

Società svizzera di radiotelevisione

# Contratto collettivo di lavoro 2013

Valido dal 1° gennaio 2013



# Indice

	<b>Preambolo</b>	<b>5</b>
<b>A</b>	<b>Disposizioni quadro e campo d'applicazione</b>	<b>6</b>
Art. 1	Disposizioni quadro .....	6
Art. 2	Campo d'applicazione .....	6
<b>B</b>	<b>Assunzione, funzione chiave, contratto di lavoro e modifica del contratto</b>	<b>7</b>
Art. 3	Attribuzione dei posti .....	7
Art. 4	Assegnazione a una funzione chiave .....	7
Art. 5	Contratto di lavoro e modifica del contratto .....	7
<b>C</b>	<b>Stipendio, indennità e assegni</b>	<b>8</b>
Art. 6	Stipendio .....	8
Art. 7	Componenti e tipologie di stipendio .....	8
Art. 8	Conversione della 13 <sup>a</sup> mensilità .....	9
Art. 9	Trasparenza .....	9
Art. 10	Assegno di custodia .....	9
Art. 11	Assegni familiari (assegni per figli e assegni di formazione) .....	9
Art. 12	Assegno per nascita .....	10
Art. 13	Premio di fedeltà .....	10
Art. 14	Spese professionali .....	10
Art. 15	Canone radiotelevisivo .....	10
<b>D</b>	<b>Assicurazioni</b>	<b>11</b>
Art. 16	Osservazioni generali .....	11
Art. 17	Base di calcolo .....	11
Art. 18	Versamento dello stipendio in caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio .....	12
Art. 19	Versamento dello stipendio in caso di impedimento al lavoro per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile .....	12
Art. 20	Gravidanza e maternità .....	12
Art. 21	Fine dell'obbligo di continuare a versare lo stipendio in caso di assenze senza colpa .....	13
Art. 22	Obblighi di notifica, certificato medico, medico di fiducia .....	13
Art. 23	Versamento dello stipendio in caso di decesso .....	13
<b>E</b>	<b>Tempo di lavoro</b>	<b>14</b>
Art. 24	Principi .....	14
Art. 25	Categorie di personale .....	14
Art. 26	Forme d'occupazione .....	14
Art. 27	Disposizioni generali e definizioni .....	15
Art. 28	Servizio di picchetto .....	17
Art. 29	Conti tempo .....	17
Art. 30	Pianificazione delle ore negative per collaboratori a tempo pieno .....	18
Art. 31	Compensazione delle ore di lavoro straordinario e dei supplementi di tempo per lavoro notturno .....	18
Art. 32	Liquidazione dei saldi alla fine dell'anno .....	18

<b>F</b>	<b>Vacanze e congedi</b>	<b>19</b>
Art. 33	Vacanze .....	19
Art. 34	Congedi .....	20
Art. 35	Congedi sindacali .....	21
<b>G</b>	<b>Diritti e doveri</b>	<b>22</b>
Art. 36	Partecipazione .....	22
Art. 37	Contributo alle spese d'attuazione del CCL .....	22
Art. 38	Pari opportunità .....	22
Art. 39	Colloquio di valutazione .....	22
Art. 40	Formazione e aggiornamento professionale .....	23
Art. 41	Diritto di essere ascoltato .....	23
Art. 42	Tutela della personalità .....	23
Art. 43	Gestione dei dati personali .....	23
Art. 44	Cessione dei diritti, Fondo di creatività, Fondo d'incoraggiamento .....	24
Art. 45	Fondo del personale .....	24
Art. 46	Attività accessoria .....	24
Art. 47	Assunzione di carica pubblica .....	25
Art. 48	Citazione in giudizio .....	25
Art. 49	Segreto professionale .....	25
Art. 50	Divieto di accettare doni .....	25
<b>H</b>	<b>Scioglimento del rapporto</b>	<b>26</b>
Art. 51	Termini di disdetta .....	26
Art. 52	Pensionamento .....	26
Art. 53	Conteggio dei saldi orari .....	26
Art. 54	Protezione in caso di licenziamento .....	26
Art. 55	Indennità di partenza .....	27
Art. 56	Prestazioni per ex affiliati alla Cassa pensioni della Confederazione (CPC) in caso di licenziamento .....	28
<b>I</b>	<b>Rapporti fra le parti contraenti</b>	<b>29</b>
Art. 57	Definizione dei diritti di partecipazione .....	29
Art. 58	Commissione di partenariato sociale e di conciliazione .....	29
Art. 59	Rapporti fra le parti contraenti a livello nazionale .....	29
Art. 60	Rapporti fra le parti contraenti a livello di unità aziendali .....	30
Art. 61	Pace del lavoro e obbligo di negoziare .....	30
Art. 62	Applicazione del CCL .....	31
Art. 63	Tribunale arbitrale CCL .....	31
Art. 64	Appendici e Regolamenti del CCL .....	31
Art. 65	Durata del CCL .....	32
Art. 66	Mutate circostanze .....	32

<b>J</b>	<b>Precisazioni sugli articoli del CCL</b>	<b>33</b>
Art. 67	Precisazioni sugli articoli del CCL .....	33
	A Disposizioni quadro e campo d'applicazione .....	33
	B Assunzione, funzione chiave, contratto di lavoro e modifica del contratto.....	34
	C Stipendio, indennità e assegni .....	34
	D Assicurazioni .....	35
	E Tempo di lavoro .....	37
	F Diritti e doveri.....	37
	G Scioglimento del rapporto di lavoro.....	38
	<b>Appendice I: Tempo di lavoro</b>	<b>40</b>
Art. 1	Precisazioni per la Categoria A .....	40
Art. 2	Precisazioni per la Categoria B .....	41
Art. 3	Precisazioni per la Categoria C .....	43
	<b>Appendice II: Funzioni chiave e trasparenza</b>	<b>44</b>
Art. 1	Funzioni chiave.....	44
Art. 2	Trasparenza nei confronti dell'SSM.....	45
	<b>Appendice III: Disposizioni speciali per stagisti</b>	<b>46</b>
	<b>Appendice IV: Stipendi minimi in franchi</b>	<b>48</b>
	<b>Indice analitico</b>	<b>50</b>

# 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.

# A

# Disposizioni quadro e campo d'applicazione

## Art. 1 Disposizioni quadro

- 1.1 Il CCL contiene le disposizioni valide per tutti i rapporti di lavoro che disciplina; esso regola inoltre le relazioni tra le parti contraenti.
- 1.2 Le competenze e i vincoli contrattuali delle unità aziendali sono citate nel presente CCL o nelle sue Appendici. Le unità aziendali hanno facoltà, al loro livello, di emanare regolamenti speciali e disposizioni d'applicazione del CCL e delle Appendici. I regolamenti possono completare le norme nazionali, ma non contrastarle. Il loro campo d'applicazione si limita all'unità aziendale interessata.

## Art. 2 Campo d'applicazione

- 2.1 Di norma il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato. La prosecuzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato dopo la sua scadenza (fino a due anni complessivi) avviene in base a un contratto a tempo indeterminato. Per progetti speciali d'una durata superiore, una proroga di tale scadenza è negoziata con l'SSM.
- 2.2 L'assoggettamento al CCL presuppone un grado d'occupazione di almeno il 30% (cfr. art. 67 3 CCL).
- 2.3 Alla fine di un anno civile, se il grado d'occupazione effettivamente raggiunto soddisfa i requisiti del presente campo d'applicazione, il collaboratore senza CCL può esigere per iscritto di essere assoggettato al CCL nell'anno seguente.
- 2.4 Non rientrano nel CCL:
  - a) direttori
  - b) quadri dirigenti e quadri specialisti
  - c) apprendisti
  - d) praticanti
  - e) pensionati
  - f) rapporti di lavoro speciali delle unità aziendali (art. 67 4 CCL)
  - g) esecutori (es. orchestrali, coristi, musicisti, attori, artisti, conferenzieri)
  - h) mandati o contratti d'appalto (es. autori).
- 2.5 Le disposizioni speciali per stagisti sono contemplate dall'Appendice III.

# B

## Assunzione, funzione chiave, contratto di lavoro e modifica del contratto

### Art. 3 **Attribuzione dei posti**

- 3.1 I posti possono essere attribuiti soltanto previo concorso interno e, eventualmente, pubblico. È possibile la nomina interna per appello, senza bando di concorso.
- 3.2 A parità di idoneità, i posti messi a concorso sono attribuiti prioritariamente a chi lavora già per la SSR.
- 3.3 In mancanza di candidature adeguate, l'attribuzione può avvenire per appello.
- 3.4 A parità di qualifiche, è privilegiato il sesso sottorappresentato nel settore, nella professione o nel livello gerarchico interessato.

### Art. 4 **Assegnazione a una funzione chiave**

- 4.1 I superiori competenti assegnano ciascun collaboratore a una funzione chiave in base alle attività da esercitare. Il collaboratore può chiedere una verifica dell'assegnazione presso il secondo livello superiore. In caso di conflitto, può rivolgersi con una motivazione scritta alla Commissione di partenariato sociale dell'unità aziendale.
- 4.2 Ogni funzione chiave si distingue nettamente dalle altre per contenuto, requisiti, struttura e carattere. Le funzioni chiave sono necessarie dal profilo organizzativo affinché i compiti vengano svolti con efficacia. Le unità aziendali definiscono le funzioni chiave.
- 4.3 La valutazione della funzione avviene in base al catalogo di valutazione OGS valido in tutta l'azienda (Appendice II, art. 1 CCL).

### Art. 5 **Contratto di lavoro e modifica del contratto**

- 5.1 Il contratto consta di un contratto individuale scritto (CIL) e del CCL. Il CIL, il CCL, i regolamenti e le direttive riguardanti il personale devono essere consegnati prima della firma del contratto. Il CIL menziona la funzione chiave, lo stipendio, il luogo di lavoro, il grado d'occupazione o il numero di ore lavorative, la categoria di personale e un eventuale accordo sul volume di lavoro. Se la funzione implica lavoro ricorrente domenicale o notturno, il contratto di lavoro deve farne espressa menzione. Il descrittivo di funzione è messo a disposizione del collaboratore.
- 5.2 La firma del CIL implica l'adesione a tutte le direttive e ai regolamenti della SSR, nonché alle norme della previdenza professionale per le conseguenze dell'invalidità, della vecchiaia e del decesso.
- 5.3 Qualsiasi modifica del CIL può avvenire solo previo mutuo accordo e per iscritto (art. 67 6 CCL).

# Stipendio, indennità e assegni

## Art. 6 **Stipendio**

- 6.1 La politica salariale della SSR vige per tutte le unità aziendali ed è stabilita previa consultazione dell'SSM. L'entità degli stipendi e la politica salariale della SSR si orientano ai principi di una retribuzione improntata ai requisiti, alla prestazione, all'esperienza e al mercato.
- 6.2 Ogni anno, le parti contraenti negoziano a livello nazionale un aumento generale degli stipendi e una percentuale della massa salariale (somma di tutti gli stipendi di funzione e indennità di funzione), destinata a provvedimenti salariali individuali per i collaboratori assoggettati al CCL. La situazione finanziaria della SSR costituisce il criterio determinante dei negoziati salariali; in tale contesto le parti considerano la situazione sul mercato del lavoro e tengono adeguatamente conto del rincaro e delle esigenze delle unità aziendali per la progressione degli stipendi.
- 6.3 La retribuzione comprende uno stipendio di funzione e, se del caso, una componente di prestazione, variabile e individuale. Per l'esercizio temporaneo di mansioni superiori viene corrisposta un'indennità di funzione (cfr. art. 7 cpv. 6).
- 6.4 Lo stipendio è versato ogni mese sulla base di un salario mensile (salario annuale suddiviso in 13 mensilità) o un salario orario (che comprende la 13<sup>a</sup> mensilità pro rata). Il versamento dello stipendio avviene al più tardi entro il giorno 25 di ogni mese.

## Art. 7 **Componenti e tipologie di stipendio**

- 7.1 **Stipendio di riferimento**  
Esprime il valore tecnico della funzione chiave, non raggiungibile automaticamente oppure entro un determinato lasso di tempo.
- 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.
- 7.3 **Stipendio minimo in franchi**  
Gli stipendi minimi in franchi per ciascun punteggio delle funzioni chiave sono elencati nell'appendice IV. La SSR li adegua alla compensazione del rincaro concessa.
- 7.4 **Stipendio di funzione**  
È lo stipendio individuale. Viene definito in base allo stipendio di riferimento e non può essere inferiore allo stipendio minimo né allo stipendio minimo in franchi.
- 7.5 **Componente di prestazione**  
È un premio in soluzione unica che ricompensa la prestazione straordinaria individuale o di gruppo. Il superiore la stabilisce nel quadro dei mezzi finanziari attribuiti. La componente di prestazione è assicurata secondo il primato dei contributi.
- 7.6 **Indennità di funzione**  
Per l'esercizio temporaneo di mansioni superiori viene corrisposta un'indennità di funzione (indennità di supplenza o indennità per aumentate esigenze). L'indennità di funzione può essere attribuita per un massimo di 5 anni.  
Si possono definire soluzioni specifiche per le esigenze particolari delle unità aziendali. I principi che regolano l'attribuzione delle indennità di funzione (comprese le soluzioni specifiche) sono negoziati con l'SSM a livello di unità aziendale.  
(Per il versamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio cfr. art. 17 e 18 CCL).  
L'indennità di funzione è assicurata secondo il primato dei contributi.

- 7.7** Retribuzioni forfetarie e per trasmissione  
Vengono applicate quando non è possibile misurare il lavoro in termini di ore, ma occorre retribuire il risultato. Sono stabilite dall'unità aziendale. Le modalità (compresa un'eventuale introduzione dell'onorario giornaliero) sono oggetto di negoziati tra le parti contraenti a livello di unità aziendale.

## **Art. 8 Conversione della 13<sup>a</sup> mensilità**

In accordo con il datore di lavoro, il collaboratore con stipendio mensile può convertire in congedo ogni anno tutta o parte della 13<sup>a</sup> mensilità (ossia 20 giorni lavorativi per una mensilità). Un diritto alla conversione sussiste comunque solo ogni tre anni. Il collaboratore che intende approfittare di questa possibilità deve informare il datore di lavoro con 6 mesi d'anticipo. La data del congedo viene stabilita tenendo conto delle esigenze aziendali.

## **Art. 9 Trasparenza**

- 9.1** 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.
- 9.2** L'SSM ha diritto alla trasparenza per quanto riguarda la progressione salariale, con riserva della protezione dei dati. L'Appendice II, art. 2 CCL sancisce le modalità.

## **Art. 10 Assegno di custodia**

- 10.1** Ha diritto a un assegno di custodia di CHF 1300 all'anno ogni collaboratore
- a) che ha stabilmente a suo carico figli minorenni, incapaci al guadagno o impegnati negli studi ai sensi della Legge federale sugli assegni familiari;
  - b) il cui coniuge o partner registrato non può esercitare, in modo duraturo, un'attività lavorativa per ragioni di malattia o invalidità;
  - c) che è soggetto a obblighi di sostentamento nei confronti di un parente prossimo.
- 10.2** L'assegno non è cumulabile se entrambi i genitori/partner sono collaboratori della SSR. Se l'assegno è percepito da altra fonte, vige soltanto il diritto alla differenza tra gli importi.
- 10.3** Il collaboratore a tempo parziale ha diritto all'assegno pro rata.

## **Art. 11 Assegni familiari (assegni per figli e assegni di formazione)**

- 11.1** Il collaboratore avente diritto riceve gli assegni familiari. Le modalità sono sancite dalla Legge federale sugli assegni familiari e dalle disposizioni cantonali applicabili. Se le disposizioni cantonali (sul luogo di lavoro) non prevedono importi superiori, l'assegno mensile per figli ammonta a CHF 225, l'assegno per formazione a CHF 260.
- 11.2** Il collaboratore percepisce l'eventuale differenza fra l'assegno per figli della SSR (più elevato) e l'assegno per figli percepito da altra fonte.

## Art. 12 **Assegno per nascita**

- 12.1** La nascita di un figlio dà diritto a un assegno unico di CHF 1200, indipendentemente dal grado d'occupazione, con riserva di eventuali importi cantonali superiori.  
Le modalità per gli aventi diritto sono sancite dalla Legge federale sugli assegni familiari.
- 12.2** L'assegno non è cumulabile se entrambi i genitori sono collaboratori della SSR.
- 12.3** L'assegno per nascita viene concesso anche in caso di adozione di un figlio fino a 15 anni.

