

---

**CO-EFF**

**DIRETTIVE SUI TRASFERIMENTI E PIANO  
SOCIALE PER IL PERSONALE IN CCL  
(BOZZA)**

---

**Le osservazioni dell'SSM integrate nella bozza della SSR sono indicate in rosso.**

**Le rivendicazioni dell'SSM relative alla direttiva di trasferimento e al piano sociale verranno continuamente aggiornate e pubblicate.**

**3 novembre 2009  
Segretariato centrale SSM**

# Sommario

<b>1. PREMESSE</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPI</b>	<b>3</b>
<b>3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA DI VALIDITÀ</b>	<b>5</b>
<b>4. OCCUPAZIONE DEI POSTI NELLE UA SOGGETTE A FUSIONE</b>	<b>6</b>
4.1. Principi	6
4.2. Occupazione dei posti	6
<b>5. NUOVA SEDE DI LAVORO / TRASLOCO</b>	<b>7</b>
5.1. Principi	7
5.2. Nuova sede di lavoro / Trasloco	9
<b>6. DECLASSAMENTO</b>	<b>10</b>
6.1. Principi	10
<b>6.2. Funzione chiave a punteggio inferiore</b>	<b>10</b>
6.2.1. La nuova funzione è valutata fino a 21 punti in meno rispetto alla precedente	10
6.2.2. La nuova funzione è valutata oltre 21 punti in meno rispetto alla precedente	12
<b>7. RIDUZIONE DEL GRADO DI OCCUPAZIONE</b>	<b>13</b>
7.1. Principi	13
7.2. Riduzione del grado di occupazione	14
<b>8. PARTENZE</b>	<b>15</b>
8.1. Pre pensionamenti per i collaboratori in CCL	15
<b>8.2. Licenziamento da parte della SRG SSR / Piano sociale CCL</b>	<b>16</b>
8.2.1. Principio	16
8.2.2. Piano sociale CCL	16

# 1. PREMESSE

---

Le presenti **direttive sui trasferimenti** contengono disposizioni applicabili ai collaboratori SRG SSR assoggettati al CCL, il cui contratto di lavoro è oggetto di modifiche nel quadro dei progetti «CO-EFF».

Nel documento sono inoltre presentati i principali elementi di un possibile **piano sociale** da applicare **a favore dei collaboratori in CCL** qualora un progetto «CO-EFF» portasse a un eventuale licenziamento.

Restano ancora da definire le regole precise da applicare in caso di trasferimento dalla SRG SSR a una società affiliata o viceversa, in particolare da e verso il tpc.

In conformità all'art. 60.6 CCL, le direttive sui trasferimenti e il piano sociale sono negoziati con l'SSM.

## **Osservazioni preliminari dell'SSM:**

**L'SSM è consapevole del fatto che a seguito dei progetti Convergenza dei media e Efficienza dei servizi di supporto occorre negoziare delle misure di politica del personale. Tuttavia è necessario operare una netta distinzione fra i due progetti in questione. Prima di ricorrere ai licenziamenti, devono essere valutati e attuati provvedimenti alternativi volti a tutelare i posti di lavoro. L'SSM, pertanto, ha il diritto di ricevere tutte le informazioni necessarie, in conformità alle disposizioni del CCL e alle disposizioni relative ai licenziamenti di massa. In particolare dobbiamo sapere quante persone sono toccate in quali funzioni e da quali misure. Non si concluderanno accordi vincolanti a tutti gli effetti di legge sulle misure di politica del personale e del piano sociale se le sopraccitate disposizioni sull'informazione non sono rispettate.**

**La condizione sine qua non per tutte le misure di politica del personale è il rispetto integrale delle attuali disposizioni CCL. La SSR deve inoltre rendere trasparenti tutte le misure di politica del personale, dunque anche le misure di politica del personale dei quadri, nonché i loro piani sociali.**

# 2. PRINCIPI

---

La SRG SSR auspica che le direttive sui trasferimenti e il piano sociale risultino socialmente sopportabili ed eque per i collaboratori interessati e che, al tempo stesso, comportino oneri finanziari e amministrativi ragionevoli a carico dell'azienda.

**La SSR non può limitarsi a formulazioni puramente dichiaratorie, ma deve fornire le prove di quanto asserisce. La presente Direttiva non soddisfa i requisiti di equità e sostenibilità sociale. La SSR deve rendersi conto che – contrariamente a quanto accadde nelle trattative CCL – non si tratta di tattica e ottimizzazione – ma di persone e della loro vita. E di rispetto.**

In linea di principio, la SRG SSR non concede alcun diritto acquisito a lungo termine. Un trattamento particolare è riservato ai collaboratori in CCT a partire dall'età di 63 anni.

