

Trattative nuovo contratto collettivo



UN'UNICA RIVENDICAZIONE: POSTI DI LAVORO SANI E SICURI!

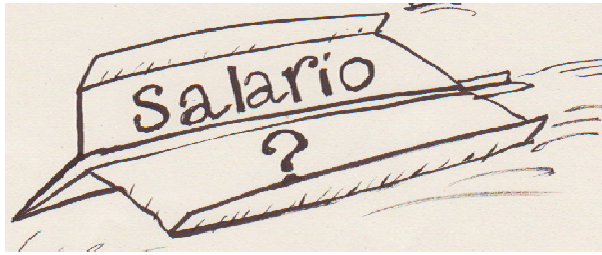
L'8 febbraio scorso SSM e SSR hanno aperto ufficialmente le trattative per il CCL 2008, presentando ognuno le proprie rivendicazioni. Mentre per l'ennesima volta la SSR focalizza l'attenzione sul suo argomento preferito, l'annualizzazione dell'orario di lavoro, sperando di poter in tal modo riuscire a risparmiare diversi milioni di franchi, l'SSM non punta tanto agli aspetti finanziari quanto a quelli di politica del personale. **La rivendicazione principale del sindacato: la garanzia di posti di lavoro sani e sicuri.**

Stephan Ruppen, segretario centrale

Le trattative per il rinnovo del CCL si situano in un contesto generale, economico, giuridico e di politica sociale ben preciso. Va considerata con la stessa oggettività anche la situazione finanziaria della SSR, nonché le condizioni quadro in cui opererà per i prossimi anni. Né il contesto generale, né le condizioni particolari della SSR sembrano al momento particolarmente allarmanti. L'economia è in decisa ripresa, la LRTV è approvata, le entrate pubblicitarie registrano un incremento e la SSR, grazie alla decisione di aumento del canone, per i prossimi anni gode di un ampio margine di manovra.

→ ALLA SSR I SALARI OGGI SI COLLOCANO NELLA MEDIA

Ecco perché, per il datore di lavoro è giunta l'ora di rivolgere l'attenzione al personale e alle condizioni di lavoro. E qui di cose da sistemare ce ne sono parecchie. A iniziare dai salari. Mentre in passato la SSR si annoverava fra i datori di lavoro che offrivano ai dipendenti possibilità di guadagno interessanti, oggi i salari che paga si situano nella media. Una constata-



zione confermata dal rapporto del Controllo federale delle finanze CDF, in cui si precisa che il Direttore generale Walpen negli ultimi anni ha condotto una politica di sviluppo imperniata su salari moderati. Necessità di intervenire individuata anche a riguardo delle condizioni di lavoro: il sondaggio fra il personale SSR ha infatti portato alla luce valori critici in merito allo stress professionale e alle possibilità di rigenerazione e riposo. È diminuita anche la certezza dei collaboratori e delle collaboratrici di poter contare su un posto di lavoro sicuro. Al contempo, **si accusa un sensibile aumento di casi di mobbing, licenziamenti ingiustificati o pensionamenti anticipati “gentilmente imposti”**.

—→ **LA SSR COMPIE CONTINUE INFRAZIONI DELLA LEGGE**

Un altro punto su cui bisognerà chinarsi è l'interpretazione alquanto libera delle regole contrattuali da parte della SSR, nonché il suo atteggiamento nei confronti delle disposizioni vincolanti della Legge sul lavoro e le rispettive ordinanze. La SSR continua a violare la legge in vigore, benché possa beneficiare di ben 9 delle 11 deroghe previste dall'Ordinanza II della legge sul lavoro e dunque di un margine di manovra di gran lunga superiore a quello di tutti gli altri datori di lavoro in Svizzera. In altre parole, **la SSR gode di una flessibilità unica nel suo genere**. Ma ciò non le impedisce di violare costantemente le disposizioni di legge. Per giustificarsi la SSR ricorda regolarmente di essere un'azienda che opera nel campo dei media. Non si stanca di ribadire che deve essere in grado di reagire agli eventi di attualità e che perciò non sempre è possibile rispettare la legge. Ma è solo una parte della verità. Anche in altri settori si lavora facendo fronte alle stesse avversità (basti pensare a ospedali, polizia, teatro ecc.), senza per questo violare costantemente le norme legali. La verità è molto più banale: **primo, la SSR non dispone di abbastanza personale e secondo, lavora con strumenti di pianificazione tutt'altro che ideali**.

