

CCL 22 – MODIFICHE



Schweizer Syndikat Medienschaffender | Syndicat suisse des mass media
Sindacato svizzero dei mass media | Sindicat svizzer dals meds da massa

CCL 13

Assistenza ai familiari – Assenze brevi

Art. 34.1 lit. a

- malattia del proprio figlio, bisognoso di cure particolari o della presenza del genitore a patto che il coniuge o il partner registrato non se ne possa occupare: fino a 5 giorni. Il datore di lavoro può richiedere un certificato medico.

Assistenza ai familiari – Congedo di assistenza

CCL 22

- in caso di malattia di un figlio: fino a 5 giorni per ogni caso di malattia. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico;
- in caso di malattia di familiari: fino a 3 giorni per ogni caso di malattia. Per familiari si intendono coniuge, partner registrato e partner convivente, fratelli e sorelle, genitori, (bis-)nonni, suoceri, nuora e genero. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico.

Le collaboratrici e i collaboratori che devono occuparsi di un figlio minore con gravi problemi di salute hanno diritto a un congedo di assistenza retribuito per un massimo di 14 settimane.

Condizioni:

- si è verificato un cambiamento significativo dello stato di salute fisica o psichica;
- il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure si prospetta l'eventualità di un danno permanente o crescente alla salute o addirittura del decesso;
- sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;
- almeno uno dei genitori deve interrompere l'attività lucrativa per assistere il figlio.

La SSR determina la durata del congedo di assistenza caso per caso, sulla base delle informazioni disponibili e in stretto contatto con la persona interessata. I genitori possono ripartire il congedo pagato tra loro, usufruirne in un'unica soluzione o su base giornaliera nel corso di 18 mesi. Dalla maturazione del diritto, sussiste una tutela contro il licenziamento della durata di sei mesi e le vacanze non vengono ridotte. Deve essere presentato un certificato medico. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico aggiornato dopo un certo periodo di tempo. L'indennità giornaliera in conformità alla legge sulle indennità di perdita di guadagno spetta al datore di lavoro.

CCL 13

Carriera ad arco

Formazione e aggiorn- amento; sviluppo del personale

40.1 La SSR promuove la formazione e l'aggiornamento professionale continui. I collaboratori, dal canto loro, si assumono la responsabilità e l'iniziativa quanto al loro sviluppo professionale per far fronte alle esigenze presenti e future.

40.2 La SSR si assume i costi della formazione e dell'aggiornamento professionale ordinati. La SSR può contribuire finanziariamente ai costi e/o concedere tempo libero per la formazione e l'aggiornamento professionale non ordinati. I contributi dipendono dalle necessità dei collaboratori e della SSR.

40.3 Un regolamento sancisce le modalità.

CCL 22

Le collaboratrici e i collaboratori che hanno compiuto il 58° anno di età hanno diritto di ridurre il proprio grado di occupazione una volta per anno civile di almeno 10 punti percentuali. Complessivamente, il grado di occupazione di origine può essere al massimo dimezzato.

Su richiesta della collaboratrice/del collaboratore, nel caso in cui avvenga la suddetta riduzione, lo stipendio fino a quel momento assicurato alla Cassa pensioni può restare invariato al massimo fino al raggiungimento dell'età di pensionamento ordinaria. La collaboratrice/il collaboratore continua a farsi carico dell'intera quota contributiva del lavoratore, mentre la SSR versa l'intera quota del datore di lavoro.

Nel caso in cui una collaboratrice/un collaboratore che ha compiuto il 58° anno di età voglia assumere una posizione con uno stipendio di funzione inferiore, su sua richiesta va mantenuto presso la Cassa pensioni lo stipendio assicurato fino a quel momento conformemente al capoverso 2.

40.1 Lo sviluppo del personale della SSR comprende la formazione e l'aggiornamento delle collaboratrici e dei collaboratori, nonché ulteriori misure di promozione come i piani di carriera, l'ulteriore perfezionamento delle competenze e il mantenimento a lungo termine della competitività sul mercato del lavoro. Esso fornisce un importante contributo all'adempimento ottimale del mandato di servizio pubblico della SSR.

