

informatore

Periodico di informazione del sindacato svizzero dei mass media - Lugano

m
s
s



No alla riduzione del personale SSR
Trattative salariali 2006
Nuovo accordo per il picchetto
Contratto C
Saluto a Antonio Maspoli
Gruppo professionale giornalisti
Il servizio pubblico è insostituibile!
Nostro intervento alla giornata nazionale in difesa del servizio pubblico



martedì 6 dicembre partecipate tutti alla giornata d'azione nazionale contro le soppressioni di posti di lavoro alla SSR!

Ti ringrazio ma non mi servi più!

I nostri dirigenti non mancano mai di fare gli elogi al personale della RTSI per la grande professionalità per l'impegno costante o per l'alto grado di produttività. Più volte hanno affermato quanto sia importante un personale qualificato come il nostro per la realizzazione di un prodotto radiotelevisivo. Il personale è stato detto, rappresenta il capitale più prezioso per la nostra azienda e va dunque difeso e protetto.

In realtà quanto sta succedendo in queste settimane rivela una sconcertante verità: quando serve il personale viene elogiato e considerato ma appena si presenta un momento di difficoltà economica si pensa subito a fargli pagare il prezzo delle restrizioni. Ad esempio nella Svizzera Italiana il personale è nettamente il più produttivo della Svizzera che a sua volta è tra i più produttivi d'Europa, eppure, ci si dice che bisogna ridurre ancora il personale senza toccare i programmi.

Ma come è possibile? Quanto succede alla RTSI in materia di risparmi è ancora più incomprensibile. Di tutte le unità aziendali della SSR la nostra è quella che incide di più sul personale con una riduzione annunciata di 58 unità senza escludere licenziamenti e lo ha deciso con largo anticipo rispetto alle altre regioni svizzere. Ancora una volta quando si tratta di fare i compiti siamo i primi della classe. Eppure, oltre alla più alta produttività il costo del personale RTSI è stabile da diversi anni e que-

st'anno addirittura diminuisce.

Ma l'operazione "risparmio preventivo" non finisce qui perché si è pensato di tagliare anche un settore interno della produzione, un anello fondamentale della catena produttiva: la scenografia e il trovarobato. E così ogni volta che servirà una nuova scenografia andremo a Milano o eventualmente a Ginevra. Ciò significherà, oltre alla chiusura di un reparto, la perdita per la nostra regione di un sapere, di una specializzazione che potrebbe segnare l'inizio di un processo di erosione di tutta la produzione televisiva con gravi conseguenze per il concetto di una TSI di pari dignità con le altre consorelle svizzere tedesche e romande.

L'SSM ha difeso con vigore il mantenimento dell'art. 30 nella nuova legge RTV che garantisce che la produzione dei programmi va fatta nelle regioni di diffusione. Abbiamo anche protestato e resi attenti i nostri dirigenti dei pericoli di una possibile perdita di autonomia nascosta nel progetto "ORION".

In questo quadro la scelta di cancellare la scenografia ci pare politicamente e concettualmente sbagliata e autolesionista.

Tutto questo lo abbiamo ribadito in un incontro con la direzione TSI dello scorso 24 ottobre preceduto dalla consegna di una petizione sorretta da 634 firme in difesa del personale minacciato e contro la chiusura della scenografia, trovarobato e garage. Il direttore Balestra ci ha garantito che rianizzerà le

decisioni anche alla luce delle nostre analisi e proteste. Intanto il personale ne sta facendo le spese. Il clima generale è di preoccupazione, insicurezza, demotivazione e paura. In questa situazione cresce anche la confusione e gli accordi contrattuali vengono facilmente aggirati con la scusa del momento difficile. Ne è un esempio il ricorso crescente a personale a prestito che viene utilizzato soprattutto nella produzione con lo scopo di avere personale flessibile e a basso costo. In seguito ad una nostra recente denuncia il dir Walpen preso conoscenza della situazione affermava in una lettera "Concordiamo con voi che l'impiego di personale tramite ditte di lavoro interinale deve rimanere un'eccezione in casi giustificati". Attendiamo i fatti! Noi non crediamo, come affermano i nostri dirigenti, che i programmi non subiranno conseguenze anzi ben presto ce ne renderemo conto.

Il quadro della situazione alla SSR è molto confuso e in questo clima hanno buon gioco i nostri detrattori, i nemici del servizio pubblico, i politici che tagliano i mezzi senza pensare alle conseguenze. Ma anche la SSR porta le proprie responsabilità e per questo continuiamo con la nostra azione di protesta per il momento con un'articolata campagna informativa e una giornata nazionale di protesta che si terrà il prossimo 6 dicembre poi vedremo.

Partecipate tutti alla giornata di protesta!

GIÙ LE MANI DAL PERSONALE!

No alla riduzione del personale SSR

Da quando la Confederazione s'interessa alle finanze SSR, attraverso il Controllo federale delle finanze, l'avarizia sembra essere l'unico criterio di gestione dell'azienda. La SSR afferma di essere costretta a risparmiare 160 milioni di franchi e a tagliare circa 150 posti di lavoro. Se è vero che la LRTV implica una certa riduzione delle entrate, è però legittimo chiedersi se un simile taglio sia giustificato o sia volto soprattutto a correggere l'immagine di una SSR troppo golosa e spendacciona con i proventi del canone.

Stephan Ruppen,
segretario centrale SSM

I fatti sono noti. Quest'estate la SSR metteva a tacere le critiche dei media in merito ai rimborsi spese e ad altre remunerazioni percepiti da suoi quadri, annunciando un piano di risparmio per un ammontare di 160 milioni di franchi. Una cifra decisamente scioccante in quanto si sa che in questi ultimi anni sono già state attuate numerose misure di risparmio alla SSR. Per esempio, sotto la direzione di Peter Schellenberg, SF DRS ha già risparmiato, senza ridurre l'effettivo del personale, la bella somma di 50 milioni di franchi. Si potrebbe pensare che questo sia sufficiente per compensare i mancati introiti dovuti alla revisione della LRTV. Ma non è così, almeno stando a quanto affermano i dirigenti della SSR che fanno come se finora non fosse stato economizzato nemmeno un franco.