## Art. 13 **Premio di fedeltà**

- 13.1** Il collaboratore ha diritto ai seguenti premi di fedeltà:  
– una mezza mensilità dopo 10 anni compiuti di servizio;  
– una mensilità intera dopo 20 anni compiuti di servizio;  
– una mensilità per ogni periodo successivo di 5 anni compiuti di servizio.
- 13.2** Al termine del rapporto di lavoro, dovuto a pensionamento o invalidità, ogni anno di servizio compiuto dopo i primi 11 anni dà diritto a un premio di fedeltà pro rata.
- 13.3** Gli anni d'impiego presso la SSR con un contratto di lavoro o un contratto d'apprendista contano quali anni di servizio a condizione che il rapporto di lavoro non sia mai stato interrotto per più di 12 mesi. Gli anni di servizio ininterrotti presso una società affiliata con un grado d'occupazione di almeno il 30% rientrano nel conteggio in caso di passaggio diretto alla SSR.
- 13.4** Il premio di fedeltà è calcolato sul grado d'occupazione medio degli ultimi 5 anni. La base è costituita dall'importo della 13<sup>a</sup> mensilità di un'occupazione a tempo pieno.
- 13.5** È possibile commutare l'importo corrispondente in congedo (base: 20 giorni lavorativi per una mensilità). La data del congedo deve essere stabilita tenendo conto delle esigenze aziendali. Nell'impossibilità di fruire del congedo previsto, in linea di principio esso viene pagato alla fine dell'anno civile. Su richiesta del collaboratore, il tempo corrispondente può essere riportato, una sola volta, all'anno successivo. In caso di partenza o decesso, l'aver è pagato in base all'ultimo stipendio.

## Art. 14 **Spese professionali**

Le spese professionali sono rimborsate in base ai costi effettivi (principio della ricevuta) oppure, ove previsto, a forfait. È garantita la copertura completa delle spese professionali necessarie. Le soluzioni forfetarie nel regolamento nazionale sui rimborsi spese sono negoziate con l'SSM.

## Art. 15 **Canone radiotelevisivo**

Al termine del periodo di prova, la SSR si fa carico delle tasse di ricezione dovute dai collaboratori in CCL come segue:

- a) il collaboratore a tempo pieno ha diritto alla ricezione radiotelevisiva gratuita;
- b) il collaboratore a tempo parziale può scegliere tra la ricezione gratuita della radio o quella della televisione. In assenza di comunicazioni da parte sua, viene esentato dal pagamento del canone televisivo.

**Art. 16 Osservazioni generali**

- 16.1** Previdenza professionale (LPP)  
Il collaboratore è assicurato presso la Cassa pensioni SRG SSR idée suisse (in seguito CPS) contro le conseguenze economiche della vecchiaia, del decesso e dell'invalidità in conformità alle disposizioni di legge (LPP) e al regolamento previdenziale in vigore. I contributi a carico del collaboratore sono dedotti direttamente dallo stipendio.
- 16.2** Assicurazione contro gli infortuni (LAINF)  
Il collaboratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali (LAINF). Il collaboratore che presta servizio per meno di 8 ore alla settimana è coperto unicamente contro gli infortuni professionali.  
Il datore di lavoro prende a suo carico l'intero importo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali. Un terzo del premio per gli infortuni non professionali è a carico del collaboratore ed è dedotto direttamente dallo stipendio.
- 16.3** Assicurazione collettiva per l'indennità giornaliera in caso di malattia  
Il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione collettiva per l'indennità giornaliera in caso di malattia a favore del personale. I premi assicurativi sono a carico del datore di lavoro. Valgono le condizioni di assicurazione fissate per contratto.
- 16.4** Missioni all'estero  
Le modalità assicurative durante le missioni all'estero sono disciplinate in un promemoria.

**Art. 17 Base di calcolo**

- 17.1** Per calcolare l'importo dello stipendio da versare si applicano le condizioni del CIL al momento
- dell'inizio della malattia oppure dell'infortunio;
  - dell'inizio del servizio militare, civile o di protezione civile;
  - della nascita del figlio.
- 17.2** Lo stipendio (art. 18, 19 e 20 CCL) continua a essere versato in base alle componenti
- stipendio di funzione;
  - forfait della Categoria B, rispettivamente le indennità variabili per lavoro serale, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi delle categorie A e C;
  - indennità di funzione mensili e/o variabili;
  - assegni familiari (assegni per figli e assegni di formazione);
  - assegno di custodia/assegno di custodia per stagisti.
- 17.3** Per il collaboratore con stipendio mensile si tiene conto delle componenti variabili dello stipendio dei 12 mesi civili precedenti l'inizio dell'assenza.
- 17.4** Per il collaboratore con stipendio orario le prestazioni del datore di lavoro vengono calcolate in base al reddito medio (indennità di vacanze compresa) dei 12 mesi civili precedenti l'inizio dell'assenza.
- 17.5** Eventuali prestazioni dell'assicurazione invalidità federale, dell'assicurazione militare e delle assicurazioni collettive per indennità giornaliera in caso di malattia/infortunio spettano al datore di lavoro e sono compensate con il versamento dello stipendio.
- 17.6** Per il collaboratore con stipendio mensile la SSR paga regolarmente lo stipendio durante i primi 30 giorni, dopodiché subentrano le disposizioni degli art. 17 e 18 (v. grafico dell'art. 67 10.2).  
Per il collaboratore con stipendio orario il diritto allo stipendio scatta dal 1° giorno.

## Art. 18 **Versamento dello stipendio in caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio**

- 18.1 In caso di incapacità totale o parziale al lavoro certificata da un medico dovuta a malattia o infortunio senza colpa del collaboratore lo stipendio, finché il rapporto di lavoro è in essere, continua ad essere versato per un massimo di 730 giorni per singolo caso.
- 18.2 Decorso il relativo periodo d'attesa, allo stipendio subentrano le prestazioni assicurative previste.
- 18.3 Il datore di lavoro integra tali prestazioni assicurative nella misura prevista dall'art. 17 cpv. 2 CCL.
- 18.4 In caso di un'eventuale decurtazione delle prestazioni assicurative il datore di lavoro può ridurre proporzionalmente lo stipendio garantito. Se non viene erogata alcuna prestazione assicurativa, il datore di lavoro garantisce la continuazione del pagamento dello stipendio in conformità all'art. 324a/b CO (scala zurighese).

## Art. 19 **Versamento dello stipendio in caso di impedimento al lavoro per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile**

- 19.1 Il collaboratore che deve obbligatoriamente assentarsi per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile svizzero continua a percepire lo stipendio.
- 19.2 Per servizio militare obbligatorio si intende la scuola reclute, tutte le scuole sottufficiali compreso il pagamento del grado, i corsi di ripetizione, i corsi di completamento, i corsi preparatori dei quadri nonché il servizio militare femminile, compresa la scuola reclute SMF.
- 19.3 Tale disposizione vale solo per gli obblighi assolti in Svizzera. Altrimenti si applica l'art. 324a CO (scala zurighese).
- 19.4 Salvo i corsi di ripetizione e di protezione civile, le prestazioni sono garantite dal datore di lavoro se il collaboratore continua a lavorare per la SSR nel corso dei 24 mesi successivi alla conclusione del servizio militare in questione. Qualora il collaboratore lasci il posto di lavoro prima dello scadere di questo termine, la SSR ridurrà pro rata le sue prestazioni per la parte che eccede i versamenti previsti dall'art. 324b CO.
- 19.5 L'indennità perdita di guadagno versata dalla cassa di compensazione spetta al datore di lavoro ovvero viene compensata con il versamento dello stipendio.

## Art. 20 **Gravidanza e maternità**

- 20.1 In caso di gravidanza, la collaboratrice deve informare tempestivamente i superiori e il datore di lavoro affinché possano essere rispettate le disposizioni di tutela previste dalla legge sul lavoro e siano discusse le modalità dell'occupazione dopo il parto. Si rinvia inoltre al promemoria «Gravidanza e maternità».
- 20.2 Finché il rapporto di lavoro è in essere, in caso di incapacità lavorativa certificata da un medico a seguito di disturbi legati alla gravidanza, lo stipendio continua ad essere versato come in caso di malattia.
- 20.3 Dopo la nascita di un figlio, la collaboratrice ha diritto a un congedo di maternità pagato di 16 settimane. Su richiesta della collaboratrice, il congedo può iniziare due settimane prima del termine previsto per il parto.

- 20.4 L'indennità giornaliera versata dalla Cassa di compensazione (indennità di maternità ai sensi della Legge sulle indennità di perdita di guadagno) spetta al datore di lavoro fintantoché garantisce il versamento dello stipendio, rispettivamente è compensata con il versamento dello stipendio.

## Art. 21 **Fine dell'obbligo di continuare a versare lo stipendio in caso di assenze senza colpa**

- 21.1 In tutti i casi di assenza senza colpa del collaboratore ai sensi dell'art.18 CCL, l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare lo stipendio cessa con la fine del rapporto di lavoro. Eventuali prestazioni assicurative spettano al collaboratore in conformità alle condizioni assicurative in vigore.
- 21.2 Alla fine del rapporto di lavoro, il collaboratore viene informato per iscritto della possibilità di sottoscrivere accordi di copertura assicurativa supplementare nonché dell'obbligo di informare la propria cassa malati in merito alla cessazione della copertura infortuni da parte del datore di lavoro (art. 9 LAMal, art. 1 OAMal). Alla fine del rapporto di lavoro, il collaboratore viene inoltre informato della possibilità di passare dall'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera all'assicurazione individuale.

## Art. 22 **Obblighi di notifica, certificato medico, medico di fiducia**

- 22.1 Qualsiasi circostanza provochi un'incapacità di lavoro o faccia scattare le prestazioni assicurative, in particolare l'assenza dovuta a infortunio, malattia o gravidanza, va immediatamente notificata al superiore competente e all'ufficio Risorse umane. Bisogna informare i superiori della ripresa del lavoro.
- 22.2 Se l'assenza dovuta a malattia o infortunio supera i cinque giorni, il collaboratore è tenuto a presentare spontaneamente un certificato medico all'ufficio Risorse umane. Nel singolo caso, il datore di lavoro ha tuttavia il diritto di esigere il certificato medico fin dal primo giorno di assenza. In caso di incapacità lavorativa di lunga durata, è necessario informare l'ufficio Risorse umane sull'evoluzione dell'incapacità presentando un nuovo certificato medico almeno ogni quattro settimane. Ciò vale anche per le assenze dovute a gravidanza qualora per il versamento dello stipendio venga fatta valere l'incapacità al lavoro.
- 22.3 Il datore di lavoro o l'assicuratore coinvolto hanno il diritto di esigere che il collaboratore si sottoponga a esami medici o ad accertamenti da parte di un medico di fiducia da essi designato (v. promemoria).

## Art. 23 **Versamento dello stipendio in caso di decesso**

- 23.1 Il decesso estingue il rapporto di lavoro.
- 23.2 Il datore di lavoro versa lo stipendio mensile lordo senza indennità/assegni per il mese del decesso e i tre mesi successivi.

## Art. 24 **Principi**

- 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.
- 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.
- 24.3 Il principio della settimana di 5 giorni nella media annua è riconosciuto.
- 24.4 Nell'annualizzazione del tempo di lavoro il conteggio avviene sulla base dell'intero anno civile.
- 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.
- 24.6 I congedi pagati e le assenze sono accreditati conformemente al grado d'occupazione contrattuale.

## Art. 25 **Categorie di personale**

Il datore di lavoro attribuisce ogni collaboratore a una delle seguenti categorie:

Categoria A:

collaboratori che non dispongono di autonomia nella gestione dell'orario lavorativo, pianificati con orari di inizio e di fine lavoro variabili (pianificazione oraria).

Categoria B:

collaboratori che dispongono di una certa autonomia nella gestione dell'orario lavorativo (pianificazione giornaliera).

Categoria C:

collaboratori con orari di lavoro regolari, generalmente fissati a lungo termine durante i giorni feriali (lunedì–venerdì, orario flessibile).

## Art. 26 **Forme d'occupazione**

Tempo pieno

Collaboratori con un grado d'occupazione del 100%.

Tempo parziale regolare

Collaboratori a tempo parziale che svolgono le proprie ore di lavoro regolarmente durante la settimana.

Tempo parziale irregolare

Collaboratori a tempo parziale che svolgono le proprie ore di lavoro secondo un orario irregolare giornaliero (inizio/fine di lavoro) o settimanale. Il numero dei servizi può variare di settimana in settimana o di mese in mese.

## Art. 27 Disposizioni generali e definizioni

- 27.1 Con tempo di lavoro si intende:
- a) le ore di lavoro svolte (lavoro diurno, serale, notturno);
  - b) le ore ordinate per la formazione e l'aggiornamento professionale;
  - c) le ore accreditate in virtù dell'orario minimo garantito;
  - d) tempo dedicato agli spostamenti;
  - e) per la Categoria A, le ore accreditate per le interruzioni di lavoro superiori alle 2 ore;
  - f) attività sindacali.

a) Ore di lavoro fornite (lavoro diurno, serale, notturno)

Lavoro diurno  
Compreso tra le 7.00 e le 21.00.

Lavoro serale  
Compreso tra le 21.00 e le 24.00.

Lavoro notturno  
Compreso tra le 24.00 e le 7.00.  
In caso di lavoro notturno ininterrotto, il tempo di lavoro effettivo non deve superare le 8 ore. Nella pianificazione del lavoro notturno ininterrotto si tiene conto, per quanto possibile, delle esigenze del collaboratore.  
In caso di inidoneità al lavoro notturno su certificato medico, il collaboratore è esentato dal lavoro notturno; il datore di lavoro esamina altre possibilità di servizio.  
Per il lavoro notturno ininterrotto in studio o fuori studio, la SSR offre possibilità di ristoro.

- b) Formazione e aggiornamento professionale  
La durata totale della formazione e dell'aggiornamento professionale ordinati, ivi incluso il tempo dedicato agli spostamenti, conta come ore di lavoro.
- c) Orario minimo garantito  
Per ciascuna giornata lavorativa pianificata viene ordinato un minimo di 4 ore oppure vengono accreditate 4 ore come tempo di lavoro.
- d) Tempo dedicato agli spostamenti  
È considerato come tempo di lavoro. Per i voli a lunga tratta si conteggiano fino a 8 ore.
- e) Interruzioni di lavoro  
Le interruzioni superiori alle 2 ore che non sono considerate come tempo di riposo quotidiano valgono come ore di lavoro.
- f) Attività sindacali  
Un regolamento stabilisce le modalità.

- 27.2 Riposo quotidiano  
Viene considerato riposo quotidiano (di norma notturno) il periodo di tempo che intercorre tra la fine effettiva di una giornata lavorativa e l'inizio effettivo della successiva.  
Il riposo quotidiano dura almeno 11 ore consecutive, 12 ore nel caso di lavoro notturno ininterrotto.  
Se le esigenze aziendali lo impongono, il riposo quotidiano può essere eccezionalmente ridotto a 8 ore consecutive. La riduzione non può verificarsi più di una volta in un periodo di 7 giorni. Deroche a questa regola sono possibili soltanto con l'accordo del collaboratore. Nell'arco di una settimana, la durata media del riposo quotidiano deve essere tuttavia di almeno 12 ore.

### 27.3 Giorni di riposo

Il collaboratore ha diritto, per anno civile, a un numero di giorni di riposo, a norma di legge o di contratto, corrispondente a quello dei sabati e delle domeniche dell'anno in corso. Per ogni periodo di 4 settimane va pianificato almeno un numero di giorni di riposo corrispondente a quello dei sabati, delle domeniche e dei giorni festivi ufficiali o contrattuali. 2 di questi giorni di riposo possono essere presi durante le 4 settimane precedenti o successive.

Di regola i giorni di riposo devono coincidere con un fine settimana (sabato/domenica o domenica/lunedì). Per anno civile devono essere garantiti 29 fine settimana liberi (sabato/domenica o domenica/lunedì), inclusi i fine settimana di vacanza. Su richiesta, al collaboratore vanno concessi 20 fine settimana liberi all'anno (sabato/domenica), inclusi i fine settimana di vacanza. La SSR può negoziare eccezioni con l'SSM per determinati gruppi di collaboratori.

Di regola il collaboratore non può lavorare più di due fine settimana consecutivi. Può tuttavia lavorare al massimo 6 volte all'anno per 3 fine settimana consecutivi. Non è consentito un piano di servizio che prevede per due volte 3 fine settimana lavorativi consecutivi con un solo fine settimana libero tra di essi.