40.2 La SSR si impegna a fornire alle collaboratrici e ai collaboratori un'introduzione completa nel loro ambito di attività. Li incoraggia e li stimola verso il loro sviluppo professionale. Questo include la formazione continua interna ed esterna, come pure ulteriori misure di sviluppo del personale che mantengano e migliorino le attitudini, le competenze e il potenziale delle collaboratrici e dei collaboratori. Lo sviluppo professionale è orientato alle mutevoli esigenze della SSR e favorisce il mantenimento della competitività sul mercato del lavoro.

40.3 Le collaboratrici e i collaboratori perseguono il proprio sviluppo professionale mostrando disponibilità ad apprendere e impegno personale. La SSR crea le condizioni necessarie a tal fine e sostiene le collaboratrici e i collaboratori in modo adeguato, nel rispetto delle esigenze operative, per quanto concerne la valutazione della loro situazione, la loro formazione e il loro sviluppo. La partecipazione finanziaria e/o in termini di tempo dipende dalle esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori e della SSR. Le collaboratrici e i collaboratori hanno la possibilità di proporre formazioni e aggiornamenti. Le collaboratrici e i collaboratori dispongono indicativamente di 5 giorni lavorativi per anno civile per partecipare a formazioni e aggiornamenti.

40.4 La SSR si fa carico dei costi delle formazioni e degli aggiornamenti professionali ordinati. Questi contano come tempo di lavoro.

40.5 Un regolamento sancisce le modalità.

CCL 13

Congedi per decessi	Art. 34.1, lit. e Decessi: <ul style="list-style-type: none">– 10 giorni per il decesso del coniuge o del partner registrato o di una persona beneficiaria ai sensi del regolamento CPS o di un figlio del collaboratore;– 3 giorni per il decesso di uno dei genitori;– fino a 1 giorno per la partecipazione alle esequie di altri parenti prossimi e parenti acquisiti (nonni e suoceri, bisnonni, fratelli e sorelle, cognati e cognate, generi, nuore, nipoti e pronipoti di nonni, zii o zie); fino a 2 giorni in più (3 giorni complessivi) qualora al collaboratore spetti l'obbligo di regolare le formalità inerenti al decesso;– partecipazione alle esequie di persone prossime: fino a mezza giornata;
----------------------------	--

Paternità	Art. 34.1 lit. A <ul style="list-style-type: none">– Congedo paternità: 10 giorni;
------------------	---

Corrispondenti all'estero	67.5 I corrispondenti all'estero a tempo parziale possono essere assunti con un Contratto Personale di Lavoro (CPL). L'unità aziendale assicura il computo degli anni di servizio, il diritto alle vacanze ai sensi del CCL e una garanzia di rientro. La prassi seguita fino ad oggi da alcune unità aziendali di assoggettare al CCL i corrispondenti all'estero a tempo parziale deve rimanere possibile, rispettivamente non essere revocata.
----------------------------------	--

Maternità: riduzione GO	
--------------------------------	--

CCL 22

Decessi: <ul style="list-style-type: none">– 10 giorni per il decesso del coniuge, del partner registrato o partner convivente, di un genitore o di un figlio della collaboratrice/del collaboratore;– fino a 1 giorno per la partecipazione alle esequie di altri parenti prossimi e parenti acquisiti (nonni e suoceri, bisnonni, fratelli e sorelle, cognati e cognate, generi, nuore, nipoti di nonni, zii o zie); fino a 2 giorni in più (3 giorni complessivi) qualora alla collaboratrice/al collaboratore spetti l'obbligo di occuparsi delle formalità inerenti al decesso;– fino a mezza giornata per la partecipazione alle esequie di altre persone prossime;
--

Congedo di paternità: 20 giorni. 10 giorni vanno fruiti entro 6 mesi dalla nascita, il resto entro 12 mesi. L'indennità di paternità secondo la legge sulle indennità di perdita di guadagno spetta al datore di lavoro finché sussiste il diritto al salario. Alla nascita di un figlio/una figlia, il collaboratore ha il diritto di ridurre il grado di occupazione fino a un minimo del 60 per cento. Tale diritto dev'essere esercitato entro i sei mesi successivi alla nascita.