Se analizziamo le varie cifre e i calcoli comunicati dalla SSR, ci rendiamo conto che la SSR si basa sempre sullo scenario più pessimista per quanto riguarda le minori entrate e i maggiori esborsi, e presenta sistematicamente gli elementi positivi (aumento delle entrate della pubblicità e dello sponsoring, minor costo della distribuzione) come se fossero già stati compensati da altre spese. Secondo le dichiarazioni ufficiali, la SSR dovrebbe quindi risparmiare 160 milioni di franchi in due tappe.

Sulla base di queste previsioni, lo scorso mese di giugno il Consiglio d'amministrazione della SSR ha varato un primo pacchetto di provvedimenti per un totale di 80 milioni di franchi. Armin Walpen, il direttore generale, ha spiegato all'SSM che il taglio sarebbe stato di 45 milioni di franchi sul piano nazionale e di 35 milioni nelle unità aziendali.

Commento su queste cifre

Il Consiglio d'amministrazione ha adottato un piano di risparmio considerando le ipotesi più pessimiste. Per esempio, ha basato i suoi calcoli su una perdita del 5% dovuta allo splitting del canone, la percentuale più alta considerata in Parlamento. Ha valutato a 12 milioni di franchi il costo del sottotitolaggio, il massimo possibile per questa prestazione. Poi, la Direzione ha seppellito swissinfo (14 milioni) ancora prima che i dibattiti delle Camere fossero conclusi. Inoltre, ha creato una "scatola nera" per un ammontare di 60 milioni di franchi che comprende più o meno tutti i costi che potrebbero gravare sulla SSR, senza tuttavia avere alcuna certezza sulla realtà di questi costi. In questa logica, il colmo è probabilmente l'aver tenuto conto della mancata compensazione del rincaro sin dal 2000 per un

Cifre SSR (giugno 2005)

Minor entrata dovuta allo splitting del canone (ipotesi: 5% da cui si deducono i 13 milioni versati secondo la regola attuale)	circa 43 milioni
Esenzione dal canone per i beneficiari di prestazioni complementari AVS/AI16 (costi supplementari dovuti all'aumento del numero di aventi diritto)	16 milioni
Promozione tecnologica (fondo per finanziare gli investimenti tecnologici da parte delle emittenti private)	11 milioni
Misure per maludenti e malvedenti	12 milioni
Swissinfo (soppressione della sovvenzione federale)	14 milioni
"Scatola nera" (diritti sportivi, investimento multimedia, rincaro non compensato)	60 milioni
Totale	160 milioni

Unità aziendale	Risparmio annunciato	Soppressione di posti
TV SF DRS (oggi SF)	10.6 milioni	Nessuna indicazione
Radio DRS	6.0 milioni	22 capacità
RSR	4.7 milioni	30 capacità
RTSI	7.4 milioni	58 capacità
TSR	8.3 milioni	Nessun dato
RTR	0.5 milioni	Nessun dato
MSC, swissinfo	2.0 milioni, 3 milioni	Nessun dato
DG	Non chiaro	4 capacità
Totale	42.5 milioni	Stima: 150 capacità

ammontare di alcune decine di migliaia di franchi.

Prima di chiederci se questa tattica sia l'espressione di una saggia prudenza o di un inutile catastrofismo, occorre ricordare come le unità aziendali intendono risparmiare questi 35 milioni di franchi.

Se paragoniamo le cifre comunicate nel giugno 2005, basate su ipotesi molto pessimiste, per non dire catastrofiste, che esigevano dalle unità aziendali un risparmio di 35 milioni di franchi, con le cifre annunciate dalle unità aziendali, constatiamo che queste ultime prevedono di tagliare 7,5 milioni di franchi in più, ovvero 42,5 milioni.

Possiamo dedurre che perfino se ci basiamo sullo scenario più nero per il futuro, le unità aziendali vogliono risparmiare troppo e tagliare troppi posti. Ciò non fa che confermare un'ipotesi formulata dall'SSM già lo scorso mese di giugno: queste cifre sono gonfiate e la SSR sta attuando risparmi preventivi.

Le cifre dopo l'esame della nuova LRTV

Dopo che nel mese di giugno 2005 la SSR aveva ipotizzato la necessità di risparmiare 160 milioni di franchi e adottato i relativi provvedimenti, il Consiglio nazionale ha preso delle decisioni sulla LRTV che il Consiglio degli Stati confermerà in dicembre. Com'era prevedibile, la nuova LRTV non corrisponde alle ipotesi eccessivamente pessimiste della SSR. Così, la SSR prevedeva un mancato provento del 5% a causa dello splitting del canone; in realtà perderà solo il 4%, ossia 1% in meno del previsto, il che corrisponde a circa 11 milioni di franchi.

Possiamo perciò affermare che da un lato le unità aziendali intendono risparmiare 7 milioni in più di quanto la Direzione ha imposto loro nel giugno 2005 e dall'altro che i mancati proventi sono nettamente inferiori alle

previsioni SSR. Pertanto, e a prescindere dalla LRTV, la SSR non dovrebbe tagliare neanche un posto di lavoro.

La SSR fa orecchio da mercante

Lo scorso mese di ottobre, l'SSM chiedeva alla SRS di riesaminare il proprio piano di risparmio e di rinunciare a sopprimere dei posti di lavoro. Ecco la risposta della SSR: "Contrariamente a voi, pensiamo che il rischio di un ammanco ancor più elevato (N.d.A: rispetto ai 70 milioni di giugno) sia nettamente maggiore rispetto alla probabilità che questa cifra possa essere rivista verso il basso".

Per rinforzare questa valutazione, la SSR spiega che ha fortemente sottovalutato il costo del sottotitolaggio delle trasmissioni (12 milioni). Dal canto suo, l'SSM sa da fonte sicura che questi 12 milioni poggiano sullo scenario più pessimista.

