



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

# Rapporto di attività 2019-2020

## sezione di Lugano

### INTRODUZIONE

---

Il rapporto d'attività del nostro sindacato per il periodo 2019/2020 vuole essere un documento riassuntivo ma al tempo stesso dettagliato dell'attività svolta a favore, a tutela ed in sintonia con il personale RSI. Un'attività frutto di un impegno comune che ha spaziato dall'affrontare tematiche collettive come la Consultazione del personale o le trattative per il rinnovo del CCL, le petizioni su temi dei quali il personale si è dimostrato particolarmente sensibile, a una quantità importante di casi individuali o di settori all'interno della RSI. Un impegno costante a sostegno delle necessità del personale del quale vogliamo informare e dare scarico con il presente rapporto di attività.

### CONSULTAZIONE DEL PERSONALE SU MISURE DI RISPARMIO SSR/RSI

---

La procedura di consultazione era iniziata nell'ottobre 2018, durante il periodo in questione si sono tenute diverse assemblee del personale che hanno eletto una delegazione di negoziato responsabile di trattare con la RSI le condizioni della consultazione (perimetro e giorni riconosciuti) ed è stata eletta una commissione di consultazione (CC: composta da Danilo Catti, Maria Chiara Fornari e Paco Gambardella) incaricata di proporre delle misure alternative ai tagli sul personale.

Visto però che la CC non ha potuto espletare completamente i suoi compiti, in quanto l'azienda non ha fornito tutti i dati richiesti e necessari per poter formulare delle controproposte di risparmio; a fine novembre un'assemblea del personale ha dato incarico all'SSM di denunciare il mancato rispetto dell'accordo firmato da RSI e commissione di consultazione. La RSI non consegnando tutti i dati richiesti dalla CC non ha rispettato gli accordi che prevedevano una consultazione con i parametri previsti dal codice delle obbligazioni art. 335. Per questo motivo ci si è rivolti all'Ufficio di conciliazione, presieduto dal Consigliere di Stato Christian Vitta.

La vertenza è perciò continuata in questo ambito e con la mediazione del Consigliere di Stato Christian Vitta che in occasione di quattro serrate riunioni tra le parti ha permesso di ottenere dei dati di approfondimento che fino a quel momento erano stati negati alla rappresentanza del personale. L'analisi di questi dati ha permesso di portare delle correzioni importanti e di salvare ulteriori 7 posti di lavoro nonché di porre le basi per un

dialogo futuro improntato al rispetto reciproco tra le parti. Infatti una delle misure previste dall'Ufficio cantonale di conciliazione è stata quella di raccomandare una riunione alla presenza di una persona esterna il cui compito fosse quello di mediare e di facilitare il dialogo tra le parti e ristabilire il rapporto di fiducia che si era progressivamente perso.

## **COMMISSIONE DI CONCERTAZIONE/COMMISSIONE DI PARTENARIATO SOCIALE E DI CONCILIAZIONE**

---

Il primo incontro ha avuto luogo alla presenza di una mediatrice esterna che ha permesso di ristabilire sia il rapporto di fiducia tra le parti, sia di porre le basi per un dialogo futuro. A seguito di questo primo incontro è stato aggiornato il regolamento della commissione di concertazione, definendo meglio ruoli e competenze delle parti sulla base del CCL e dei regolamenti esistenti ed adattando anche la denominazione futura della Commissione di Concertazione che ora si chiama Commissione di partenariato sociale e di conciliazione RSI-SSM.

Il nuovo regolamento è entrato in vigore alla fine del 2019, e lo resterà fino alla scadenza dell'attuale contratto collettivo. Dopo questa prima riunione, gli incontri della Commissione di partenariato sociale e conciliazione si sono svolte con regolarità, toccando i problemi d'attualità ai quali SSM ed il personale chiedono una soluzione.

## **COMMISSIONE VALUTAZIONE FUNZIONI**

---

La commissione di valutazione funzioni, della quale l'SSM fa parte, ha continuato il proprio lavoro dopo il ripristino avvenuto nel 2018.

