



**GEWERKSCHAFT KOMMUNIKATION**

**co***media*

**Nuovo Sindacato**

**Rapporto sulla consultazione nell'ambito delle associazioni interessate**

Al 15 maggio 2009

- 1 Valori di riferimento**
  - Premessa
  - Missione
  
- 2 Evoluzione e assistenza agli iscritti, comunicazione**
  - 2.1 Evoluzione degli iscritti
  - 2.2 Reclutamento di nuovi iscritti, assistenza e fidelizzazione degli iscritti e sistema contributivo
  - 2.3 Prestazioni
  - 2.4 Comunicazione
  - 2.5 Conclusioni
  
- 3 Gruppi d'interesse**
  - 3.1 Ruolo e prospettive dei gruppi d'interesse
  - 3.2 Strutture e competenze
  - 3.3 Fondi / posti
  
- 4 Organizzazione**
  - 4.1 Introduzione
  - 4.2 Organi
  - 4.3 Struttura dei professionisti
  - 4.4 Organi di controllo e arbitrali
  
- 5 Personale**
  - 5.1 Collaborazione del personale
  - 5.2 Piano dei posti vacanti
  - 5.3 Condizioni di assunzione
  
- 6 Finanze**
  - 6.1 Situazione di partenza
  - 6.2 Nuovo Sindacato

# 1 Valori di riferimento

## Premessa

Il Nuovo Sindacato rappresenta l'unione dei lavoratori nel settore dei servizi, della comunicazione e dei media. In particolare è attivo nei settori:

- Libri/editoria
- Call center
- Controllo del traffico e trasporto aereo
- Industria grafica e imballaggio
- Informatica
- Giornalismo e media elettronici
- Logistica
- Posta
- Telecomunicazioni
- Comunicazione visuale

Il Nuovo Sindacato s'impegna per una società al servizio delle necessità degli uomini, che tuteli la dignità dei lavoratori, che incentivi il progresso sociale per tutti e che si batta per la protezione dei fondamenti vitali.

Il Nuovo Sindacato si batte contro tutte le forme di ingiustizia e di discriminazione.

Il Nuovo Sindacato lotta per gli interessi e i diritti dei lavoratori. Negozia contratti collettivi di lavoro, influenza la legislazione e fa ricorso alle vie legali. Affinché i suoi obiettivi possano essere raggiunti, il *Nuovo Sindacato* ricorre a tutti i mezzi non violenti, sciopero compreso.

Il Nuovo Sindacato è indipendente dallo stato, dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni politiche o religiose. Ove fosse utile per il conseguimento dei rispettivi obiettivi, stringerà alleanze con forze sociali analogamente impegnate per una società giusta e solidale. Il *Nuovo Sindacato* dev'essere considerato una parte del movimento sindacale svizzero e internazionale.

## Missione

### Giustizia e sicurezza sociale

Giustizia e solidarietà tra gli uomini, sicurezza sociale e benessere per tutti, salvaguardia dei diritti e della dignità umana: queste le richieste fondamentali del Nuovo Sindacato. Ci impegniamo in diversi modi al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei nostri iscritti, per un servizio pubblico efficiente e per la democratizzazione della società e dell'economia. Ci impegniamo per uno stato sociale e ci opponiamo contro tutte le forme di discriminazione ed emarginazione delle persone dalla società e dal mondo del lavoro. Contrapponiamo a globalizzazione, deregulation, privatizzazione, ripartizione unilaterale dei proventi della produttività, massimizzazione degli utili e pressione salariale la nostra visione di uno sviluppo economico durevole e di una ripartizione equa di lavoro, reddito e ricchezza. Riserviamo una particolare attenzione all'impegno a favore dei diritti sociali e democratici dei migranti. L'eguaglianza dei diritti e le pari opportunità, oltre che la cura dell'ambiente, sono rivendicazioni centrali della nostra società. Ci opponiamo contro tutti gli sforzi volti all'instaurazione di condizioni di lavoro precarie. Consideriamo la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori una premessa imprescindibile per la democrazia e la pace sociale.