Su richiesta, ai giornalisti sportivi deve essere concesso un fine settimana libero (sabato/domenica o domenica/lunedì) per ogni periodo di 4 settimane. Previo accordo del collaboratore, in un anno civile il numero minimo di fine settimana liberi può essere ridotto a 13.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio il piano di servizio è interrotto (Appendice I, art. 1 cpv. 1 CCL); sabato/domenica e le festività legali valgono come giorni di riposo anche se sono stati pianificati come giorni di lavoro.

Per ogni assenza di 7 giorni consecutivi dovuta a malattia, infortunio o adempimento di obblighi legali (art. 324a CO), vengono conteggiati 2 giorni di riposo. I giorni di riposo pianificati tra lunedì e venerdì sono tuttavia considerati giorni di malattia o infortunio.

Il collaboratore che per conto della SSR compie un viaggio in una zona con fuso orario di più di 4 ore rispetto a quello svizzero ha diritto, al ritorno, a un giorno di riposo supplementare.

Per il collaboratore con stipendio orario, i giorni di riposo sono compresi nello stipendio orario.

### 27.4 Giorni festivi

Il collaboratore ha diritto ogni anno a 8 giorni festivi pagati, che cadono dal lunedì al venerdì. Tale diritto sussiste anche se il giorno festivo cade durante le vacanze, un corso di ripetizione o di protezione civile.

Un gruppo di giorni festivi su due (Natale/Capodanno, Pasqua/Pentecoste) deve essere esente da servizio. Eventuali eccezioni devono essere concordate con il collaboratore.

Per il collaboratore con stipendio orario, il supplemento per giorni festivi viene registrato separatamente.

### 27.5 Modalità di pianificazione dei giorni di riposo, di festa o di compensazione

Viene considerato giorno di riposo, festivo o di compensazione ogni interruzione del lavoro di 35 ore consecutive; 2 giorni liberi comprendono di regola almeno 60 ore, eccezionalmente 56 ore consecutive. Ogni giorno di riposo, festivo o di compensazione comprende un intero giorno civile senza servizio. Se il servizio del giorno precedente termina al più tardi alle ore 2.00\*, la giornata è considerata come giorno civile senza servizio.

### 27.6 Giorni di riposo, di festa, di vacanza o di compensazione annullati

Ogni giorno di riposo, festivo, di vacanza o di compensazione previsto dal piano di lavoro e quindi annullato deve essere compensato, indipendentemente dalle ore di servizio prestate. Al collaboratore viene accreditato il tempo di lavoro effettivo, comunque almeno 8 ore (pro rata per il collaboratore a tempo parziale).

\*Valido dal 1° gennaio 2014

### 27.7 Pause

La giornata lavorativa è interrotta dalle seguenti pause (durata minima):

- a) un quarto d'ora per lavoro giornaliero di più di 5,5 ore;
- b) mezz'ora per lavoro giornaliero di più di 7 ore;
- c) un'ora per lavoro giornaliero di 8 ore e più. In accordo con il collaboratore la pausa può essere ridotta a 45 minuti.

La pausa non può essere presa alla fine dell'orario lavorativo. Se non è possibile lasciare il posto di lavoro, allora le pause sono conteggiate come ore lavorative.

### 27.8 Tempo di lavoro, definizioni

Con l'annualizzazione dei tempi di lavoro il conteggio delle ore supplementari e negative avviene sull'arco dell'anno secondo le seguenti disposizioni:

#### Ore supplementari

Differenza tra le ore settimanali pattuite contrattualmente e le 50 ore settimanali (saldo positivo).

#### Ore negative

Differenza tra le ore settimanali pattuite contrattualmente e le ore conteggiabili (saldo negativo).

#### Ore conteggiabili

Somma delle ore di lavoro e degli accrediti di tempo per assenze e congedi pagati.

#### Lavoro straordinario

Si ha lavoro straordinario quando, in una settimana, sono svolte o accreditate più di 50 ore di lavoro effettivo, formazione o aggiornamento professionale, spostamenti di lavoro e attività sindacali (ai sensi dell'art. 27 cpv.1 lett. a, b, d, f).

## Art. 28 Servizio di picchetto

Un regolamento nazionale stabilisce le modalità del servizio di picchetto. Fino alla sua entrata in vigore si applicano i regolamenti attuali delle unità aziendali.

Le unità aziendali possono negoziare con l'SSM dei regolamenti sulla reperibilità telefonica per le funzioni tecniche.

## Art. 29 Conti tempo

Esistono i seguenti conti:

#### a) Saldo di oscillazione

Differenza tra le ore annuali pattuite contrattualmente e le ore conteggiabili alla fine dell'anno o al momento della partenza.

#### b) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non può superare le 140 ore all'anno. Le ore straordinarie vengono conteggiate a parte, devono essere compensate e non possono essere conteggiate con le ore negative. Il supplemento di tempo per le ore straordinarie viene automaticamente accreditato sul Conto Risparmio Tempo (CRT).

#### c) Supplemento di tempo per lavoro notturno

Su ogni ora di lavoro notturno viene accreditato un supplemento di tempo del 25%. Per il collaboratore con stipendio orario il supplemento di tempo viene registrato come tempo di lavoro effettuato e pagato con lo stipendio successivo.

d) Conto Risparmio Tempo (CRT)

Il collaboratore con stipendio mensile può registrare un certo capitale orario su un Conto Risparmio Tempo (CRT) individuale. Questo capitale orario può essere utilizzato per congedi (sabbatici), per congedi prepensionamento, per la riduzione dell'orario di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) o per riscattare anni presso la CPS. In caso di partenza o di decesso il controvalore del capitale orario viene pagato sulla base dell'ultimo stipendio. Un regolamento stabilisce le modalità.

## Art. 30 Pianificazione delle ore negative per collaboratori a tempo pieno

Per i collaboratori a tempo pieno possono essere pianificate al massimo 40 ore negative. Oltre tale soglia ore negative possono essere pianificate solo nei seguenti casi:

- a) in presenza di ore supplementari o
- b) con il consenso esplicito del collaboratore.

## Art. 31 Compensazione delle ore di lavoro straordinario e dei supplementi di tempo per lavoro notturno

Le ore di lavoro straordinario e i supplementi di tempo generati con il lavoro notturno devono essere compensati entro l'anno civile. La SSR pianifica la compensazione di questi capitali orari in mezza giornate o giornate intere. Se il collaboratore non approva tale pianificazione, è tenuto a presentare una controproposta.

## Art. 32 Liquidazione dei saldi alla fine dell'anno

### 32.1 Principi

Il saldo è fissato al 31 dicembre, con riserva delle norme derogatorie previste nel CCL (tempo parziale irregolare).

Le ore supplementari sono ore svolte durante l'anno civile che superano le ore annue pattuite. Le ore negative imputabili alla SSR decadono.

### 32.2 Conteggio

Le ore supplementari sono conteggiate come segue:

#### Categorie A e B

A fine anno, le ore supplementari rimaste vengono pagate automaticamente con lo stipendio successivo, senza supplemento. Su richiesta del collaboratore queste ore possono essere trasferite sul Conto Risparmio Tempo (CRT) fino a un massimo di 80 ore.

#### Categoria C

Il saldo di oscillazione compreso tra le +48/-24 ore è riportato all'anno successivo. Le ore supplementari che superano tale limite vengono pagate automaticamente con lo stipendio successivo, senza supplemento. Su richiesta del collaboratore queste ore possono essere trasferite sul Conto Risparmio Tempo (CRT) fino a un massimo di 80 ore.

Le ore negative (fino a -24 ore) causate volontariamente dal collaboratore sono riportate all'anno successivo. Se le ore negative superano la soglia delle -24 ore, sono dedotte dallo stipendio successivo.

### 32.3 Supplementi per collaboratori a tempo parziale delle Categorie A e B con stipendio mensile

Le ore supplementari fino a un grado d'occupazione del 100% sono pagate con un'indennità in denaro del 25% all'ora.

### 32.4 Saldo lavoro straordinario

Sul saldo delle ore di lavoro straordinario viene versata automaticamente un'indennità in denaro del 25% pagata con lo stipendio del mese successivo.

## Art. 33 **Vacanze**

- 33.1** Le vacanze annue sono quantificate in:
- 27 giorni lavorativi;
  - 32 giorni lavorativi a decorrere dall'anno civile dei 50 anni compiuti;
  - 37 giorni lavorativi a decorrere dall'anno civile dei 55 anni compiuti.
- 33.2** Le vacanze di chi non è nelle condizioni di lavorare per un periodo superiore ai 90 giorni civili complessivi senza colpa (causa malattia, problemi legati alla gravidanza, infortuni o obblighi legali) sono ridotte di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza a partire dal 91° giorno. La riduzione avviene al termine dell'anno civile o al momento della partenza. Se in caso di disdetta la riduzione non è più possibile in quanto l'interessato ha già beneficiato di tutte le vacanze, i giorni goduti in eccesso sono dedotti dallo stipendio o dal Conto Risparmio Tempo (CRT), a meno che le vacanze non siano state ordinate dal datore di lavoro.
- 33.3** In caso di congedo non pagato, le vacanze sono ridotte sin dal primo giorno.
- 33.4** La riduzione delle vacanze non si applica in caso di congedo maternità pagato.
- 33.5** In caso di assenza per un intero anno civile non sussiste alcun diritto alle vacanze.
- 33.6** Le vacanze sono calcolate in base all'anno civile. In caso di entrata/partenza nel corso dell'anno civile, sono concesse pro rata. In caso di disdetta, i giorni di vacanza goduti in eccesso sono dedotti dallo stipendio o dal CRT, a meno che le vacanze non siano state ordinate dal datore di lavoro.
- 33.7** Le vacanze devono essere godute nel rispettivo anno civile. È possibile concedere eccezioni in casi motivati. I giorni di vacanze che, per motivi aziendali, non potessero essere goduti nell'anno civile, vengono riportati all'anno successivo. Su richiesta del collaboratore, i giorni di vacanza che superano il minimo legale possono essere accreditati sul Conto Risparmio Tempo (CRT, art. 29 lett. d CCL).
- 33.8** Al momento di stabilire la data e la durata delle vacanze, il datore di lavoro tiene conto dei desideri del collaboratore a patto che siano compatibili con le esigenze aziendali. Le vacanze devono essere godute in giornate o settimane; almeno 2 settimane devono essere consecutive. La suddivisione delle vacanze in giorni singoli è limitata a 5 giorni ed è possibile solo su richiesta del collaboratore. Le richieste del collaboratore devono ottenere una risposta entro 4 settimane.
- 33.9** In caso di malattia o infortunio durante le vacanze, i giorni non goduti sono compensabili solo dietro presentazione di un certificato medico.
- 33.10** **Stipendio spettante durante le vacanze**  
Tutte le indennità in denaro sono comprensive di una quota dell'11,59%, 14,04% o 16,59% quale parte spettante durante le vacanze. L'importo esatto in franchi figura sul conteggio stipendio.
- 33.11** Sullo stipendio del collaboratore con stipendio orario è accreditata regolarmente l'indennità per vacanze dell'11,59% (per 27 giorni lavorativi), del 14,04% (per 32 giorni lavorativi) o del 16,59% (per 37 giorni lavorativi). Il collaboratore deve essere esonerato dal lavoro conformemente al diritto alle vacanze. Ai sensi dell'art. 33 cpv. 1 CCL il collaboratore è tenuto a godere effettivamente delle vacanze durante l'anno utilizzando la quota dello stipendio in questione, versata in anticipo e indicata sul conteggio stipendio.

## Art. 34 Congedi

- 34.1** Nei seguenti casi il collaboratore ha diritto a un congedo pagato, di cui deve fruire nel momento in cui sopraggiunge l'evento:
- a) motivi familiari:
    - il proprio matrimonio o la registrazione della propria unione domestica: 3 giorni;
    - matrimonio dei figli, del padre, della madre o di fratelli/sorelle: 1 giorno;
    - congedo paternità: 10 giorni;
    - adozione di un bambino fino a 15 anni: 20 giorni;
    - 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.
  - b) cambiamento di domicilio: 1 giorno in Svizzera, 3 giorni all'estero (tranne quando il collaboratore ha disdetto il rapporto di lavoro e il cambiamento di domicilio è dovuto al cambiamento del posto di lavoro);
  - c) esercizio di una carica pubblica: fino a 15 giorni per anno civile;
  - d) le assenze di breve durata (medico, consultazioni terapeutiche, visite presso le autorità, ecc.) vanno organizzate possibilmente nel tempo libero o al di fuori dell'orario di lavoro. Se ciò non è possibile, al collaboratore viene concesso il tempo necessario (massimo 2 ore);
  - e) decessi:
    - 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;
  - f) presentazione a un altro datore di lavoro, dopo l'avvenuta disdetta: fino a 2 giorni al mese;
  - g) in altri casi giustificati: 5 giorni al massimo.
- 34.2** Per tutti i congedi pianificabili bisogna tener conto delle esigenze aziendali. Il superiore deve esserne informato tempestivamente.
- 34.3** Un congedo non pagato può essere concesso se le esigenze aziendali lo consentono. Di solito, prima di fruire di un congedo non pagato, il collaboratore deve aver compensato i propri saldi orari. Se il congedo viene richiesto per motivi prevalentemente professionali, la SSR si assume il pagamento dei contributi assicurativi del datore di lavoro e del collaboratore al fine di garantire l'affiliazione ininterrotta all'assicurazione (2° pilastro).
- 34.4** Per la nascita di un figlio, su richiesta del genitore viene concesso un congedo non pagato fino a 12 mesi; la richiesta va inoltrata entro 5 mesi dalla data di nascita presunta. A decorrere dal 3° anno di servizio (art. 13 cpv. 3 CCL) la SSR si assume il pagamento dei contributi assicurativi del datore di lavoro alla CPS e provvede al loro versamento al termine del congedo, al momento del rientro sul posto di lavoro.
- 34.5** Per il personale con stipendio orario, i giorni di congedo pagato sono calcolati in base al reddito medio (indennità di vacanze compresa) dei 12 mesi civili precedenti l'inizio dell'assenza. Per i congedi non pagati si applicano soltanto le disposizioni di cui all'art. 34 cpv. 4 CCL.

## Art. 35 **Congedi sindacali**

- 35.1 Per l'esercizio della loro attività sindacale i rappresentanti dell'SSM beneficiano di congedi pagati. Un regolamento sancisce le modalità.
- 35.2 Per partecipare alle assemblee generali delle sezioni e dei gruppi, il collaboratore membro dell'SSM ha diritto a un congedo pagato fino a 3 ore all'anno.

**Art. 36 Partecipazione**

La SSR tiene in debita considerazione i diritti di partecipazione del collaboratore. La partecipazione prevede i livelli «informazione» e «consultazione» e viene applicata secondo i seguenti principi:

- a) informazione significa che la SSR informa il collaboratore su tutte le questioni la cui conoscenza è requisito fondamentale per la corretta espletazione dei compiti assegnati; il collaboratore ha la possibilità di esprimersi;
- b) consultazione significa che la SSR discute con i collaboratori coinvolti le questioni organizzativo-produttive interne che riguardano direttamente la loro posizione in azienda o il loro rapporto di lavoro, e motiva le decisioni adottate.

**Art. 37 Contributo alle spese d'attuazione del CCL**

- 37.1 Dallo stipendio di ciascun collaboratore assoggettato al CCL viene prelevato un contributo mensile di CHF 13. Per il collaboratore con stipendio orario, il contributo dovuto per i mesi senza attività viene dedotto dallo stipendio successivo versato. Questi contributi servono in parte a coprire le spese sostenute dall'SSM e dalla SSR per il negoziato, l'applicazione e l'esecuzione del CCL.
- 37.2 La SSR riscuote i contributi e li gira all'SSM. L'SSM amministra i contributi del personale non affiliato all'SSM e li fa figurare a parte nel proprio consuntivo.

**Art. 38 Pari opportunità**

Ciascuna unità aziendale negozia con l'SSM provvedimenti per incentivare le pari opportunità. Tra questi rientra la creazione di condizioni quadro tali da conciliare obblighi professionali e incombenze familiari, in particolare anche il sostegno per l'assistenza extrafamiliare ai figli attraverso adeguati provvedimenti.