## **SCIOPERO DELLE DONNE - 14 GIUGNO 2019**

---

*Il 2019 è stato l'anno dello sciopero delle donne, avvenuto il 14 giugno. A livello regionale si è costituito il gruppo di coordinamento cantonale che ha lavorato per organizzare la giornata di sciopero ed al quale hanno aderito diverse associazioni, sindacati e partiti, tra i quali l'SSM. Si è aderito al manifesto programmatico in 19 punti che enunciava le ragioni per le quali le donne hanno scioperato. 19 punti che riguardano il lavoro, il lavoro non remunerato, il lavoro di cura, il salario, la sessualità e altri ancora.*

Anche alla RSI si è deciso di aderire e per l'occasione si è costituito un gruppo donne RSI SSM #indietrononsitorna, che ha elaborato una carta per dei media contro il sessismo. A sostegno della carta sono state raccolte 541 firme. La carta è stata consegnata alla Direzione RSI nella persona di Milena Folletti, il giorno stesso dello sciopero.



Durante la mattina nell'atrio della TV a Comano ci sono state delle letture di due giovani poetesse e da intermezzi musicali.

Nel primo pomeriggio, prendendo il treno dello sciopero, tutte e tutti i partecipanti, si sono ritrovati a Bellinzona per dare vita al corteo collettivo. La capitale è stata bloccata, con la partecipazione di 10'000 donne e uomini solidali.

Una giornata molto coinvolgente ed intensa, all'insegna della solidarietà e della parità.

I temi sollevati il 14 giugno continuano ad essere sull'agenda del sindacato, che li porterà avanti sia davanti alla Direzione regionale che quella Generale.



## **ALTRI INTERVENTI A CARATTERE COLLETTIVO O PER SETTORI AZIENDALI**

---

Gli interventi sindacali a carattere collettivo sono stati tra quelli che hanno permesso di confrontarci con problematiche che hanno toccato più persone o gruppi di persone e perciò occuparci di tematiche molto sensibili per il personale coinvolto

- Trattative nuovo CCL
- Revisione Regolamento Commissione di Partenariato sociale e di conciliazione
- Procedura presso l'Ufficio cantonale di conciliazione
- Piano risparmi SSR 2021
- Problematica Telelavoro a seguito della sentenza del Tribunale Federale
- Trasferte per manifestazione Tunnel ferroviario Monte Ceneri
- Problematiche inerenti alle attività Dispo
- Richiami Dispo a personale durante i giorni di libero
- Petizione mensa
- Manifestazione "Più persone, meno mattoni"
- Turni operatori video ridotti nella durata quotidiana
- Turni notiziari ridefiniti
- Riorganizzazione settore SISE
- Rimborsi pasti personale dislocato a Lamone
- Formazione Accademia: presentazione sindacato
- Newsletters SSM
- CDU, valutazione ticket
- Diritti autore e fondo di creatività, valutazione problematiche
- Progetto OSA
- Personale ENG: trasferte COVID e supporto petizione parcheggio mezzi di trasporto
- Petizione per garantire aggiornamento dei mezzi esterni
- Operatori TAV, qualificazione e definizione salario di riferimento
- Teletex sotto CCL, accompagnamento all'integrazione del personale

## PETIZIONI

Laddove il personale ci ha sollecitato in modo particolare per far sentire la propria voce nei confronti dell'azienda, SSM ha lanciato delle petizioni che hanno permesso di raccogliere un sostegno qualificato ed importante.

- Mensa



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

### **Petizione Per una vera mensa aziendale**

Il tema della mancanza di una mensa aziendale presso gli stabili RSI di Comano è purtroppo da anni di urgente attualità. La gestione data in esterno, ampiamente deficitaria, soprattutto a livello di offerta, ha toccato il suo apice con la chiusura del ristorante già a partire dall'autunno scorso, malgrado il contratto di appalto in essere. La situazione non è più accettabile, nemmeno con il servizio di «catering» su ordinazione, introdotto con la fine del Lockdown. Il personale RSI di Comano chiede perciò di poter disporre di una vera mensa, con degli spazi consoni e un'offerta adeguata, analogamente a quanto già avviene a Besso. Il personale chiede inoltre che la mensa sia gestita direttamente dalla RSI, evitando appalti esterni che hanno ampiamente dimostrato la loro inadeguatezza.