—→ **LA SSR CREDE CHE L'ANNUALIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO RISOLVA QUESTE PROBLEMATICHE**

Prima di spiegare come l'SSM intende colmare le lacune identificate e sopra descritte, soffermiamoci brevemente sul progetto della SSR di introdurre un modello di annualizzazione dell'orario di lavoro e di rivedere il sistema di indennità e rimborsi giudicato troppo complesso dal Direttore Generale Walpen nella sua recente missiva. Grazie alla revisione e ad altre correzioni del CCL, **la SSR spera di economizzare da 8 a 9 milioni di franchi all'anno.**

Forse è il caso di ricordare che la SSR già una volta, nel 2000, ha tentato di introdurre un modello di orario di lavoro annualizzato. I calcoli effettuati ai tempi dall'SSM avevano dimostrato che un sistema di annualizzazione equo avrebbe necessariamente portato alla creazione di una centinaia di posti in più. Anche la SSR è giunta probabilmente alla stessa conclusione, perché alla fine il progetto è sparito in uno dei cassetti della Direzione Generale. Non se ne è più parlato. Fino ad oggi - eccoci infatti alle prese con un nuovo modello di annualizzazione dell'orario di lavoro. Cosa significherà mai?



—→**LA SSR VUOLE PIÙ LAVORO PER MENO SALARIO**

Non dimentichiamo che la SSR nei prossimi anni intende sopprimere complessivamente l'equivalente di oltre 250 posti di lavoro a tempo pieno. Si cerca di raggiungere l'obiettivo attraverso numerosi pensionamenti anticipati e alcuni casi isolati di licenziamenti. L'organico diminuisce quindi sempre più, mentre aumenta la mole di lavoro. E proprio ora, la SSR vuole introdurre il modello di annualizzazione dell'orario di lavoro che, stando alle parole del Direttore generale Walpen, dovrebbe permettere di assorbire le variazioni del carico di lavoro dovute alle stagioni e ai progetti. Ma quali variazioni stagionali e quali progetti ?

Non è certo per una casuale coincidenza che la SSR proprio ora voglia "rivedere" il suo sistema di indennità e rimborsi apparentemente troppo complesso. Cosa significa "rivedere", se si tiene presente che la SSR persegue l'obiettivo dichiarato di economizzare con il nuovo CCL da 8 a 9 milioni di franchi all'anno? Fino a prova contraria e a giudicare da come la SSR presenta oggi le sue rivendicazioni, **significa semplicemente lavorare di più e per meno salario.**



—→**L'SSM RIVENDICA LA SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO E LA PROTEZIONE DELLA SALUTE**

L'SSM ha già ribadito in varie occasioni cosa si aspetta dalle attuali trattative di rinnovo del CCL:

- Non vogliamo più indennità (ma neanche di meno),
- Non vogliamo salari più alti (ma una progressione salariale giusta)
- Non vogliamo la riduzione degli orari di lavoro settimanali (ma in cambio vogliamo degli orari di riposo decenti).

In parole povere vogliamo una maggior sicurezza del posto di lavoro e una maggiore protezione della salute – due rivendicazioni che sono scaturite direttamente dal sondaggio condotto fra il personale nel 2006

Per raggiungere questi due obiettivi, nelle trattative intendiamo concentrarci su quattro punti centrali:

1. **Sicurezza del posto di lavoro:** estensione del campo di applicazione, regolamentazione dell'assunzione di ausiliari e personale attraverso ditte interinali, protezione della produzione propria mediante la regolamentazione del conferimento di mandati a terzi.
2. **Protezione della salute:** formulazione chiara ed efficace delle disposizioni sull'orario di lavoro, con l'obiettivo di garantirne l'applicabilità.
3. **Salario:** un sistema salariale equo, chiaro e affidabile, che metta l'accento sulla carriera salariale e l'assegnazione corretta delle funzioni chiave, nonché sulla concessione delle indennità di funzione secondo regole ben precise.
4. **Disposizioni generali:** Adattamento delle disposizioni alle svariate realtà lavorative, rafforzamento del diritto di partecipazione e di codecisione dei collaboratori, chiarificazione del rapporto fra partner sociali.