**Le trattative relative alle misure di politica del personale ai sensi dell'art. 60.6 CCL devono svolgersi nel rispetto di tutti i regolamenti, disposizioni CCL eccetera. Nella misura in cui da tali disposizioni scaturisce un diritto acquisito per i collaboratori, tale diritto acquisito è dovuto a titolo vincolante. Su questo punto non si transige.**

La SRG SSR propende per soluzioni rapide e forfettarie. Le precedenti esperienze aziendali dimostrano, infatti, che queste tipologie di interventi sono nettamente preferibili a forme di compensazione ripartite su più anni o a modifiche gradualmente dei contratti.

**Le soluzioni forfetarie presentano l'inconveniente di non prendere in considerazione il caso individuale e pertanto possono essere ingiuste. Ecco perché, proprio nelle trattative che toccano persone e destini, queste soluzioni vanno sempre respinte, nella misura del possibile.**

I progetti «CO-EFF» porteranno inevitabilmente alla soppressione di posti di lavoro. La riduzione del personale si farà soprattutto sfruttando la fluttuazione naturale e tramite eventuali prepensionamenti. Si farà il possibile per evitare il ricorso a licenziamenti.

**L'SSM si dichiara d'accordo con questa dichiarazione di intenti – con una precisazione:**

**La SSR ha sempre ribadito che per la convergenza dei media si tratta di un progetto di sviluppo visionario volto ad accrescere la qualità del programma e garantire l'assolvimento del mandato di prestazione ad un alto livello redazionale. Il suo credo: sarebbe risultato un potenziale redazionale più grande, senza riduzione di posti di lavoro e con lo stesso numero di giornalisti e giornaliste, inoltre, i (notevoli) costi aggiuntivi della convergenza sarebbero stati finanziati attraverso risparmi generati dai progetti di supporto. La SSR ha sempre dato l'impressione che il progetto di convergenza dei media fosse un progetto di investimento in programma e personale.**

**Per ottimizzare i processi di supporto sono stati analizzati sette settori di servizio con l'obiettivo di risparmiare all'incirca 20 milioni di franchi, per finanziare i costi dei progetti di convergenza (cfr. il verbale della riunione d'informazione SSR-SSM del 13 ottobre 2009). Che sono proprio i settori Acquisti, Infrastruttura IT, Costruzioni edili, Gestione Immobili, Assicurazioni, Facility Management Infrastrutturale, Risorse umane, Contabilità finanziaria o Servizio legale quelli che richiedono i maggiori interventi per l'SSM è ed è sempre stato chiaro.**

**Come si spiega però che malgrado l'apporto di mezzi per un importo di 20 milioni di franchi, liberatisi grazie ai risparmi operati nei progetti di supporto, la convergenza dei media provoca licenziamenti, tagli di posti di lavoro o declassamenti in funzioni più basse? Perché la SSR parte dal presupposto che la fusione di redazioni specialistiche comporti l'obbligo di ridurre i posti di lavoro?**

**L'SSM si aspetta che la SSR gli fornisca delucidazioni a tale proposito nel corso delle trattative sulle misure di politica del personale.**

### **3. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA DI VALIDITÀ**

Le direttive sui trasferimenti e il piano sociale si applicano a tutti i collaboratori in CCL della SRG SSR e del tpc assunti a tempo indeterminato il cui contratto di lavoro è oggetto di modifiche o disdetta nel quadro di un progetto «CO-EFF» oppure di uno dei seguenti progetti di riorganizzazione e ristrutturazione messi in atto dalla SRG SSR:

- Progetto «Forza»
- Progetto «AKV Immobilien»
- Eventuali misure di risparmio riconducibili al rapporto sull'adeguamento del canone (GAP)

**L'SSM si oppone in tutta chiarezza al fatto che il campo di applicazione di questa direttiva sia ampliata in modo incontrollato anche ad altri progetti di ristrutturazione, di cui l'SSM attualmente non conosce né la forma, né il contenuto.**

**L'applicazione ai collaboratori e alle collaboratrici tpc è inammissibile. Il tpc è una società anonima giuridicamente autonoma. Alla SSR manca la legittimazione giuridica e contrattuale per decidere sulla sorte del personale tpc nell'ambito del CCL SSR.**

**La limitazione del campo di attività a contratti di lavoro a tempo indeterminato è anch'essa contraria alla logica cui è subordinato il sistema contrattuale SSR.**