### **Firme collaboratrici e collaboratori a sostegno della petizione:**

**644** (verificate e certificate dal sindacato SSM)

**Consegnate alla direzione RSI in data 14 luglio 2020**

- Turni



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

### **Petizione Se si continua così è a rischio la messa in onda**

Noi collaboratori della RSI siamo preoccupati per i tagli di 43.2 FTE prospettati dal Piano di Risparmio.





Già ora la pressione sul personale si fa sentire, e le risorse per garantire l'offerta di programma attuale sono già limitate. La nuova pianificazione oraria negli studi ne è purtroppo la conferma.

Un' ulteriore riduzione degli effettivi, oltre ad aggravare il disagio del personale e peggiorare le condizioni di lavoro, con conseguenze negative per la salute e la vita familiare, rischia di compromettere irrimediabilmente la qualità e l'offerta di programma.

### **Firme collaboratrici e collaboratori a sostegno della petizione:**

**544** (verificate e certificate dal sindacato SSM)

**Consegnate alla direzione RSI in data 3 maggio 2019**

## • Sessismo

### **CARTA PER DEI MEDIA CONTRO IL SESSISMO**

Coscienti che i media influenzano lo sguardo della società verso le donne e gli uomini e convinte che i media hanno una maggiore responsabilità nella promozione dell'uguaglianza tra i generi, le parti firmatarie si impegnano a rispettare le disposizioni previste dalla presente carta.

#### *1. In antenna, in immagine, nei miei articoli: agisco*

- Facendo attenzione che, negli interventi, ci sia una rappresentanza paritaria tra donne e uomini, in tutti i campi.
- Gestendo in maniera equa il tempo di parola dato ad ognuna e ognuno.
- Rivolgendomi ad ognuna e ad ognuno nello stesso modo. Ciascuno possiede un cognome e un nome, la forma di cortesia non è riservata agli uomini (compreso in rapporto ai colleghi).
- Evitando qualsiasi riferimento al fisico o all'abbigliamento degli invitati se non è inerente al discorso.
- Non avallando l'umor misogino e denunciando le osservazioni sessiste che sorgono durante l'emissione e nei rapporti tra colleghi.
- Vigilando affinché non vengano ripresi gli stereotipi concernenti il ruolo delle donne e degli uomini nella società.
- Utilizzando la scrittura inclusiva e accordando i nomi di funzione secondo il genere dell'invitato. È consigliabile la lettura del volume delle colleghe Bettina Müller e Francesca Mandelli: "Il direttore in bikini" edizioni Casagrande.
- Evitando di minimizzare e banalizzare la violenza della quale le donne sono vittime (un omicidio è un omicidio e non deve essere designato come femminicidio).

#### *2. Mi impegno perché il mio media*

- Conduca una politica d'assunzione che non sia basata sul genere.

- Vigili sull'evoluzione professionale e salariale di ognuna e ognuno, secondo criteri di competenza e responsabilità e non secondo criteri di genere.
- Favorisca la parità uomo-donna nei posti di quadro.
- Incoraggi il job-sharing a tutti i livelli della gerarchia.
- Valorizzi la progressione professionale delle donne dopo la loro maternità e migliori condizioni per i congedi maternità.
- Incoraggi il tempo parziale dei padri e promuova un congedo paternità
- Lotti contro le molestie sessuali in azienda, istituendo una procedura di denuncia che protegga le vittime e che sensibilizzi il personale in maniera capillare.
- Conduca delle inchieste regolari, con la collaborazione e verifica del Sindacato, presso il personale sulla questione dell'ineguaglianza uomo-donna pubblicandone i risultati
- Istituisca un osservatorio del comportamento sessista accompagnato da una formazione specifica
- Introduca il bilancio di genere (gender mainstreaming), per una lotta reale alle discriminazioni di genere
- Verifichi e sanzioni ogni atto di sessismo e discriminazione di genere al suo interno.
- Istituisca l'obiezione di coscienza per il personale, sia esso uomo o donna, a cui sia chiesto di prestare la propria opera in occasione di programmi che violano palesemente i più basilari diritti umani di rispetto della differenza di genere.