**Art. 39 Colloquio di valutazione**

- 39.1 Ogni collaboratore ha diritto ad almeno un colloquio annuo con il superiore diretto, allo scopo di concordare gli obiettivi, di esaminare insieme l'adempimento dei compiti assegnati e di valutare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.
- 39.2 Il colloquio funge da strumento per lo sviluppo personale, per i provvedimenti di formazione e aggiornamento professionale (art. 40 CCL) ed eventualmente per provvedimenti di sostegno. Serve da base per stabilire la componente di prestazione e, eventualmente, la progressione salariale.
- 39.3 Le unità aziendali stabiliscono i criteri di valutazione e descrizione della prestazione globale e ne determinano la correlazione con la progressione salariale e l'attribuzione delle componenti di prestazione. Spetta alle unità aziendali mettere a punto gli strumenti necessari per il colloquio di valutazione. Tutti questi elementi vengono resi noti al collaboratore e all'SSM.
- 39.4 Qualora il colloquio di valutazione dia adito a controversia, il collaboratore può rivolgersi a un interlocutore di fiducia interno designato da lui stesso o dal datore di lavoro e dall'SSM a livello di unità aziendale. L'interlocutore di fiducia sottopone il suo rapporto al secondo livello superiore che, dopo aver sentito le persone interessate, decide in ultima istanza.
- 39.5 L'SSM viene informato a livello di unità aziendale dell'esito annuale dei colloqui di valutazione e dei relativi provvedimenti formativi.

## Art. 40 **Formazione e aggiornamento professionale**

- 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.

## Art. 41 **Diritto di essere ascoltato**

È garantito il diritto di prendere visione del proprio dossier e di essere ascoltato a chiunque sia sottoposto a un'inchiesta del datore di lavoro. Il collaboratore ha il diritto di farsi assistere dall'SSM o da terzi.

## Art. 42 **Tutela della personalità**

- 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.

## Art. 43 **Gestione dei dati personali**

- 43.1 Tutti gli avvenimenti rilevanti per il contratto di lavoro sono contenuti nel dossier personale. Il collaboratore viene informato quando nel dossier vengono inseriti degli elementi che potrebbero sfociare in un licenziamento.
- 43.2 Ogni collaboratore ha il diritto, per tutta la durata del rapporto di lavoro e nel mese successivo al suo scioglimento, di consultare il proprio dossier personale in ogni momento e di ottenerne delle copie. Può delegare tale diritto a una persona di sua scelta munita di procura scritta. La consultazione deve essere preventivamente concordata con l'ufficio Risorse umane. I dati errati contenuti nel dossier personale vengono corretti entro un lasso di tempo adeguato, dietro comunicazione al collaboratore.
- 43.3 Tutte le informazioni raccolte sul conto del collaboratore sono confidenziali e non possono essere divulgate in alcun momento. Questo principio si applica anche ai dati personali memorizzati su sistemi informatici, salvo le informazioni che la SSR sia legalmente tenuta a fornire.

## Art. 44 **Cessione dei diritti, Fondo di creatività, Fondo d'incoraggiamento**

- 44.1** Chiunque, nell'esercizio della sua attività professionale e in adempimento dei suoi obblighi contrattuali, crei un'opera ai sensi dell'art. 2 della Legge federale sul diritto d'autore e sui diritti di protezione affini (LDA), esegua un'opera o partecipi sul piano artistico alla sua esecuzione ai sensi dell'art. 33 LDA, ne cede tutti i diritti di usufrutto e compenso al datore di lavoro senza restrizioni di tempo e di luogo. La cessione dei diritti e il loro usufrutto da parte della SSR o di terzi autorizzati sono compensati dallo stipendio e dalle altre prestazioni contrattuali del datore di lavoro.
- 44.2** Nella prospettiva di far partecipare il collaboratore ai ricavi dell'utilizzazione commerciale dei programmi per scopi diversi da quelli radiofonici e televisivi, la SSR alimenta un Fondo di creatività. La quota annua versata dalla SSR nel Fondo ammonta a CHF 850 000. Il Fondo di creatività serve a finanziare misure individuali di incoraggiamento non previste nella formazione ai sensi dell'art. 40 CCL, in particolare quelle volte a incentivare la competitività del collaboratore sul mercato del lavoro.
- 44.3** Oltre a ciò il datore di lavoro alimenta un Fondo d'incoraggiamento, utilizzabile per misure collettive (progetti) nei settori del personale e dei programmi, così come per misure individuali non dipendenti dal Fondo di creatività. La quota annua versata dalla SSR nel Fondo di incoraggiamento ammonta a CHF 150 000.
- 44.4** Le parti istituiscono un'amministrazione paritetica per entrambi i Fondi. Un regolamento sancisce le modalità.

## Art. 45 **Fondo del personale**

Un Fondo del personale gestito su base paritetica è a disposizione dei collaboratori attivi o pensionati della SSR per far fronte a casi di necessità. Un regolamento sancisce le modalità.

## Art. 46 **Attività accessoria**

- 46.1** Il collaboratore a tempo pieno può esercitare un'attività accessoria con il consenso del datore di lavoro; le richieste devono essere inoltrate, seguendo la via di servizio, alla Direzione.
- 46.2** Il collaboratore a tempo parziale è libero di esercitare altre attività professionali, deve tuttavia informarne al più presto il datore di lavoro.
- 46.3** L'attività accessoria non deve arrecare pregiudizio allo svolgimento del lavoro, né essere contraria agli interessi della SSR.
- 46.4** La partecipazione a trasmissioni pubblicitarie è vietata ai collaboratori del programma. Le unità aziendali possono concedere eccezioni, a patto che non siano contrarie allo spirito dell'art. 9 cpv. 2 LRTV.
- 46.5** Le unità aziendali emanano disposizioni esecutive previa consultazione dell'SSM.

**Art. 47 Assunzione di carica pubblica**

È garantito il diritto di assumere una carica pubblica o di porvi la propria candidatura. Il collaboratore deve informarne la Direzione seguendo la via di servizio, se possibile prima della presentazione della candidatura. In casi motivati il Direttore può stabilire che la carica pubblica non è compatibile con l'attività professionale. Il consenso non può essere negato se il collaboratore vi è obbligato per legge.

**Art. 48 Citazione in giudizio**

Chiunque venga citato da un'autorità giudiziaria a deporre come testimone o come perito su constatazioni fatte nell'esercizio della sua attività professionale è tenuto a informarne immediatamente il superiore diretto.

**Art. 49 Segreto professionale**

Il collaboratore è tenuto a mantenere il segreto sugli affari di servizio. In particolare, il collaboratore è legato al segreto su tutte le informazioni di cui viene a conoscenza nell'esercizio dell'attività professionale e che non sono destinate al pubblico. Il dovere al segreto professionale permane anche dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

**Art. 50 Divieto di accettare doni**

Nessuno, nell'esercizio della sua attività professionale, può accettare doni o sollecitare vantaggi di altro genere, per sé o per altri.

# Scioglimento del rapporto di lavoro

## Art. 51 Termini di disdetta

- 51.1** I primi tre mesi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato valgono come periodo di prova. In caso di effettiva riduzione del periodo di prova a causa di malattia, infortunio o adempimento di obblighi legali assunti non volontariamente, il periodo di prova viene prorogato di conseguenza. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con un preavviso di 7 giorni civili.
- 51.2** Una volta concluso il periodo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto per la fine di un mese con un preavviso di:
- 1 mese nel primo anno di assunzione;
  - 2 mesi nel secondo anno di assunzione;
  - 3 mesi a decorrere dal terzo anno di assunzione;
  - 6 mesi a decorrere dal 15° anno di assunzione, a condizione di aver compiuto 50 anni.

## Art. 52 Pensionamento

Il rapporto di lavoro cessa al più tardi con il compimento dei 65 anni. Il collaboratore può richiedere il pensionamento anticipato già a partire da 60 anni compiuti, per la fine di un mese. Il datore di lavoro deve esserne informato con un anticipo di 6 mesi.

## Art. 53 Conteggio dei saldi orari

- 53.1** La differenza tra le ore positive o negative va saldata entro la data di partenza ovvero nel periodo di disdetta rimanente in una misura ragionevole definita dal superiore con il collaboratore. Se il saldo non può essere azzerato entro la partenza:
- a) un saldo di oscillazione positivo viene pagato 1:1 senza supplemento;
  - b) un saldo di oscillazione negativo è a carico del datore di lavoro nella misura in cui ciò gli sia imputabile. Le ore negative causate volontariamente dal collaboratore vengono compensate se possibile con il Conto Risparmio Tempo (CRT). Qualora ciò non fosse possibile, sono dedotte dall'ultimo stipendio.
- 53.2** Per il calcolo si applica il tasso salariale orario vigente alla data della partenza.

## Art. 54 Protezione in caso di licenziamento

- 54.1** Nel caso di collaboratori con 10 anni di servizio compiuti (ai sensi dell'art. 54 cpv. 7), l'eventuale licenziamento o la riduzione forzata del grado d'occupazione devono essere preceduti da un dialogo tra le parti sociali a livello della direzione dell'unità aziendale, per esaminare eventuali misure alternative (riconversione, trasferimento interno, prepensionamento). Il collaboratore può rinunciarvi.
- 54.2** Lo scioglimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere motivato per iscritto. Il licenziamento dovuto a inosservanza delle disposizioni contrattuali o a prestazioni carenti può fondarsi soltanto su fattispecie contenute nel dossier personale.
- 54.3** Il collaboratore licenziato può ricorrere presso il Direttore entro 30 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento; ha diritto di essere sentito e di farsi assistere.
- 54.4** Se il licenziamento è annullato, il rapporto di lavoro prosegue alle stesse condizioni contrattuali.

- 54.5** In caso di licenziamento a partire dal 3° anno di servizio, la SSR versa per un periodo massimo di 3 mesi a chi fosse disoccupato la differenza tra l'indennità giornaliera dell'assicurazione disoccupazione e lo stipendio SSR per ogni giorno lavorativo (stipendio giornaliero). Lo stipendio giornaliero corrisponde allo stipendio annuo attuale diviso per 260.  
Per ogni giorno del periodo d'attesa, la SSR versa uno stipendio giornaliero intero. In caso di sospensione del diritto alle indennità, la SSR non versa nulla.  
Per il collaboratore con stipendio orario, lo stipendio annuo viene calcolato sulla base delle ore effettivamente lavorate nei 12 mesi precedenti la partenza e dello stipendio orario attuale, inclusa l'indennità per vacanze e giorni festivi.
- 54.6** In caso di licenziamento causa soppressione del posto di lavoro per esigenze aziendali, a partire dal 2° anno di servizio, la SSR versa per un periodo massimo di un anno a chi fosse disoccupato la differenza tra l'indennità giornaliera dell'assicurazione disoccupazione e lo stipendio SSR per ogni giorno lavorativo (stipendio giornaliero). Valgono le condizioni di cui al precedente art. 54.5.
- 54.7** Contano come anni di servizio quelli prestati ininterrottamente con un CCL e un Contratto per Quadri.
- 54.8** Le disposizioni dell'art. 54 CCL non si applicano in caso di licenziamento immediato (art. 337 segg. CO).
- 54.9** Fintantoché un collaboratore della SSR ricopre la carica di Presidente centrale dell'SSM, non può essere pronunciata contro di lui la disdetta ordinaria del contratto di lavoro, se non per motivi legati alla sua persona. È fatta salva la possibilità di disdetta per cause gravi.  
Per gli altri collaboratori della SSR membri del Comitato nazionale dell'SSM il termine di disdetta è prolungato di 6 mesi.  
L'SSM presenta ogni anno alla SSR un elenco aggiornato dei membri del suo Comitato nazionale.

## Art. 55 **Indennità di partenza**

- 55.1** Il diritto all'indennità di partenza in caso di licenziamento decorre dai 40 anni compiuti. L'indennità corrisponde a 6 mensilità dopo 10 anni di servizio compiuti e ininterrotti. Per ogni ulteriore anno di servizio, essa viene maggiorata di una mensilità, ma fino a un massimo di 12 mensilità.
- 55.2** Contano come anni di servizio quelli prestati ininterrottamente con un CCL e un Contratto per quadri.
- 55.3** L'indennità di partenza viene calcolata in base al grado d'occupazione medio degli ultimi 5 anni. In caso di riduzione forzata degli orari di lavoro viene versata un'indennità pro rata.
- 55.4** In caso di licenziamento per colpa grave del collaboratore o di licenziamento immediato, non sussiste alcun diritto all'indennità di partenza.
- 55.5** L'indennità di partenza non sussiste nemmeno se a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro il collaboratore riceve una pensione dalla CPS (v. art. 67 20 CCL) o una prestazione equivalente (v. art. 56 cpv. 1 lett. a CCL).
- 55.6** Per il collaboratore con stipendio orario l'indennità di partenza viene calcolata in base al grado d'occupazione medio degli ultimi 5 anni civili. La base è costituita dalla 12ª parte dello stipendio annuo attuale per un'occupazione a tempo pieno. Una riduzione del volume di lavoro concordato annualmente dà diritto a un'indennità di partenza pro rata per la parte soppressa soltanto se vincolata al passaggio dal CCL a un altro contratto di lavoro.
- 55.7** La cerchia degli aventi diritto non è determinante per un eventuale piano sociale.

**Art. 56 Prestazioni per ex affiliati alla Cassa pensioni della Confederazione (CPC) in caso di licenziamento**

- 56.1** In caso di scioglimento del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro, la SSR garantisce le seguenti prestazioni:
- a) per i collaboratori che al 1° gennaio 1995 avevano maturato almeno 19 anni contributivi CPC: un'indennità di capitale corrispondente al calcolo della pensione ai sensi dell'art. 32 dello Statuto CPC, considerata la riserva matematica disponibile;
  - b) per i collaboratori che al 1° gennaio 1995 avevano compiuto 40 anni e contribuito alla CPC da almeno 15, ma meno di 19 anni: un'indennità di capitale corrispondente al 100% del guadagno assicurato, oltre a un'eventuale indennità di partenza secondo l'art. 55 CCL.
- 56.2** Solo in caso di licenziamento immediato non sussiste alcun diritto alla prestazione di cui all'art. 56 cpv. 1 lett. a CCL. La prestazione di cui all'art. 56 cpv. 1 lett. b CCL non viene versata se il licenziamento avviene per colpa grave del collaboratore.

# Rapporti fra le parti contraenti

## Art. 57 **Definizione dei diritti di partecipazione**

- 57.1** Il diritto all'informazione dell'SSM contempla il diritto a un'informazione tempestiva ed esauriente su ogni questione inerente al personale della SSR, la cui conoscenza è requisito fondamentale al buon adempimento dei suoi compiti di parte sociale.
- 57.2** Il diritto di consultazione dell'SSM contempla il diritto di essere sentito e consultato prima che la SSR prenda una decisione soggetta al diritto di consultazione, così come il diritto di far motivare la decisione qualora quest'ultima non tenga conto delle obiezioni dell'SSM.
- 57.3** Il diritto di codecisione dell'SSM contempla il diritto di negoziare. Le parti contraenti sono tenute a individuare in buona fede soluzioni rispondenti agli interessi dei collaboratori e dell'azienda. In caso di mancato accordo permane lo statu quo ante, nella misura in cui la legge o dei contratti non prevedano altre conseguenze giuridiche.

## Art. 58 **Commissione di partenariato sociale e di conciliazione**

- 58.1** Le parti contraenti istituiscono a livello nazionale e su base paritetica una Commissione permanente di partenariato sociale e di conciliazione (CPSC).
- 58.2** Alla CPSC competono:  
a) lo scambio d'informazioni tra parti sociali, i colloqui e i negoziati tra le parti a livello nazionale;  
b) l'approvazione dei regolamenti previsti dal presente CCL e soggetti alla firma delle parti, ovvero la gestione della procedura in tali casi;  
c) la conciliazione di controversie di natura obbligatoria.
- 58.3** Le modalità sulla conciliazione e sull'operato della CPSC sono sancite nel regolamento.