Non rientrano nell'ambito di applicazione delle presenti disposizioni:

- i collaboratori che recedono volontariamente dal contratto di lavoro  
**A condizione che la SSR possa addurre una dichiarazione di assenso da parte della persona interessata.**
- i collaboratori assunti a tempo determinato  
**Una tale esclusione è inammissibile e viene pertanto respinta con riferimento a quanto esposto sopra.**
- i collaboratori il cui rapporto di lavoro viene risolto senza preavviso per cause gravi ai sensi dell'art. 337 CO  
**Nessuna osservazione**
- i collaboratori che hanno raggiunto l'età ordinaria di pensionamento prevista dal CCL  
**Tutte le restrizioni che seguono aprono la porta a ogni tipo di aggiramento del CCL e sono un fertile terreno per l'arbitrio. L'SSM le respinge in blocco.**
- i collaboratori il cui rapporto di lavoro viene modificato o risolto a seguito della soppressione di una trasmissione (non riconducibile a progetti CO-EFF e simili)
- i collaboratori il cui contratto di lavoro viene modificato per ragioni non riconducibili ai progetti sopracitati (ad es. modifica del grado di occupazione, cambio della sede di lavoro)
- i collaboratori il cui contratto di lavoro viene risolto per ragioni ordinarie (ad es. a causa di problemi di rendimento).

Nel proseguo del documento, l'espressione «nel quadro di un progetto CO-EFF» farà quindi riferimento a una situazione rientrante nel campo di applicazione delle presenti disposizioni.

Le direttive sui trasferimenti e il piano sociale per i collaboratori in CCL saranno validi dal momento della conclusione delle trattative con l'SSM e fino al 31 dicembre 2012.

**L'SSM respinge una durata di validità così lunga. Ogni volta che la SSR vuole applicare le misure di politica del personale negoziate con l'SSM, deve addurre la prova della loro necessità.**

La durata di validità può essere prolungata.

**Solo a seguito di trattative con l'SSM.**

## **4. OCCUPAZIONE DEI POSTI NELLE UA SOGGETTE A FUSIONE**

### **4.1. Principi**

- I posti in CCL sono messi a concorso internamente qualora si tratti di nuove funzioni o di nuovi profili in termini di esigenze, responsabilità o competenze.
- **Questa clausola solleva numerose questioni: Chi ha valutato le nuove funzioni? Quali sono i profili richiesti? Eccetera.**
- Con i posti vengono trasferiti i relativi titolari, a meno che non si tratti di mansioni che, a seguito della riorganizzazione, richiedono un profilo più elevato in termini di esigenze, responsabilità o competenze.
- I posti sono attribuiti di norma attraverso una selezione ufficiale delle candidature; in alcuni casi è possibile ricorrere alle nomine per chiamata.
- I posti creati ex-novo o il cui contenuto è cambiato saranno affidati prioritariamente a collaboratori già legati all'azienda da un rapporto di lavoro. Il ricorso a nuove assunzioni avverrà in seconda battuta.
- Le assunzioni saranno effettuate secondo standard professionali (inclusa la richiesta di referenze). I superiori gerarchici conducono le selezioni e i colloqui di lavoro con il supporto dell'ufficio Risorse umane, che resta comunque responsabile della procedura.
- I dossier concernenti il personale sono confidenziali e non possono essere scambiati tra le UA che non hanno ancora completato il processo di fusione; è esclusa anche la possibilità di prenderne semplicemente visione.

**Le occupazioni di posti di lavoro a seguito di fusioni sono sempre un argomento molto sensibile a livello di politica del personale. Ogni caso può essere diverso dall'altro. La procedura di occupazione dei posti di lavoro a seguito di fusioni deve essere oggetto di un serio dibattito fra partner sociali, prima di stipulare delle regole di validità generale.**

### **4.2. Occupazione dei posti**

#### **Assegnazione per concorso interno (o eventualmente esterno)**

I presupposti per una messa a concorso interna (oppure esterna, se non vi sono candidati interni) sono i seguenti:

