

# UN CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO ANCORA MIGLIORE



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

## Risultati delle trattative per il rinnovo del CCL 22 sulla base del mandato conferito dalla conferenza professionale del 14 novembre 2019

### In breve:

—  
Nessun deterioramento delle condizioni di lavoro

—  
Migliore protezione della salute

—  
Registrazione semplificata dell'orario di lavoro

—  
Carriera ad arco – riduzione del tasso di attività alla fine della carriera

—  
Aumentato il salario minimo dal 75 % all'80 % del salario di riferimento

—  
Diritto a un esame della situazione salariale ogni 4 anni

—  
Migliore applicazione del CCL

—  
Miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei

—  
Nuovo articolo sul telelavoro

—  
Miglioramento dell'articolo sulla formazione iniziale e continua

—  
Nuovi congedi derivanti dalla legislazione federale

—  
Estensione del congedo di maternità e paternità e del congedo per lutto (armonizzato con le condizioni dei quadri)

### E ancora...

—  
Negoziazione regionale sull'esternalizzazione del lavoro

—  
Piccoli miglioramenti delle condizioni di lavoro del personale dell'area Access Services di Swiss TXT soggetto a un catalogo temporaneo di eccezioni

## Dettagli e commenti

### Nessun peggioramento delle condizioni di lavoro

Il contesto della crisi innescata alla RTS alla fine del 2020 e le sue ripercussioni alla RSI e a livello della direzione e del consiglio di amministrazione della SSR, hanno fatto sì che i risparmi che la SSR intendeva realizzare sul contratto collettivo nel settore delle indennità e dei rimborsi spese non siano stati realizzati.

### Miglioramento della protezione della salute attraverso un nuovo articolo sull'ergonomia del posto di lavoro e un regolamento negoziato sulla protezione dell'integrità personale

Il CCL2022 include un nuovo articolo sull'ergonomia del posto di lavoro:

*42.3 Il dipendente deve informare il suo manager di linea e il responsabile della sicurezza della necessità di adattare la postazione di lavoro in caso di disturbi che impediscono il corretto svolgimento del lavoro o se la postazione di lavoro non soddisfa i requisiti ergonomici. Le controversie sono trattate dal comitato congiunto competente dell'unità aziendale.*

È stato negoziato un nuovo regolamento che disciplina la protezione dell'integrità personale e la procedura in caso di attacco alla personalità per tutta la SSR. Il testo è stato discusso nel contesto della crisi della RTS.

### Introduzione della registrazione semplificata dell'orario di lavoro

Accordo sull'introduzione della registrazione semplificata dell'orario di lavoro per il personale di categoria B CCL in conformità con l'articolo 73b della legge sul lavoro. Da gennaio 2022, il personale interessato registrerà solo la durata totale della giornata lavorativa, così come l'inizio e la fine delle ore di lavoro notturne e domenicali. Sono previste misure di accompagnamento.

Il personale di categoria B che lo desidera può continuare a registrare l'orario di lavoro in dettaglio, così come avviene per il personale delle categorie A e C.

Per il personale di categoria B, questo cambiamento rappresenta l'introduzione della registrazione dell'orario di lavoro, che è uno strumento di protezione della salute.

---

## Carriera ad arco (riduzione del tasso di attività alla fine della carriera)

A partire dai 58 anni, è possibile ridurre il tasso di occupazione alla fine della carriera mantenendo il livello della rendita dipendente del secondo pilastro. Il tasso di occupazione può essere ridotto di un minimo del 10 % e fino alla metà del tasso di occupazione iniziale. Se la persona lo desidera, la SSR continuerà a pagare la quota del datore di lavoro del suo salario assicurato iniziale e la persona pagherà la quota corrispondente del dipendente.

Questa nuova possibilità può alleggerire la pressione sui dipendenti e rafforzare così gli strumenti di protezione della salute.

---

## Aumentato il salario minimo dal 75 % all'80 %

Questo è particolarmente interessante nelle unità aziendali con gli stipendi di assunzione più bassi.

---

## Diritto a una revisione salariale con il superiore diretto ogni 4 anni

Nuova formulazione dell'articolo 9.1 CLC:

*Il personale ha diritto alla trasparenza sulla propria situazione salariale. Ogni anno, la funzione chiave, il salario di funzione e il salario di riferimento sono comunicati loro. Ogni 4 anni, il dipendente ha il diritto di avere la sua situazione salariale individuale esaminata e discussa con il suo diretto superiore.*

Questa nuova disposizione permette ai dipendenti di discutere la situazione salariale, e non solo di chiedere perché il salario di riferimento non è stato raggiunto entro 10 anni nella stessa funzione, una formulazione del CCL 2013 che si è rivelata inutile. Lo scopo di questa nuova disposizione è di rendere i manager di linea responsabili delle questioni relative al livello salariale, ma anche dell'equità all'interno del team.