A questo va aggiunto che la SSR si è difesa senza molta convinzione contro l'esonero dal canone per chi percepisce prestazioni complementari dell'AVS/AI. Dopo aver praticamente taciuto sulla questione, oggi deplora il fatto che questa misura le costa 16 milioni di franchi all'anno. Tocca alla SSR stessa ottenere che la Confederazione compensi questi 16 milioni. Infatti, l'esonero dal canone costituisce una misura di politica sociale che dovrebbe andare a carico delle assicurazioni sociali. Se la SSR difendesse correttamente i propri interessi in questo campo, ridurrebbe il mancato introito di 16 milioni di franchi. Più di quanto le porterebbe la prevista soppressione di posti di lavoro.

Cosa sta succedendo alla SSR ?

La SSR deve mettere le carte in tavola e informare chiaramente il personale. Se la nuova LRTV implica incontestabilmente perdite significative per la SSR, è però certo che i piani di risparmio e, soprattutto, il taglio di circa 150 posti di lavoro, vanno ben oltre il

necessario.

Il taglio previsto non è né indispensabile né giustificato dalle cifre. Per il personale che resterà alla SSR, si tradurrà in un notevole sovraccarico di lavoro. I collaboratori e le collaboratrici dovranno lavorare ancora di più la notte e la domenica, accettare più cambiamenti di servizio dell'ultimo momento ed accrescere ulteriormente la produttività. Indubbiamente ne soffrirà la loro vita privata, già ora sottoposta all'irregolarità degli orari di lavoro. E se la SSR sembra voler chiudere gli occhi sul fatto che una simile politica mette a repentaglio la salute del personale, l'SSM invece presterà attenzione a questo aspetto.

La follia dei risparmi

L'SSM non intende accettare il taglio dei posti annunciato. Lancerà una campagna d'informazione con cinque flash e mostrerà in maniera dettagliata come la SSR possa ridurre le proprie spese senza toccare i posti di lavoro. In dicembre, organizzerà una giornata d'azione contro la follia dei risparmi. Affinché un'azione di questo tipo sia efficace, è necessario che anche il personale si organizzi e appoggi il sindacato. Il silenzio e la passività non farebbero altro che portare acqua al mulino dei fautori del risparmio alla SSR.

L'esempio di swissinfo

La resistenza paga. Ne abbiamo avuto la prova con swissinfo. Se tutto fosse accaduto come voleva la SSR, swissinfo sarebbe sparita dal panorama dei media in Svizzera. Grazie alla resistenza organizzata dall'SSM e dal personale di swissinfo, quest'unità aziendale invece esiste ancora.

Partecipate alle azioni dell'SSM "Il personale non si tocca!"

Consegna delle firme della petizione SSM al direttore Balestra



TRATTATIVE SALARIALI 2006

I recenti negoziati SSR-SSM a livello nazionale sui salari hanno portato allo 0,6% di compensazione del rincaro per il personale in CCL, all'1,3% per gli adeguamenti salariali individuali e i premi e allo 0,4% per il versamento di un importo unico di 400 franchi pro rata temporis per tutto il personale in CCL con un salario inferiore al 110% del salario di riferimento. Alle direzioni delle unità aziendali spetta la decisione sulla ripartizione tra premi e adeguamenti salariali, dopo aver consultato l'SSM.

proposto un deludente 0,65% per salari e premi, ma a seguito delle nostre argomentazioni ha rivisto la propria posizione proponendoci lo 0,73% per gli adeguamenti salariali e lo 0,57% per i premi, con l'inserimento di 40 mila franchi negli adeguamenti salariali per la promozione delle pari opportunità. Ciò corrisponde ad un aumento annuale per chi ha ancora diritto ad una carriera salariale di 1365 franchi. Non possiamo dichiararci soddisfatti, ma visti i tempi poteva andare peggio...

SSM e direzione regionale RTSI si sono incontrati il 15 novembre 2005. La posizione del sindacato è ormai nota, quindi anche quest'anno abbiamo cercato di raggiungere un accordo che desse la priorità alle progressioni salariali destinando una cifra che permettesse di raggiungere mediamente in 6/7 anni il salario di riferimento. L'anno scorso siamo riusciti ad ottenere un aumento annuale di 1500 franchi per un impiego a tempo pieno, obiettivo di quest'anno era quindi quello di non scendere al di sotto di questa cifra. La nostra posizione era rafforzata dal fatto che dall'anno scorso a quest'anno i colla-

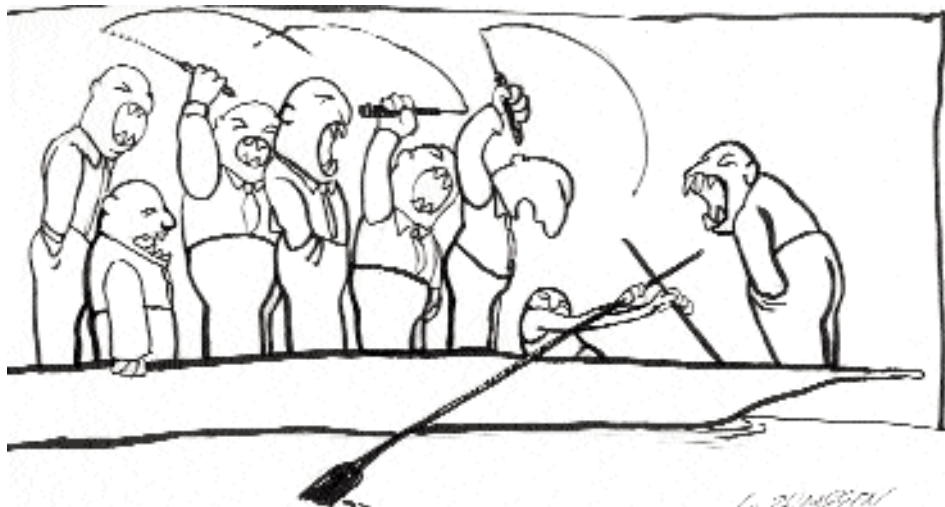
boratori che hanno ancora diritto a una carriera salariale sono aumentati da 428 a 507, un aumento dovuto essenzialmente al cambio generazionale in corso. Vi sono quindi tutti i presupposti per destinare una percentuale maggiore agli adeguamenti salariali.