67.5 I/le corrispondenti all'estero a tempo parziale possono essere assunti con un Contratto Personale di Lavoro (CPL). L'unità aziendale assicura il computo degli anni di servizio, il diritto alle vacanze e il diritto all'indennità di partenza ai sensi del CCL e una garanzia di rientro. La prassi seguita fino ad oggi da alcune unità aziendali di assoggettare al CCL i/le corrispondenti all'estero a tempo parziale deve rimanere possibile.
--

Alla nascita di un figlio/una figlia, la collaboratrice ha il diritto di ridurre il grado di occupazione fino a un minimo del 60 per cento. Tale diritto dev'essere esercitato entro i sei mesi successivi alla nascita.
--

Telelavoro

- Il telelavoro è una forma di lavoro volontaria che si svolge a distanza dal luogo di lavoro abituale.
- La SSR garantisce al proprio personale una postazione nella sede di lavoro prevista dal contratto.
- La SSR consente il telelavoro per quanto permesso dall'attività e se concordato tra la collaboratrice o il collaboratore e la/il superiore. Le modalità vengono definite in modo informale fra la collaboratrice o il collaboratore e la/il superiore, nel quadro delle regole stabilite dal presente articolo. La collaboratrice o il collaboratore può rinunciare al telelavoro in qualsiasi momento.
- Le collaboratrici e i collaboratori in telelavoro sono integrati nei processi e nell'organizzazione del lavoro. Si applicano le regole della SSR, in particolare per quanto riguarda gli orari di lavoro e il relativo rilevamento, la raggiungibilità, la sicurezza e la salute.
- La SSR mette a disposizione l'infrastruttura di base necessaria.
- Data la natura volontaria di questa forma di lavoro, la SSR non concede né indennità né supplementi di tempo, a meno che il lavoro non venga ordinato. Inoltre, non sono previsti indennizzi per l'utilizzo di infrastruttura tecnica privata o di locali privati.
- Il personale e le/i superiori assicurano insieme il rispetto delle regole ergonomiche e di protezione della salute, sotto la responsabilità generale della SSR. La SSR informa e istruisce sulla protezione della salute in intranet e attraverso altre modalità adeguate.
- La separazione fra lavoro e tempo libero viene garantita.

Tutela della personalità e della salute

42.1 La SSR rispetta e protegge la personalità di ciascuno, ha il dovuto riguardo per la salute, vigila alla salvaguardia della moralità e non tollera alcuna forma di molestia sessuale e di mobbing. Le unità aziendali si impegnano a creare un clima di rispetto e fiducia che precluda l'emergere di molestie sessuali e di mobbing.

42.2 Al fine di proteggere la vita, la salute e l'integrità personale di ciascuno, la SSR adotta i provvedimenti suggeriti dall'esperienza, tecnicamente applicabili e adeguati alle condizioni aziendali, nella misura in cui possano essere equamente richiesti tenendo conto dei singoli rapporti di lavoro e della natura dell'attività.

42.1 La SSR rispetta e protegge la personalità di ciascuno, ha il dovuto riguardo per la salute, vigila alla salvaguardia della moralità e non tollera alcuna forma di molestia sessuale e di mobbing. Le unità aziendali si impegnano a creare un clima di rispetto e fiducia che precluda l'emergere di molestie sessuali e di mobbing. Le parti sociali definiscono gli interlocutori a cui il personale può rivolgersi e la procedura da seguire in caso di molestie sessuali e di mobbing o di qualsiasi altra tipologia di comportamento inadeguato che abbia un impatto negativo sulla personalità. Le modalità sono specificate in un regolamento nazionale; i regolamenti delle unità aziendali possono prevedere disposizioni complementari.