## Art. 59 **Rapporti fra le parti contraenti a livello nazionale**

- 59.1** I rapporti fra le parti contraenti a livello nazionale sono istituzionalizzati nell'ambito della CPSC. È determinante, al riguardo, il relativo regolamento.
- 59.2** L'SSM ha diritto a un'informazione tempestiva ed esauriente su ogni questione inerente al personale, la cui conoscenza è requisito fondamentale al buon funzionamento del partenariato sociale. Una volta all'anno o su richiesta, la SSR informa l'SSM sugli obiettivi aziendali; mette a disposizione di una persona di fiducia designata dall'SSM i bilanci preventivi approvati. Almeno una volta all'anno la SSR informa l'SSM in merito alle conseguenze dell'andamento degli affari sull'occupazione e sul personale. La persona di fiducia designata dall'SSM è soggetta all'obbligo di discrezione sancito dall'art. 14 della Legge sulla partecipazione.
- 59.3** Delle delegazioni della SSR e dell'SSM si incontrano periodicamente per un colloquio.
- 59.4** L'SSM ha il diritto di partecipare alle sedute dell'Assemblea dei delegati della SSR con voto consultivo. Il Regolamento organizzativo della SSR sancisce le modalità.
- 59.5** L'SSM può esigere di essere sentito dal Consiglio d'amministrazione della SSR quando esso tratta questioni fondamentali inerenti alla politica del personale e che coinvolgono tutta l'azienda. In alternativa il Presidente della SSR può chiedere una presa di posizione per iscritto. L'SSM è informato dell'iscrizione di tali temi all'ordine del giorno prima delle riunioni del CdA.
- 59.6** La partecipazione dei collaboratori non intacca l'attività sindacale dell'SSM (ai sensi dell'art. 36 CCL).

## Art. 60 Rapporti fra le parti contraenti a livello di unità aziendali

- 60.1** I rapporti tra le parti contraenti sono istituzionalizzati a livello di unità aziendali. Le procedure, i compiti e le competenze (tra cui l'obbligo di stilare un verbale, i termini di convocazione e la partecipazione delle persone competenti per decidere) sono concordate tra le parti.
- 60.2** In caso di controversie di natura obbligatoria, prima di inoltrare il caso alla CPSC va cercato un accordo a livello di unità aziendale.
- 60.3** L'SSM ha diritto a un'informazione tempestiva ed esauriente su ogni questione inerente al personale, la cui conoscenza è requisito fondamentale al buon funzionamento del partenariato sociale. Una volta all'anno o su richiesta, le unità aziendali informano l'SSM sugli obiettivi aziendali e sulle conseguenze dell'andamento degli affari sull'occupazione e sugli occupati.
- 60.4** Il rispetto e l'applicazione delle disposizioni di legge sulla sanità e sicurezza sul lavoro (compresa la prevenzione) sono affidate a commissioni istituite appositamente dalle unità aziendali o a commissioni già esistenti, delle quali fanno parte rappresentanti dell'SSM (diritto di consultazione). Un regolamento nazionale sancisce i compiti di queste commissioni. Il datore di lavoro mette a disposizione i mezzi necessari.
- 60.5** In caso di decisioni concrete relative
- alla chiusura, al trasferimento o alla fusione di unità organizzative riguardanti almeno 10 persone o
  - all'introduzione di innovazioni tecniche importanti aventi ripercussioni sui collaboratori il datore di lavoro ne informa tempestivamente l'SSM. L'informazione resta strettamente confidenziale fino alla comunicazione ai collaboratori.
- 60.6** In caso di chiusura, trasferimento o fusione di dipartimenti o unità organizzative comparabili, tutte le misure di politica del personale che ne conseguono (es. prosecuzione o scioglimento del rapporto di lavoro, cambiamento di domicilio, trasferimento della produzione al di fuori della SSR) e i piani sociali tra il datore di lavoro e l'SSM devono essere oggetto di negoziati tra il datore di lavoro e l'SSM. Eventuali piani sociali che coinvolgano svariate unità aziendali sono in ogni caso oggetto di negoziati a livello nazionale.

## Art. 61 Pace del lavoro e obbligo di negoziare

- 61.1** Per tutta la durata del CCL vige l'obbligo di mantenere la pace del lavoro illimitata. Sono vietati, anche per controversie non derivanti dal CCL, tutti i mezzi di lotta quali il blocco, lo sciopero o la serrata.
- 61.2** Il datore di lavoro si impegna a non mettere a disposizione di aziende radiotelevisive straniere, direttamente o indirettamente, produzioni o collaboratori allo scopo di aiutarli a fronteggiare una situazione di sciopero. Fanno eccezione le produzioni che devono essere garantite in base ad accordi contrattuali o in virtù di usanze internazionali.
- 61.3** La SSR e l'SSM riconoscono reciprocamente l'obbligo illimitato di intavolare negoziati su tutto ciò che riguarda le condizioni di lavoro generali e i rapporti tra le parti contraenti.

## Art. 62 **Applicazione del CCL**

- 62.1** Le parti contraenti vigilano alla leale applicazione del CCL, sia nei casi generali che in quelli particolari. Sono tenute a segnalarsi gli abusi e, nel caso in cui non possano esse stesse prendere provvedimenti, a richiedere gli interventi necessari.
- 62.2** Fa stato la versione originale tedesca del CCL.

## Art. 63 **Tribunale arbitrale CCL**

- 63.1** Un Tribunale arbitrale competente per comporre le controversie risultanti dall'applicazione del CCL ha i seguenti compiti:
- a) decidere in merito alle controversie di natura obbligatoria tra le parti contraenti (diritto delle obbligazioni);
  - b) decidere in merito alle controversie di natura normativa tra datore di lavoro e collaboratori.
- 63.2** Le controversie di natura obbligatoria possono essere sottoposte al Tribunale arbitrale CCL in caso di fallimento definitivo della composizione in seno alla CPSC. Nella fattispecie è escluso il ricorso alle vie legali ordinarie.
- 63.3** Le controversie di natura normativa tra collaboratori e datore di lavoro, riguardanti la stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti di lavoro individuali assoggettati al presente CCL, possono essere sottoposte al Tribunale arbitrale in caso di mancata intesa definitiva a livello della rispettiva unità aziendale e se la parte attrice non preferisce adire i tribunali ordinari. Se il collaboratore sceglie di ricorrere al Tribunale arbitrale e se il valore litigioso non supera CHF 30 000, non si addebitano né tasse né spese giudiziarie. I relativi costi sono a carico della SSR.
- 63.4** Un regolamento sancisce la sede, la composizione, la procedura e i dettagli riguardanti le competenze del Tribunale arbitrale.

## Art. 64 **Appendici e Regolamenti del CCL**

- 64.1** Le Appendici e i Regolamenti sono complementi e parti integranti del CCL.
- 64.2** Il CCL contiene le seguenti Appendici:  
Appendice I: Tempo di lavoro  
Appendice II: Funzioni chiave e trasparenza  
Appendice III: Disposizioni speciali per stagisti  
Appendice IV: Stipendi minimi in franchi
- 64.3** I seguenti Regolamenti sono negoziati tra le parti contraenti:
- Servizio di picchetto (art. 28)
  - Conto Risparmio Tempo (CRT, art. 29 lett. d CCL)
  - Attività sindacale e relativi congedi (artt. 27 e 35 CCL)
  - Fondi di creatività e di incoraggiamento (art. 44 CCL)
  - Fondo del personale (art. 45 CCL)
  - Commissione di partenariato sociale e di conciliazione (art. 58 CCL)
  - Commissioni Sanità e sicurezza sul lavoro (art. 60 cpv. 4 CCL)
  - Tribunale arbitrale CCL (art. 63 CCL)
  - Istanza d'arbitrato per i negoziati salariali (art. 67 7.4 CCL)
- 64.4** Eventuali altri regolamenti o disposizioni nazionali necessarie all'applicazione del CCL sono sottoposti alla Commissione nazionale di partenariato sociale e di conciliazione.

**Art. 65 Durata del CCL**

**65.1** Il CCL entra in vigore il 1° gennaio 2013 e sostituisce a decorrere da tale data il Contratto collettivo di lavoro del 31 dicembre 2008 (CCL 2009).

**65.2** Il CCL è valido fino al 31 dicembre 2016.

**Art. 66 Mutate circostanze**

Qualora considerazioni d'ordine economico e di politica aziendale oppure disposizioni di legge rendessero necessaria una modifica del CCL durante la sua durata, le parti contraenti si riuniranno per negoziare gli adattamenti necessari alle mutate circostanze. Le disposizioni del presente CCL vigono fino al termine di tali negoziati.

# Precisazioni sugli articoli del CCL

## Art. 67 **Precisazioni sugli articoli del CCL**

### 1 Incarichi conferiti a società terze

- 1.1 La SSR tutela i posti di lavoro del proprio personale, senza indebolire il campo d'applicazione del CCL conferendo incarichi a società terze o impiegando personale a prestito.
- 1.2 La SSR s'impegna a non conferire incarichi a società terze che non ottemperano alle leggi svizzere. La SSR emana delle condizioni quadro nazionali per appaltare incarichi di produzione a queste società (tra le condizioni, la SSR si riserva il diritto di disdire il contratto qualora le società terze non rispettassero le leggi svizzere, in particolare la legge sul lavoro). Ogni anno viene comunicata all'SSM la percentuale delle produzioni appaltate in rapporto al totale delle produzioni.
- 1.3 La SSR collabora soltanto con aziende che forniscono personale a prestito titolari di un'autorizzazione cantonale o federale e che rispettano le leggi svizzere (in particolare la legge sul lavoro). La SSR comunica annualmente all'SSM la spesa complessiva sostenuta per il lavoro a prestito e fornisce l'elenco di tutte le aziende che nell'anno in questione hanno fornito personale.

## A **Disposizioni quadro e campo d'applicazione**

### 2 Contratti di lavoro a tempo determinato

Per principio nessuno può essere assunto con un contratto a tempo determinato dopo essere stato ingaggiato con un contratto a tempo indeterminato, rispettivamente i diritti maturati con il contratto a tempo indeterminato restano per principio garantiti.

### 3 Campo d'applicazione

Il CCL si applica ai:

- a) collaboratori a tempo parziale regolare che, nella media annua, lavorano per almeno 12 ore settimanali per un'unità aziendale;
- b) collaboratori a tempo parziale irregolare con stipendio mensile che lavorano per almeno 624 ore all'anno (78 giornate intere, compresi giorni di vacanza e festivi) per un'unità aziendale;
- c) collaboratori con stipendio orario che lavorano per almeno 560 ore all'anno (70 giornate intere) per un'unità aziendale;
- d) collaboratori a tempo parziale con stipendio orario che, a prescindere dal numero di ore garantite nell'accordo sul volume di lavoro, effettuano almeno 100 servizi all'anno per un'unità aziendale.

### 4 Rapporti di lavoro speciali che esulano dal campo d'applicazione del CCL

Sono considerati rapporti di lavoro speciali: collaboratori a tempo parziale all'estero, personale di pulizia e addetti alle mense, «Comédiens/comédiennes Suisse romande», centralinisti e personale di sicurezza (RTS), educatrici d'asilo nido (RSI).

### 5 Corrispondenti all'estero

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.

## **B Assunzione, funzione chiave, contratto di lavoro e modifica del contratto**

### **6 Contratto di lavoro e modifica del contratto**

- 6.1** Qualora non si raggiunga un accordo nei seguenti casi e il datore di lavoro proceda, per tale motivo, allo scioglimento del rapporto di lavoro, si tratterà di licenziamento senza colpa del collaboratore:
- a) passaggio da una tipologia d'occupazione a un'altra (tempo pieno, tempo parziale regolare, tempo parziale irregolare);
  - b) modifica della funzione chiave con riserva dell'art. 67 6.2 CCL;
  - c) passaggio dal CCL a un altro contratto di lavoro.
- 6.2** Una modifica della funzione chiave, con mantenimento dello stipendio acquisito, non costituisce una modifica del contratto ai sensi dell'art. 67 6.1 CCL se il punteggio della nuova funzione o della nuova valutazione di una funzione esistente diminuisce di 21 punti al massimo rispetto a quello precedente.

## **C Stipendio, indennità e assegni**

### **7 Negoziati salariali**

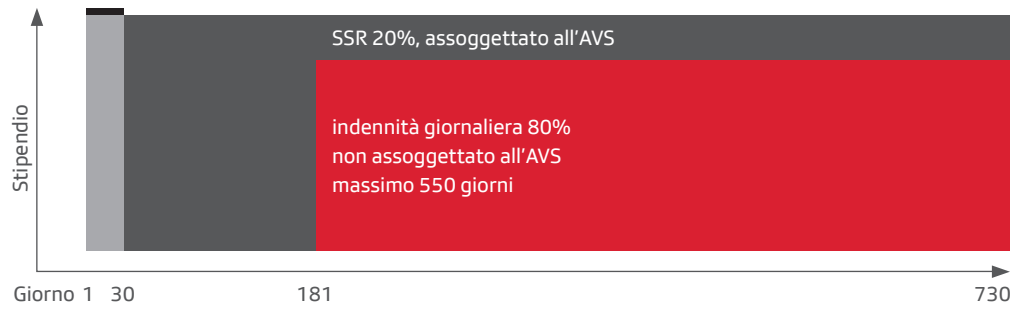
- 7.1** Per l'adeguamento generale degli stipendi, le parti contraenti stabiliscono una percentuale valida per tutte le unità aziendali; la percentuale destinata al rincaro figura a parte. Le parti si rifanno alle informazioni dell'Ufficio federale di statistica (UST) relative all'indice nazionale dei prezzi al consumo a fine ottobre. Per i collaboratori il cui stipendio di funzione superi il 110% dello stipendio di riferimento è possibile concordare soluzioni in deroga nell'ambito dei negoziati salariali.
- 7.2** Per i provvedimenti salariali individuali, le parti contraenti stabiliscono una percentuale della massa salariale. La percentuale può variare da un'unità aziendale all'altra all'interno di una fascia di oscillazione oggetto di negoziato.
- 7.3** Un eventuale adeguamento al rincaro della indennità di funzione, delle indennità e dei forfait sanciti dal CCL è deciso nel corso dei negoziati salariali nazionali.
- 7.4** In caso di mancato accordo tra le parti contraenti entro il 31 dicembre dell'anno corrente, ciascuna parte contraente può adire l'Istanza d'arbitrato.
- 7.5** Un regolamento sancisce la composizione, la procedura e i costi dell'Istanza d'arbitrato.

## D Assicurazioni

### 8 Versamento dello stipendio in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (malattia)

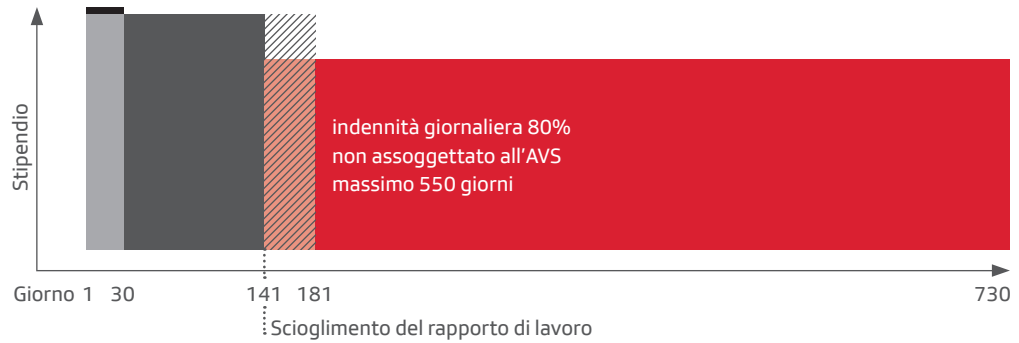
- 8.1** In caso di scioglimento consensuale del contratto di lavoro o di disdetta da parte della SSR gli assicurati che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sono in malattia e il cui periodo d'attesa non è ancora interamente trascorso, possono percepire le prestazioni dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia fin dal termine del rapporto di lavoro, anche durante tale periodo di attesa. La durata ordinaria delle prestazioni di 730 giorni si riduce in misura pari al tempo d'attesa residuo. Una volta cessata l'incapacità lavorativa dovuta a malattia, subentra il diritto di passare all'assicurazione individuale, a meno che il diritto nel suo insieme non sia già esaurito (730 giorni dedotto il tempo d'attesa). Sono fatti salvi la decurtazione o il rifiuto delle prestazioni da parte dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.
- 8.2** Questa disposizione colma un possibile vuoto che verrebbe a crearsi tra il momento in cui termina il rapporto di lavoro della persona ammalata e il periodo di attesa stipulato per contratto, con riserva di un rifiuto o di una riduzione delle prestazioni da parte della compagnia assicurativa.
- 9** Rimborso dei contributi AVS alle persone senza attività lavorativa  
Con lo scioglimento del contratto da parte del datore di lavoro, il versamento dello stipendio in caso d'incapacità lavorativa cessa. Se l'incapacità lavorativa permane e la compagnia assicurativa eroga indennità giornaliera per malattia o infortunio, dietro presentazione delle ricevute la SSR rimborsa i contributi versati all'AVS dalla persona senza attività lavorativa per non oltre 730 giorni a decorrere dall'inizio dell'incapacità lavorativa.
- 10** Riduzione di prestazioni assicurative
- 10.1** La SSR non compensa un'eventuale riduzione o un rifiuto delle prestazioni assicurative (in denaro) con la continuazione del pagamento dello stipendio.
- 10.2** Il capoverso precedente si riferisce alle riduzioni dovute a colpa grave del collaboratore, ad esempio provocazione intenzionale di un danno alla salute, partecipazione a tumulti, crimini, risse, suicidio, autolesione, ecc. I dettagli relativi alla limitazione della copertura assicurativa figurano nella legge (LAINF) e/o nelle condizioni generali dell'assicurazione infortuni rispettivamente di indennità giornaliera per malattia. L'SSM ha diritto di prendere visione delle condizioni generali e delle disposizioni assicurative.

