

CONTRATTO SETTORIALE



**DIE MEDIENGEWERKSCHAFT
LE SYNDICAT DES MÉDIAS
IL SINDACATO DEI MEDIA
IL SINDICAT DA LAS MEDIAS**

UNIKOM
— RADIOS & AUDIOMEDIEN —

coral^{ll}

allianz der komplementärradios
alliance des radios complémentaires
alleanza delle radio complementari

CONTRATTO SETTORIALE

Preambolo

Al fine di disciplinare le condizioni di lavoro dei e delle dipendenti delle **emittenti radiofoniche** affiliate alle associazioni mantello UNIKOM o corall, nonché le relazioni tra le parti contraenti, queste ultime stipulano il presente contratto settoriale e si impegnano a rispettare i seguenti principi:

- a) UNIKOM e corall riconoscono il principio di uguaglianza, a prescindere da sesso, origine, colore della pelle, lingua madre, orientamento sessuale e identità di genere, diverse abilità e visioni del mondo, nonché dall'affiliazione sindacale.
- b) UNIKOM e corall si impegnano a realizzare la parità di genere a tutti i livelli e si adoperano per garantire che le persone TINFA abbiano accesso a tutte le aree professionali dell'azienda.
- c) UNIKOM e corall si adoperano affinché tutti i dipendenti e tutte le dipendenti delle aziende associate possano sviluppare in modo ottimale le proprie competenze ed esperienze professionali e lavorare in modo creativo e produttivo. Esse prevedono la possibilità del lavoro a tempo parziale per tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici.
- d) UNIKOM e corall accolgono con favore la partnership con l'SSM. Le parti contraenti del contratto settoriale promuovono le loro relazioni di partenariato sociale.
- e) Le parti si adoperano affinché le emittenti affiliate a UNIKOM o corall possano svolgere il loro mandato di prestazione senza limitazioni.

Parte 1: Oggetto e campo di applicazione

Art. 1 Oggetto

Il contratto settoriale contiene le disposizioni applicabili a tutti i rapporti di lavoro subordinati e regola i rapporti tra le parti contraenti.

Art. 2 Campo di applicazione

- 1 Il contratto settoriale si applica a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato con una percentuale d'impiego di almeno il 20% presso le radio membri di UNIKOM e corall, titolari di una concessione.
- 2 Il contratto settoriale non si applica alle persone che svolgono attività lavorative sulla base di un contratto di mandato o di un contratto d'opera (ad esempio, gli istruttori di corsi), a meno che non sia esplicitamente indicato.

Parte 2: Rapporti giuridici tra le parti

Art. 3 Obbligo di negoziazione

In caso di divergenze nell'interpretazione di singoli articoli del presente contratto in cui non è possibile raggiungere un accordo tra le parti, queste ultime sono tenute ad avviare trattative al fine di prevenire i conflitti e le conseguenti azioni giudiziarie o misure di lotta.

Art. 4 Doveri di pace e di negoziazione

- 1 Le parti concordano la pace del lavoro relativa e garantiscono in particolare che si asterranno da azioni collettive di disturbo del rapporto di lavoro. Sono considerate azioni di disturbo, in particolare, le interruzioni collettive del lavoro, i licenziamenti collettivi, le serrate, eccetera. Ciascuna parte contraente si impegna ad astenersi dall'istigazione a tali azioni e a non sostenerle in alcuna forma, nonché ad attuare tutti i provvedimenti possibili per garantire che tali disturbi non si verifichino.

L'obbligo della pace del lavoro non riguarda le misure di lotta finalizzate a far valere diritti contrattuali in seguito al fallimento delle trattative, né le azioni su questioni non disciplinate dal presente contratto.
- 2 Le parti si impegnano reciprocamente a negoziare tutte le questioni relative alle condizioni generali di lavoro e ai rapporti contrattuali tra di esse.

Art. 5 Esecuzione del contratto settoriale

- 1 Le parti si impegnano a garantire l'attuazione integrale del contratto settoriale e, in caso di controversie, ad adoperarsi per la composizione della controversia in conformità con il contratto. Sono tenute a informarsi reciprocamente di eventuali problematiche e porvi rimedio nella misura del possibile. Gli organismi responsabili sono a conoscenza del contratto di settore.
- 2 Le singole emittenti radiofoniche garantiscono all'SSM il libero accesso ai locali e il diritto di incontrare liberamente i/le dipendenti per lo svolgimento della sua attività sindacale. L'SSM si impegna a preannunciare le sue visite e a non interferire con l'esercizio radiofonico.
- 3 Su richiesta, l'SSM ha diritto a ricevere informazioni tempestive e complete su tutte le questioni che riguardano i/le dipendenti delle aziende associate a UNIKOM e corall, necessarie per adempiere correttamente ai propri doveri di parte sociale, in conformità con le norme vigenti.
- 4 In caso di nuove assunzioni e al termine del periodo di prova, le emittenti radiofoniche comunicheranno all'SSM il nominativo del/della nuovo/a dipendente assoggettato/a all'contratto settoriale, con le relative coordinate di contatto.