### L'unione fa la forza

Ci uniamo nel Nuovo Sindacato e ci consideriamo il sindacato per tutti gli occupati nel settore dei servizi, della comunicazione e dei media. Unendo le forze tuteliamo i nostri interessi professionali, economici e socio-culturali nell'ambito dei rapporti con datori di lavoro e autorità rafforzando così la solidarietà tra noi dipendenti. Quale organizzazione sindacale, il Nuovo Sindacato è aperto a tutte le persone attive professionalmente nel settore dei servizi o nel comparto della comunicazione e dei media. Senza fare alcuna distinzione ci impegniamo per gli occupati a tempo pieno e a tempo

parziale, per i dipendenti con un posto fisso e per i liberi professionisti, per gli occupati e per i disoccupati, oltre che per le persone che stanno seguendo una formazione e i pensionati. Fondando il Nuovo Sindacato diamo il segnale di una politica sindacale unita ed efficace.

### **Apparteniamo al movimento sindacale**

Ci collochiamo nella tradizione e quale parte integrante del movimento sindacale e collaboriamo strettamente con altre associazioni e organizzazioni. Con il Nuovo Sindacato facciamo parte dell'Unione sindacale svizzera (USS) contribuendo a plasmarne la politica in modo attivo. Partecipiamo alle attività estese a tutta l'associazione e sosteniamo gli sforzi volti a un'efficace unificazione delle forze sindacali. In riferimento alla progressiva globalizzazione dell'economia, ma anche considerando la nostra stessa storia, diamo grande importanza alla collaborazione sindacale a livello internazionale. In questo senso il Nuovo Sindacato sfrutta la sua appartenenza ad associazioni di categoria internazionali e i suoi rapporti con l'unione sindacale europea e internazionale. Ci facciamo garanti per un'Europa sociale e collaboriamo per la creazione di consigli di fabbrica internazionali. Con le nostre colleghe e i nostri colleghi di altri stati condividiamo la richiesta di relazioni commerciali eque e di un ordine informativo mondiale democratico.

### **Imprimiamo un'inversione di tendenza**

All'inizio del XXI secolo ci troviamo di fronte a dei profondi sconvolgimenti del mondo del lavoro e delle relazioni sociali. L'assenza di una reale comprensione dell'individualizzazione determina anche nel mondo del lavoro un isolamento, la venuta meno della solidarietà e la perdita di protezioni. Come sindacato ci opponiamo contro i tentativi di lobby economiche neoliberali di ridimensionare l'influsso della politica e dei sindacati e di svuotare lo stato sociale producendo disoccupazione e nuova povertà. Ci opponiamo a un'economia di mercato che privatizza gli utili e socializza le spese. Non deve essere la società a fare il bene dell'economia, bensì l'economia a essere al servizio del benessere della società. Lavoriamo al consolidamento e all'ulteriore sviluppo della partnership sociale e contrattuale e, al fine di un conseguimento dei nostri obiettivi, ci avvaliamo di tutti i mezzi idonei come le trattative, le azioni, l'opera sul fronte dell'opinione pubblica e gli scioperi.

### **Facciamo politica**

Il Nuovo Sindacato partecipa con impegno alle discussioni politiche ed è alla ricerca di alleanze con altre forze progressiste. Lotta per una rete di sicurezza sociale estesa, per delle soluzioni avanzate sul piano del diritto del lavoro e per un miglioramento della tutela in caso di licenziamento. S'impegna per un servizio pubblico di qualità elevata che garantisca alla popolazione l'erogazione di servizi e la fornitura di beni irrinunciabili. Lo stato deve assicurare che le prestazioni del servizio pubblico vengano fornite su tutto il territorio, in modo sicuro, ecocompatibile e in virtù di un controllo democratico. Il Nuovo Sindacato s'impegna per un diritto dei media che incentivi la formazione delle opinioni a livello democratico, rafforzi l'indipendenza dei media stessi e che garantisca agli operatori del settore le condizioni per fornire criticamente i propri rapporti. Promuove l'accesso democratico alla società delle informazioni per tutti.