---

## Migliore applicazione del CCL

Le competenze della CPC (Commissione di partenariato sociale e di conciliazione) sono estese alle questioni di interpretazione del CCL. Le controversie individuali e le differenze d'interpretazione sono trattate dalla CPC dopo che è stata stabilita una differenza a livello di unità aziendale.

In una dichiarazione separata infatti, la possibilità di ricorrere a un tribunale arbitrale è anche prevista in casi concreti di differenze nell'interpretazione del CCL che non sono state risolte a livello regionale e nazionale.

---

## Miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei

Le persone che lavorano per la SSR con un contratto tramite le agenzie di collocamento temporanee, avranno una migliore protezione in materia di salari, orari di lavoro, indennità e benefici.

---

## Nuovo articolo sul telelavoro

La pandemia è stata un laboratorio su larga scala per le insidie di questa forma di lavoro. L'SSM ha assicurato il rispetto delle disposizioni legali e delle regole interne della SSR sull'orario di lavoro, la protezione della salute e il diritto alla disconnessione, ed ottenuto che il telelavoro si svolga su base volontaria. La fornitura di attrezzature di base è completata in un protocollo di negoziazione dalla possibilità di concordare attrezzature diverse con il superiore diretto. Per quanto riguarda le spese, le indennità e i bonus di tempo, è il concetto di lavoro ordinato che fa la differenza. Questa è a volte una zona grigia che richiede una revisione del tempo necessario per soddisfare i requisiti.

---

## Miglioramento dell'articolo sulla formazione iniziale e continua

La SSR ha voluto ampliare l'articolo sulla formazione e il perfezionamento professionali per includere un nuovo diritto sotto forma di un «valore obiettivo» di 5 giorni all'anno per le misure di perfezionamento proposte dai dipendenti. L'articolo è stato migliorato in termini di responsabilità condivisa per lo sviluppo professionale, piuttosto che essere unicamente responsabilità del personale.

---

## Nuovi congedi derivanti dalla legislazione federale

Cura dei parenti: allargata la cerchia delle persone interessate (prima solo il proprio figlio)

Congedo per curare un bambino gravemente malato, fino a 14 settimane e soggetto a una serie di condizioni.

---

## Armonizzazione del congedo con le condizioni dei quadri

Estensione del congedo di maternità da 16 a 18 settimane e del congedo di paternità da 10 a 20 giorni. Introduzione di 20 giorni di congedo in caso di omoparentalità.

Congedo in caso di morte: 10 giorni anche per la morte del padre o della madre (prima 3 giorni).

## **E ancora...**

### **Discussione regionale sugli esterni**

In seguito alla crisi della RTS e alla mobilitazione del personale, l'SSM della Svizzera romanda ha discusso diverse questioni con la direzione della SSR, tra cui il campo di applicazione del CCL, una richiesta che figurava nel mandato negoziale del CCL che non ha portato a un accordo nazionale. L'SSM ha accettato il principio che la questione degli esterni è una questione che dovrebbe essere discussa prima a livello regionale, a causa delle differenze tra le aree linguistiche.

---

### **Negoziazione regionale sui criteri di esternalizzazione/internazionalizzazione**

L'SSM è coinvolto in un processo di chiarificazione precisa delle condizioni in cui è giustificato il ricorso a personale esterno. Per il sindacato, non si tratta solo di evitare un'inutile precarizzazione dei dipendenti, terreno fertile per i rischi psicosociali, come dimostra il rapporto del Collectif de défense incaricato di analizzare la situazione della RTS. È anche una questione di buon senso: l'azienda, per scelte in parte ideologiche, sta perdendo soldi – soldi pubblici. L'outsourcing deve essere giustificato dalle necessità delle operazioni dell'azienda, non da altri criteri. L'SSM comprende la necessità di rispettare gli impegni contrattuali con l'industria audiovisiva, ma non ritiene che, per esempio, Manpower o Adecco siano operatori del settore.

### **Swiss TXT**

---

### **Piccoli miglioramenti delle condizioni di lavoro del personale dell'area Access Services di Swiss TXT con riserva di un catalogo temporaneo di eccezioni**

Dal 1.01.2020 swissTXT è sottoposta al CCL SRG. L'SSM ha avviato delle trattative e ottenuto dei piccoli miglioramenti nelle condizioni di lavoro del personale d'Access Services. Il catalogo delle eccezioni è limitato al 31.12.2025.