42.2 Al fine di proteggere la vita, la salute e l'integrità personale di collaboratrici e collaboratori, la SSR adotta i provvedimenti che l'esperienza ha dimostrato necessari, tecnicamente applicabili e adeguati alle condizioni aziendali, nella misura in cui possano essere ragionevolmente richiesti, tenendo conto dei singoli rapporti di lavoro e della natura dell'attività. Dà seguito con diligenza a ciascuna segnalazione di situazione che metta in pericolo la salute e l'integrità del personale.

CCL 13

Tutela della personalità e della salute

Genitori dello stesso sesso

Preambolo

Il presente Contratto collettivo di lavoro (CCL) è stipulato per regolare le condizioni di lavoro del personale della SSR nonché i rapporti fra le parti contraenti, che riconoscono i seguenti principi.

- a) La SSR rispetta il principio delle pari opportunità, senza distinzione di sesso, origine, lingua, grado d'occupazione, appartenenza politica, sindacale o religiosa.
- b) La SSR si impegna a realizzare pari opportunità tra uomini e donne a tutti i livelli e si preoccupa di essere d'esempio; mira a consentire alle donne l'accesso a tutte le professioni e livelli gerarchici dell'azienda. In tal modo verrà incrementata la percentuale di donne a ogni livello e in ogni funzione in cui sono sottorappresentate.
- c) La SSR si adopera affinché tutti possano realizzarsi secondo le proprie competenze ed esperienze professionali e lavorare in maniera creativa e produttiva; accetta il lavoro a tempo parziale per tutte le funzioni e in tutti i livelli gerarchici, posta la compatibilità con gli obiettivi dell'azienda e di programma.
- d) La SSR riconosce la funzione costruttiva del suo partner contrattuale SSM. Le parti contraenti promuovono le loro relazioni reciproche.
- e) Le parti contraenti si impegnano affinché la SSR possa assolvere pienamente il suo mandato di servizio pubblico. La SSR impone alle produzioni su mandato gli stessi requisiti di qualità richiesti per le sue produzioni. In un'ottica di leggibilità e scorrevolezza, il genere maschile è impiegato per ambo i sessi.

CCL 22

42.3 Il collaboratore o la collaboratrice informa le/i superiori e le/gli incaricati alla sicurezza sulle necessità di adeguamento della postazione di lavoro in caso di problematiche che ostacolano il buon svolgimento del lavoro o qualora la postazione di lavoro non permetta di rispettare le prescrizioni in materia di ergonomia. Le controversie sono di competenza della Commissione paritaria competente dell'unità aziendale.

Art. 34.1 è completato come segue:

- genitorialità di una coppia lesbica: 20 giorni di congedo per la partner della madre biologica, di cui fruire entro 12 mesi.

Con il presente contratto collettivo di lavoro, le parti contraenti forniscono un contributo al pieno adempimento del mandato di servizio pubblico della SSR. Il contratto collettivo di lavoro è espressione di una politica del personale progressista, che promuove in particolare la motivazione e le competenze del personale della SSR e realizza un'adeguata protezione delle collaboratrici e dei collaboratori. I partner sociali si dichiarano favorevoli ai principi e agli obiettivi seguenti.

1.1 Parità di trattamento e pari opportunità

La SSR intende dare il buon esempio e riconosce il principio della parità di trattamento, indipendentemente da sesso, aspetto, provenienza, lingua, età, appartenenza politica, sindacale o religiosa, professione o grado di occupazione. Offre le stesse opportunità a tutti i livelli, a tutte le persone che impiega. Si impegna in particolare per l'accesso delle donne a tutti gli ambiti professionali e a tutti i livelli gerarchici per aumentare la quota femminile a tutti i livelli e in tutte le funzioni in cui sono sottorappresentate.

1.2 Protezione della personalità e della salute

La SSR intraprende tutto quanto in suo potere per proteggere la personalità, la vita, la salute e l'integrità del personale. Attua misure per la promozione della salute. Le persone con problemi di salute vengono integrate con particolare attenzione nel processo lavorativo compatibilmente alle possibilità aziendali.