### Malattia (collaboratori CCL)



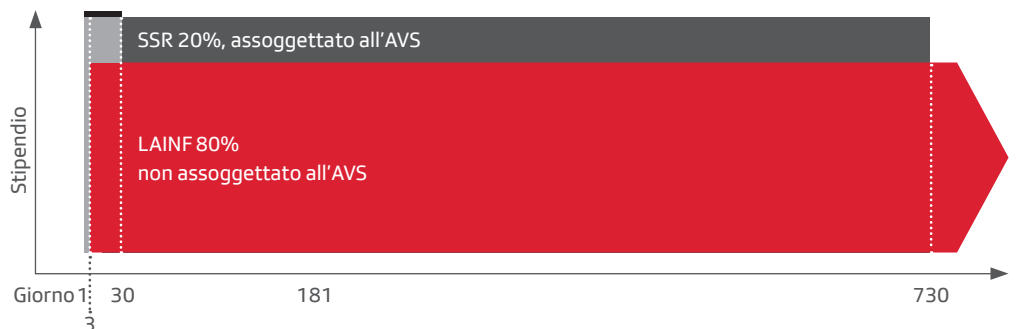
### Malattia (collaboratori CCL)

Esempio in caso di scioglimento del rapporto di lavoro



- Versamento regolare dello stipendio SSR
- Dal 31° giorno versamento continuato dello stipendio CCL SSR (art. 17)  
Componenti dello stipendio: stipendio di funzione, forfait della Categoria B, rispettivamente le indennità variabili per lavoro serale, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi delle Categorie A e C; indennità di funzione mensili e/o variabili; assegni familiari (assegni per figli e assegni di formazione), assegno di custodia
- A partire del 181° giorno di malattia l'assicurazione per indennità giornaliera paga l'80%
- Esempio «B-Prime»
- ▨ Scioglimento del rapporto di lavoro > nessun versamento continuato dello stipendio
- ▨ Scioglimento del rapporto di lavoro > l'assicurazione per indennità giornaliera interviene puntualmente

### Infortunio (collaboratori CCL)



- Versamento regolare dello stipendio SSR
- Dal 31° giorno versamento continuato dello stipendio CCL SSR (art. 17)  
Componenti dello stipendio: stipendio di funzione, forfait della Categoria B, rispettivamente le indennità variabili per lavoro serale, lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi delle Categorie A e C; indennità di funzione mensili e/o variabili; assegni familiari (assegni per figli e assegni di formazione), assegno di custodia
- A partire del 3° giorno di infortunio l'assicurazione infortuni (LAINF) paga l'80% di indennità giornaliera
- Esempio «B-Prime»

## E Tempo di lavoro

- 11 Tempo di lavoro
- 11.1 Il tempo di lavoro annuo è definito dall'art. 24 cpv.1 CCL.
- 11.2 Per calcolare lo stipendio orario lordo si continua a utilizzare il divisore 2080.
- 12 Categoria A  
Per principio, l'attribuzione dei collaboratori a una categoria di personale soggiace alle disposizioni dell'art. 25 CCL. Per determinati funzioni chiave, le parti contraenti hanno la facoltà di negoziare a livello di unità aziendale una ripartizione dalla Categoria A alla Categoria B, se ciò è dettato da motivi prettamente pratici.
- 13 Categoria C  
È possibile concordare con il collaboratore dei forfait individuali per indennizzare il lavoro a orari irregolari e il lavoro supplementare.
- 14 Grandi operazioni  
Le parti possono concordare in un regolamento a parte un regime forfetario per le grandi operazioni, al posto delle disposizioni sui tempi di lavoro e delle indennità del CCL.
- 15 Regola sulle pause  
L'articolo 27 cpv. 7 CCL non incide sulla prassi odierna delle unità aziendali relativa alle pause caffè.

## F Diritti e doveri

- 16 Partecipazione
- 16.1 La partecipazione dei collaboratori non limita in alcun modo le responsabilità sindacali dell'SSM, unico autorizzato a negoziare con il datore di lavoro il CCL e a garantirne l'applicazione (v. art. 59 CCL).
- 16.2 Ove vengano istituite presso la SSR delle rappresentanze dei lavoratori ai sensi della Legge sulla partecipazione, le parti contraenti ne analizzano le conseguenze per il CCL e decidono il modus operandi.
- 17 Contributo alle spese di attuazione del CCL
- 17.1 Per principio, tutti i collaboratori contemplati dal campo d'applicazione del CCL fruiscono delle prestazioni finanziate con i contributi dei collaboratori non affiliati all'SSM. Questi contributi servono in parte a coprire le spese sostenute dall'SSM e dalla SSR per il negoziato, l'applicazione e l'esecuzione del CCL. A titolo di contributo alle spese del CCL, l'SSM versa alla SSR CHF 10 000 all'anno.
- 17.2 L'ufficio di revisione dell'SSM verifica l'utilizzo dei contributi dei collaboratori non affiliati all'SSM ai sensi del contratto e inoltra un regolare rapporto alla SSR.
- 18 Pari opportunità
- 18.1 La SSR stanZIA una parte adeguata dei risparmi generati dal congedo maternità finanziato tramite l'indennità per perdita di guadagno per investimenti aggiuntivi e contributi mirati ad incentivare l'assistenza extrafamiliare ai figli e altri progetti in favore dei collaboratori. Ogni anno le unità aziendali informano l'SSM in merito ai provvedimenti adottati e ai mezzi impiegati al riguardo.

- 18.2** Ciascuna unità aziendale della SSR designa uno specialista che coordini l'attuazione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'unità aziendale. I responsabili delle unità aziendali per le pari opportunità si incontrano una volta all'anno per uno scambio di informazioni. L'organizzazione e la direzione di questa riunione spettano, a turno, a uno dei responsabili. I temi sulle pari opportunità vengono elaborati dalle parti sociali in seno all'organo competente dell'unità aziendale.
- 19** Cessione dei diritti, Fondo di creatività, Fondo d'incoraggiamento
- 19.1** Ogni anno la Commissione dei Fondi può chiedere alle parti sociali di procedere a un trasferimento di risorse finanziarie da un Fondo all'altro.
- 19.2** Sono possibili accordi individuali con la SSR sulla retrocessione dei diritti per scopi diversi da quelli radiofonici e televisivi, purché avvengano in forma scritta. Per garantire i diritti della personalità, il datore di lavoro rilascia, su richiesta del collaboratore, le informazioni sull'utilizzazione commerciale dei diritti da essa ceduti.
- 19.3** La SSR esonera l'SSM da eventuali rivendicazioni che le società di gestione potrebbero addurre nei suoi confronti in virtù dell'art. 44 CCL.

## **G** Scioglimento del rapporto di lavoro

- 20** Soppressione dell'indennità di partenza in caso di erogazione di una rendita o prestazione equivalente (interpretazione dell'art. 55 cpvv. 4 e 5 CCL)  
Non vige il diritto a un'indennità di partenza se il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro e il collaboratore licenziato riceve una rendita della CPS pari alla rendita d'invalidità, garantita, del 60% (primato delle prestazioni) o del 45% (primato dei contributi) del guadagno assicurato. Si terrà conto delle decurtazioni a seguito di prelievo anticipato per la promozione della proprietà d'abitazioni e/o divorzio.
- 21** Indennità in capitale per i collaboratori che hanno maturato almeno 19 anni contributivi CPC al 1° gennaio 1995  
L'indennità di capitale (art. 56, cpv. 1, lett. a CCL) corrisponde al valore attuale della rendita d'invalidità, dedotta la riserva matematica disponibile presso la CPS alla data fissata. Gli esperti della CPS calcolano l'indennità per ciascun singolo caso secondo il metodo collettivo (a prescindere dallo stato civile).

## Società svizzera di radiotelevisione (SSR)

Il Presidente



Raymond Loretan

Il Direttore generale



Roger de Weck

## Sindacato Svizzero dei massmedia (SSM)

Il Presidente centrale



Ruedi Bruderer

Il Segretario centrale



Stephan Ruppen

# Appendice I: Tempo di lavoro

## Art. 1 **Precisazioni per la Categoria A**

### Osservazioni generali

- 1.1 I giorni di lavoro, di riposo, i giorni festivi e quelli di compensazione così come gli orari di lavoro devono essere comunicati con un anticipo di 14 giorni civili attraverso un piano di lavoro.
- 1.2 I cambiamenti al piano di servizio comunicate con un anticipo inferiore ai 7 giorni danno diritto, per i servizi in Svizzera, a un'indennità (DPA) quando l'inizio del lavoro è anticipato o la fine del lavoro è ritardata di più di 1 ora al giorno. Per le modifiche fino a 2 ore viene riconosciuta un'indennità di 1 DPA. In caso di cambiamenti superiori a 2 ore sono versati 0,25 DPA per ogni quarto d'ora.
- 1.3 L'indennità per giorno di riposo (RTE) viene versata per tutti i giorni di riposo, di festa, di vacanza o di compensazione previsti nel piano di servizio e successivamente soppressi. Il diritto alla RTE non sussiste se la soppressione avviene su richiesta del collaboratore.
- 1.4 In caso di soppressione di un'attività contenuta in un piano di servizio, il collaboratore deve rimanere a disposizione, durante l'orario inizialmente previsto, per un altro lavoro. Se non viene assegnato alcun lavoro, ha diritto all'accredito di 4 ore lavorative (orario minimo garantito). Se il lavoro viene assegnato, vengono accreditate le ore effettivamente prestate o, comunque, almeno 4 ore lavorative. Per il collaboratore con stipendio mensile, la soppressione di un servizio con un anticipo inferiore ai 7 giorni imputabile al datore di lavoro e che non può essere sostituito con un impiego all'interno della pianificazione originaria, dà diritto all'accredito delle ore di lavoro previste nel piano di servizio.
- 1.5 Per il collaboratore con stipendio orario, i servizi concordati in modo vincolante, ma soppressi per motivi imputabili al datore di lavoro, sono conteggiati come ore di lavoro nella misura in cui il datore di lavoro non è in grado di proporre incarichi sostitutivi nel quadro della pianificazione iniziale.
- 1.6 Per i collaboratori che lavorano a produzioni di lunga durata ininterrotte (LDP) la settimana lavorativa è di 54 ore al massimo – calcolate a partire da lunedì – indipendentemente dall'inizio della produzione (prolungamento del limite legale di 4 ore), a patto che sull'arco di 3 settimane venga garantita una media settimanale massima di 50 ore e la settimana di 5 giorni sull'arco dell'anno civile.

I collaboratori ricevono le seguenti indennità (LDP) in caso di servizio ininterrotto:

- 7 giorni: CHF 84
- 8 giorni: CHF 168
- 9 giorni: CHF 252
- 10 giorni: CHF 336
- 11 giorni: CHF 420

Dopo una LDP al collaboratore vengono concessi tre giorni di riposo consecutivi.

### Tempo parziale regolare

- 1.7 Le ore supplementari sono compensate in accordo con il superiore.

### Tempo parziale irregolare

- 1.8 Ogni anno, a fine ottobre e in riferimento all'anno successivo, sono stabiliti in un accordo sul volume di lavoro:
  - il numero di ore di lavoro da svolgere;
  - la durata del giorno lavorativo normale;
  - i periodi lavorativi e quelli senza attività lavorativa.La definizione di un giorno lavorativo normale di durata inferiore a 8 ore per determinate funzioni, gruppi professionali o persone deve essere oggetto di un accordo separato con l'SSM a livello dell'unità aziendale.

- 1.9 Nell'accordo sul volume di lavoro di cui all'art. 1.8, la SSR garantisce inoltre ai collaboratori con stipendio orario un determinato numero di ore lavorative, che sono comunque retribuite anche in caso di impiego del collaboratore per un numero inferiore di ore rispetto alla garanzia.
- 1.10 In caso di rifiuto di un incarico, il numero di ore garantite secondo l'art. 1.9 è ridotto in misura corrispondente, a meno che il rifiuto non riguardi periodi senza attività lavorativa secondo l'accordo sul volume di lavoro, giorni di malattia o infortunio o congedi precedentemente autorizzati.

#### Indennità e supplementi di tempo Categoria A

- 1.11 Lavoro serale (21.00–24.00): indennità oraria di CHF 13  
 Lavoro notturno (24.00–7.00): indennità oraria di CHF 15  
 Lavoro domenicale e festivo (00.00–24.00): indennità oraria di CHF 13  
 Lavoro supplementare > 45–50 ore/settimana: indennità oraria di CHF 20  
 Cambiamento del piano di servizio (DPA): indennità oraria di CHF 8.70  
 Indennità per giorno di riposo (RTE): indennità giornaliera di CHF 84  
 Lavoro notturno (24.00–7.00): supplemento di tempo del 25% all'ora  
 Ore di lavoro straordinario (secondo l'art. 27 cpv. 8): supplemento di tempo del 50% all'ora
- 1.12 Le indennità e i supplementi sono cumulabili.
- 1.13 Per i collaboratori con stipendio orario, i supplementi di tempo per lavoro notturno e straordinario vengono registrati come tempo di lavoro effettuato e pagati con lo stipendio successivo.
- 1.14 Danno diritto all'indennità per lavoro supplementare (> 45–50 ore settimanali) le ore definite come tempo di lavoro (art. 27 cpv. 1 CCL).

## Art. 2 Precisazioni per la Categoria B

### Osservazioni generali

- 2.1 I giorni di lavoro, di riposo, i giorni festivi e quelli di compensazione così come gli orari di lavoro devono essere comunicati con un anticipo di 14 giorni civili attraverso un piano di lavoro. L'orario di lavoro è pianificato in giornate o mezze giornate e deve corrispondere al volume di lavoro probabile. Se giustificato, il tempo supplementare necessario è riconosciuto come tempo di lavoro. Si devono concordare gli orari di presenza e quelli di reperibilità.
- 2.2 In caso di soppressione di un'attività contenuta in un piano di servizio, il collaboratore deve rimanere a disposizione, durante l'orario inizialmente previsto, per un altro lavoro. Se non viene assegnato alcun lavoro, ha diritto all'accredito di 4 ore lavorative (orario minimo garantito). Se il lavoro viene assegnato, vengono accreditate le ore effettivamente prestate o, comunque, almeno 4 ore lavorative. Per il collaboratore con stipendio mensile, la soppressione di un servizio con un anticipo inferiore ai 7 giorni imputabile al datore di lavoro e che non può essere sostituito con un impiego all'interno della pianificazione originaria, dà diritto all'accredito delle ore di lavoro previste nel piano di servizio.
- 2.3 Per il collaboratore con stipendio orario, i servizi concordati in modo vincolante, ma soppressi per motivi imputabili al datore di lavoro, sono conteggiati come ore di lavoro nella misura in cui il datore di lavoro non è in grado di proporre incarichi sostitutivi nel quadro della pianificazione iniziale.

- 2.4 Per i collaboratori che lavorano a produzioni di lunga durata ininterrotte (LDP) la settimana lavorativa è di 54 ore al massimo – calcolate a partire da lunedì – indipendentemente dall'inizio della produzione (prolungamento del limite legale di 4 ore), a patto che sull'arco di 3 settimane venga garantita una media settimanale massima di 50 ore e la settimana di 5 giorni sull'arco dell'anno civile.

I collaboratori ricevono le seguenti indennità (LDP) in caso di servizio ininterrotto:

- 7 giorni: CHF 84
- 8 giorni: CHF 168
- 9 giorni: CHF 252
- 10 giorni: CHF 336
- 11 giorni: CHF 420

Dopo una LDP ai collaboratori vengono concessi tre giorni di riposo consecutivi.

#### Tempo parziale regolare

- 2.5 Le ore supplementari sono compensate in accordo con il superiore.

#### Tempo parziale irregolare

- 2.6 Gli articoli da 1.8 a 1.10 dell'Appendice I si applicano per analogia.

