione della LRTV. Secondo ipotesi realistiche, lo splitting del canone le costerà circa 40 milioni, ma 10 di questi vengono ridistribuiti già ora. Perderà altri 16 milioni a causa di una decisione del Consiglio federale socialmente giusta, ma politicamente sbagliata. Penso qui all'esonero dal pagamento del canone radiotelevisivo per i beneficiari di prestazioni AVS/AI complementari. Si tratta di un esonero giustificato da motivi sociali che dovrebbe chiaramente andare a carico delle assicurazioni sociali o dell'assistenza sociale. Per compensare questa perdita è necessario un aumento del canone, aumento che la SSR deve assolutamente chiedere. Inoltre, la SSR teme di perdere anche 14 milioni di franchi a causa della soppressione del contributo della Confederazione per swissinfo - una perdita che è lungi dall'essere definitiva ma che viene ugualmente presentata come un fatto certo.

## **Pacco sorpresa di 60 milioni**

La SSR prospetta perdite per altri 60 milioni di franchi. Si tratta di un insieme di minori entrate e di maggior uscite reali, temute o pronosticate. Questo pacco sorpresa contiene per esempio il rincaro dei diritti per lo sport, i costi per le frequenze o ancora gli investimenti per lo sviluppo di piattaforme multimediali regionali. Ma non è corretto, né accettabile, che la SSR non distingua tra costi ricorrenti e costi unici. Mette tutte le spese nello stesso calderone, come se tutte dovessero essere finanziate dalle entrate ordinarie. Secondo l'SSM, invece, è giusto che i costi d'investimento per la strategia multimediale, per il passaggio alla tecnologia digitale o per le frequenze, siano finanziati con le riserve, che dovrebbero servire proprio a questo. La SSR deve assolutamente - questa è un'altra rivendicazione dell'SSM - stilare un elenco che distingue tra i vari costi, determinando cosa intende finanziare con le entrate correnti e cosa intende invece pagare con le riserve o con un ragionevole indebitamento.

## **Dove sono le maggiori entrate?**

Mentre la SSR rende conto con una grande precisione delle possibili maggiori uscite e minori entrate, non dice quasi niente delle maggiori entrate.

A partire dal 2010, il passaggio alla diffusione digitale dovrebbe consentire alla SSR di economizzare più di 20 milioni di franchi. I ricavi della pubblicità e dello sponsoring sono in costante aumento. Sebbene da questo punto di vista il 2004 sia stato l'anno migliore della sua storia, la SSR lo ha chiuso con un magro utile. E il resto delle maggiori entrate, per che cosa viene stanziato? L'SSM non è certo il solo a chiederselo. Se si considerano le continue ristrutturazioni, gli investimenti, gli spostamenti di siti, le consulenze di ditte esterne per vari progetti e via di

seguito, è anche legittimo domandarsi se la SSR non dovrebbe andarci un po' più piano. Questo vale per esempio per la decentralizzazione di SwissTXT. O per lo sviluppo delle piattaforme multimediali nelle unità aziendali.

Dal punto di vista dei ricavi pubblicitari, l'anno 2005 si preannuncia favorevole. Anche lo sponsoring aumenta in modo significativo da anni. Occorre anche considerare i prodotti della commercializzazione dei diritti d'autore. A quanto ammontano? E i risparmi generati dall'uscita di collaboratori più anziani, con livelli retributivi più alti, sostituiti da collaboratori più giovani pagati meno? E le riserve accantonate dalle unità aziendali? Un solo esempio: la sola SF DRS ha accantonato oltre 50 milioni - non sappiamo tuttavia se queste riserve non siano già state assorbite da programmi discutibili come Traumjob, Deal or no Deal, Glanz und Gloria...

In ogni caso, non è serio ridurre gli effettivi del personale accantonando nel contempo delle riserve. Lo stesso vale per l'occupazione del personale tramite Manpower e altre ditte di lavoro interinale, o per l'assegnazione di mandati importanti a ditte esterne. Quanti milioni costa alla SSR questa politica? Perché licenziare il personale SSR e nello stesso tempo affidare ad esterni una parte del lavoro?

### **Inammissibile la riduzione preventiva del personale**

Ammettiamolo: la SSR deve risparmiare. Quanto, non lo sa nemmeno lei. Sono troppo incerti i dati disponibili, troppo numerose le decisioni che devono ancora essere prese, troppi i se e i ma. Finché non saranno disponibili informazioni accertate, non si potranno ammettere riduzioni del personale a titolo preventivo. Prima che si arrivi a dei licenziamenti, occorre compensare le ore supplementari e attuare soluzioni alternative quali il tempo parziale, lo job-sharing, la riduzione dell'orario lavorativo o il pensionamento anticipato. E' necessario diminuire l'occupazione esterna di personale o limitarne il volume a quanto è necessario per la promozione del cinema. Va anche sottoposto a un attento esame il numero dei quadri che in questi ultimi anni è letteralmente esploso. La SSR impiega decisamente troppi capitribù o troppo pochi indiani.