BREVE RASSEGNA DELLE PRINCIPALI RIVENDICAZIONI DELL' SSM

Senza scendere nei dettagli della nostra strategia di negoziazione, ecco in sintesi in che cosa consistono le nostre rivendicazioni centrali:

—>CONTRO UNA SSR A DUE VELOCITÀ: UN CCL PER TUTTI

Negli ultimi anni l'SSM ha assistito ad un'evoluzione preoccupante. È un dato di fatto che per i più svariati motivi i casi di assunzione di personale interinale attraverso società quali Manpower, Adecco e ditte esterne di prestito di personale per la produzione sono aumentati. E non soltanto per la durata di qualche mese, per coprire delle assenze o far fronte ad un carico di lavoro straordinario. Ricorrendo ai servizi di agenzie di lavoro interinale e all'assunzione di collaboratori con contratti di ausiliari, la SSR non solo aggira il CCL, ma ha trovato un modo elegante per eliminare posti di lavoro interni senza dare nell'occhio. L'assunzione di personale interinale, il rilascio di contratti di ausiliari e il conferimento di mandati a terzi devono urgentemente essere disciplinati dalle regole di partenariato sociale. Per porre fine all'evoluzione attuale che sta creando una SSR a due velocità vogliamo inoltre abolire la soglia-limite fissata arbitrariamente (volume di occupazione del 30%) per il rilascio di un CCL. **Tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici che lavorano per la SSR in futuro dovranno beneficiare di un CCL.**

—>MENO STRESS, PIÙ RIPOSO, PIÙ PIACERE NEL LAVORO

È un'esperienza che abbiamo già vissuto in passato. Con grande dispendio di tempo e mezzi nelle unità aziendali sono state istituite le Commissioni Salute; sono stati redatti manuali sulla salute e la sicurezza al posto di lavoro, organizzati audits e convocate riunioni dedicate all'argomento. Ma tutto ciò non basta. La volontà, a volte, c'è, ma le condizioni quadro vigenti

(condizioni ambientali sul posto di lavoro, quali luce, rumore, o anche la penuria di personale ecc.) spesso non permettono di applicare in modo efficace le misure di protezione della salute. L'SSM ha perciò deciso di seguire un approccio diverso. Solo se le disposizioni legali e/o contrattuali sono rispettate rigorosamente sarà possibile giungere ad una realtà lavorativa caratterizzata da meno stress, più piacere nel lavoro e maggior spazio per la vita privata. Per questo motivo vogliamo rafforzare tutte le disposizioni di tutela iscritte oggi nel CCL. Si tratta degli articoli che disciplinano il riposo notturno, il riposo quotidiano o settimanale, il numero di ore straordinarie permesse, il lavoro di oltre 6 giorni consecutivi, il numero di weekend liberi, ecc... Se tutte queste disposizioni fossero rispettate, alla SSR ci sarebbero molto meno problemi legati allo stress professionale.

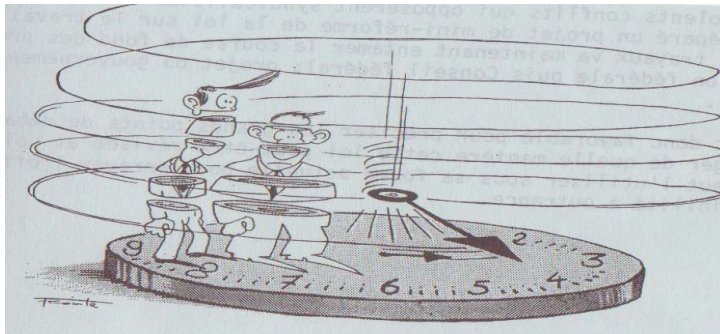
Ma non lo sono. Sono numerosi i casi in cui si cancellano i giorni liberi, si abbreviano i tempi di riposo, si modificano i piani di servizio, si contano pianificazioni di lavoro impossibili con sei giorni di lavoro di fila, 1 giorno di libero, 5 giorni di lavoro e così via.

L'SSM intende concentrarsi su questi aspetti e definire delle disposizioni di tutela dei lavoratori che siano poi effettivamente rispettate dal datore di lavoro.