Ci siamo inoltre resi conto che la maggior parte dei collaboratori che l'anno scorso hanno ricevuto un aumento molto basso sono donne. Un bello smacco per un'azienda che ha ricevuto da poco il prix égalité!

Inizialmente la direzione generale ci aveva

4

C'È CHI REMA E CHI.....



..... e da un po' che gira però ci è sembrata troppo azzecata!

Una società italiana ed una giapponese decisero di sfidarsi annualmente in una gara di canoa, con equipaggio di otto uomini.

Entrambe le squadre si allenarono e quando arrivò il giorno della gara ciascuna squadra era al meglio della forma, ma i giapponesi vinsero con un vantaggio di oltre un chilometro. Dopo

la sconfitta il morale della squadra italiana era a terra.

Il top management decise che si sarebbe dovuto vincere l'anno successivo e mise in piedi un gruppo di progetto per investigare il problema. Il gruppo di progetto scoprì dopo molte analisi che i giapponesi avevano sette uomini ai remi e uno che

comandava, mentre la squadra italiana aveva un uomo che remava e sette che comandavano. In questa situazione di crisi il management diede una chiara prova di capacità gestionale: ingaggiò immediatamente una società di consulenza per investigare la struttura della squadra italiana.

Dopo molti mesi di duro lavoro, gli esperti giunsero alla conclusione che nella squadra c'erano troppe persone a comandare e troppe poche a remare. Con il supporto del rapporto degli esperti fu deciso di cambiare immediatamente la struttura della squadra. Ora ci sarebbero stati quattro comandanti, due supervisor dei comandanti, un capo dei supervisor e uno ai remi. Inoltre si introdusse una serie di punti per ampliare l'ambito lavorativo del rematore e dargli più responsabilità.

L'anno dopo i giapponesi vinsero con un vantaggio di due chilometri. La società italiana licenziò immediatamente il rematore a causa degli scarsi risultati ottenuti sul lavoro, ma nonostante ciò pagò un bonus al gruppo di comando come ricompensa per il

grande impegno che la squadra aveva dimostrato. La società di consulenza preparò una nuova analisi, dove si dimostrò che era stata scelta la giusta tattica, che anche la motivazione era buona, ma che il materiale usato doveva essere migliorato.

Al momento la società italiana è impegnata a progettare una nuova canoa e, considerata la grande disparità di forze in campo, ha pure presentato un'istanza alla giuria per poter partire con 10 minuti di anticipo sulla canoa concorrente.

Il rematore, che aveva minacciato di rivolgersi al sindacato, fu denunciato e arrestato per terrorismo mentre il top manager ha già offerto il posto vacante al figlio di un amico di un amico?

Nuovo accordo per il picchetto: habemus papam?

Probabilmente sì. Dopo due incontri fra SSM e RTSI e alcuni scambi epistolari, il nuovo Regolamento servizio di picchetto e reperibilità è pronto. Mancano ancora due passaggi, invero fondamentali: la consultazione (da parte SSM) dei diretti interessati, di coloro che saranno sottoposti a questo regolamento; e (da parte RTSI) dei responsabili dei settori che necessitano di servizi di picchetto.

Un po' di storia.

L'8 settembre scorso, la RTSI ha comunicato all'SSM di voler disdire l'accordo relativo al regolamento di picchetto in vigore dal 2002. Perché la disdetta? Secondo l'Azienda, in parole povere, per il picchetto si è speso troppo: da 140'000 franchi all'anno iniziali si è passati ai 260'000 attuali. Urge risparmiare! E' la parola d'ordine di una suprema volontà (per citare una canzoncina molto nota in Italia in un'era non particolarmente allegra), in questo periodo...

La prima proposta RTSI, tesa a riportare le spese entro l'ordine di grandezza di 3 anni fa, prevedeva due interventi. Il primo, molto semplice, una radicale diminuzione delle tariffe orarie: da 4 franchi in feriale e 6 franchi in festivo a 2.70, rispettivamente 4 franchi. Il secondo, l'introduzione di un servizio di reperibilità, indennizzato con un forfait annuo, per quei settori dove basta l'intervento telefonico e non c'è quindi il problema della limitazione negli spostamenti (si può tranquillamente essere sulle spiagge del Mar Rosso, basta avere il telefonino acceso e rispondere al più presto).

L'SSM non è contrario all'introduzione di

questo nuovo accordo, che va addirittura a colmare una lacuna: nel settore giornalistico, ad esempio, molti sono coloro che, in quanto titolari di un dossier, restano a disposizione dei colleghi per una dritta, un consiglio, un'opinione, una soluzione ad un problema, anche fuori dall'orario di lavoro e gratuitamente. Questo ora sarà indennizzato.

L'SSM è invece contrario a che un servizio con il passare degli anni venga pagato meno!

Nel 2002 durante le trattative si era stabilito che le tariffe orarie comprendessero una fetta (3 franchi, rispettivamente 4 per i giorni feriali o festivi) per la sola disponibilità e una fetta (il resto) per coprire a forfait gli interventi remoti della durata inferiore alle 2 ore.

La proposta iniziale della RTSI, dunque, è stata addirittura inferiore alla sola quota-disturbo delle tariffe precedenti!

Per questo la nostra controproposta prevedeva di scindere le due parti: per la disponibilità almeno quanto stabilito nel 2002, per gli interventi il pagamento separato.

Facendola breve sui passaggi intermedi,

dove entrambe le parti, va detto, hanno ottenuto e ceduto posizioni, il compromesso finale è il seguente:

- fr 3.50 all'ora in settimana e fr 4.50 nei festivi per la disponibilità e gli interventi della durata massima di mezz'ora.