### **Il carico di lavoro al limite del sostenibile**

Inoltre, la SSR non dovrebbe dimenticare quanto ha messo in evidenza il sondaggio fatto tra il personale: il carico di lavoro ha già raggiunto il limite del sostenibile, con la conseguenza che si moltiplicano i problemi di salute. Basti sapere che in alcune redazioni la Legge sul lavoro e le relative ordinanze - comunque è la normativa meno severa sul piano europeo e una ragione che spiega l'alta produttività della radio/TV SSR - non solo viene violata qua e là, ma viene addirittura bellamente calpestata. In un simile contesto, dei licenziamenti porterebbero una situazione già critica a un punto di saturazione.

### **Creare paura è fuori luogo**

E non serve a nulla che la Direzione della SSR punti sulla paura, facendo paragoni tirati per i capelli come la debacle di swissair o il declino dell'agricoltura. Piuttosto che lasciarsi prendere dal panico, la SSR deve dar prova di fiducia. Fiducia nella propria forza, fiducia nella qualità dei programmi, fiducia in un personale motivato.

### **Mancanza di senso di appartenenza comune**

A questo proposito, vale la pena soffermarsi su un'osservazione che va oltre l'attualità del giorno. La SSR invita il personale a dare prova di fiducia e disposizione al cambiamento. Un invito che è facile esprimere solo per chi ha in mano il potere di cambiare e la possibilità di determinare le forme del cambiamento. E' molto meno facile da accettare per chi deve semplicemente sopportare le conseguenze del cambiamento. L'esperienza dimostra, infatti, che devono essere soddisfatte due condizioni affinché le trasformazioni possano essere accettate. Primo: il personale deve capire

la necessità del cambiamento. La disponibilità al cambiamento cresce proporzionalmente alla conoscenza della loro necessità, il che richiede un'assoluta trasparenza e onestà. E in questo campo, la SSR ha un grande ritardo da recuperare. Secondo: i cambiamenti diventano quasi impossibili in un'azienda in cui manca o è stato distrutto il senso di appartenenza comune. Nella SSR è stato gravemente rovinato il rapporto tra la maggioranza degli indiani e i capitribù. Lo dimostra chiaramente il sondaggio effettuato presso il personale, ma ne sono la prova anche la mancanza di rispetto e l'arroganza con cui alcuni capi si separano da collaboratori di lunga data. In quest'azienda manca un senso di appartenenza comune, e ciò costituisce un notevole ostacolo al superamento di tempi difficili come quelli che si preannunciano.

### **Troppa gerarchia e clima di paura**

Alla SSR è stata instaurata una gerarchia tale che si è creata una società a due velocità. Da un lato i quadri, dall'altro gli impiegati. Un indizio di questa evoluzione è il forte aumento del numero di quadri. Affermare che sono necessari per motivi professionali è un pretesto. Sono stati nominati per consolidare la gerarchia e affermare una determinata concezione della direzione con una netta separazione tra chi impartisce direttive e chi le esegue, tra chi dà ordini e chi li riceve. In un'azienda dell'audiovisivo che dispone di un personale in grado di pensare autonomamente, anche ai livelli apparentemente più bassi, questo è un errore fatale.

Parallelamente, la SSR ha creato un clima di paura e di malintesa lealtà. Raramente in quest'azienda i collaboratori esprimono le loro critiche, giustificate o no, perché rischiano di finire su una lista nera. Anche questo clima di paura ha conseguenze fatali: le menti critiche vengono eliminate; criticare un progetto o una procedura viene considerato una lesa maestà, chiedere il rispetto del CCL o l'assistenza del sindacato sono giudicati segni di tradimento dell'azienda. Un clima simile significa la morte dell'innovazione, della creatività, della voglia di fare e di impegnarsi.

Cambiare questo stato di cose non richiede solo tempo. Richiede anche di rimettere radicalmente in questione una determinata impostazione mentale e di avere il coraggio di cambiare.

### **La chance della SSR**

La SSR ha tutte le carte in mano - ed è questa la sua chance in questo processo di risparmio - per avviare i primi passi verso il cambiamento. La prima cosa da fare è riconoscere pubblicamente l'importanza del personale e affermare chiaramente che una riduzione del personale è esclusa.

Le collaboratrici e i collaboratori della SSR sono tra i più produttivi d'Europa; il loro carico di lavoro ha raggiunto livelli preoccupanti - anche se alcuni editori e sfruttatori affermano il contrario - e producono programmi d'alta qualità in condizioni di lavoro difficili.

Una SSR consapevole del proprio valore, che rifiuta la follia del risparmio tanto in voga attualmente e protegge il suo personale, sarebbe una base per costruire un nuovo senso di appartenenza comune.

Stephan Ruppen, 21 giugno 2005