### **Lottiamo per l'equiparazione**

Siamo impegnati a favore di pari diritti per tutti e combattiamo contro ogni forma di disparità di trattamento e di discriminazione. In particolare ci battiamo per l'equiparazione di donne e uomini nel mondo del lavoro. Richiediamo pari diritti sul posto di lavoro, in particolare la parità salariale, e lottiamo per migliori condizioni quadro delle donne lavoratrici grazie a una equa ripartizione del lavoro professionale, domestico e delle mansioni di assistenza. Nell'ambito del Nuovo Sindacato le donne godono degli stessi diritti. Sono adeguatamente rappresentate a tutti i livelli decisionali e partecipano alla definizione dell'andamento della politica del sindacato. Stabiliscono i fondamenti della politica femminile del sindacato e dispongono di strutture proprie. Presso il Nuovo Sindacato le donne creano reti informative e di azione proprie. In questo modo rappresentano un gruppo di interessi influente, promuovono la solidarietà femminile all'interno del Nuovo Sindacato e forniscono un importante contributo all'immagine del sindacato. Donne che collaborano con donne di altri sindacati e organizzazioni e che con le loro attività forniscono un contributo alla femminizzazione del movimento sindacale.

### **Diritti sindacali**

Il Nuovo Sindacato è impegnato nel rafforzamento dei diritti sindacali a livello aziendale, in particolare per quanto riguarda l'applicazione delle Convenzioni ILO nell'ambito del diritto svizzero. Lottiamo con mezzi politici e contrattuali ai fini di un ampliamento dei diritti di partecipazione e di co-decisione dei

lavoratori. Ci impegniamo per il riconoscimento delle persone di fiducia del sindacato, per una protezione efficace contro i licenziamenti, per un libero accesso ai posti di lavoro dei sindacati e per un adeguato congedo per le attività sindacali.

### **Diritto alle negoziazioni collettive e diritto di sciopero**

I singoli dipendenti non hanno una particolare voce in capitolo nell'ambito della negoziazione dei contratti individuali di lavoro. Per loro materialmente esiste il contratto di lavoro. Al contrario, il datore di lavoro può scegliere i propri collaboratori e selezionarne in qualsiasi momento degli altri. Solo attraverso l'unione e le negoziazioni collettive i dipendenti raggiungono un livello al quale le trattative con il datore di lavoro possono essere condotte senza che nessuno parta da una posizione privilegiata. Il Nuovo Sindacato lotta pertanto per il diritto alle negoziazioni collettive sia nel settore privato che in quello pubblico. Premesse in questo senso sono il rispetto dei diritti sindacali e il diritto illimitato allo sciopero per tutti i lavoratori facendo rivalere le richieste collettive. Solo il diritto di sciopero conferisce ai dipendenti il peso necessario per superare la concorrenza individuale dei dipendenti medesimi e per rappresentare con successo i propri interessi nell'ambito delle negoziazioni collettive.

### **Contratti collettivi di lavoro**

Nel settore delle aziende private e di quelle pubbliche indipendenti che non rientrano nel campo di applicazione della legislazione valida per il personale statale i risultati delle negoziazioni collettive devono essere oggetto di un accordo vincolante tramite contratti collettivi di lavoro e garantiti per tutti i lavoratori. Il Nuovo Sindacato s'impegna pertanto per contratti collettivi di lavoro estesi a livello nazionale, regionale e aziendale – e per estesi s'intende sia sul piano dei contenuti che in riferimento al loro campo di validità. In questo modo promuoviamo l'equità salariale e la protezione sociale, tuteliamo i nostri iscritti dall'arbitrio imprenditoriale e costituiamo il fondamento per l'attività sindacale presso le aziende.

### **Il nostro lavoro sindacale è vicino alla realtà aziendale**

Riteniamo che una consulenza competente e l'impegno nell'ambito della rappresentanza degli interessi degli iscritti sul posto siano un compito prioritario del nostro sindacato. Il Nuovo Sindacato dispone delle competenze specifiche e settoriali necessarie in questo senso e assicura in tutte le regioni della Svizzera una presenza sindacale ottimale e la migliore assistenza possibile agli iscritti. Il supporto più importante per il lavoro sindacale a livello aziendale è rappresentato dai fiduciari e dai referenti. Grazie al loro impegno e alle loro conoscenze personali essi rappresentano il Nuovo Sindacato sul posto di lavoro e costituiscono per gli iscritti il primo punto di riferimento. Il Nuovo Sindacato attribuisce un particolare valore alla consulenza e alla formazione dei suoi fiduciari, referenti e iscritti volontari, oltre che al loro coinvolgimento per definire la linea di pensiero interna al sindacato. Garantisce i contatti in tutta la realtà aziendale e, in caso di conflitti in seno all'azienda, sfrutta la sua indipendenza e forza a livello regionale e nazionale.