- fr 40.- per ogni intervento remoto superiore alla mezz'ora

- tariffe orarie, rimborso spese e indennità come da CCL per ogni intervento in sede o presso le unità mobili

- indennità speciale di 100.- per l'intervento dei colleghi esperti in categoria C (in sostituzione all'indennità RTE non prevista dal loro tipo di contratto e che invece percepirebbero se fossero in categoria A), se il picchetto non fosse in grado di risolvere il problema da solo.

Questo è quanto. Ora il nuovo regolamento verrà discusso dai diretti interessati, come dicevamo all'inizio. Se tutti saranno d'accordo, si passerà alla firma. L'opinione di chi ha partecipato ai negoziati? E' un accordo accettabile: da una parte diminuzioni contenute, mitigate poi da una redistribuzione a causa del pagamento separato degli interventi di media e lunga durata; dall'altra un risparmio comunque sensibile.

5

CONTRATTO C LA RTSI GIOCA CON LE LETTERE

Non ci soffermeremo a spiegare nel dettaglio quale sia la differenza tra un contratto A e un contratto C, poiché tutti dovrebbero sapere che chi ha un contratto A è tenuto a rispettare una pianificazione di otto ore giornaliere, mentre chi ha un contratto C deve rispettare una pianificazione di cinque ore e gode di una certa autonomia (non per nulla questo tipo di contratto è anche detto "orario flessibile").

Le risorse umane però a quanto pare non la pensano così e quest'estate, senza avvisare il sindacato, hanno deciso di cambiare contratto ai collaboratori dei servizi tecnici limitandosi a mandare loro una lettera nella quale comunicavano la novità senza che questa fosse accompagnata da un cambiamento nella loro pianificazione.

Stupiti i collaboratori si sono rivolti a noi per informarci e lamentarsi di non essere stati consultati o almeno convocati prima di ricevere una semplice comunicazione cartacea. L'SSM da parte sua non ha potuto fare a meno di notare che ancora una volta si era bellamente ignorato il partenariato sociale e la trasparenza. Se non fosse stato per il personale, chissà quando saremmo stati informati...

Ma naturalmente i problemi dovevano ancora venire, perché le risorse umane come al solito vogliono la botta piena e la moglie ubriaca! Infatti hanno continuato ad esigere dai collaboratori le stesse prestazioni che fornivano quando avevano un contratto A, in particolare l'inizio del turno alle 7.30 del mattino. Ma il contratto C non prevede la pianificazione di 5 ore fisse (9-12/14-17) e un buon margine di autonomia per i collaboratori nella gestione delle restanti tre ore?

L'SSM, regolamenti alla mano, ha sottoposto la questione alle risorse umane, che difendendosi con cavilli interpretativi (buon margine di autonomia non significa completa autonomia...) e sottolineando le esigenze di

servizio, hanno preteso una procedura di applicazione del contratto C contraria alla CCL. Secondo loro non sarebbe infatti concepibile lasciare scoperte alcune ore della giornata (in particolare le prime ore del mattino), ma allora perché cambiare di contratto proprio i servizi tecnici?

Dopo infinite discussioni si è giunti ad una soluzione che comunque non soddisfa l'SSM. È stata infatti prevista la presenza di un solo collaboratore per settore durante le ore non pianificate nella fascia oraria fissa (quindi le prime ore del mattino e le ore serali). Questa misura, sebbene rappresenti un compromesso tra le parti, snatura il contratto C. La discussione non è ancora conclusa.



UN SALUTO CALOROSO A ANTONIO MASPOLI

All'età di 85 anni si è spento il nostro ex-collega Antonio Maspoli. Personalmente mi piace ricordarlo come amico, unitamente alla sua figura di leader competente e determinato, dal quale, chi come me, alle prime armi in materia di sindacato e contatti collettivi, ha saputo far tesoro della sua esperienza maturata in anni di duri scontri in Germania presso il sindacato dei metallurgici la IG-METAL.

Ci siamo incontrati la prima volta intorno al 1969 quando collaboravamo per il Dipartimento Educazione e Famiglia, diretto dal Prof. Manfredo Patocchi, io come coordinatore lui come giornalista. In quegli anni, nell'ambito sindacale, presso la SSR esisteva un'associazione casalinga (APTS) -associazione del personale della Televisione Svizzera - il cui presidente a Lugano, era Sandro Conti, il fatto che professionalmente faceva parte del segretariato del direttore della TSI, signor Franco Marazzi, fu ritenuta una posizione contraddittoria, fu oggetto di critiche e non venne più tollerata, per cui Conti nel 1969 rassegnò le dimissioni.

A partire da questa situazione, Maspoli si impegnò a convincere e persuadere il comitato regionale e nazionale di allora, che la difesa dei collaboratori della TSI e della SSR non poteva essere garantita da questa associazione, sicuramente valida per il lavoro svolto fino a quel momento, tuttavia troppo paternalistica per risolvere in modo adeguato i problemi futuri del personale delle tre regioni, la difesa del personale doveva essere risolta con un'organizzazione interna molto più incisiva e con la revisione del contratto collettivo che doveva essere adeguato alle numerose professioni che si affacciavano nell'Ente televisivo.

L'azienda, passati gli anni pionieristici, si evolveva, la tecnica progrediva costantemente per cui gli obiettivi della direzione dovevano essere disgiunti da quelli del

personale in quanto, direzione e personale non potevano avere gli stessi interessi. Da questa norma fondamentale, che Maspoli ripeteva con convincimento all'indirizzo dei membri dei diversi comitati, da quelli regionali a quelli nazionali, scaturiva la necessità di acquisire in materia sindacale una formazione più solida e professionale. Non si poteva continuare a essere dei dilettanti nella difesa del personale. Come primo passo, nel novembre del 1970, un gruppo di colleghi entusiasti del compito che li attendeva, si reca a Ginevra per seguire presso l'Ufficio internazionale del lavoro un corso di formazione sul principio della partecipazione nell'azienda con i diversi capitoli che andavano dall'autogestione alla codecisione. Nel frattempo l'associazione APTS, viene abbandonata per far posto al SST, sindacato svizzero della televisione.