- l'occupazione del posto è aperta
- vi sono due o più candidati

**In casi particolari, è possibile ricorrere all'assegnazione per chiamata.**

## **5. NUOVA SEDE DI LAVORO / TRASLOCO**

### **5.1. Principi**

- Le misure «Nuova sede di lavoro / Trasloco» si applicano a tutti i collaboratori SRG SSR in CCL costretti a cambiare sede di lavoro nel quadro di un progetto CO-EFF.
- **In linea di principio, il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro non è considerato tempo di lavoro.**
- Possono far valere il diritto a un'indennità solo i collaboratori in CCL che **impiegano 45 minuti in più per recarsi al posto di lavoro o per tornare a casa con il mezzo di trasporto utilizzato in precedenza o con altro mezzo il cui utilizzo sia considerato ragionevole.** Se il tempo di percorrenza aggiuntivo non supera i 45 minuti non può essere avanzata alcuna pretesa. Per la definizione del diritto fa quindi fede il tempo impiegato e non la distanza chilometrica.  
**Formulazioni poco chiare per i diritti alle indennità di trasloco. La limitazione temporale sembra arbitraria. O il collaboratore/la collaboratrice trasloca, oppure no.**
- Se la nuova sede di lavoro è situata **all'interno dello stesso Comune/della stessa Città**, non può essere avanzata alcuna pretesa. Per quanto riguarda la RSI, ciò vale anche in caso di spostamenti tra **Lugano, Besso e Comano.**  
**In virtù del CCL, l'elemento determinante è il luogo di lavoro definito nel contratto di lavoro. L'introduzione di una regola speciale per il Ticino è esclusa.**
- Nel caso di **TSR, RSR e RSI**, solo i collaboratori assunti in CCL **prima del 1° gennaio 2010** possono far valere eventuali diritti. La data di assunzione a partire dalla quale i collaboratori in CCL delle altre UA (in particolare SF, SR DRS, MSC) possono avanzare pretese, deve ancora essere definita.  
**Le formulazioni sono contraddittorie e mancano di logica. Perché dovrebbe esserci una limitazione alle tre UA di cui sopra? Perché far dipendere il diritto alle prestazioni dalla data del 1.1.2010, visto che la Direttiva, a detta della SSR, dovrebbe valere fino al 2012?**
- **Il Regolamento sui traslochi della SRG SSR non vale nel quadro di queste misure**, eccezion fatta per alcuni casi particolari (ad es. per i corrispondenti in Svizzera tenuti a cambiare domicilio su richiesta della SRG SSR).  
**Tutte le disposizioni del CCL e tutti i regolamenti restano in vigore.**
- **La SRG SSR considera accettabile un tempo di percorrenza casa-lavoro fino a 120 minuti (per tratta di andata o ritorno).**

**Come numerose altre proposte seguenti, anche queste limitazioni in prima linea servono a evitare che si possa far valere il diritto alle prestazioni dal piano sociale. Secondo il progetto SSR, chi si rifiuta di accettare un nuovo posto di lavoro che implica quattro ore di strada, può essere licenziato, senza che il collaboratore abbia diritto alle prestazioni dal piano sociale.**

**La SSR si riferisce all'Assicurazione contro la disoccupazione. Così facendo però ignora le differenze importanti esistenti fra le regolamentazioni dell'Assicurazione contro la disoccupazione e il trattamento che un datore di lavoro riserva ai suoi dipendenti. I rapporti di lavoro tra SSR e il suo personale non sono retti dalle regole vigenti presso la Assicurazione contro la disoccupazione, bensì da disposizioni contrattuali. A meno che non ci sia già un tempo di percorrenza di 4 ore, la modifica del luogo di lavoro e l'allungamento della strada per raggiungerlo, equivalgono ad una modifica del contratto di lavoro. Vi possono essere numerose ragioni per cui in termini contrattuali e a livello di diritto del lavoro, il rifiuto di un nuovo contratto possa essere visto in quanto non imputabile al dipendente (p.es. per motivi familiari, vita sociale, mancanza di mezzi pubblici eccetera). Proprio un'azienda che inoltre dipende dal fatto che i suoi collaboratori si presentino al lavoro anche a breve termine, che esige da loro straordinari e lavoro durante il fine settimana, ora vorrebbe**

**subordinare l'erogazione di prestazioni dal piano sociale alla disponibilità futura del collaboratore o della collaboratrice di accettare distanze oltremodo lunghe.**