Art. 6 Contributo ai costi di esecuzione

- 1 Ai/alle dipendenti soggetti/e al contratto settoriale, ogni mese sarà detratto dal salario un contributo ai costi di esecuzione, pari a CHF 12. Tale detrazione sarà riportata nel conteggio salariale. Per i membri SSM, questi contributi saranno dedotti dalle rispettive quote sociali.
- 2 La riscossione dei contributi ai costi di esecuzione viene effettuata dalle singole emittenti radiofoniche, che a loro volta inoltrano gli importi all'SSM. I contributi ai costi di esecuzione di

persone non affiliate all'SSM (esterni) sono gestiti dall'SSM e indicati nel bilancio sotto una voce distinta (trasparenza).

- 3 Le prestazioni finanziate dai contributi di esterni vanno a beneficio di tutto il personale che rientra nel campo di applicazione del contratto settoriale. Tali fondi sono utilizzati, in parte, per coprire i costi sostenuti dall'SSM per la negoziazione, l'applicazione e il rispetto del contratto settoriale.

Parte 3: Disposizioni sul contratto di lavoro

Art. 7 Inizio e modifica del rapporto di lavoro

- 1 Il rapporto di lavoro scaturisce da un contratto individuale di lavoro scritto. Il contratto specifica l'attività, la percentuale d'impiego, il salario, il luogo di lavoro e il tipo d'impiego. Se l'attività richiede regolarmente la prestazione di lavoro durante la notte e nei fine settimana, ciò deve essere espressamente specificato nel contratto di lavoro. Il contratto settoriale e i regolamenti pertinenti per lo svolgimento dell'attività professionale devono essere forniti al/alla dipendente prima della firma del contratto.
- 2 Firmando il contratto individuale di lavoro, i/le dipendenti riconoscono la validità di tutti i regolamenti nonché delle disposizioni sulla previdenza professionale.
- 3 Il contratto individuale di lavoro può essere modificato esclusivamente per iscritto.

Art. 8 Periodo di prova

- 1 I primi 3 mesi di impiego sono considerati periodo di prova.
- 2 In caso di cambio di posto di lavoro interno, il periodo di prova non si applica, a condizione che sia la mansione precedente che quella nuova siano assoggettate al presente contratto settoriale.

Art. 9 Protezione della personalità

- 1 Il datore di lavoro rispetta e protegge la personalità dei/delle dipendenti. Ha riguardo per la loro salute, garantisce la protezione della loro integrità fisica e mentale, e non tollera alcuna forma di molestia sessuale o di mobbing.
- 2 Per proteggere la salute dei/delle dipendenti (art. 328 CO) e tutelare la loro integrità personale, il datore di lavoro prende tutti i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda, che l'esperienza ha dimostrato necessari, nella misura in cui il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.
- 3 In particolare, l'azienda si impegna ad attuare quanto segue:
 - Le misure e le singole tappe procedurali devono essere definite in un regolamento (ad esempio, nel Regolamento del personale).
 - L'azienda nomina una persona interna di fiducia e/o un punto di contatto esterno, a cui, in caso di conflitti interni, possano rivolgersi anche gli operatori e le operatrici radio volontari/e.
 - L'SSM è menzionato come ulteriore punto di contatto e può essere coinvolto nel supporto all'attuazione delle misure.

- Nel caso in cui un conflitto non possa essere risolto con i mezzi interni disponibili, le aziende nominano un punto di contatto esterno per la risoluzione dei conflitti. Questo punto di contatto viene comunicato in modo trasparente. I costi della procedura sono a carico delle aziende.
- Il punto di contatto esterno deve essere indicato al momento dell'assunzione e comunicato una volta l'anno a tutti/e i/le dipendenti e volontari.
- Le aziende si impegnano a consentire agli addetti/alle addette interni/e alla protezione della personalità di partecipare a offerte di aggiornamento relative alla tematica.
- Ogni due anni avranno luogo programmi di prevenzione e sensibilizzazione, della durata minima di mezza giornata, per tutto il personale fisso e per i membri dei vari organi.

UNIKOM e corall possono elaborare un programma congiunto.

Art. 10 Conciliabilità tra famiglia e lavoro

- 1 Per garantire la conciliabilità tra attività professionale e vita privata, il datore di lavoro tiene conto delle diverse fasi della vita e delle esigenze dei/delle dipendenti. I/le dipendenti più anziani/e possono pianificare un ritiro graduale dal processo lavorativo.
- 2 Previa consultazione del team, in caso di paternità o maternità, la percentuale d'impiego può essere temporaneamente ridotta. Durante questo periodo, il salario sarà proporzionato alla nuova percentuale d'impiego.
- 3 I/le dipendenti con un impiego part-time possono scegliere un giorno fisso della settimana come giorno libero.