Sempre nell'ottica di una sempre migliore informazione e formazione, alcuni membri dei comitati varcano i confini nazionali e si recano a Bruxelles per seguire le attività della Confederazione internazionale dei sindacati liberi. Il gruppo formato da 11 persone (anche se avremmo avuto diritto a un solo rappresentante!) guidato da Antonio Maspoli e da Paul Früh viene ricevuto alla sede centrale di questo organismo situato (un nome di strada che mi è sempre restato nella memoria) alla Rue Montagne aux Herbes Potagères.

Dopo questo periodo di formazione e fermento, Antonio Maspoli, nel giugno del 1973 presenta al Comitato centrale SST uno studio sulle possibilità di riorganizzare il sindacato basato su tre punti principali:

- la riunione del SST e della FIRS (federazione degli impiegati della radiodiffusione svizzera in un unico sindacato).
- la costituzione di un segretariato centrale efficiente e competente
- l'adesione all'unione sindacale svizzera, USS

L'unione fa la forza, "Einheit gibt Macht", così iniziava il documento in tedesco all'attenzione del comitato centrale SST.

Senza perdere tempo, per la realizzazio-

ne di questi obiettivi si passa a fatti concreti. Nel mese di ottobre del 1973 a Bellinzona viene convocata un'assemblea dei delegati delle due associazioni del personale. I delegati vengono informati sulle intenzioni del SST, cioè quella di riunirsi in un'unica struttura sindacale con l'invito a sensibilizzare i loro aderenti.

Per quanto riguarda, il secondo punto della proposta e cioè la costituzione di un segretariato centrale efficiente e competente, la soluzione del problema dovrà essere trovata, scegliendo le persone adatte ma anche acquisendo i mezzi finanziari adeguati, senza pesare troppo sulle quote sociali.

Considerata l'esiguità degli effettivi (l'SST contava circa 600 aderenti) Maspoli, basandosi sull'esperienza vissuta nei sindacati germanici, si adopera affinché nella convenzione collettiva SSR, venga inserito un articolo con il quale, tutto il personale in CCL, indipendentemente se iscritto o meno a un sindacato, deve partecipare con un contributo di solidarietà e questo per permettere, da parte delle associazioni del personale la realizzazione di una CCL con dei mezzi finanziari sufficienti.

Dopo non poche difficoltà (la SSR in un primo tempo era contraria) questo articolo viene inserito nella CCL. Da quel momento, il contributo di solidarietà, unitamente alle quote sociali, potranno garantire i mezzi finanziari necessari per far proseguire la riorganizzazione del sindacato come auspicato da Maspoli.

Archivato questo passo molto importante, l'ulteriore obiettivo va verso la preparazione di un futuro professionistico del sindacato.

Come previsto nel documento del 1973 di Antonio Maspoli si trattava di intavolare le trattative per aderire all'unione sindacale svizzera.

Il tutto viene facilitato, grazie all'influenza e alla cooperazione fattiva di un' eminente personalità sindacale: il presidente del sindacato dei metallurgici SMUV, il ticinese Ezio Canonica, amico di Maspoli da lunga data.

Per ampliare il raggio di azione del SST

che si limitava ai lavoratori della televisione, viene proposto per meglio identificare lo scopo del nuovo sindacato, il nome di SINDACATO SVIZZERO DEI MASS MEDIA (SSM).

Con questa nuova veste, finiti i tempi per la preparazione degli obiettivi e in senso figurato, terminata la stagione della semina, durata almeno tre anni, eccoci arrivati alla stagione del raccolto; raccolto maturato con gli sforzi che avevano un solo scopo "costruire un vero sindacato".

Nel 1974, ad origgio al Country Club, presenti i rappresentanti delle autorità federali e locali, i membri del comitato centrale SSR della CORSI, il direttore generale della SSR, Stelio Molo, i direttori della SSR, il direttore regionale Avv. Darani, i rappresentanti dell'USS, attornati dai rappresentanti del personale, con la soddisfazione di coloro che sono stati gli autori, i promotori, in un ambiente festoso, si passa alla proclamazione ufficiale dell'SSM e all'adesione all'USS.

Arrivato a questo punto, Maspoli commentava: soddisfatti da questi risultati dobbiamo guardare avanti e costruire sulle nostre idee e sulle nostre forze, dobbiamo sempre innovarci non attaccandoci al presente che sta già morendo.

Da allora sono trascorsi 31 anni. L'SSM ha continuato nella sua strada a crescere ed operare per i diritti dei suoi aderenti. I suoi membri da 600 circa nel 1974 sono passati a più di 3000 nel 2005.

Da parte mia a Antonio Maspoli, a nome di tutti i colleghi, va il ringraziamento più caloroso e sentito per l'opera elargita nelle fila dell'SSM, per il suo operare durante la sua vita a difesa della dignità dell'uomo e dei più deboli.

Caro Antonio, per questa nuova stagione della tua vita, che hai affrontato in silenzio e senza clamori, accompagnato da questa meravigliosa scenografia autunnale, pena di luce e colori, personalmente di cuore ti auguro tanta serenità e pace.

Bosco Luganese, 20 novembre 2005
Fausto Pianca

GRUPPO PROFESSIONALE GIORNALISTI: PERCHE'

Alcune colleghe e colleghi del Programma RTSI, d'intesa con il sindacato, hanno deciso di fondare un gruppo professionale dei giornalisti. Decisione che si giustifica per svariate ragioni che riteniamo urgenti.

Questa iniziativa non vuole avere carattere corporativo o elitario. Ma nasce prima di tutto dalla consapevolezza che i cambiamenti già intervenuti e quelli che avverranno nel futuro hanno interessato e colpiranno ancora – direttamente o indirettamente - i programmi, la risorsa produttiva più importante di questa azienda.