### *3. Ovunque mi rendo visibile e rendo pubblico questo mio impegno*

**Firme collaboratrici e collaboratori a sostegno della petizione:**

**541** (verificate e certificate dal sindacato SSM)

**Consegnate alla direzione RSI in data 14 giugno 2019**

## **MISURE DI RISPARMIO 2021**

---

Alle misure di risparmio recentemente annunciate da SSR a livello nazionale il sindacato ha reagito immediatamente, chiedendo l'apertura di una consultazione che possa in via prioritaria permettere di evitare gli sprechi invece che di licenziare il personale in CCL.

**Ancora misure di risparmio alla RSI. Il sindacato SSM chiede la consultazione**

**Il personale non può pagare ancora il prezzo più alto!**



Il Sindacato svizzero dei mass media SSM prende atto con preoccupazione delle misure di risparmio previste dalla SSR, che a livello regionale saranno applicate anche alla RSI.

Queste misure ancora una volta toccano in modo pesante il personale, con la prospettata soppressione di 45 posti di lavoro ed un risparmio di 13 milioni sull'arco di tre anni.

Dal 2016 la RSI ha già attuato una riduzione di circa 130 posti di lavoro a tempo pieno.

Per i dipendenti questi tagli di posti di lavoro significano che sarà loro richiesto nuovamente di produrre di più con meno risorse e meno mezzi, e conseguentemente il carico di lavoro aumenterà ancora. Questa situazione avrà un ulteriore impatto negativo sulla qualità del lavoro e del servizio offerto al pubblico. Un ulteriore rischio è che la RSI per ridurre i costi d'esercizio legati al personale affidi sempre più lavoro ad aziende esterne, generando ulteriore precariato ed aggirando di fatto le prestazioni previste per le collaboratrici e i collaboratori sottoposti al Contratto collettivo di lavoro.

Il sindacato SSM ritiene che nel contesto attuale nemmeno un solo posto di lavoro dovrà andare perso prima che si metta mano agli sprechi, ai doppioni, ai progetti inutili e secondo il principio della simmetria dei sacrifici anche i quadri dovranno fare la loro parte rinunciando a qualche privilegio ingiustificato.

La SSR beneficia di un mandato di servizio pubblico e deve adempiere a tale mandato anche nei confronti dei propri collaboratori, garantendo loro condizioni di lavoro rispettose dei parametri legali e che non siano fonte di ulteriore stress e pressione psicosociale.

Il sindacato SSM rivendica inoltre l'apertura di una nuova procedura di consultazione a livello nazionale e regionale, affinché il sindacato ed il personale possano contribuire alla ricerca di misure di risparmio alternative ai tagli di personale, ritenuto che numerose proposte emerse dalla consultazione del 2018/2019 hanno potuto essere implementate positivamente a vantaggio di tutti.

## **TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEL CCL**

---

Le trattative per il rinnovo del CCL sono riprese lo scorso 13 ottobre, dopo la pausa forzata dovuta alla pandemia da COVID19. Preso atto dell'impossibilità di arrivare ad una conclusione delle trattative entro la fine del 2020, il CCL è stato perciò nuovamente prolungato fino al 31 dicembre 2021. **Inutile nascondere che le trattative sono estremamente delicate** e difficili, perché si svolgono in un contesto economico poco favorevole e di difficoltà aziendale.

Punto alla situazione in merito al rinnovo del CCL

### **Obiettivi fissati da SSM su mandato della Conferenza professionale:**

- Ottenere delle buone condizioni di lavoro
- Un CCL più vincolante
- Un CCL più chiaro e più giusto
- Un CCL applicato rigorosamente

### **La composizione della delegazione di trattativa SSM:**

Roger Berglas (tpc), Danilo Catti (RSI), Yves-Alain Cornu (RTS), Mathias Gaam (SRF), Jérôme Hayoz (SSM), Priscilla Imboden (SRF), Rolando Lepori (SSM), Valérie Perrin (SSM), Mireille Senn (RTS)