Art. 11 Dati personali

- 1 Nel caso in cui venga creato un dossier personale, i/le dipendenti hanno il diritto di consultarlo in qualsiasi momento e di riceverne una copia. L'accesso per presa visione deve essere concordato in anticipo con le Risorse Umane. I/le dipendenti possono delegare l'esercizio di questo diritto ad una persona autorizzata mediante procura scritta.
- 2 Tutti i documenti relativi ai/alle dipendenti sono riservati e possono essere resi noti solo nella misura in cui il datore di lavoro è legalmente obbligato a farlo.

Art. 12 Colloquio di valutazione dei/delle dipendenti

Almeno una volta l'anno si svolgerà un colloquio di valutazione fra datore di lavoro e ogni dipendente. Il colloquio è verbalizzato per iscritto e consente un'analisi congiunta della situazione in merito all'adempimento dei compiti e alla definizione degli obiettivi di qualificazione. Esso rappresenta una base per pianificare misure nell'ambito della formazione continua.

Art. 13 Formazione continua

- 1 Il datore di lavoro garantisce ai/alle dipendenti l'aggiornamento professionale continuo necessario per il loro lavoro in azienda. Dal canto loro, i/le dipendenti hanno l'obbligo di usufruire di tali offerte. Il tempo richiesto per partecipare ai programmi di aggiornamento e formazione continua è considerato orario di lavoro.

- 2 Il datore di lavoro si adopera per mantenere e promuovere la competitività dei/delle dipendenti sul mercato. Possono essere concessi congedi e contributi alle spese corrispondenti per la formazione continua individuale. Il datore di lavoro valuta ogni caso singolarmente, definendo durata e condizioni. Eventuali rifiuti devono essere motivati per iscritto.

Art. 14 Impiego e pianificazione del tempo lavorativo

- 1 Nell'assegnazione del lavoro, il datore di lavoro si basa sulle esigenze dell'azienda e sulle capacità dei/delle dipendenti. Gli orari di servizio devono essere comunicati con un preavviso di almeno 14 giorni.
- 2 In caso di gestione individuale dell'orario di lavoro senza orario di servizio fisso, i/le dipendenti si impegnano a coordinare gli orari di presenza e di reperibilità con le esigenze dell'azienda e ad annunciarli almeno 14 giorni prima.

Art. 15 Assenza

- 1 Se i/le dipendenti non sono in grado di recarsi al lavoro, devono informarne immediatamente il/la superiore di linea, indicando il motivo dell'assenza.
- 2 In caso di assenza per malattia o infortunio, è necessario un certificato medico di incapacità lavorativa a partire dal terzo giorno di assenza. In circostanze eccezionali, il datore di lavoro è autorizzato a ordinare una visita presso il medico di fiducia a proprie spese.

Art. 16 Attività lavorative accessorie (inclusi gli uffici pubblici)

- 1 I/le dipendenti delle emittenti radiofoniche UNIKOM e corall sono liberi/e di esercitare attività accessorie, a condizione che ciò non influisca sull'adempimento degli obblighi contrattuali. I/le dipendenti con una percentuale d'impiego pari o superiore al 50% sono tenuti/e a notificare al proprio datore di lavoro qualsiasi impiego secondario.
- 2 I/le dipendenti delle emittenti radiofoniche UNIKOM e corall hanno il diritto di ricoprire cariche pubbliche o candidarsi per le stesse. Se possibile, devono informare il datore di lavoro prima di presentare la propria candidatura. In circostanze motivate, il datore di lavoro può dichiarare l'incompatibilità della carica con l'attività professionale del/della dipendente. Il consenso non può essere negato se il/la dipendente è obbligato/a per legge ad accettare la carica pubblica.

Art. 17 Segreto d'ufficio

- 1 I/le dipendenti sono tenuti/e a mantenere la riservatezza sulle questioni aziendali.
- 2 L'obbligo di mantenere il segreto professionale resta in vigore anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
- 3 Se i/le dipendenti sono convocati/e a comparire davanti a un'autorità giudiziaria per essere sentiti/e come testimoni o esperti/e in merito a osservazioni fatte durante lo svolgimento delle loro attività professionali, devono informarne immediatamente il datore di lavoro.

Art. 18 Divieto di accettare regali

Ai/alle dipendenti è vietato concludere affari, nell'ambito dell'esercizio delle proprie attività professionali, che portino beneficio personale o a persone a loro vicine, così come pretendere, accettare o farsi promettere regali o altri benefici per sé o per altri.