**L'SSM si rifiuta di far dipendere le prestazioni dal piano sociale a condizioni di questo tipo.**

## 5.2. Nuova sede di lavoro / Trasloco

IL COLLABORATORE ACCETTA IL NUOVO CONTRATTO	IL COLLABORATORE RIFIUTA IL NUOVO CONTRATTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nuovo contratto di lavoro con cambio di sede.</b></li> <li>• Il collaboratore (in caso di grado di occupazione del 100%) riceve <b>la somma forfetaria unica di 4'850 franchi a titolo di indennizzo dei costi di pendolarismo o di trasloco.</b> Per i collaboratori a tempo parziale la somma è proporzionale al loro grado di occupazione.</li> <li>• <b>Viene versata una sola indennità per ogni persona</b> (a prescindere dal numero di contratti che la legano alla SRG SSR e dal fatto che anche il partner lavori per la SRG SSR e riceva l'indennità)</li> <li>• <b>Obbligo di rimborso:</b> se l'interessato lascia la SRG SSR dopo meno di un anno dal cambio di sede di lavoro, è tenuto a rimborsare per ogni mese successivo alla sua partenza 1/12 dell'indennità ricevuta.</li> </ul>	<p><b>Cambiamento accettabile<sup>1</sup></b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risoluzione del rapporto di lavoro in conformità al CCL</li> <li>• Nessun diritto al piano sociale CCL</li> </ul>
	<p><b>Cambiamento obiettivamente non accettabile<sup>2</sup></b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diritto al piano sociale CCL</li> </ul>

**Questi importi sono bassi e non rispondono alle esigenze del personale. Soprattutto per quanto riguarda i pendolari. Le condizioni che ostacolano la rivendicazione del diritto e l'obbligo di rimborso vanno respinti.**

<sup>1</sup> Si considera accettabile un tempo di percorrenza casa-lavoro fino a 120 minuti per tratta.

<sup>2</sup> Un tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 120 minuti per tratta è invece obiettivamente non accettabile.

## 6. DECLASSAMENTO

---

### 6.1. Principi

- La misura «Declassamento» si applica a tutti i collaboratori SRG SSR in CCL che subiscono un declassamento nel quadro di un progetto CO-EFF e si ritrovano effettivamente a svolgere una funzione chiave a punteggio inferiore.
- **Perché la misura dovrebbe valere per tutti i collaboratori sotto CCL, sebbene siano poi solo le UA TSR, RSR e RSI che possono far valere i diritti? In quali casi può entrare in linea di considerazione un declassamento? Questo deve essere chiarito e tutti i casi singoli devono essere appurati individualmente.**
  - 
  - Nel caso di TSR, RSR e RSI, solo i collaboratori assunti in CCL prima del 1° gennaio 2010 possono far valere eventuali diritti. La data di assunzione a partire dalla quale i collaboratori in CCL delle altre UA (in particolare SF, SR DRS, MSC) possono avanzare pretese, deve ancora essere definita.
  - **Le formulazioni sono contraddittorie e mancano di logica. Perché dovrebbe esserci una limitazione alle tre UA? Perché il diritto alle prestazioni dovrebbe dipendere dalla data del 1.1.2010 – se poi la Direttiva, a detta della SSR, dovrebbe valere fino al 2012?**
  - 
  - Il declassamento comporta una modifica del contratto di lavoro solo nel caso in cui la funzione chiave sia valutata oltre 21 punti in meno rispetto alla precedente.
  - Criteri di accettabilità: il passaggio a una nuova funzione è considerato accettabile se sono soddisfatti entrambi i seguenti presupposti:
    - a) Le capacità e le mansioni svolte fino a quel momento dall'interessato sono prese adeguatamente in considerazione  
**Si tratta di formulazioni troppo poco concrete, interpretabili a propria discrezione.**
    - b) Lo stipendio lordo (inclusa la media delle componenti salariali variabili dei 3 anni precedenti) viene ridotto al massimo del 20%.  
**Limitazione inaccettabile dei diritti derivanti dal piano sociale.**

### 6.2. Funzione chiave a punteggio inferiore

#### 6.2.1. La nuova funzione è valutata fino a 21 punti in meno rispetto alla precedente

*L'art. 67, 6.2 CCL recita: «Una modifica della funzione chiave, con mantenimento dello stipendio acquisito, non costituisce una modifica del contratto ai sensi dell'art. 67, 6.1 CCL se il punteggio della nuova funzione o della nuova valutazione di una funzione esistente diminuisce di 21 punti al massimo rispetto a quello precedente».*

Di conseguenza:

- **Nessun nuovo contratto di lavoro**, ma informazione scritta sulla nuova funzione chiave
- **Nessuna riduzione di stipendio**, ma nuovo stipendio di riferimento
- Il rapporto contrattuale prosegue, a meno che l'interessato non rassegni le proprie dimissioni