### **Obiettivi dichiarati da SSR:**

- Rispondere ai bisogni delle nuove generazioni
- Posizionarsi come datore di lavoro attrattivo e socialmente responsabile
- Ottenere una modesta riduzione dei costi in ragione della situazione finanziaria di SSR

### **La composizione della delegazione di trattativa SSR:**

Piero Cereghetti (DG), Steve Bonvin (RTS), Giuseppe Gallucci (RSI), Michael Hunziker (tpc), Gaëlle Lavidère (RTS), Patrizia Perrotta (RSI), Alain Rohrbach (DG), André Schmid (SRF), Susan Schwaller (SRF)

### **Rivendicazioni SSM:**

- Un solo CCL per tutte e tutti, compresi i quadri
- Assunzione a partire dall'85% del salario di riferimento
- Salario di riferimento raggiunto dopo 10 anni
- Migliore trasparenza salariale nel segno del partenariato sociale
- Una sola griglia salariale per tutta la SSR (più nessuna griglia RSI)
- Parità salariale
- Applicazione delle condizioni del CCL al personale interinale
- Integrazione in CCL degli interinali dopo 12 mesi di lavoro
- Tribunale arbitrale più efficace per garantire un'applicazione rigorosa del CCL
- Introduzione di una sanzione convenzionale in caso di violazione del CCL
- Migliorare i diritti di partecipazione del personale
- Introdurre un diritto alla formazione continua ed alla riconversione professionale
- Migliorare i dispositivi sulla protezione della personalità (molestie, pressioni professionali, protezione dei dati...)
- Ridefinizione delle contropartite sui diritti di autore/Aumento del fondo di creatività
- Concertazione prima di un licenziamento, anche nell'ambito di un Piano sociale
- Nuova definizione del congedo maternità e paternità (armonizzazione)

**UN'APPLICAZIONE DEL CCL  
PIÙ EFFICACE E VINCOLANTE**

**NOI  
VOGLIAMO**

**TUTTI!**

**UNA PROTEZIONE DELLA  
SALUTE PIÙ EFFICACE**

**UNA PROGRESSIONE  
SALARIALE REGOLARE**

**UN CCL PER**



- Introdurre l'obbligo di consultazione del partner sociale per la SSR
- Introduzione della pace del lavoro relativa invece di quella assoluta

### **Rivendicazioni SSR:**

- Flessibilità a fine carriera
- Lavoro mobile/flessibile (telelavoro)
- Flessibilità per i genitori
- Registrazione semplificata del tempo di lavoro (categoria B)
- Formazione e innovazione
- Flessibilizzazione del tempo di lavoro irregolare
- Obiettivi di modesti risparmi sui costi del CCL
- Risparmi sull'indennità per orari irregolari e sulle spese
- CCL di più facile lettura

### **Dinamica delle trattative e prossimi appuntamenti:**

- 14.11.2019: Conferenza professionale e mandato negoziale SSM
- 03.12.2019: 1° tornata di trattativa: Dichiarazioni d'intenti
- 28.01.2020: 2° tornata di trattativa: Rivendicazioni di dettaglio
- 04.03.2020: 3° tornata di trattativa: Politica del personale (diritti e doveri del personale)
- 13.10.2020: 4° tornata di trattativa: Questioni materiali (rivendicazioni ad impatto finanziario)
- 17/18.11.2020: 5° tornata di trattativa: Ordine del giorno da definire
- 07.12.2020: 6° tornata di trattativa: Ordine del giorno da definire

## **INTERVENTI PUBBLICI**

---

### **Intervento Assemblea CORSI del 25 maggio 2019**

- In questi ultimi cinque anni, RSI sta attuando un piano di riduzione sistematica del personale che a fine anno comporterà la soppressione complessiva di 130 posti di lavoro.
- Posti di lavoro qualificati, anche estremamente qualificati, che sono venuti e verranno a mancare al mondo del lavoro ticinese con conseguente impoverimento del nostro cantone.