### **Siamo un sindacato orientato agli iscritti**

Caratteristiche del Nuovo Sindacato sono vicinanza agli iscritti e democrazia interna. Gli iscritti definiscono l'orientamento del sindacato a livello di politica strategica, ne eleggono gli organi direttivi e stabiliscono dei programmi di lavoro e delle regole di azione vincolanti per gli stessi. Al fine di restare vicini alla base, nell'ambito del Nuovo Sindacato assicuriamo un rapporto equilibrato tra attività ufficiali principali e secondarie e promuoviamo una cultura caratterizzata da una comunicazione aperta tra organi e iscritti. Il Nuovo Sindacato si articola a livello organizzativo in comparti e settori. In seno al Nuovo Sindacato teniamo in particolare considerazione gli interessi dei singoli gruppi di iscritti e delle minoranze.

### **Ci dotiamo di chiare strutture dirigenti**

In qualità di iscritti esigiamo dal nostro sindacato un'immagine riconoscibile all'esterno e, internamente, una guida solida del movimento. Nell'ambito del Nuovo Sindacato conferiamo una certa importanza a una struttura dirigente chiara, oltre che a una trasparente attribuzione di competenze e responsabilità nell'ambito dell'organizzazione interna. I nostri organi direttivi nazionali si fanno carico della responsabilità generale a livello strategico e assicurano un posizionamento unitario e credibile del Nuovo Sindacato nei confronti dei datori di lavoro e in ambito pubblico. Definiscono le attività comuni e si appoggiano alle loro strutture settoriali e regionali nell'ambito della loro azione applicativa concreta. Il Nuovo Sindacato si dota di strutture semplici e trasparenti, dimostra una flessibilità organizzativa e garantisce iter di lavoro efficienti. Una gerarchia orizzontale, un consistente

coinvolgimento degli interessati e un lavoro di squadra incentrato sui progetti costituiscono delle ulteriori caratteristiche della gestione del sindacato.

### **Autonomia delle unità organizzative**

Nell'ambito del Nuovo Sindacato i soggetti interessati, nel quadro dei fondamenti di politica sindacale comuni e dello statuto, decidono in merito a richieste, mobilitazioni e stipule contrattuali. Per quanto riguarda la direzione del movimento, le unità organizzative interessate dispongono di un'ampia autonomia. In questo senso rispettano gli interessi di altri gruppi di iscritti e dell'unione nel suo complesso e assicurano delle informazioni tempestive e uno stretto contatto in seno agli organi nazionali.

### **Offriamo un servizio di qualità per gli iscritti**

Il *Nuovo Sindacato* eroga dei servizi professionali a favore dei rispettivi iscritti, incrementando così la sua attrattiva. Nell'ambito dell'offerta di servizi del Nuovo Sindacato rientrano la consulenza giuridica gratuita e una protezione giuridica completa, regolari informazioni tramite delle pubblicazioni proprie, oltre ad altri servizi a vantaggio degli iscritti, come tessere della stampa, assicurazioni e agevolazioni. Le sedi dispongono di un'infrastruttura agevole per gli iscritti e di utili mezzi d'informazione e consultazione. Il personale presso le sedi dispone delle capacità specifiche e comunicative necessarie ed eroga i propri servizi in modo tempestivo. Sottoponiamo a regolare verifica il servizio per gli iscritti per testarne l'attrattiva, i costi e l'effetto sull'immagine. Mettiamo a disposizione dell'assistenza e delle offerte speciali per i nostri iscritti liberi professionisti.

### **Non finiamo mai di imparare**

A fronte del rapidissimo sviluppo economico e tecnologico nel settore dei servizi e nel comparto della comunicazione rivolgiamo una particolare attenzione alla formazione e al perfezionamento professionale dei nostri iscritti. Ci occupiamo assiduamente di tematiche attinenti alla qualificazione professionale, allo sviluppo tecnologico e all'organizzazione del lavoro ed elaboriamo le strategie appropriate per il nostro lavoro volto alla formazione. Il Nuovo Sindacato porta avanti una politica di formazione e di perfezionamento professionale attiva per i diversi comparti e branche professionali. Interviene in svariati modi nel dibattito sulla politica del lavoro e della formazione e integra le offerte formative esistenti con offerte proprie. Nel settore del perfezionamento professionale generale a livello sindacale e dello sviluppo della personalità collabora strettamente con altre associazioni e partecipa a progetti e strutture comuni.