1.3 Sviluppo personale e professionale

Tutto il personale può evolvere in modo ottimale secondo le proprie competenze ed esperienze professionali e lavorare in maniera creativa e produttiva. Lo sviluppo continuo del personale è incoraggiato indipendentemente dall'età, in particolare attraverso l'aggiornamento, al fine di favorire l'innovazione e lo sviluppo di talenti. La SSR assume, insieme alle collaboratrici e ai collaboratori, la responsabilità e l'iniziativa quanto al loro sviluppo professionale per far fronte alle esigenze presenti e future.

Tempo di lavoro	<p>Art. 24 Principi</p> <p>24.1 Il tempo di lavoro annuo dovuto (lordo e per un grado d'occupazione del 100 %) espresso in ore è dato dal numero di giorni civili dell'anno, tolti i sabati e le domeniche, moltiplicato per otto ore. La SSR lo comunica ufficialmente ogni anno.</p> <p>24.2 Per il collaboratore a tempo pieno la settimana lavorativa media è di 40 ore. Per il collaboratore a tempo parziale essa si riduce in funzione del grado d'occupazione.</p> <p>24.3 Il principio della settimana di 5 giorni nella media annua è riconosciuto.</p> <p>24.4 Nell'annualizzazione del tempo di lavoro il conteggio avviene sulla base dell'intero anno civile.</p> <p>24.5 Il collaboratore è responsabile dell'indicazione corretta delle sue ore secondo le disposizioni di ciascuna unità aziendale. Riceve mensilmente un conteggio e/o può visionare i saldi nel sistema di registrazione.</p> <p>24.6 I congedi pagati e le assenze sono accreditati conformemente al grado d'occupazione contrattuale.</p>	<p>1.4 Conciliabilità tra vita professionale e privata Per favorire la conciliabilità tra vita professionale e privata si tiene conto delle diverse esigenze e fasi di vita del personale e si offre la possibilità di scegliere forme di lavoro flessibili, come il job-sharing, il telelavoro, il tempo parziale ecc. Le collaboratrici e i collaboratori più anziani possono ritirarsi dal processo lavorativo in modo graduale.</p> <p>1.5 Partecipazione del personale Le condizioni quadro politiche e l'evoluzione tecnologica ed economica generano cambiamenti. Le misure di riorganizzazione e di trasformazione dell'azienda vengono attuate in un clima di dialogo e nel rispetto dei diritti di partecipazione del personale e del partner sociale SSM.</p> <p>1.6 Partenariato sociale Il partenariato sociale si basa sul rispetto, sull'ascolto e sulla ricerca di soluzioni. La SSR e l'SSM operano nel rispetto reciproco dei ruoli e dei metodi di lavoro di ciascuno.</p>
	<p>Art. 24 Principi</p> <p>24.1 Il tempo di lavoro annuo dovuto (lordo e per un grado d'occupazione del 100 %) espresso in ore è dato dal numero di giorni civili dell'anno, tolti i sabati e le domeniche, moltiplicato per otto ore. La SSR lo comunica ufficialmente ogni anno.</p> <p>24.2 Per il collaboratore a tempo pieno la settimana lavorativa media è di 40 ore. Per il collaboratore a tempo parziale essa si riduce in funzione del grado d'occupazione.</p> <p>24.3 Il principio della settimana di 5 giorni nella media annua è riconosciuto.</p> <p>24.4 Nell'annualizzazione del tempo di lavoro il conteggio avviene sulla base dell'intero anno civile.</p> <p>24.5 I congedi pagati e le assenze sono accreditati conformemente al grado d'occupazione contrattuale.</p> <p>Nuovo articolo 24a Registrazione del tempo di lavoro</p> <p>24a.1 Collaboratrici e collaboratori hanno accesso al sistema di registrazione e sono responsabili della corretta registrazione dell'orario di lavoro in conformità con le rispettive linee guida dell'unità aziendale. Possono visualizzare i saldi orari nel sistema di registrazione. Su richiesta, collaboratrici e collaboratori che non sono in grado di prendere visione dei saldi orari riceveranno mensilmente un conteggio.</p> <p>24a.2 Collaboratrici e collaboratori delle categorie A e C devono registrare in dettaglio l'orario di lavoro giornaliero (periodo e durata del tempo di lavoro e delle pause).</p> <p>24a.3 Collaboratrici e collaboratori della categoria B registrano solo il tempo totale di lavoro giornaliero. In caso di lavoro notturno o domenicale, devono registrare anche l'inizio e la fine di queste ore di lavoro.</p> <p>Questi collaboratrici e collaboratori sono liberi di registrare il tempo di lavoro in dettaglio secondo l'art. 24a.2.</p>	