Art. 19 Cessione dei dritti

- 1 I/le dipendenti che creano un'opera ai sensi dell'art. 2 della Legge federale sul diritto d'autore e sui diritti affini LDA o forniscono una prestazione ai sensi dell'art. 33 LDA nell'ambito della loro attività professionale e in adempimento dei loro obblighi contrattuali, devono cedere al datore di lavoro tutti i diritti di utilizzo e le relative pretese di remunerazione necessarie per l'esercizio radiofonico. La cessione e l'utilizzo dei diritti da parte dell'emittente radiofonica sono compensati tramite lo stipendio e i benefici contrattuali previsti.
- 2 È possibile stabilire accordi individuali alternativi tra le aziende radiofoniche e i/le singoli/e dipendenti in merito all'esercizio dei diritti di utilizzo.
- 3 Gli autori/le autrici sono autorizzati/e a presentare le loro opere ai concorsi e a pubblicarle sui propri siti web. Eventuali premi in denaro andranno agli autori/alle autrici.
- 4 I diritti morali dell'autore o dell'autrice, in particolare il diritto alla citazione del nome, devono essere rispettati per qualsiasi utilizzo. Eventuali modifiche o tagli che vanno oltre l'elaborazione editoriale dell'opera richiedono il consenso dell'autore/dell'autrice. Quest'ultimo/a può opporsi all'utilizzo se dimostra in modo credibile che esso leda i suoi interessi etico-professionali.

Art. 20 Durata del lavoro

- 1 La durata media del lavoro settimanale dei/delle dipendenti a tempo pieno ammonta al massimo a 40 o 42 ore, a seconda del diritto alle ferie (v. art. 24).

I turni individuali di servizio seguono il principio della settimana lavorativa di 5 giorni su una media annuale. In ogni periodo di 4 settimane di calendario deve essere previsto un numero di giorni liberi pari almeno al totale di sabati, domeniche e giorni festivi ufficiali presenti nello stesso periodo. Fino a due giorni liberi possono essere riportati al periodo successivo.

- 2 Il tempo di viaggio legato allo svolgimento dell'attività lavorativa è considerato orario di lavoro, così come l'intera durata delle attività di formazione e perfezionamento professionale. Il tempo di trasferta per recarsi al lavoro e tornare non è considerato orario di lavoro.

Art. 21 Servizio di picchetto

- 1 I servizi di picchetto svolti dai/dalle dipendenti per garantire la continuità dell'esercizio nelle ore serali e nei fine settimana non richiedono la presenza permanente presso l'emittente radio. Tali servizi sono considerati ore di lavoro soltanto nella misura in cui sia necessario prestare effettivamente servizio sul posto o per telefono. In questo caso, il tempo di viaggio per recarsi al lavoro e tornare è conteggiato come tempo di lavoro. I servizi di picchetto devono essere comunicati ai dipendenti con almeno 14 giorni di preavviso. Per i servizi di picchetto al di fuori dei locali dell'emittente radiofonica è prevista una remunerazione, il cui importo non deve necessariamente corrispondere allo stipendio dell'attività principale ma deve essere definito nel contratto di lavoro individuale.

- 2 Il/la dipendente deve garantire la sua reperibilità durante il servizio di picchetto.
- 3 I servizi di picchetto presso i locali della radio sono considerati orario di lavoro.
- 4 Il servizio di picchetto permanente è vietato ai sensi dell'art. 14 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro. I/le dipendenti che sono da soli/e responsabili di un determinato ambito, e che pertanto devono garantire una maggiore reperibilità, ricevono un'**indennità di funzione** forfettaria mensile minima di CHF 260 per il mese corrispondente.

Art. 22 Lavoro notturno, lavoro nel fine settimana, giorni di riposo

- 1 Le ore di lavoro tra le ore 23.00 e 6.00, così come quelle svolte di sabato, domenica o festivi ufficiali sono computate al 125% del tempo effettivamente lavorato, a condizione che siano state richieste dal datore di lavoro o necessarie per l'esercizio delle attività nel periodo considerato. La compensazione per il lavoro notturno e nei fine settimana deve avvenire sotto forma di tempo libero corrispondente. La compensazione in denaro è esclusa.
- 2 Per il lavoro notturno e domenicale, si applica l'art. 31 dell'Ordinanza 2 alla Legge sul lavoro (v. linee guida).
- 3 Nel corso dell'anno civile, i/le dipendenti hanno diritto a un numero di giorni di riposo pari ai sabati e alle domeniche dell'anno. Inoltre, hanno diritto a 10 giorni festivi, ufficiali o non ufficiali.

Art. 23 Ore supplementari

I/le dipendenti registrano autonomamente il proprio orario di lavoro, mentre il datore di lavoro è responsabile del controllo mensile delle ore. Il datore di lavoro mette a disposizione uno strumento adeguato per la registrazione dell'orario. Le ore negative o le ore supplementari devono essere compensate su base continuativa, ma comunque entro e non oltre la fine di marzo dell'anno successivo.