**L'interpretazione della SSR è errata. Naturalmente, un collaboratore ha il diritto di rifiutare di passare ad una funzione chiave più bassa. Ogni modifica di funzione chiave equivale in ogni caso ad una modifica di contratto provocata dalla SSR. Si tratta solo di vedere se un eventuale licenziamento che scaturisce dal rifiuto di passare alla funzione chiave più bassa è da considerarsi „imputabile“ o „non imputabile“ al collaboratore.**

**Occorre distinguere due casi diversi fra loro:**

**1: Se il datore di lavoro propone una funzione chiave inferiore di oltre 21 punti alla funzione chiave attuale, e se il collaboratore rifiuta il cambiamento, un eventuale licenziamento è in ogni caso considerato come „non imputabile“ al collaboratore.**

**2. Se invece il datore di lavoro propone il trasferimento ad una funzione chiave meno di 21 punti più bassa della funzione chiave attuale del collaboratore, un eventuale licenziamento non è a priori considerato come „non imputabile“ al collaboratore – in altre parole: la questione dell'imputabilità o della “colpa” dell'collaboratore rimane aperta e va chiarita.**

**In entrambi i casi, tuttavia, si tratta di una modifica di contratto.**

## 6.2.2. La nuova funzione è valutata oltre 21 punti in meno rispetto alla precedente

IL COLLABORATORE ACCETTA IL NUOVO CONTRATTO	IL COLLABORATORE RIFIUTA IL NUOVO CONTRATTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuovo contratto di lavoro con cambio di funzione chiave.</li> <li>• <b>Riduzione dello stipendio di funzione:</b> alla scadenza del termine di disdetta (1-6 mesi), lo stipendio di funzione è portato al livello dello stipendio di riferimento della nuova funzione chiave.</li> <li>• <b>Indennità:</b> in caso di riduzione dello stipendio di funzione, viene riconosciuta al collaboratore un'indennità unica di importo corrispondente alla differenza tra il vecchio e il nuovo stipendio di funzione moltiplicata per 2.</li> <li>• <b>Versamento scaglionato:</b> un terzo dell'indennità viene versato al momento dell'entrata in vigore del nuovo contratto, un terzo un anno civile più tardi e un terzo un anno dopo ancora. Se il rapporto di lavoro con l'interessato viene nel frattempo risolto, decade il diritto ai versamenti non ancora effettuati.</li> <li>• <b>Garanzia dei diritti acquisiti:</b> i collaboratori in CCL che al momento della modifica contrattuale hanno già raggiunto i 63 anni d'età, conservano fino all'età pensionabile i diritti acquisiti per quanto riguarda gli aspetti finanziari del contratto.</li> </ul>	Cambiamento accettabile <sup>3</sup>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risoluzione del rapporto di lavoro in conformità al CCL</li> <li>• Nessun diritto al piano sociale CCL</li> </ul>
	Cambiamento obiettivamente non accettabile
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diritto al piano sociale CCL</li> </ul>

**Un abbassamento dello stipendio implica l'applicazione dell'indennità di partenza ai sensi delle disposizioni del CCL. La SSR non ha alcun diritto di deroga da tale principio. L'SSM respinge pertanto le disposizioni proposte dalla SSR per i pagamenti scaglionati e per il mantenimento dei diritti acquisiti.**

<sup>3</sup> Criteri di valutazione dell'«accettabilità»

a) Le capacità e le mansioni svolte fino a quel momento dall'interessato sono prese adeguatamente in considerazione

b) Lo stipendio lordo viene ridotto al massimo del 20%

## **7. Riduzione del grado di occupazione**

### **7.1. Principi**

- La misura «Riduzione del grado di occupazione» si applica a tutti i collaboratori SRG SSR in CCL il cui grado di occupazione viene ridotto nel quadro di un progetto CO-EFF, anche se continuano ad occupare la stessa funzione chiave.

**Perché la misura dovrebbe valere per tutti i collaboratori e per tutte le collaboratrici sotto CCL, se poi sono solo le UA TSR, RSR e RSI a poter avanzare pretese? In quali casi poi un declassamento può essere preso in linea di considerazione? Questi punti devono essere chiariti e ogni caso deve essere appurato individualmente.**

- Nel caso di **TSR, RSR e RSI**, solo i collaboratori assunti in CCL **prima del 1° gennaio 2010** possono far valere eventuali diritti. La data di assunzione a partire dalla quale i collaboratori in CCL delle altre UA (in particolare SF, SR DRS, MSC) possono avanzare pretese, deve ancora essere definita.