La prima ragione per la costituzione del gruppo è proprio questa: avere

l'opportunità, da punti di osservazione diversi, di confrontarci sulle decisioni e sull'andamento delle singole testate, sulla politica delle risorse umane, sulle scelte dell'azienda, sulle misure di risparmio, sui palinsesti, sulle necessità e i problemi del personale, sulle decisioni di investimento, sulle prospettive della comunicazione, sui mezzi tecnici, sulle "strategie" di programma, insomma sul nostro futuro e su quello della RTSI.

Siamo coscienti del fatto che nella nostra azienda non si è mai praticata una vera politica di concertazione e di coinvolgimento del personale. Le modalità di realizzazione del Centro

News sono solo un esempio – il più emblematico – dell'assenza di questa cultura e delle carenze partecipative. Il sindacato d'altronde incontra sempre maggiori difficoltà nel far valere le ragioni dei dipendenti.

Non sarà certo con la costituzione di questo gruppo che si potrà raggiungere un diverso modo di dialogare fra vertici e base della RTSI, ma siamo convinti che questo può diventare un consesso importante per scambiare opinioni, per far sentire la voce di chi lavora in azienda.

L'elenco dei temi che il gruppo intende affrontare, a scadenze da definire è ampio, con pochi confini già tracciati,

ma con la precisa volontà di essere un'occasione puntuale, rigorosa e aperta di dibattito e di valutazione, che non mancheremo di far giungere a tutti i dipendenti.

Verrete informati attraverso il sindacato e poi – appena possibile – via posta elettronica, degli appuntamenti previsti (aperti ovviamente a tutti) e degli argomenti discussi.

Se avete annotazioni, indicazioni, suggerimenti, suggerimenti e altro, fatelo subito, scrivendo all'SSM e citando la destinazione Gruppo professionale giornalisti.

IL SERVIZIO PUBBLICO È INSOSTITUIBILE!

Si scriveva nel messaggio sulla revisione totale della legge federale sulla radiotelevisione: "Bisogna evitare di disperdere le scarse risorse a disposizione, seguendo scelte precise e coerenti nella definizione e nel finanziamento delle prestazioni del servizio pubblico". Servizio pubblico è però identificato con monopolio ed esclusione della concorrenza, un vero e proprio delitto nei tempi della liberalizzazione-privatizzazione. Anche se trionfa un'economia nella quale, proprio in nome della santissima trinità (concorrenza-competitività-produttività), con fusioni e acquisizioni, seguite dalle immancabili ristrutturazioni, abbondano i monopoli e gli oligopoli privati, magari in mano ad americani, giapponesi e persino cinesi. Il caso Cablecom, veicolo non solo tecnico di offerte mediatiche, con un indice di penetrazione dell'80 per cento in Svizzera, è emblematico (altro che l'idraulico polacco!).

Al di là di questa prima grossa incongruenza economica, nel settore specifico radiotelevisivo svizzero ce n'è un'altra macroscopica. Fa specie vedere ex-dipendenti ormai pensionati della TSI (sui giornali e sulla televisione privata) difendere in una sorta di equilibrismo da "taiaamedega" un preteso servizio "misto", ritenendo accettabile una commistione finanziaria pubblico-privato. Lascia pure perplessi

l'accomodante calabraghismo dei responsabili del servizio pubblico radiotelevisivo, tradottosi subito in anticipata mannaia contabile con licenziamenti. Per tre semplici motivi. Primo: per quell'ammissione nel messaggio del consiglio federale sulla LRTV citata all'inizio. Le particolarità elvetiche (culturali, politiche, identitarie ecc.), l'estrema limitatezza del mercato (demografica, pubblicitaria, per di più frammentata linguisticamente), la massiccia concorrenza di emittenti estere, portano ad una sola possibilità di esistenza e relativa efficienza: il servizio pubblico, finanziato dal canone e parzialmente dalla pubblicità. E' anche una scelta politica obbligata, pena la fine del federalismo. Secondo: il servizio pubblico, che ha finalità proprie ben precise, inquadrato dalla legge, costoso e non sempre "concorrenziale", non esclude per niente la concorrenza privata-commerciale, la quale può pure avere per sua natura una presa pubblicitaria maggiore. E' però un non-senso, che rasenta l'incostituzionalità, l'utilizzazione di mezzi finanziari prelevati per il servizio pubblico a scopi puramente privati e commerciali. Perdipiù in nome della concorrenza, della liberalizzazione e fors'anche della migliore efficienza del privato sul pubblico. "Misto" lecito - questa è la giustificazione- perché pure il privato fa informazione e rende

quindi in parte un servizio pubblico. Ci si potrebbe chiedere perché lo stesso ragionamento non valga ad esempio per un quotidiano che, magari in difficoltà finanziarie, svolge funzioni di servizio pubblico, di pluralismo e di ascolto più di una tv privata. Le contraddizioni e i pericoli sono però altri. Il servizio pubblico implica una struttura di sorveglianza pubblica e democratica, alla quale può accedere ogni cittadino, che il privato, neppure per i bilanci, ha o deve avere: come sono utilizzati i proventi del canone, per quali scopi, a sostegno di chi, quali conflitti di interessi politici o economici coprono? Libero il privato di essere privato ma senza i soldi destinati a un servizio pubblico. Anche un controllo ex-post, come promette la legge, non ha senso. La storia recente dimostra poi che il "misto" pubblico-privato conduce sempre alla continua corrosione del servizio pubblico e alla progressiva liberalizzazione-privatizzazione: per radiotelevisione, in Svizzera, le conseguenze sarebbero molto più nefaste della liberalizzazione della posta o dell'energia elettrica perché sfalderrebbero una struttura politica essenziale della Confederazione e ci metterebbero in poco tempo nelle mani di un Murdoch o di un Berlusconi di turno. Non è un caso ed è fatto altamente sospettabile, considerata anche la lobby che vi funziona quasi più

che al Nazionale, l'elastico già eteso al 5 per cento possibile dei proventi del canone destinato ai privati dal Consiglio degli Stati: poi arriverà il 6, poi il 10, sempre con la giustificazione di maggiori mezzi per avere concorrenza e far fronte...al servizio pubblico offerto dai privati. Mentre alla SSR si dirà che qualsiasi aumento di canone compensatorio è una diminuzione del potere d'acquisto e non può essere accettato e l'estensione dei tempi pubblicitari è controproducente per un servizio pubblico e danneggia le emittenti private e la stampa.