Art. 24 Ferie

- 1 Il diritto alle ferie annuali dei/delle dipendenti a tempo pieno è così definito:
 - 25 giorni per una settimana lavorativa di 40 ore
 - 30 giorni per una settimana lavorativa di 42 ore
- 2 Il diritto alle ferie è ridotto in proporzione alla durata dell'assenza, se durante l'anno civile i/le dipendenti si assentano:
 - per più di 90 giorni di calendario a causa di malattia, infortunio non professionale o servizio militare, servizio civile o di protezione civile;
 - per più di 25 giorni di calendario per congedi non retribuiti.

Tuttavia, non si applica alcuna riduzione durante il periodo di congedo parentale retribuito, come previsto dall'articolo 30 del contratto settoriale.

Art. 25 Godimento delle ferie

- 1 Di norma, le ferie devono essere godute nell'anno civile in cui maturano. In via eccezionale, il datore di lavoro può autorizzare il riporto delle ferie all'anno civile successivo.
- 2 Almeno due settimane di ferie all'anno devono essere godute consecutivamente. Nel pianificare il periodo di ferie, il datore di lavoro deve tenere conto delle preferenze del/della dipendente, nella misura in cui queste siano compatibili con le esigenze aziendali.
- 3 Se i/le dipendenti si ammalano o subiscono un infortunio durante le ferie, i giorni di ferie non goduti a causa della malattia o dell'infortunio devono essere recuperati. Il mancato godimento delle ferie deve sempre essere documentato da un certificato medico.
- 4 Durante la durata del rapporto di lavoro, le ferie non possono essere compensate con prestazioni in denaro.

Art. 26 Congedi

- 1 I/le dipendenti hanno diritto a un congedo retribuito calcolato pro rata nei seguenti casi:
 - a) Matrimonio, nascita, adozione o malattia:
 - per il proprio matrimonio: 2 giorni;
 - per il matrimonio di figli, padre, madre o fratelli: 1 giorno;
 - per il padre alla nascita del figlio: almeno 3 settimane;
 - per l'adozione di un bambino fino a 15 anni: almeno 3 settimane;
 - in caso di malattia di un figlio o di una persona vicina che richiede cure o presenza particolari: fino a un massimo di 5 giorni all'anno.
 - b) Decesso in famiglia:
 - in caso di decesso di partner, genitori o figli del/della dipendente: 3 giorni;
 - per la partecipazione al funerale di parenti stretti o per affinità, vale a dire nonni, suoceri, bisnonni, fratelli, cognati, cognate, genero, nuora, nipoti e pronipoti, zio o zia: fino a 1 giorno;
 - se il collaboratore/la collaboratrice è responsabile dell'organizzazione delle questioni relative al decesso: fino a 2 giorni aggiuntivi.
 - c) Partecipazione al funerale di persone vicine al/alla dipendente: fino a 1/2 giornata.
 - d) In caso di trasloco: 1 giorno (eccezione: se il dipendente ha terminato il rapporto di lavoro e il trasloco è dovuto al cambiamento di lavoro).
- 2 Per tutte le ferie e i congedi pianificabili il/la dipendente deve tenere conto delle esigenze operative.

Art. 27 Congedi sindacali

Ai/alle dipendenti che svolgono funzioni in seno ad un organo dell'SSM o che partecipano a commissioni specialistiche vengono concessi fino a 5 giorni di congedo retribuito all'anno per svolgere le loro attività sindacali. Eventuali assenze superiori per attività sindacali sono trattate come congedi non retribuiti.

Art. 28 Salario

- 1 Tutti i dipendenti hanno lo stesso salario iniziale, che è uniforme. Il sistema salariale può prevedere evoluzioni salariali identiche per tutti. La trasparenza deve essere garantita per tutti i collaboratori e per il SSM.
- 2 Previo contratto con i/le dipendenti, l'azienda può prevedere un salario più elevato per i membri della direzione. Tuttavia, la differenza rispetto al salario più basso non deve superare il 30%.
- 3 Lo stipendio minimo è di CHF 5'050 e viene adeguato annualmente, tenendo conto almeno della compensazione del rincaro come applicata ai fondi versati dall'UFCOM alle aziende affiliate a UNIKOM e corall.
- 4 Un salario minimo di CHF 4'280 al mese è previsto per le aziende che, per statuto, sono vincolate al rispetto del limite di età massima di 30 anni per i/le propri/e dipendenti.
- 5 Le retribuzioni di stagisti/e vengono negoziate ogni anno nell'ambito delle trattative salariale e comunicate pubblicamente.
- 6 Gli stage con percentuale di occupazione superiore al 20% in un periodo di un anno devono essere retribuiti.
- 7 I salari minimi nel settore della formazione sono definiti nell'Appendice al presente contratto.
- 8 La trasparenza sui salari annuali lordi è garantita a tutti/e i/le dipendenti.
- 9 Lo stipendio viene pagato mensilmente, entro il 25 del mese. Il datore di lavoro effettuerà il pagamento dello stipendio su un conto designato dal/dalla dipendente.
- 10 I/le dipendenti hanno diritto a una tredicesima mensilità pari al salario mensile lordo medio.

