



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

SSM - Segretariato centrale, 16.11.2015

Piano sociale: l'essenziale in sintesi

Come già scritto nel nostro rapporto sulla procedura di consultazione (il rapporto integrale è consultabile sul sito www.ssm-site.ch), l'SSM ha chiesto alla SSR di rinunciare ai tagli di posti di lavoro e licenziamenti – finché non sarà chiaro come il nuovo sistema di riscossione del canone finanzia in futuro la SSR. Abbiamo presentato numerose proposte di risparmio senza impatto sul personale e abbiamo suggerito anzitutto che la SSR riduca il capitale proprio o aumenti la quota di indebitamento esterno.

Ciononostante, in virtù del contratto collettivo e della legge in vigore, siamo tenuti a negoziare un Piano sociale (PS), che in caso di licenziamenti, riduzione del grado di occupazione e di pensionamenti anticipati permetta di ottenere condizioni quanto più accettabili ed eque. Questo obiettivo è stato raggiunto con il presente piano sociale, che può essere consultato sul nostro sito www.ssm-site.ch.

Consulenza dell'SSM

L'SSM offre a tutte le collaboratrici e i collaboratori interessati un servizio di consulenza individuale relativo al piano sociale. Vi preghiamo di rivolgervi ai segretariati regionali o al segretariato centrale.

Ecco gli elementi centrali del piano sociale:

Campo di applicazione

Il presente Piano sociale si applica a tutti i collaboratori in CCL e tutte le persone che hanno stipulato con la SSR o con il tpc un contratto di lavoro individuale. Per i collaboratori del tpc con un volume d'impiego irregolare ai sensi dell'Appendice 1 art. 6.1 CCL tpc, tuttavia il punto 7 (riduzione del grado di occupazione) non è applicabile. Stando alle dichiarazioni del tpc, circa cinque persone sono toccate da una riduzione della percentuale di occupazione.

Modifica della funzione chiave

Lo stipendio di funzione al momento dell'assegnazione ad un'altra funzione chiave sarà adeguato solo dopo la scadenza del periodo di disdetta. Sarà versata un'indennità calcolata come segue: differenza fra stipendio di funzione percepito finora e stipendio di funzione nuovo, moltiplicato per il fattore 2.

Riduzione del grado di occupazione

In caso di riduzione del grado di occupazione le persone interessate ricevono un'indennità calcolata secondo le modalità seguenti: differenza fra vecchio stipendio di funzione e nuovo stipendio con grado di occupazione ridotto moltiplicato per il fattore 2.

Qualora il grado di occupazione venga ridotto volontariamente e a tempo determinato, su proposta del collaboratore che vuole fornire un contributo di solidarietà contro la riduzione di posti di lavoro, l'indennità prevista dal CCL o dal Piano sociale non verrà corrisposta. Allo scadere del termine convenuto, tuttavia, il collaboratore può tornare al grado di occupazione iniziale. Qualora la percentuale d'occupazione non sia più disponibile, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità conformemente a quanto detto sopra (differenza di salario per fattore 2)

Prestazioni in caso di prepensionamenti

In caso di pensionamento anticipato il datore di lavoro eroga le prestazioni seguenti:

1. A partire dai 58 anni d'età fino al compimento del 60° anno di età: versamento di una rendita transitoria, determinata in base al regolamento CPS;
2. Dal compimento del 60° anno di età: partecipazione ai contributi AVS, per le persone che non esercitano un'attività lucrativa, per un importo massimo di 2000 franchi per anno civile.
3. Inoltre, dopo aver calcolato la differenza fra la pensione annuale ordinaria in base all'età pensionabile e la pensione annuale in caso di pensionamento anticipato, il datore di lavoro è tenuto a versare un contributo alla CPS, posizionando così il collaboratore dal punto di vista economico come se avesse lavorato fino all'età pensionabile:

Età alla partenza	Età pensionabile
58	61
59	62
60	63
61	63
62	64
63	65
64	65

Nel calcolo della differenza non vengono presi in considerazione eventuali crediti presenti nel conto risparmio tempo o nel conto di prepensionamento.

Per evitare un sovraindennizzo, il datore di lavoro può versare una parte della prestazione direttamente alla persona in questione.