#### Forfait Categoria B

- 2.7 Campo d'applicazione, livelli e importo  
I collaboratori della Categoria B con stipendio orario o stipendio mensile ricevono un forfait in funzione della frequenza dell'irregolarità (lavoro a orari irregolari). Sono attribuiti a uno dei tre seguenti livelli a discrezione delle unità aziendali:
- irregolarità bassa: CHF 2000 all'anno;
  - irregolarità media: 2013: CHF 3564 all'anno; 2014: CHF 3440; 2015: CHF 3320; 2016: CHF 3200;
  - irregolarità elevata: CHF 4180 all'anno.

- 2.8 Indennità:  
Il forfait Categoria B è un compenso forfettario destinato ai collaboratori che lavorano a orari irregolari. Il forfait copre le indennità e i supplementi seguenti:
- indennità per lavoro serale
  - indennità per lavoro notturno
  - indennità per lavoro domenicale e festivo
  - indennità per lavoro supplementare > 45 – 50 ore/settimana
  - indennità per cambiamento del piano di servizio (DPA)
  - indennità per giorno di riposo (RTE)
  - supplemento di tempo per ore di lavoro straordinario
  - supplemento in denaro per le ore di lavoro straordinario non compensate a fine anno

- 2.9 Modalità  
Il forfait viene versato mensilmente.  
Per i collaboratori a tempo parziale il forfait è proporzionale al grado d'occupazione secondo contratto. In caso di modifica del grado d'occupazione contrattuale, viene adeguato di conseguenza anche l'importo mensile del forfait.  
Un cambio di funzione o delle modalità di lavoro può determinare il passaggio da un livello all'altro. La modifica entra in vigore trascorso un periodo corrispondente al termine di disdetta. Il versamento del forfait viene interrotto durante i congedi non pagati.  
Per le Grandi operazioni (GOP) ai collaboratori viene riconosciuta la differenza tra l'ammontare giornaliero del forfait B e l'indennità GOP. I dettagli sono disciplinati dal regolamento GOP.

- 2.10 Per i collaboratori con stipendio orario, i supplementi di tempo per lavoro notturno vengono registrati come tempo di lavoro effettuato e pagati con lo stipendio successivo.

## Art. 3 **Precisazioni per la Categoria C**

### Osservazioni generali

- 3.1 D'intesa con l'SSM le unità aziendali specificano le regole d'applicazione dell'orario flessibile nel rispetto delle seguenti disposizioni quadro nazionali.
- 3.2 La Categoria C conosce due forme di occupazione: tempo pieno e tempo parziale regolare.
- 3.3 L'orario di lavoro si compone di blocchi fissi e di blocchi flessibili.
- 3.4 L'orario giornaliero va da lunedì a venerdì dalle 6.00 alle 21.00 ed è pari a 15 ore. I blocchi fissi vengono concordati a livello di unità aziendale ed equivalgono a un massimo di 5 ore giornaliere. Per i collaboratori a tempo parziale l'orario di presenza è pro rata.
- 3.5 Le ore supplementari sono compensate in accordo con il superiore.
- 3.6 Il collaboratore è tenuto a compensare le ore supplementari e le ore negative durante l'anno civile per fare in modo che alla fine dell'anno il saldo di oscillazione non superi i limiti di -24/+48 ore.

### Indennità e supplementi di tempo della Categoria C

- 3.7 Si distingue tra lavoro supplementare volontario e ordinato. Danno diritto all'indennità quelle ore di lavoro che sono state ordinate per iscritto dal superiore.
- 3.8 Lunedì–venerdì  
Danno diritto a un'indennità le ore ordinate
  - a) che superano le 8 ore giornaliere o
  - b) che sono svolte al di fuori degli orari d'ufficio (21.00–6.00).L'indennità è di CHF 9/ora (nessuna cumulazione).
- 3.9 Sabato e domenica  
Il sabato e la domenica non rientrano nell'orario d'ufficio e in caso di lavoro ordinato danno diritto alle seguenti indennità:  
sabato: CHF 9/ora dalla prima ora  
domenica: CHF 13/ora dalla prima ora
- 3.10 Lavoro serale, notturno e lavoro straordinario (lunedì–domenica)  
Vi si aggiungono le indennità e i supplementi per lavoro serale, notturno e straordinario.  
Lavoro serale (21.00–24.00): indennità oraria CHF 13  
Lavoro notturno (24.00–7.00): indennità oraria CHF 15  
Lavoro notturno (24.00–7.00): supplemento di tempo, 25% all'ora  
Ore di lavoro straordinario: supplemento di tempo del 50% all'ora

# Appendice II: Funzioni chiave e trasparenza

## Art. 1 **Funzioni chiave**

- 1.1** La valutazione della funzione avviene in base al catalogo di valutazione OGS valido in tutta l'azienda, secondo i seguenti criteri:
- A – Esigenze professionali  
Conoscenze ed esperienze richieste nel settore professionale e nei campi specifici dell'azienda;
  - B – Incarichi direttivi e comunicativi  
Conoscenze ed esperienze richieste per la direzione e l'organizzazione di funzioni diverse;
  - C – Grado di risoluzione dei problemi  
Complessità dei compiti ovvero del processo di risoluzione dei problemi (individuazione, elaborazione e risoluzione);
  - D – Ambito di responsabilità  
Estensione del campo di responsabilità e tipo di influenza esercitata;
  - E – Campo di competenza  
Campo in cui il collaboratore può o deve agire senza istruzioni;
  - F – Sforzi fisici  
Sforzi che provocano affaticamento fisico o disturbi;
  - G – Disagi ambientali  
Fattori esterni che possono costituire impedimenti per i collaboratori, disturbarli o mettere in pericolo la loro salute.
- 1.2** Il sistema di valutazione OGS è vincolante. Non è lecito tralasciare o aggiungere criteri. Una modifica del sistema è possibile soltanto a livello della SSR e previa consultazione dell'SSM.
- 1.3** Le unità aziendali valutano le singole funzioni previa consultazione dell'SSM (art. 57 cpv. 2 CCL). La consultazione avviene tramite la presenza dell'SSM all'interno dei gruppi di valutazione. L'SSM può sottoporre al gruppo di valutazione delle richieste da esaminare.
- 1.4** Il valore di ogni funzione chiave è espresso con un punteggio e funge da base per il calcolo dello stipendio di riferimento (art. 7 cpv.1 CCL).

## Art. 2 **Trasparenza nei confronti dell'SSM**

- 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.
- 2.2** Ogni anno la SSR informa l'SSM in merito all'applicazione unitaria del sistema retributivo nelle unità aziendali e in caso di modifiche consegna il catalogo di valutazione OGS.
- 2.3** Inoltre, su richiesta dell'SSM, le unità aziendali consegnano la seguente documentazione: funzioni chiave CCL valutate; funzione di riferimento; punteggio delle funzioni chiave CCL con valore corrispondente in franchi; eventuali supplementi di mercato concessi ad interi gruppi professionali (compresi i criteri).
- 2.4** Indagini sul mercato del lavoro  
La SSR informa l'SSM, in forma anonima, dei risultati delle indagini sul mercato del lavoro da essa utilizzate (es. benchmark salariali). Su richiesta, la SSR comunica anche la metodologia e i criteri delle indagini.

# Appendice III: Disposizioni speciali per stagisti

La presente Appendice contiene le deroghe e le disposizioni complementari applicabili agli stagisti nell'ambito del CCL. Non vale per gli stage di breve durata o i periodi di praticantato.

- 1** Contratto di lavoro e modifica del contratto (ad art. 5 CCL)  
Il rapporto di formazione si basa su un contratto di lavoro scritto, che menziona la funzione per la quale la persona è formata, la durata prevista dello stage e lo stipendio. Di norma, l'assunzione avviene nell'ambito dell'occupazione a tempo pieno. Se la funzione implica ricorrenti prestazioni di lavoro domenicale o notturno il contratto deve farne espressa menzione. Il CCL, le disposizioni speciali per stagisti e i regolamenti e le direttive rilevanti devono essere consegnati prima della firma del contratto.
- 2** Assegnazione di altri lavori  
Allo stagista possono essere temporaneamente assegnati, al di fuori del suo programma di formazione, lavori rispondenti alle sue capacità e conoscenze professionali. Tali lavori devono tuttavia essere attinenti alla formazione e non essere d'intralcio alla stessa.
- 3** Formazione professionale (ad art. 40 CCL)  
La SSR provvede, nell'ambito delle proprie attività, alla formazione professionale degli stagisti. Tale formazione è basata sul piano individuale stabilito per ogni formazione. Il piano viene consegnato al momento dell'assunzione e costituisce parte integrante del contratto di lavoro. Lo stagista deve fare tutto il possibile per raggiungere gli obiettivi di formazione; in particolare deve osservare, secondo le norme della buona fede, le direttive generali e le istruzioni particolari. Almeno una volta all'anno si procede a un colloquio di valutazione per constatare lo stato della formazione.  
La formazione può essere prolungata in caso d'assenza di una certa durata (es. gravidanza e parto, servizio militare d'avanzamento). In base ai risultati raggiunti, la durata dello stage può essere abbreviata o prolungata fino a un massimo del 30%, a patto che sia possibile realizzare gli obiettivi previsti nel piano di formazione.
- 4** Conto Risparmio Tempo (CRT, ad art. 29 lett. d CCL)  
I congedi relativi al Conto Risparmio Tempo devono essere concordati con il datore di lavoro. Per principio, il saldo viene pagato alla fine dello stage.
- 5** Vacanze (ad art. 33 cpv. 7 CCL)  
Le vacanze devono essere concesse e godute nel corso dell'anno civile cui esse si riferiscono. È escluso il riporto delle vacanze.
- 6** Congedi (ad art. 34 CCL)  
Non sussiste il diritto al congedo per adozione e ai congedi non pagati.
- 7** Stipendio (ad art. 6 CCL e Appendice II CCL)  
La retribuzione viene fissata tenendo conto della funzione per la quale lo stagista viene formato e dello stato di avanzamento della formazione (semestre). L'importo viene determinato in base al sistema retributivo. La conversione della 13<sup>a</sup> mensilità (art. 8 CCL) non è applicabile per gli stagisti.
- 8** Assicurazioni (capitolo D CCL)  
Gli stagisti sono assicurati presso la CPS contro le conseguenze economiche della vecchiaia, del decesso e dell'invalidità.

- 9** Assegno di custodia  
Al posto dell'art. 10 CCL vale quanto segue: ha diritto a un assegno di CHF 5688 all'anno ogni stagista
- a) che ha stabilmente a suo carico figli minorenni, incapaci al guadagno o impegnati agli studi ai sensi della Legge federale sugli assegni familiari;
  - b) il cui coniuge o partner registrato sia impossibilitato in modo permanente all'esercizio di un'attività lucrativa a causa di malattia o invalidità;
  - c) che è soggetto ad obblighi di sostentamento nei confronti di un parente prossimo o del coniuge divorziato o del partner registrato dopo lo scioglimento giudiziale dell'unione domestica registrata.
- 10** Scioglimento del rapporto di lavoro (capitolo H CCL)  
Lo stage non genera alcun diritto a un'ulteriore occupazione presso la SSR. Agli stagisti viene garantita assoluta libertà di scelta in merito al prosieguo della loro professione. Al più tardi due mesi prima della conclusione della formazione (3 mesi per le formazioni eccedenti un anno), la SSR comunica per iscritto allo stagista se e a quali condizioni è possibile, dopo lo stage, un'occupazione con un altro contratto. Per il resto, si applicano i termini di disdetta di cui all'art. 51 CCL.
- 11** Liquidazione del saldo (ad art. 32 cpv. 1 CCL)  
Il conteggio finale delle ore supplementari avviene una volta all'anno. In linea di massima, tutte le ore supplementari cumulate a tale data vengono pagate. Su richiesta dello stagista, il datore di lavoro riporta fino a 40 ore supplementari sull'anno seguente. Queste ore vanno compensate entro il successivo conteggio finale.
- 12** Canone radiotelevisivo (ad art. 15 CCL)  
Nell'ambito dello stage, la SSR non si fa carico delle tasse di ricezione.

# Appendice IV: Stipendi minimi in franchi

Stipendio annuo, arrotondato a 5 centesimi (Aggiornato al 1° gennaio 2013), *valido per: DG, RTS, SRF, Swissinfo								
Punti	nazionale*	RSI/RTR	Punti	nazionale*	RSI/RTR	Punti	nazionale*	RSI/RTR
75	37 925.65	36 029.35	108	45 817.25	43 526.35	141	55 350.00	52 582.50
76	38 143.90	36 236.70	109	46 080.10	43 776.10	142	55 667.95	52 884.55
77	38 362.90	36 444.80	110	46 345.15	44 027.90	143	55 988.20	53 188.80
78	38 583.45	36 654.30	111	46 611.00	44 280.45	144	56 309.20	53 493.70
79	38 804.75	36 864.55	112	46 879.15	44 535.15	145	56 633.20	53 801.50
80	39 027.55	37 076.20	113	47 148.00	44 790.60	146	56 957.95	54 110.05
81	39 251.85	37 289.25	114	47 419.15	45 048.20	147	57 285.70	54 421.45
82	39 477.70	37 503.80	115	47 691.80	45 307.20	148	57 614.25	54 733.55
83	39 704.25	37 719.05	116	47 965.15	45 566.95	149	57 945.80	55 048.50
84	39 932.35	37 935.70	117	48 240.85	45 828.80	150	58 278.10	55 364.20
85	40 161.95	38 153.85	118	48 518.05	46 092.10	151	58 613.45	55 682.80
86	40 392.25	38 372.65	119	48 796.70	46 356.85	152	58 949.50	56 002.05
87	40 624.15	38 592.95	120	49 076.90	46 623.05	153	59 288.65	56 324.20
88	40 857.55	38 814.65	121	49 359.40	46 891.40	154	59 629.25	56 647.80
89	41 092.40	39 037.75	122	49 642.60	47 160.45	155	59 971.40	56 972.80
90	41 328.80	39 262.35	123	49 928.05	47 431.65	156	60 315.80	57 300.00
91	41 565.95	39 487.65	124	50 214.30	47 703.60	157	60 662.45	57 629.35
92	41 804.60	39 714.40	125	50 502.85	47 977.70	158	61 010.60	57 960.10
93	42 044.80	39 942.55	126	50 792.80	48 253.20	159	61 361.80	58 293.70
94	42 286.45	40 172.15	127	51 085.15	48 530.85	160	61 713.75	58 628.05
95	42 529.65	40 403.15	128	51 378.15	48 809.25	161	62 068.75	58 965.25
96	42 773.60	40 634.90	129	51 673.45	49 089.80	162	62 425.20	59 303.95
97	43 019.05	40 868.10	130	51 970.30	49 371.75	163	62 783.95	59 644.75
98	43 266.75	41 103.40	131	52 268.60	49 655.20	164	63 144.20	59 987.00
99	43 515.25	41 339.50	132	52 569.20	49 940.70	165	63 506.70	60 331.40
100	43 765.25	41 576.95	133	52 871.30	50 227.75	166	63 871.50	60 677.95
101	44 016.70	41 815.90	134	53 174.90	50 516.15	167	64 238.55	61 026.60
102	44 269.00	42 055.55	135	53 480.05	50 806.00	168	64 607.85	61 377.45
103	44 523.50	42 297.35	136	53 787.40	51 098.05	169	64 978.70	61 729.75
104	44 779.55	42 540.55	137	54 096.30	51 391.45	170	65 351.80	62 084.20
105	45 036.30	42 784.50	138	54 407.45	51 687.10	171	65 727.15	62 440.80
106	45 295.35	43 030.60	139	54 719.35	51 983.40	172	66 104.80	62 799.55
107	45 555.20	43 277.40	140	55 034.35	52 282.60	173	66 484.65	63 160.45