- Una situazione che tocca in modo significativo la qualità del lavoro ed obbliga il personale dell'azienda a sobbarcarsi anche turni lavorativi giornalieri di 13 ore, con tutte le conseguenze del caso a livello di salute, sociale, familiare e professionale.
- Come sindacato Svizzero dei Mass-media riteniamo questa situazione inaccettabile, come inaccettabile la ritengono 544 dipendenti della RSI, oltre la metà dell'effettivo, che hanno sottoscritto una petizione che chiede alla direzione RSI di arrestare questa tendenza alla riduzione dei posti di lavoro perché a rischio vi è la stessa messa in onda dei programmi.
- L'invito che SSM formula oggi a questa assemblea ed agli organi direttivi CORSI che saranno eletti è quello di assumere un ruolo più attivo nella verifica di quanto attuato dalla RSI e dimostrare maggiore sensibilità ed attenzione ai problemi del personale sotto continua pressione.
- Assumere un ruolo di maggiore responsabilità sociale per la salvaguardia di posti di lavoro alla RSI che riteniamo sia uno dei compiti fondamentali da svolgere a beneficio del nostro Paese e del nostro territorio.
- I tagli e le attuali scelte aziendali non giovano certo a migliorare né la qualità dell'offerta, né l'immagine della RSI. La CORSI ne deve essere consapevole ed agire in futuro affinché ulteriori derive siano impedito.
- SSM auspica un cambio di strategia aziendale per i prossimi anni per rilanciare il partenariato sociale ed evitare disagio sociale al personale che RSI impiega con contratti ad ingaggio o per il tramite di agenzie di prestito di personale, così come le incognite sulle future strategie aziendali, che faticano a delinearci in modo coerente e chiaro. Preoccupazione destano inoltre una RSI sempre più messa alle strette dalla concorrenza, dalla perdita di risorse finanziarie, dalla perdita di programmi di richiamo che assicurano importanti entrate pubblicitarie.
- Tante sono perciò le sfide che attendono la RSI ed il proprio personale e l'auspicio di SSM è che la CORSI svolga un ruolo importante e centrale per contribuire a ridefinire degli equilibri rispettosi del personale ed attenti alle necessità del pubblico e del nostro Cantone.

## **Intervento Plenum RSI 19 febbraio 2020**

### **No alla banalizzazione dei risparmi**

Le misure che il direttore RSI Maurizio Canetta ha appena presentato, e delle quali ne prendiamo atto, sono principalmente imposte dei risparmi derivanti dalla politica che fissa per la SSR il tetto massimo dei proventi del canone a 1.2 mia. Decisione adottata da Consiglio federale e camere federali.

Tradotte in posti di lavoro, queste misure di risparmio potrebbero significare un minimo di 20 posti di lavoro in meno, che aggiunti alle riduzioni già attuate negli anni precedenti, dal 2016 porterebbero ad una perdita di circa 130 posti di lavoro, se vengono sommati il personale RSI, gli ingaggi e le collaborazioni esterne.

Concretamente questo significa un aggravio di compiti e soprattutto maggiori pressioni e stress per tutto il personale in azienda, anche perché l'offerta radio televisiva non viene diminuita se non in modo marginale ed in alcuni casi, nei progetti futuri, viene persino aumentata.

Sul tema legato al disagio che i ritmi di lavoro provocano, ricordiamo che 544 collaboratrici e collaboratori, la scorsa primavera hanno sottoscritto una petizione che segnalava un profondo disagio dovuto agli accresciuti ritmi di lavoro e al lavoro supplementare richiesto

in ragione della diminuzione degli effettivi. Forse è anche opportuno ricordare in questa sede che la produttività del personale RSI è di circa il 30% superiore alle altre unità aziendali, a fronte tra l'altro di salari inferiori del 5%.

Preso atto di tutto ciò rileviamo che una parte delle misure previste dalla direzione RSI, avrà comunque un impatto sul personale e sulla qualità dei programmi offerti al pubblico e perciò riteniamo che prima che le stesse vengano prese in via definitiva, sia importante coinvolgere il personale ed i loro rappresentanti.

Per contro prendiamo atto positivamente delle proposte che tendono a ridurre le spese per il tramite di risparmi che non avranno effetto sul personale e sulla qualità dell'offerta, alcune delle quali riprendono le proposte del personale, per il tramite della commissione consultazione, in occasione dell'attuazione del Piano R.