Anche la domanda se e dove la SSR ricorre al lavoro a squadre, ai sensi dell'Ordinanza II concernente la legge sul lavoro, riveste un'importanza centrale. Il lavoro a squadre è considerato particolarmente nocivo per la salute - motivo per cui il legislatore lo ha disciplinato con numerose disposizioni specifiche a tutela dei lavoratori. La SSR insiste sul fatto che nelle sue unità aziendali il lavoro a squadre non esiste, e che pertanto una regolamentazione specifica non si impone. Ma sappiamo che non è così.

→ **LE DISPOSIZIONI RELATIVE ALL'ORARIO DI LAVORO: UN ARGOMENTO DELICATO**

L'SSM è consapevole del fatto che le disposizioni relative all'orario di lavoro toccano un campo psicologicamente molto delicato. I cambiamenti – proprio quando interessano i processi lavorativi – suscitano spesso paura e timori. Chi ne è interessato ha paura delle conseguenze sulla vita privata e sociale o teme di perdere le indennità che oggi percepisce. Alla SSR, in particolare nella produzione o nel programma, molte delle indennità per lavoro notturno, domenicale o straordinario sono considerate parte integrante del salario. Al contempo, però, i collaboratori e le collaboratrici si lamentano per lo stress, i termini di pianificazione sempre più brevi, l'abolizione dei giorni di riposo, ecc... Nelle trattative, l'SSM deve tenere conto di questa contraddizione e ponderare le diverse esigenze.



Tuttavia, un tale equilibrio di solito si potrà trovare solo in loco, considerando le condizioni di produzione concrete.

Ecco perché l'SSM rivendica l'iscrizione di disposizioni severe nel CCL nazionale, ma elasticità e flessibilità per soluzioni specifiche nelle singole unità aziendali.

→ **UNA CARRIERA SALARIALE TRASPARENTE E UNA CORRETTA ASSEGNAZIONE ALLE FUNZIONI CHIAVE**

Le riserve espresse nei confronti del sistema salariale, non solo dall'SSM ma anche dai dipendenti, sono numerose e ormai ben note – sono emerse di recente in occasione del sondaggio fra il personale: mancanza di trasparenza del sistema, progressione salariale non riconducibile a criteri chiari, sistema dei premi indesiderato, arbitrarietà dell'assegnazione delle funzioni chiave e della loro valutazione, applicazione delle indennità di funzione contestabile, e via di seguito.

Anche a riguardo di questo argomento, l'SSM ha formulato numerose rivendicazioni. Fra le più importanti citiamo **la richiesta di abolizione dei premi**, in quanto considerati arbitrari e comunque inadeguati. Inoltre, in periodi di magra, quando mancano mezzi finanziari e si riducono i posti di lavoro, il versamento di premi non è giustificato. **Chiediamo invece che la progressione salariale tenga conto dell'esperienza, nonché la garanzia che il salario di riferimento sia raggiunto entro un numero di anni da determinare.** Vanno adottate nuove regole più precise per la concessione delle indennità di funzione e una valutazione corretta delle funzioni chiave.

→ **UN ELENCO DI RIVENDICAZIONI INDIVIDUALI**

Sulla scorta della nostra esperienza nell'applicazione del CCL e nella consulenza e l'assistenza del personale della SSR, abbiamo inoltre redatto un elenco di rivendicazioni individuali. Vorremmo per esempio chiarire e definire in un regolamento nazionale le attività accessorie, aggiornare la protezione contro i licenziamenti, rafforzare il diritto di partecipazione e codicisione dei collaboratori e chiarire le domande ancora irrisolte a riguardo del pagamento del salario in caso di malattia. Vanno inoltre aggiunti un piano sociale e le sanzioni in caso di violazione del CCL.

PROSPETTIVE

Abbiamo tempo fino alla fine di luglio 2007 per creare un nuovo CCL. Se non ci riusciamo, le parti decideranno probabilmente di prolungare il CCL in vigore, visto che la SSR ha bisogno di circa sei mesi di tempo per adattare i suoi sistemi informatici alle eventuali modifiche contrattuali. Se le parti sociali non giungeranno ad un accordo, si instaurerà il cosiddetto "vuoto contrattuale".

Per evitare di arrivare ad una tale situazione - con tutte le ripercussioni sulle condizioni lavorative e salariali che comporterebbe, è indispensabile che tutto il personale si adoperi insieme al sindacato per raggiungere un buon contratto collettivo di lavoro!

SSM segretariato centrale, 28.2.2007