La resistenza a questa evoluzione in atto è l'unica arma, purtroppo già spuntata, che rimane. Resistenza ai provvedimenti che si abbattano sui soliti emarginandi poiché si ritiene sempre che l'unica via d'uscita è la riduzione della massa salariale o l'eliminazione di interi settori d'esperienza reperibili altrove magari a minor costo (e la responsabilità sociale dell'azienda va a farsi benedire). Resistenza nell'affermare e nel dimostrare l'insostituibilità del servizio pubblico, senza cedimenti.

Silvano Toppi



Intervento SSM per la giornata in difesa del servizio pubblico (Mani-Festa) 15.9.05

Una radiotelevisione di servizio pubblico per tutti e garantita allo stesso livello qualitativo in tutte le regioni linguistiche. Questo è quello che chiede il sindacato svizzero dei mass media, che rappresenta il personale della SSR (RTSI).

Questo può venire messo in pericolo con l'approvazione della nuova LRTV che vuole introdurre lo splitting del canone; una parte del quale andrà così alle radio e televisioni private che hanno uno scopo differente da quello del servizio pubblico. Con la futura introduzione della nuova LRTV, la SSR ha già deciso di risparmiare, nei prossimi anni, 35 mio, dei quali quasi 8 milioni saranno a carico della RTSI. Ma, attenzione! In ballo ci sono a medio termine cifre da 160 milioni di franchi di risparmi.

Un taglio di queste dimensioni, non può

che incidere sull'offerta radiotelevisiva nel Ticino e nel Grigioni italiano, un calo di programmi non può che esserene la logica conseguenza.

Il principio del federalismo svizzero presuppone che anche la piccola regione della svizzera italiana possa offrire al proprio pubblico un servizio radiotelevisivo equivalente alle altre regioni linguistiche (per non diventare un pubblico di serie B o anche C). Il servizio pubblico radiotelevisivo, con i precisi obblighi derivategli dal mandato costituzionale, dalla legge, dalla concessione, è una scelta politico-federalistica.

Il personale della RTSI, come emerge da statistiche comparative, è il più produttivo di tutte le unità aziendali della SSR.

La RTSI si trova al limite della produttività,

ulteriori tagli di risorse avrebbero indubbe ricadute sulla qualità e quantità dei programmi prodotti dalla RTSI.

È altamente improbabile che con la scarsità di personale si possano riproporre le stesse trasmissioni, con la stessa qualità di ora.

Pensiamo a Trasmissioni complesse come Falò, Storie, o il telegiornale stesso o i grandi eventi sportivi della Tsi, oppure la puntuale attualità di rete1, gli approfondimenti di rete2, lo spazio giovane dei colleghi di rete3, Il portale internet affacciato al resto del globo.

Togliendo queste risorse la regione di lingua italiana si vedrà molto probabilmente tagliare il personale con conseguenze dirette nei programmi e sarà penalizzata rispetto alle altre regioni.

L'SSM è convinto che ci siano altre voci di bilancio su cui intervenire prioritariamente per operare dei risparmi, e intende quindi sensibilizzare l'opinione pubblica sui rischi di un tale impoverimento.

L'SSM chiede inoltre che l'attuale chiave di riparto resti quella attuale, così da permettere alla RTSI di svolgere il proprio mandato di servizio pubblico e di potere offrire a tutti un programma degno di questo nome.



LA BEFANA ROSSA

il 6 dicembre 2005 alle ore 18:00
alla Casa del Popolo a Bellinzona

La fondazione Pellegrini-Canevascini presenterà il libro

La befana Rossa.

Memoria, sociabilità e tempo libero nel movimento operaio ticinese.

Con contributi di D. Baratti, P. Genasci, S. Gilardoni, M. Marcacci, A. Porrini, G. Rossi, R. Simoni, M. Scascighini.

Presenteranno il libro: Marco Marcacci, curatore dell'opera e Maurizio Antonioli, professore di storia del movimento sindacale all'Università degli Studi di Milano.

NICOLA

La nostra segretaria regionale Renata Barella ha avuto un secondo bimbetto che si chiama Nicola. Auguroni a tutti e due e a presto!

NUOVA SEGRETARIA SSM

L'SSM ha una nuova segretaria sindacale che dal mese di aprile del prossimo anno si occuperà dei privati e delle pari opportunità al posto di Paola Minetti-Ramelli.



Mi chiamo Monica, ho studiato storia e scienze politiche all'università di Friburgo con una specializzazione in storia contemporanea e in particolare del movimento operaio ticinese.

Al momento sto sostituendo Renata Barella, ma dal prossimo anno mi dedicherò in particolare dei privati e delle pari opportunità.

Sono felice di avere iniziato all'SSM e ho molta voglia di collaborare con voi per la difesa dei vostri diritti e delle vostre condizioni lavorative. Potete quindi scrivermi a ssmlugano@ticino.com o chiamarmi allo 091 966 66 31.

V o l e t e i s c r i v e r v i a l s i n d a c a t o ?
Siete semplicemente curiosi e vi servono delle informazioni?
Siete già affiliati e vi piacerebbe partecipare?
Ci sono delle situazioni inerenti il lavoro che non ritenete giuste?
Volete fare commenti o magari collaborare scrivendo qualche articolo?

e-mail: ssmlugano@ticino.com
posta interna: ssm
telefono: 091 966 66 31
fax: 091 967 55 26
informatore@ssmticino.ch
pagine web: www.ssmticino.ch