Per le ragioni esposte riteniamo che, quali rappresentanti del personale sia doveroso assumere un ruolo propositivo e costruttivo, analogamente a quanto fatto nella recente consultazione.

L'SSM chiede quindi che sia data l'opportunità al personale di formulare nuove proposte atte al contenimento dei costi, in alternativa ad alcuni provvedimenti che hanno un particolare impatto sul personale e sulla qualità dell'offerta.

In tal senso, nell'ambito di un dialogo costruttivo tra partners sociali, indirizzeremo alla direzione RSI una richiesta di convocazione urgente della Commissione di partenariato sociale, in modo da poter avere delle informazioni supplementari e formulare eventuali valutazioni e proposte che possano contribuire a ridurre ulteriormente l'impatto sul personale e sui programmi.

## **INTERVENTI A CARATTERE INDIVIDUALE A TUTELA DEL PERSONALE**

Il sostegno individuale ai nostri associati è stato uno degli impegni che il sindacato ha svolto nella prospettiva di essere maggiormente a contatto con il personale RSI e poter dare ascolto alle richieste di aiuto nella risoluzione delle diverse problematiche, spesso complesse e delicate per le collaboratrici ed i collaboratori. Un ruolo fondamentale e prioritario che SSM ha svolto in 71 casi così suddivisi:

- Gestione COVID: 3 casi
- LPP: 1 caso
- Pensionamento: 6 casi
- Ingaggio: 11 casi
- Costituzione ditta esterna: 1 caso
- Colloqui valutazione: 1 caso
- Malattia durante contratto ingaggio: 1 caso
- Malattia durante vacanze: 4 casi
- Classificazione e salario: 3 casi
- Mobbing: 2 casi
- Malattia: 3 casi
- AI: 2 casi
- Aumento/diminuzione tempo di lavoro: 2 casi
- Spostamento interno: 3 casi

- Licenziamento: 2 casi
- Service: 3 casi
- Passaggio in CCL: 1 caso
- Temporanei tramite agenzia: 2 casi
- Indennità domenicali, liberi non concessi e superamento orari: 4 casi
- Parità salariale: 5 casi
- Contestazione richiami scritti: 2 casi
- Disoccupazione: 2 casi
- Problematiche Teche: 5 casi
- Problematica violazione Privacy: 2 casi

## **RAPPRESENTANTI SSM IN SENO A COMMISSIONI PERMANENTI**

---

- *Commissione salute RSI*: Enzo Martire, Alessio Arigoni, Isabelle Giacchetto, Michele Oggioni e Paco Gambardella.
- *Consiglio di fondazione della cassa pensioni SSR*: Luca Fasani.
- *Corsi di giornalismo della svizzera italiana*: Giuseppe Bucci e Paolo Bertossa
- *Commissione donne SSM*: la sezione di Lugano è rappresentata da Christine Conconi, oltre che dalla segretaria Renata Barella.
- *Comitato esecutivo dell'Unione sindacale Svizzera Ticino e Moesa*: Renata Barella
- *Comitato donne USS Ticino e Moesa*: Renata Barella

## **INFORMAZIONE**

---

I nostri membri vengono regolarmente informati tramite newsletter. Il sito regionale [www.ssmticino.ch](http://www.ssmticino.ch) viene sempre aggiornato con le ultime informazioni.

Comunque tutti i flash, i numeri dell'Informatore e altre informazioni di attualità, sono consultabili anche sul sito nazionale: [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch)

## **CAMBIAMENTI NEL SEGRETARIATO**

---

Con l'inizio dell'anno abbiamo anche salutato la segretaria sindacale Monica Bartolo Janse, che dopo 13 anni presso l'SSM, ha deciso di raccogliere una nuova sfida professionale. Le è subentrato Rolando Lepori, già segretario sindacale di UNIA.

**Renata Barella, segretaria sindacale**

**Rolando Lepori, segretario sindacale**

*Lugano, 20 ottobre 2020*

***P.S: Nel caso foste interessati a ricevere al vostro indirizzo privato o aziendale la newsletter dell'SSM, vi preghiamo di spedirci un email a [ssmlugano@ticino.com](mailto:ssmlugano@ticino.com)***