Grazie agli sforzi complessivi sul fronte della formazione il Nuovo Sindacato offre ai suoi iscritti un incentivo e una possibilità economicamente vantaggiosa di sviluppare ulteriormente le proprie competenze specifiche e sociali su base continua. Gli iscritti devono concorrere a plasmare le innovazioni nella quotidianità professionale e non a poter promuovere tali cambiamenti insieme ad altri.

### **Vogliamo accelerare la costituzione del sindacato**

Obiettivo del Nuovo Sindacato è di mantenere l'elevato grado organizzativo nei comparti dove attualmente i sindacati hanno una forte presa. Nel contempo si deve però sfruttare anche il potenziale offerto dagli iscritti in settori che hanno finora evidenziato uno scarso tasso di sindacalizzazione. Affinché il Nuovo Sindacato possa crescere in termini di iscritti e rafforzare la propria influenza necessita di progetti concreti per la sua costituzione. La concentrazione su tali progetti di costituzione rientra tra le attività di base. Un'unificazione sindacale consente di poter investire in modo mirato più fondi nella costituzione del sindacato e nell'acquisizione di nuovi iscritti. Pertanto possono avere efficacia delle sinergie che consentano di rendere disponibili delle risorse per il lavoro di costituzione. Sussiste un potenziale di crescita per quanto riguarda le nuove società che offrono servizi nei comparti postale, della logistica e delle telecomunicazioni, in ambito informatico e dei call center, nelle stazioni radiotelevisive private, nelle redazioni online, presso gli Internet provider e i motori di ricerca, nel comparto multimediale, nell'industria della legatoria e del confezionamento, presso organizzazioni addette alle consegne, nel settore librario, oltre che presso gli esperti di comunicazione.

## 2 Evoluzione e assistenza agli iscritti, comunicazione

### 2.1 Evoluzione degli iscritti

Sindacato della Comunicazione						
Anno	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Iscritti	37'371	36'766	36'092	35'870	35'262	34'783
In attività	25'682	*	*	23'806	23'303	23'000
Pensionati	11'484	*	*	11'541	11'890	11'782

Comedia						
Anno	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Iscritti	15'297	15'000	14'570	14'300	13'827	13'327
In attività	12'673	12'326	11'913	11'662	11'285	10'774
Pensionati	2'625	2'674	2'657	2'638	2'542	2'553

Nuovo Sindacato						
Anno	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Iscritti	52'668	51'766	50'662	50'170	49'089	48'110
In attività	38'355	*	*	35'468	34'588	33'774
Pensionati	14'409	*	*	14'179	14'432	14'335

\* Questi dati non sono stati rilevati

La **quota femminile** nel Sindacato della Comunicazione ammontava a fine 2008 al 28,8 per cento, e presso comedia al 30,3 per cento. In comedia la quota di donne nell'ultimo quinquennio è sensibilmente aumentata. Presso il Sindacato della Comunicazione la quota femminile a fine 2006 è cresciuta anch'essa, ma nel 2007 è ridiscesa lievemente. Il Nuovo Sindacato avrebbe una quota di donne pari al 29,5 per cento.

I due sindacati presentano la maggiore quota di iscritti nella **fascia d'età** compresa tra i 46 e i 60 anni, seguita dalla categoria dei 31-45enni e dai pensionati. A questo proposito il Sindacato della Comunicazione, per ragioni storiche, evidenzia una quota di pensionati maggiore (33,9%) rispetto a comedia (19,2%). Nel complesso il Nuovo Sindacato avrebbe una percentuale di pensionati pari al 29,8%.

### 2.2 Reclutamento di nuovi iscritti, assistenza e fidelizzazione degli iscritti e sistema contributivo

#### Reclutamento di nuovi iscritti

La struttura organizzativa del Nuovo Sindacato tiene conto sia delle differenze specifiche ai comparti e alle professioni che di quelle regionali. Grazie alla suddivisione centrale in settori il Nuovo Sindacato comprende i gruppi di lavoro del comparto dei servizi, delle comunicazioni e dei media. Pertanto per il Nuovo Sindacato l'obiettivo è quello di sviluppare concetti flessibili che tengano conto delle diverse esigenze senza far sfumare affinità e obiettivi comuni.