Art. 29 Pagamento del salario in caso di malattia o infortunio

- 1 In caso di incapacità lavorativa totale o parziale a seguito di malattia o infortunio, attestata da certificato medico e non attribuibile al/alla dipendente, i/le dipendenti hanno diritto all'80% dello stipendio per un periodo massimo di 720 giorni di calendario dall'inizio del rapporto di lavoro.
- 2 Il datore di lavoro stipula un'assicurazione collettiva per coprire tali pretese. I premi dell'assicurazione Perdita di guadagno sono a carico del datore di lavoro.
- 3 Dopo il periodo di attesa previsto, il pagamento dello stipendio in caso di infortunio è sostituito dalle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni.

Art. 30 Tutela in caso di maternità/paternità e pagamento del salario

- 1 In caso di assenza per gravidanza, le persone interessate hanno diritto all'intero stipendio per 16 settimane dopo il parto. L'indennità di perdita di guadagno, versata dalla cassa di compensazione per questo periodo, spetta al datore di lavoro.
- 2 Il pagamento dell'intero stipendio è subordinato al ritorno al lavoro della persona interessata dopo il congedo maternità o il prolungamento non retribuito del congedo. In caso contrario, la persona interessata ha diritto all'indennità prevista dalla legge, pari all'80% dello stipendio.

- 3 Durante la gravidanza le persone interessate possono svolgere lavori pesanti o pericolosi solo se tali attività non comportino rischi per la persona o il nascituro. Il datore di lavoro deve assicurarsi che non vi siano tali rischi e adottare misure di protezione adeguate. Se ciò non è possibile, deve offrire alla persona interessata un lavoro equivalente, ma sicuro e non troppo faticoso.
- 4 Durante i primi sette mesi di gravidanza, la persona interessata che lavora tra le ore 20.00 e le ore 6.00 può chiedere di essere assegnata a un servizio diurno equivalente (art. 35b, comma 1 LL). A partire dall'ottava settimana prima del parto, i servizi tra le ore 20.00 e le ore 6.00 (art. 35a, comma 4, LL) sono vietati.
- 5 Se il datore di lavoro non è in grado di offrire un lavoro alternativo equivalente, la persona interessata può ottenere un attestato medico di divieto di lavoro e conserva il diritto al 100% del suo stipendio abituale.
- 6 In caso di assenza per maternità, il/la partner della persona che partorisce ha diritto all'intera retribuzione per almeno 15 giorni lavorativi, da fruire entro sei mesi dalla data del parto. L'indennità di perdita di guadagno, versata dalla cassa di compensazione per questo periodo, spetta al datore di lavoro.
- 7 Le aziende valutano la possibilità di stipulare una polizza assicurativa che preveda un congedo di paternità di fino a 3 mesi.

Art. 31 Pagamento dello stipendio durante il servizio militare, civile e di protezione civile

- 1 In caso di assenza per adempimento ai sensi della Legge svizzera dell'obbligo di servizio militare, civile o di protezione civile, il/la dipendente ha diritto all'intero stipendio. Le indennità di perdita di guadagno, versate dalla cassa di compensazione, spettano al datore di lavoro.
- 2 Il pagamento dell'intero stipendio è subordinato al ritorno al lavoro del/della dipendente dopo il servizio militare, civile o di protezione civile obbligatorio. In caso contrario, il/la dipendente ha diritto all'indennità prevista dalla legge, pari all'80% dello stipendio.

Art. 32 Pagamento dello stipendio in caso di decesso

Il datore di lavoro continuerà a versare lo stipendio per i 2 mesi successivi al mese del decesso, se il/la dipendente lascia persone che ha sostenuto finanziariamente fino alla sua morte.

Art. 33 Assicurazioni LPP

- 1 I/le dipendenti il cui salario annuo supera il 20% della deduzione di coordinamento legale sono assicurati/e dal 1° gennaio successivo al compimento del 17° anno di età per i rischi di morte e invalidità, e dal 1° gennaio successivo al compimento del 24° anno di età anche per il rischio di vecchiaia, in conformità con la "Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità" (LPP), presso la cassa pensioni del datore di lavoro. I premi sono pagati in parti uguali dai dipendenti e dal datore di lavoro.
- 2 La deduzione di coordinamento deve essere adeguata alla percentuale d'impiego. Il calcolo è basato sulla deduzione di coordinamento prevista dalla legge e proporzionato alla percentuale d'impiego

annua. È possibile applicare una deduzione di coordinamento inferiore. Il presente paragrafo non si applica alle stazioni radiofoniche i cui dipendenti, per statuto, non possono avere più di 30 anni.