CCL 13

Sistema salariale

Art. 7.2 Stipendio minimo Ammonta ad almeno il 75 % dello stipendio di riferimento e viene stabilito per ciascuna funzione chiave in base all'indicizzazione e agli aumenti generali degli stipendi.

Art. 9.1 Trasparenza Il collaboratore ha diritto alla trasparenza sulla propria situazione retributiva. Ogni anno, gli vengono comunicati la funzione chiave, lo stipendio di funzione e lo stipendio di riferimento. Al riguardo, può esigere un colloquio con il diretto superiore. Su richiesta del collaboratore, il datore di lavoro deve motivare per iscritto perché lo stipendio di riferimento non è stato raggiunto entro 10 anni. In caso di conflitto la possibilità di ricorso è analoga a quanto previsto all'art. 39 cpv. 4 CCL.

Trasparenza salariale

Appendice II: Art. 2.1

In applicazione dell'art. 57 cpv.1 CCL, all'inizio di ogni anno la SSR sottopone all'SSM un elenco di tutti i collaboratori il cui stipendio di funzione è inferiore allo stipendio di riferimento della rispettiva funzione chiave. Per ogni collaboratore occorre segnalare i seguenti dati: unità aziendale, numero amministrativo, sesso, grado d'occupazione, anno d'ingresso nell'unità aziendale, funzione stabilita per contratto, numero della funzione chiave, stipendio di riferimento, stipendio di funzione. Per RTR, Swissinfo e DG i dati sono segnalati globalmente: numero amministrativo, sesso, grado d'occupazione, anno d'ingresso nell'unità aziendale, stipendio di riferimento e stipendio di funzione.

CCL 22

Art. 7.2 Stipendio minimo Ammonta ad almeno l'80 % dello stipendio di riferimento e viene stabilito per ciascuna funzione chiave in base agli aumenti generali degli stipendi.

Art. 9.1 Trasparenza Il collaboratore o la collaboratrice ha diritto alla trasparenza sulla propria situazione retributiva. Ogni anno, gli vengono comunicati la funzione chiave, lo stipendio di funzione e lo stipendio di riferimento. La collaboratrice/il collaboratore ha il diritto ogni quattro anni di rivedere la propria situazione salariale individuale e di discuterne con il/la superiore. Su richiesta, riceve un riassunto scritto della discussione.

Appendice II: Art. 2.1

In applicazione dell'art. 57 cpv.1 CCL, ogni settembre la SSR sottopone all'SSM un elenco di tutti i collaboratori e le collaboratrici il cui stipendio di funzione è inferiore allo stipendio di riferimento della rispettiva funzione chiave. Per ogni persona occorre segnalare i seguenti dati: unità aziendale, numero amministrativo, sesso, tempo pieno/tempo parziale, anno d'ingresso nell'unità aziendale, funzione stabilita per contratto, numero della funzione chiave, stipendio di riferimento, stipendio di funzione, cambiamento della funzione chiave. Per RTR, Swissinfo e DG i dati sono segnalati globalmente: numero amministrativo, sesso, tempo pieno/tempo parziale, anno d'ingresso nell'unità aziendale, stipendio di riferimento e stipendio di funzione, cambiamento della funzione chiave.