**Le formulazioni sono contraddittorie e mancano di logica. Perché dovrebbe esserci una limitazione alle tre UA? Perché il diritto alle prestazioni dovrebbe dipendere dalla data del 1.1.2010, visto che la Direttiva, a detta della SSR, dovrebbe valere fino al 2012?**

- La riduzione del grado di occupazione comporta una modifica del contratto di lavoro.
- **Criteri di accettabilità:** la riduzione del grado di occupazione è considerata accettabile se sono soddisfatti entrambi i seguenti presupposti:
  - a) Le capacità e le mansioni svolte fino a quel momento dall'interessato sono prese adeguatamente in considerazione
  - b) Il grado di occupazione viene ridotto al massimo del 25% rispetto a quello attuale.

**Limitazione inaccettabile del diritto alle prestazioni dal piano sociale.**

## 7.2. Riduzione del grado di occupazione

IL COLLABORATORE ACCETTA IL NUOVO CONTRATTO	IL COLLABORATORE RIFIUTA IL NUOVO CONTRATTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nuovo contratto di lavoro</b> con grado di occupazione inferiore.</li> <li>• <b>Attuazione:</b> il grado di occupazione viene modificato alla scadenza del termine di disdetta (1-6 mesi).</li> <li>• <b>Indennità:</b> in caso di riduzione dello stipendio di funzione, viene riconosciuta al collaboratore un'indennità unica di importo corrispondente alla differenza tra lo stipendio di funzione con il vecchio grado di occupazione e quello con il nuovo grado di occupazione.</li> <li>• <b>Garanzia dei diritti acquisiti:</b> i collaboratori in CCL che al momento della modifica contrattuale hanno già raggiunto i 63 anni d'età, conservano fino all'età pensionabile i diritti acquisiti per quanto riguarda il grado di occupazione.<sup>4</sup></li> <li>• <b>Obbligo di rimborso:</b> se l'interessato lascia la SRG SSR dopo meno di un anno dalla riduzione del grado di occupazione, è tenuto a rimborsare per ogni mese successivo alla sua partenza 1/12 dell'indennità ricevuta.</li> </ul>	<p><b>Cambiamento accettabile<sup>5</sup></b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risoluzione del rapporto di lavoro in conformità al CCL</li> <li>• Nessun diritto al piano sociale CCL</li> </ul>
	<p><b>Cambiamento obiettivamente non accettabile<sup>6</sup></b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diritto al piano sociale CCL</li> </ul>

**Ogni riduzione del grado di occupazione significa una modifica di contratto. Valgono tutte le disposizioni del CCL previste per i casi del genere. Un'indennità – come quella descritta sopra – va garantita a titolo aggiuntivo, oltre alle indennità eventualmente dovute in conformità al CCL. Sono respinte le modifiche dei diritti acquisiti in conformità al CCL. Lo stesso vale per l'obbligo di rimborso. Tutte le conseguenze che ne derivano sul piano della cassa pensioni, delle prestazioni sociali eccetera, devono essere appurate in precedenza e comunicate a ogni collaboratore.**

<sup>4</sup> Eccezione: le disposizione non si applica alle riduzioni graduali del grado di occupazione in vista del pensionamento.

<sup>5</sup> Si considera accettabile una riduzione del grado di occupazione fino al 25%.

<sup>6</sup> Una riduzione superiore al 25% è invece obiettivamente non accettabile.

## 8. PARTENZE

---

### 8.1. Prepensionamenti per i collaboratori in CCL

La possibilità di un prepensionamento può essere presa in considerazione al raggiungimento dei 58 anni d'età. Si tratta sempre di un accordo individuale che deve tenere conto della situazione personale del collaboratore (ad es. nel caso in cui sia applicabile l'art. 56 CCL).

Gli interessati hanno diritto di ricevere spiegazioni esaustive sulle cifre e su tutte le altre informazioni rilevanti in materia di prepensionamento. Ai collaboratori in questione viene concesso un periodo di riflessione di 20 giorni.

Per ammortizzare le conseguenze economiche di un pensionamento tra i 58 e i 60 anni (compiuti) d'età saranno applicate le seguenti misure:

1. **Versamento di una rendita transitoria**, determinata in base al regolamento CPS
2. **Partecipazione ai contributi AVS** per le persone che non esercitano un'attività lucrativa per un importo annuo massimo di 2'000 franchi.