Gli interessati hanno diritto di ricevere spiegazioni esaustive sulle cifre e su tutte le altre informazioni rilevanti in materia di prepensionamento. Per l'approvazione viene concesso un periodo di riflessione di 40 giorni.

Prestazioni in caso di licenziamento

Vengono fornite le seguenti indennità di partenza

1	Anno di servizio compiuto:	1 mensilità
2-3	anni di servizio compiuti:	2 mensilità
4-5	anni di servizio compiuti:	3 mensilità
6-7	anni di servizio compiuti:	4 mensilità
8-9	anni di servizio compiuti:	5 mensilità
10	anni di servizio compiuti:	6 mensilità
11	anni di servizio compiuti:	7 mensilità
12	anni di servizio compiuti:	8 mensilità
13	anni di servizio compiuti:	9 mensilità
14	anni di servizio compiuti:	10 mensilità
15	anni di servizio compiuti:	11 mensilità
dai 16	anni di servizio compiuti:	12 mensilità

Prestazioni in ambito di ricollocamento e formazioni o formazioni continue

A condizione che al momento della scelta non abbia ancora trovato un nuovo posto di lavoro, il collaboratore licenziato può optare, entro gli importi massimi elencati di seguito, fra:

- un ricollocamento
- una o più formazioni o formazioni continue,
- una combinazione di ricollocamento e una o più formazioni continue.

I collaboratori a tempo pieno e a tempo parziale hanno diritto ai medesimi importi.

Queste disposizioni valgono a condizione che si tratti di un licenziamento a tutti gli effetti.

Età	Anni di servizio	Costi massimi
Fino a 29 anni	Più di 2 anni di servizio	CHF 5'000
Da 30 a 44 anni	Meno di 10 anni di servizio 10 anni di servizio o più	CH 12'000 CH 18'000
A partire dai 45 anni	Meno di 10 anni di servizio 10 anni di servizio o più	CHF 24'000 CHF 30'000

Se, negli ultimi 3 anni, in colloquio con il diretto superiore è stata stabilita concretamente una formazione o una formazione continua che è slittata per motivi di lavoro, il collaboratore può richiedere un rimborso spese o un contributo cumulativo per il ricollocamento fino a un massimo di CHF 5'000 (presentando la ricevuta). La formazione o formazione continua deve servire al mantenimento o al rafforzamento della competenza e competitività.

Altre prestazioni e misure:

Accordi di formazione

In caso di formazioni o formazioni continue già iniziate, il datore di lavoro garantisce i contributi concordati individualmente in precedenza. Gli obblighi dei collaboratori ancora in sospeso al momento della loro partenza restano senza effetto (decadono).

Esenzione dall'obbligo di presenza sul posto di lavoro

Qualora il collaboratore ne faccia richiesta, può essere concessa un'esenzione dall'obbligo di frequenza sul posto di lavoro a condizione che non vi siano assolute necessità aziendali.

Se l'esenzione supera i tre mesi, gli eventuali saldi vacanze sono utilizzati a titolo di compensazione.

In caso di assunzione in una nuova azienda prima del termine del contratto, il collaboratore esentato dalla presenza deve informare tempestivamente il datore di lavoro. Il rapporto di lavoro con quest'ultimo termina contestualmente con l'entrata in servizio al nuovo posto di lavoro.

Agevolazione per la ricerca di un nuovo impiego

I collaboratori hanno a disposizione il 20% del loro grado di occupazione per la ricerca di un nuovo impiego, di un ricollocamento e/o di una formazione, conformemente al punto 9.2.

Corresponsione della differenza in caso di disoccupazione

In caso di disoccupazione la SSR versa la differenza fra l'ultimo stipendio e le indennità della cassa di disoccupazione per un periodo di 12 mesi.

Il datore di lavoro agevola gli ex collaboratori di più di 50 anni che, allo scadere dei 12 mesi dal licenziamento, non hanno ancora trovato un nuovo impiego, versando loro la differenza tra l'assicurazione contro la disoccupazione e l'ultimo stipendio per un massimo di 6 mesi supplementari.

Qualora, entro 18 mesi dallo scadere del termine di disdetta, subentri un premio di fedeltà, quest'ultimo verrà corrisposto pro rata della durata effettiva del periodo di assunzione.