**Stipendio annuo, arrotondato a 5 centesimi (Aggiornato al 1° gennaio 2013), \*valido per: DG, RTS, SRF, Swissinfo**

Punti	nazionale*	RSI/RTR	Punti	nazionale*	RSI/RTR	Punti	nazionale*	RSI/RTR
174	66866.80	63523.45	207	80779.30	76740.30	240	97587.40	92708.00
175	67250.50	63887.95	208	81243.75	77181.55	241	98147.80	93240.40
176	67637.20	64255.30	209	81710.50	77624.95	242	98711.20	93775.60
177	68025.40	64624.10	210	82179.55	78070.55	243	99278.35	94314.45
178	68416.60	64995.75	211	82651.55	78518.95	244	99848.60	94856.15
179	68809.30	65368.85	212	83126.60	78970.30	245	100422.55	95401.45
180	69204.30	65744.10	213	83603.95	79423.75	246	100998.85	95948.90
181	69602.35	66122.20	214	84084.25	79880.05	247	101579.65	96500.65
182	70001.85	66501.75	215	84567.60	80339.20	248	102162.70	97054.55
183	70404.40	66884.20	216	85053.25	80800.60	249	102749.50	97612.00
184	70808.50	67268.05	217	85541.90	81264.80	250	103340.10	98173.10
185	71215.55	67654.75	218	86032.80	81731.15	251	103933.75	98737.05
186	71624.15	68042.95	219	86527.50	82201.15	252	104530.40	99303.85
187	72035.75	68434.00	220	87024.45	82673.20	253	105131.55	99875.00
188	72449.65	68827.15	221	87524.40	83148.20	254	105735.00	100448.25
189	72865.75	69222.50	222	88026.65	83625.35	255	106342.25	101025.10
190	73284.20	69619.95	223	88532.65	84106.05	256	106953.25	101605.60
191	73705.60	70020.35	224	89040.95	84588.90	257	107568.00	102189.60
192	74128.55	70422.10	225	89552.25	85074.65	258	108185.80	102776.50
193	74554.50	70826.80	226	90067.35	85564.00	259	108807.40	103367.00
194	74982.70	71233.60	227	90584.70	86055.45	260	109431.95	103960.35
195	75413.20	71642.55	228	91105.05	86549.80	261	110060.35	104557.30
196	75846.75	72054.40	229	91628.45	87047.05	262	110693.20	105158.55
197	76282.50	72468.40	230	92154.85	87547.15	263	111328.40	105761.95
198	76720.60	72884.55	231	92683.55	88049.35	264	111968.05	106369.70
199	77161.60	73303.55	232	93215.95	88555.15	265	112611.55	106981.00
200	77605.00	73724.70	233	93751.45	89063.90	266	113258.05	107595.15
201	78050.55	74148.05	234	94289.95	89575.45	267	113909.05	108213.60
202	78498.40	74573.50	235	94832.20	90090.60	268	114563.10	108835.00
203	78950.05	75002.55	236	95376.75	90607.90	269	115221.70	109460.65
204	79403.20	75433.05	237	95924.30	91128.10			
205	79859.35	75866.40	238	96475.65	91651.85			
206	80317.80	76301.95	239	97030.00	92178.50			

# Indice analitico

	PAGINE	ARTICOLI
<b>A</b>		
Accreditati di tempo	17	27
Adozione	10, 20, 46	12, 34, AIII
Aggiornamento professionale	15, 17, 22 sg.	27, 39 sg.
Anni di servizio	10, 26 sg., 33	13, 54 sg., 67 5
Appendici al CCL	6, 31	1, 64
Applicazione del CCL	6, 22, 31, 33	1, 2, 37, 62 sgg., 67 1.1, 67 17.1
Assegnazione a una funzione chiave e gruppo di funzioni	7	4
Assegnazione di altri lavori	46	AIII
Assegno di custodia	9, 11, 47	10, 17, AIII
Assegno di formazione	9, 11	11, 17
Assegno di sostentamento	9, 47	17, AIII
Assegno per figli	9, 11	11, 17
Assegno per nascita	10	12
Assenza	11, 13, 16, 19 sg., 46	17, 21 sg., 27, 33 sg., AIII
Assenze di breve durata	20	34
Assicurazione collettiva per l'indennità giornaliera	11, 13	16 sg., 21
Assicurazione infortuni	11, 13, 35	16 sg., 21, 67 10.2
Assicurazioni	11, 35, 46	16 sgg., 67, AIII
Assunzione	7, 26, 34, 46	3, 13, 51, 54 sg., 67, AIII
Attività accessoria	24	46
Attribuzione dei posti	7	3
Attribuzione dei posti per appello	7	3
Autorità giudiziaria	25	48
<b>C</b>		
Cambiamento al piano di servizio	41	AI
Cambiamento di domicilio	20, 30	34, 60
Campo d'applicazione	6, 33, 37	2, 67 1.1, 67 3, 67 4, 67 17.1
Canone radiotelevisivo	10, 47	15, AIII
Carica pubblica	20, 25	34, 47
Cassa pensioni	11, 18, 20, 27, 38, 46	16, 29, 34, 55, 67 20, 67 21, AIII
Cassa pensioni della Confederazione (CPC), prestazioni per ex affiliati in caso di licenziamento	28, 38	56, 67 21
Categoria A – precisazioni	40 sg.	AI
Categoria B – precisazioni	41 sg.	AI
Categoria C – precisazioni	43	AI
Categorie di personale	7, 14, 37, 40 sgg.	5, 25, 67 12, 67 13, AI
Certificato medico	13, 15, 19 sg.	22, 27, 33 sg.
CIL, modifica del	7, 34, 46	5, 67 6, AIII
Citazione in giudizio	25	48
Colloquio di valutazione	22, 46	39, AIII
Commissione di partenariato sociale e di conciliazione (CPSC)	29 sgg.	58 sgg., 63 sg.
Compensazione dei supplementi di tempo	19	31
Compensazione di ore straordinarie	19	31
Congedi	14, 17 sg., 20 sg., 31, 37, 41 sg., 46	24, 27, 29, 34 sg., 64, 67 18.1, AI, AIII
Congedi sindacali	21, 31	35, 64
Congedo non pagato	19 sg., 42, 46	33 sg., AI, AIII
Congedo paternità	20	34
Congedo prepensionamento	18	29
Consultazione, diritti di	8, 22, 24, 29 sg., 44	6, 36, 46, 57, 60, AI
Conteggio mensile	14	24

Conto risparmio tempo (CRT)	17 sgg., 26, 31, 46	29, 32 sg., 53, 64, AIII
Contratto individuale di lavoro	7, 46	5, AIII
Contributo alle spese d'attuazione del CCL	22, 47	37, 67 17.1
13 <sup>a</sup> mensilità, conversione della	9, 46	8, AIII
<b>D</b>		
Dati personali	23	43
Decesso	7, 10 sg., 13, 18, 20, 46	5, 13, 16, 23, 29, 34, AIII
Decurtazione delle prestazioni assicurative	12, 35	18, 67 8.1
Diritti, cessione dei	24, 38	44, 67 19.2
Diritto di essere ascoltato	23	41
Disdetta, termini di	26 sg., 42, 47	51, 53, AI, AIII
Disoccupazione	27	54
Divieto di accettare doni	25	50
Doni	25	50
Dossier personale	23, 26	43, 54
Durata del CCL	30, 32	61, 65
<b>E</b>		
Esequie	20	34
<b>F</b>		
Fine settimana	16	27
Fondo del personale	24, 31	45, 64
Fondo d'incoraggiamento	24, 31, 38	44, 64, 67 19
Fondo di creatività	24, 31, 38	44, 64, 67 19
Forfait	10 sg., 34, 42	14, 17, 67 7.3, 67 13, AI
Forma di occupazione	14, 43	26, AI
Formazione	9, 11, 15, 17, 22 sgg., 46 sg.	11, 17, 27, 39 sg., 44, AIII
Funzione chiave	7 sgg., 31, 34, 44	4 sg., 7, 9, 64, 67 6, AI
<b>G</b>		
Giorni di compensazione	16, 40	27, AI
Giorni di riposo, festivi, di vacanza e di compensazione, soppressione di	16, 40 sgg.	27, AI
Giorni festivi	11, 16, 27, 40 sg.	17, 27, 54, 67 3, AI
Grado d'occupazione	6 sg., 10, 14, 18, 26 sg., 42, 45	2, 5, 12 sg., 24, 26, 32, 54 sg., AI, AII
Gravidanza	12 sg., 19, 46	20, 22, 33, AIII
<b>I</b>		
Indennità	8, 11 sgg., 18 sgg., 27 sg., 34 sgg., 40 sgg.	6 sg., 16 sg., 19 sgg., 23, 32 sgg., 54 sgg., 67 7.3, 67 8.1, 67 9, 67 10.2, 67 14, 67 20, 67 21, AI
Indennità di funzione	8, 11, 34	6 sg., 17, 67 7.3
Indennità di partenza	27 sg., 38	55 sg., 67 20
Indennità per giorno di riposo (IGR)	40	AI
Indennità per vacanze	11, 19 sg., 27	17, 33 sg., 54
Informazione	22, 29 sg.	36, 57, 59 sg.
Infortuni non professionali	11	16
Infortunio	8, 11 sgg., 16, 19, 26, 35, 41	7, 17 sg., 22, 27, 33, 51, 67 9, AI
Interlocutore di fiducia	22	39

**L**

Lavoro diurno	15	27
Lavoro, incapacità al	12 sg.	18, 20, 22
Lavoro, indagini sul mercato del	45	All
Lavoro, interruzioni del	15	27
Lavoro notturno	11, 15, 17 sg., 41 sg.	17, 27, 29, 31, Al
Lavoro notturno, supplemento di tempo per	17, 41, 43	29, 31, Al
Lavoro, periodi senza	22, 40 sg.	37, Al
Lavoro serale	11, 41 sg.	17, Al
Lavoro, sicurezza sul	30 sg.	60, 64
Lavoro straordinario	17 sg., 40, 42 sg.	27, 29, 31 sg., Al
Licenziamento	23, 26 sgg., 34	43, 54 sgg., 67 6.1
Licenziamento immediato	26 sgg.	54 sgg.
Licenziamento, protezione in caso di	26 sg.	54

**M**

Malattia

**PAGINE**

8 sg., 11 sgg., 16, 19 sg., 26, 35, 41, 47

**ARTICOLI**

7, 10, 16 sgg., 20, 22, 27, 33 sg., 51, 67 8, 67 9, 67 10.2, Al, Alll

Malattia del figlio

20

34

Maternità

12 sg., 19, 37

20, 33, 67 18.1

Matrimonio

20

34

Medico di fiducia

13

22

Mobbing

23

42

Modifica del contratto

7, 34, 46

5, 67 6, Alll

Molestia sessuale

23

42

Mutate circostanze

32

66

**N**

Nascita

10 sgg., 20

12, 17, 20, 34

Negozianti, obbligo di intavolare

30

58, 61

Negozianti salariali

8, 31, 34

6, 64, 67 7

**O**

Obbligo di notifica

13

22

Orario, blocchi fissi

43

Al

Orario flessibile (OF)

14, 43

25, Al

Orario minimo garantito

15, 40 sg.

27, Al

Ore negative

17 sg., 26, 43

27, 29 sg., 32, 53, Al

Ore straordinarie, supplemento di tempo per

17 sg., 41 sgg.

29, 31, Al

Ore supplementari

17 sg., 40, 42 sg., 47

27, 30, 32, Al, Alll

**P**

Pace del lavoro

30

61

Pari opportunità

22, 37 sg.

38, 67 18.2

Partecipazione, diritti di

22, 29, 37

36, 57, 59, 67 16.1

Partenza

10, 17 sgg., 26 sgg., 38

13, 29, 33, 53 sgg., 67 20

Passaggio a un altro contratto

27, 34

55, 67 6.1

Pause

17, 27

27, 67 15

Pensionamento

10, 26

13, 52

Pensione

27 sg.

55 sg.

Persona di fiducia

29

59

Personalità

23, 38

42, 67 19.2

Periodo di prova

10, 26

15, 51

Pianificazione giornaliera, collaboratori con

14

25

Pianificazione oraria, collaboratori con

14

25

Piano di servizio

16, 40 sgg.

27, Al

Picchetto, servizio di

17

28

Politica salariale	8	6
Premio di fedeltà	10	13
Prestazione, componente di	8, 22	6 sg., 39
Previdenza professionale	7, 11	5, 16
Produzioni di lunga durata ininterrotte (PLDI)	40, 42	Al
Pubblicità, partecipazione a trasmissioni di	24	46
<b>R</b>	<b>PAGINE</b>	<b>ARTICOLI</b>
Rapporti delle parti contraenti a livello delle unità aziendali	30	60
Rapporti delle parti contraenti a livello nazionale	29	59
Rapporto di lavoro a tempo determinato	6, 33	2, 67 2
Rapporto di lavoro, scioglimento del	23, 25 sgg., 30, 34 sg., 47	43, 49, 54 sgg., 60, 67 6.1, 67 8, 67 8.1, 67 9, AIII
Regolamenti del CCL	15, 17 sg., 21, 24, 29 sg., 31, 34	27 sgg. 35, 44 sg., 58 sgg., 63 sg., 67 7.5
Riposo, tempo di	15	27
Riposo quotidiano	15	27
<b>S</b>		
Sabbatici, congedi	18	29
Saldi, liquidazione dei	18, 47	32, AIII
Saldo di oscillazione	17 sg., 26, 43	29, 32, 53, Al
Sanità	30 sg.	60, 64
Segreto professionale	25	49
Servizi	14, 33	26, 67 3
Servizio civile	11 sg.	17, 19
Servizio di protezione civile	11 sg., 16	17, 19, 27
Servizio militare	11 sg., 46	17, 19, AIII
Spese professionali	10	14
Stagisti	6, 11, 46	2, 17, AIII
Stipendio	7 sgg., 10 sgg., 13, 16 sgg., 19 sg., 22, 24, 26 sg., 33 sg., 35 sgg., 40 sgg., 44 sg., 46 sgg.	5 sgg., 8, 13, 16 sgg., 19 sgg., 22 sg., 27, 29, 32 sgg., 37, 44, 53 sgg., 67 3, 67 6.2-7.1, 67 8-11, Al, All, AIII
Stipendio, componenti	8, 11, 22	7, 17, 39
Stipendio di funzione	8 sg., 11, 34, 45	6 sg., 9, 17, 67 7, All
Stipendio di riferimento	8 sg., 34, 44 sg.	7, 9, 67 7, All
Stipendio, fine dell'obbligo di continuare a versare lo	13	21
Stipendio minimo	8	7
Stipendio orario	6, 11, 16 sg., 19 sg., 22, 24 sg., 27, 33, 37, 40 sgg.	6, 17, 27, 29, 33 sg., 37, 54 sg., 67 3, 67 11, Al
Stipendio, progressione dello	8 sg., 22	6, 9, 39
Stipendio spettante durante le vacanze	19	33
Stipendio, tipologie di	8	7
Stipendio, versamento in caso di decesso	13	23
Stipendio, versamento in caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio	11 sg., 35	17 sg., 21, 67 9
Stipendio, versamento in caso di impedimento al lavoro per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile	11 sg.	17, 19
Sviluppo personale	22	39

**T**

Tempi di lavoro  
Tempi di lavoro, accordo sui  
Tempi di lavoro, definizioni  
Tempo conteggiabile  
Tempo dedicato agli spostamenti  
Tempo di lavoro, annualizzazione del  
Tempo di lavoro, pianificazione del  
Tempo parziale irregolare  
Tempo parziale regolare  
Tempo pieno, occupazione a

Trasparenza  
Tribunale arbitrale CCL  
Tutela della personalità

**V**

Vacanze

**PAGINE**

7, 14, 31, 37, 40 sgg.  
40 sgg.  
15 sgg.  
17  
15 sgg.  
14, 15, 17 sg.  
14, 15 sgg., 40  
14, 18, 33 sg., 42 sg.  
14, 33 sg., 42 sg.  
10, 14, 18, 24, 27, 34, 43, 46

9, 44 sg.  
31  
23

11, 16, 19 sg., 27, 33, 46

**ARTICOLI**

5, 24, 27, 29, 64, 67 11–15, AI  
AI  
27  
27, 29  
27  
24, 27, 29, 32  
25, 27, 30, AI  
26, 32, 67 3–6, AI  
26, 67 3–6, AI  
13, 15, 24, 26, 30, 46, 55,  
67 6.1, AI, AIII  
9, AI  
63 sg.  
42

17, 27, 33 sg., 54, 67 3, 67 5, AIII

## **Impressum**

---

Edito da  
SRG SSR  
Risorse umane  
Giacomettistrasse 1  
3000 Berna 31  
E-Mail: [hr@srgssr.ch](mailto:hr@srgssr.ch)

---

Traduzioni  
Servizi Nazionali SRG SSR, Servizio linguistico

---

Impostazione grafica  
Heusser Communicates AG, Zurigo  
[www.heussercom.ch](http://www.heussercom.ch)

---

Stampa  
Stämpfli Publikationen AG, Berna  
[www.staempfli.ch](http://www.staempfli.ch)

---

Versione 1.1: data di pubblicazione in dicembre 2013