In aggiunta o in alternativa, possono inoltre essere adottate anche le seguenti misure:

3. **Riscatto degli anni assicurativi mancanti** per gli assicurati CPS, retroattivamente fino al 20° anno d'età.
4. **Attribuzione nel conto prepensionamento (PREP)** per gli assicurati CPS. Un riscatto nel conto PREP può essere fatto solo se il collaboratore si è interamente riscattato fino al 20° anno d'età e va definitivamente in pensione prima di aver compiuto i 62 anni; un'operazione di questo tipo permette di assorbire la riduzione della rendita tra la data di prepensionamento e il compimento del 62° anno d'età.
5. **Liquidazione di una prestazione in capitale.**

L'insieme delle misure da 3 a 5 non può eccedere l'ammontare di uno stipendio annuo (lordo).

**È in contraddizione con la disposizione precedente. In caso di prepensionamento vanno applicate le Istruzioni procedurali concernenti i prepensionamenti del 1° luglio 2009.**

## 8.2. Licenziamento da parte della SRG SSR / Piano sociale CCL

**Per motivi di tattica negoziale, per il momento l'SSM si astiene dal commentare il contenuto del piano sociale. Basti l'osservazione che le proposte della SSR sono sensibilmente peggiori dei piani sociali applicati in passato. Ritourneremo al piano sociale in tempo debito.**

### 8.2.1. Principio

Se un posto di lavoro viene soppresso e la SRG SSR non è in grado di proporre un nuovo impiego ai collaboratori in CCL interessati, i relativi contratti di lavoro vengono disdetti ed è applicabile il piano sociale strutturato come segue.

La SRG SSR negozia con l'SSM il piano sociale per i collaboratori in CCL.

### 8.2.2. Piano sociale CCL

Gli articoli da 54 a 56 del CCL contengono già diverse disposizioni che trovano applicazione in caso di licenziamento di collaboratori in CCL da parte della SRG SSR. Il piano sociale CCL introduce le seguenti condizioni complementari:

#### Indennità di partenza:

Età	Anni di servizio compiuti	Indennità di partenza Numero di mensilità
30-39 anni	0-2	0
	3-6	1
	7-10	1,5
	11-21	2
A partire da 40 anni	0-2	0,5
	3-6	1,5
	7-9	2
	10	6
	11	7
	12	8
	13	9
	14	10
	15	11
16 e più	12	
A partire da 50 anni	0-2	1
	3-6	2
	7-9	3
	10	6
	11	7
	12	8
	13	9
	14	10
	15	11
16 e più	12	

- L'indennità di partenza viene calcolata in base al grado d'occupazione medio degli ultimi 5 anni.
- Non sussiste il diritto all'indennità di partenza se a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro il collaboratore riceve una rendita dalla CPS o una prestazione equivalente.
- Gli anni di servizio sono conteggiati ai sensi dell'art. 55.2 CCL.

### **Ricollocamento esterno**

- Su richiesta dell'interessato, la SRG SSR si fa carico dei costi per un bilancio delle competenze e per un ricollocamento esterno.

Età	Anni di servizio	Costi massimi
Fino a 29 anni	Più di 2	5'000.-
Da 30 a 44 anni	Meno di 10	12'000.-
	10 o più	18'000.-
A partire da 45 anni	Meno di 10	22'500.-
	10 o più	30'000.-

- In alternativa ai costi di ricollocamento esterno, il collaboratore in CCL licenziato può chiedere alla SRG SSR **di sostenere in tutto o in parte costi di formazione o di perfezionamento professionale** (fino all'importo massimo previsto per il ricollocamento).

### **Accordi di formazione**

- In caso di formazioni o perfezionamenti professionali già iniziati, la SRG SSR garantisce i contributi concordati individualmente in precedenza. Gli obblighi dei collaboratori ancora in sospeso al momento della loro partenza restano senza effetto.

### **Dispensa dagli obblighi lavorativi**

- Compatibilmente con le esigenze aziendali può essere concessa una dispensa dagli obblighi lavorativi.
- Se la dispensa supera i due mesi, gli eventuali saldi vacanze e CRT sono utilizzati a compensazione.
- I collaboratori dispensati sono liberi di cercarsi da subito un altro posto di lavoro.
- In caso di assunzione prima del termine del contratto, i collaboratori dispensati devono informare tempestivamente la SRG SSR. Il rapporto di lavoro con quest'ultima termina contestualmente all'ingresso nel nuovo posto di lavoro.

### **Fondo per i casi di necessità**

La SRG SSR alimenta un fondo per i casi di necessità. I collaboratori interessati possono richiederne le prestazioni al più tardi entro 2 anni dalla loro uscita dall'azienda. Le attribuzioni sono decise da una commissione paritetica.

Gli elementi di cui al punto 8.2.2. possono essere liberamente combinati tra di loro.