- 3 Il datore di lavoro deve assicurare i/le dipendenti contro gli infortuni professionali e non professionali. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei/delle dipendenti.

Art. 34 Assegni per i figli, assegni di formazione e assegni di custodia

- 1 I/le dipendenti hanno diritto agli assegni per i figli e di formazione per ciascuno dei loro figli, purché tali assegni non siano percepiti da altre persone. L'assegno è concesso anche per ogni altro/a figlio/a a carico permanentemente del/della dipendente.
- 2 I/le dipendenti con figli a carico ricevono un assegno di custodia pari ad almeno CHF 600 all'anno, indipendentemente dal numero di figli e dalla percentuale di impiego.

Art. 35 Spese professionali

- 1 Le spese professionali vengono rimborsate in base ai costi effettivi.
- 2 Gli accordi forfettari richiedono un contratto scritto e sono consentiti solo se garantiscono la copertura completa dei costi effettivi. Essi devono essere autorizzati dall'amministrazione fiscale cantonale.

Art. 36 Periodi di preavviso

- 1 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere sciolto in qualsiasi momento, con effetto alla fine della settimana successiva.
- 2 Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, sempre con effetto alla fine del mese, nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:
 - nel primo anno di servizio: 1 mese
 - dal 2° anno di servizio: 3 mesi

a partire dal 15° anno di servizio, se il dipendente ha compiuto 50 anni: 6 mesi.

Art. 37 Protezione dalla disdetta

- 1 La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere motivata per iscritto dal datore di lavoro. Il/la dipendente interessato/a può contestare il licenziamento presentando ricorso alla Direzione entro 30 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento.
- 2 La Direzione ascolterà i/le dipendenti prima di decidere in merito al ricorso. I/le dipendenti interessati/e possono farsi accompagnare da un consulente legale.
- 3 In caso di licenziamento immediato (art. 337 e segg. CO), le disposizioni del presente articolo non sono applicabili.

Art. 38 Piano sociale

I datori di lavoro elaborano un piano sociale da applicare in caso di tagli di posti di lavoro per motivi economici che soddisfi una delle due condizioni seguenti:

- sono interessate contemporaneamente 3 o più persone;
- viene effettuato il licenziamento contemporaneo di un numero di persone pari al 15% o più del totale complessivo della percentuale d'impiego dell'effettivo.

Parte 4: Diritto di partecipazione aziendale

Art. 39 Rappresentanza

Sia il datore di lavoro che i/le dipendenti nominano un/una rappresentante come persona di contatto per la controparte, al fine di gestire eventuali questioni derivanti dal presente contratto.

Parte 5: Disposizioni finali

Art. 40 Rapporti tra le parti contraenti

Una delegazione di UNIKOM, corall e SSM si riunisce ogni anno nel quarto trimestre per discutere e valutare gli interessi politici, legali, economici e aziendali di UNIKOM e corall. In particolare, vengono discusse le misure salariali per l'anno successivo, compresi i salari degli/delle stagisti/e.

Art. 41 Legge applicabile

Il presente contratto è retto dalla legislazione svizzera. In particolare, sono determinanti le disposizioni relative al contratto collettivo di lavoro di cui all'art. 356 e segg. CO.

Art. 42 Foro competente

Entrambe le parti si impegnano a risolvere eventuali controversie derivanti dal presente contratto, se possibile, in via consensuale. Come primo passo, a tal fine ricorreranno ad una mediazione. Se non è possibile raggiungere un accordo, il foro competente esclusivo sarà rappresentato dai tribunali ordinari del luogo della sede legale dell'azienda affiliata a UNIKOM o corall.

Art. 43 Durata del contratto settoriale

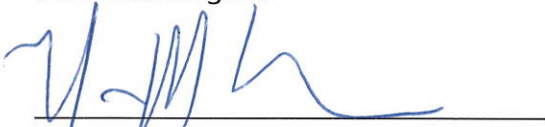
- 1 Il contratto settoriale entra in vigore il 1° luglio 2014 ed è valido fino al 31 dicembre 2024. Il contratto settoriale rinegoziato entrerà in vigore il 1° gennaio 2025 e sarà valido fino al 31 dicembre 2034.
- 2 La risoluzione anticipata è consentita per motivi importanti, con un periodo di preavviso di tre mesi fino alla fine di un anno civile. Rientrano fra i motivi importanti, in particolare, cambiamenti significativi delle condizioni quadro economiche o di politica aziendale e qualsiasi modifica delle disposizioni della LRTV o della Concessione che abbiano un impatto sull'organizzazione o sul finanziamento dell'emittente radiofonica. In caso di risoluzione, le parti contraenti si impegnano ad avviare immediatamente negoziati per rielaborare il contratto settoriale.

Art. 44 Accessibilità senza barriere

Le aziende si impegnano a rendere tutti i locali accessibili e senza barriere, nella misura del possibile.

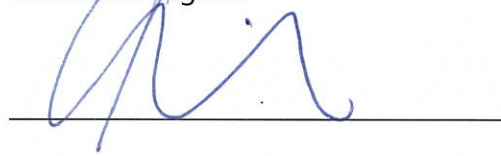
UNIKOM

Juan Widmer
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

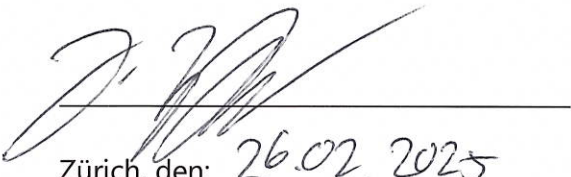
Thomas Gilgen
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

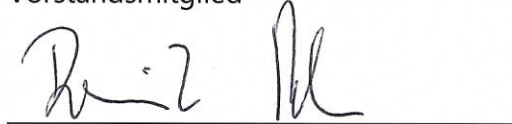
Corall

Jürg Morgenegg
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.02.2025

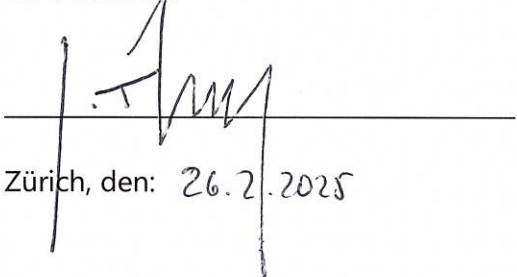
Dominik Dusek
Vorstandsmitglied



Zürich, den: 26.2.2025

Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM)

Salvador Atasoy
Co-Präsident



Zürich, den: 26.2.2025

Marco Jeanmaire
Gruppensekretär Private & Freischaffende



Zürich, den: 26.2.2025

Appendice I

Il salario minimo nel settore della formazione è di CHF 2'500 al mese per una settimana lavorativa di 40 ore. I costi della formazione possono essere detratti dal salario minimo a condizione che ciò avvenga in modo trasparente. Tuttavia, la retribuzione netta mensile non può essere inferiore a CHF 935.

Questo salario minimo ha carattere di raccomandazione fino al 31 dicembre 2025. A partire dal 1° gennaio 2026, nell'ambito delle trattative salariali, sarà negoziato un salario minimo vincolante.

Fa stato la versione originale tedesca del presente documento.

Appendice II

Art. 1 Impegno di Radio Gwendalyn

- 1 Radio Gwendalyn si impegna a versare ai propri dipendenti, per l'anno 2025, un bonus idealmente pari a una mensilità, compatibilmente con la situazione finanziaria dell'organizzazione.
- 2 Il bonus si calcola allo stesso modo per tutti i dipendenti, ossia in base alla percentuale del lavoro e al periodo di impiego.
- 3 Nel caso in cui Radio Gwendalyn non fosse in grado di erogare tale bonus, dovrà fornire al Sindacato Svizzero dei Media (SSM) una documentazione finanziaria dettagliata che comprovi l'impossibilità economica di adempiere a tale impegno.
- 4 La documentazione finanziaria dovrà essere trasmessa al SSM entro il 30 novembre 2025 e includere:
 - Bilancio annuale provvisorio al 30 settembre 2025;
 - Relazione dettagliata sulle entrate e uscite previste fino al 31 dicembre 2026;
 - Eventuali ulteriori documenti richiesti dal SSM per valutare la situazione economica.

Art. 2 Monitoraggio e revisione

- 1 Il SSM si riserva il diritto di richiedere un incontro con il comitato di Radio Gwendalyn per discutere la documentazione fornita e verificare le condizioni finanziarie.
- 2 Le parti si impegnano a riesaminare l'applicazione di tale deroga per eventuali esigenze successive al 2025, sulla base delle esperienze maturate e delle condizioni economiche di Radio Gwendalyn.

Art. 3 Validità e approvazione

- 1 Il presente contratto entra in vigore al momento della firma da entrambe le parti e ha validità limitata all'anno 2025.
- 2 Eventuali modifiche al presente contratto dovranno essere concordate per iscritto tra le parti.

Art. 4 Clausola di salvaguardia

Il presente contratto non pregiudica i diritti futuri dei lavoratori sanciti dal CCL, che torneranno integralmente applicabili a partire dal 1 gennaio 2026, salvo diverso accordo tra le parti.