Da una parte vengono reclutati nuovi iscritti nell'ambito di azioni e mobilitazioni politiche, dall'altra sono necessarie anche delle offerte di servizi specifiche.

L'acquisizione o il reclutamento di nuovi iscritti è un compito della direzione, di cui si assumono la responsabilità gli organi direttivi sul piano strategico e operativo.

L'acquisizione di nuovi iscritti rientra nel marketing relativo agli iscritti, che comprende la rappresentanza dei nostri interessi, il contributo degli iscritti e la rispettiva pubblicità. La pubblicità fornisce un sostegno, andando a rafforzare la rappresentanza degli interessi e facendo conoscere le prestazioni offerte. La pubblicità non è fine a se stessa.

### **Proposta applicativa: il Nuovo Sindacato alimenta un fondo di reclutamento**

Il comitato centrale delibera in merito ai progetti di acquisizione che vengono finanziati attingendo al fondo di reclutamento. I progetti di reclutamento possono essere proposti dagli organi del Nuovo Sindacato. Responsabile dell'applicazione e del controllo dei progetti di reclutamento è il comitato direttore, che deve fare rapporto al comitato centrale in questo senso.

### **Assistenza e fidelizzazione degli iscritti**

Con l'adesione di un nuovo iscritto il reclutamento non è ultimato. La cura dei contatti con gli associati costituisce un compito importante. L'obiettivo è quello di confermare anche successivamente la motivazione che ha spinto all'ingresso. Il mezzo migliore per la fidelizzazione degli associati è la loro soddisfazione in riferimento ai servizi del Nuovo Sindacato. In questo senso giova certamente l'esperienza dell'imposizione con successo da parte del sindacato degli interessi dei dipendenti nell'ambito di un conflitto professionale. Tali esperienze infondono sicurezza. Tuttavia la soddisfazione dipende anche dall'offerta di servizi e da buoni contatti con i collaboratori e i volontari. Tra gli strumenti per fornire assistenza agli associati rientrano:

- Colloqui in materia di consulenza
- Trattative/interventi presso il datore di lavoro
- Supporto dei gruppi aziendali e delle commissioni che si occupano del personale

La fidelizzazione degli iscritti ha luogo prevalentemente tramite la forza persuasiva, i contratti collettivi e le prestazioni. In questo senso rientrano anche le possibilità di un perfezionamento professionale (Movendo e formazione continua). Inoltre fungono da interconnessione anche le iniziative o le strutture specifiche a professioni e settori.

### **Contributi associativi**

La tabella qui di seguito riportata illustra l'ammontare dei contributi nell'ambito dei due sindacati, oltre che la struttura del sistema di contribuzione degli iscritti. Mentre il Sindacato della Comunicazione, al di là del contributo in base alla fascia di reddito, applica anche supplementi a livello delle singole sezioni, Comedia prevede un sistema di contributi che ruota intorno a un pari trattamento per tutti gli iscritti e che si orienta esclusivamente al reddito. Dalla tabella si evince chiaramente che il Sindacato della Comunicazione applica in tutti i settori contributi associativi più bassi rispetto a Comedia. Tuttavia gli importi dei contributi associativi medi effettivamente versati si avvicinano.

	<b>Sind. Com.</b>	<b>comedia</b>
Lavoratori attivi		
Contributo categoria reddituale più alta	39.2	62
Contributo categoria reddituale più bassa	9.8	13
Contributo più alto (compresi supplementi)	52.9	62
Contributo più basso (compresi supplementi)	9.8	13
Contributo medio (compresi supplementi)*	30.6	38.7
<b>Contributo medio effettivamente versato (compresi supplementi)**</b>	<b>29.83</b>	<b>28.65</b>

\* Media sulla base della scala dei contributi associativi

\*\* (equivale alla somma dei contributi associativi/numero di iscritti)

In questo senso il Sindacato della Comunicazione prevede dieci categorie reddituali (inclusi i pensionati, i simpatizzanti e i contributi liberi) e 40 diversi contributi regionali (anche in questo caso parzialmente diversi a seconda delle categorie reddituali), il che determina complessivamente all'incirca 100 tipologie diverse di contributi. Comedia presenta 14 categorie reddituali e non applica alcun supplemento a livello di regioni, gruppi o sezioni.

Sosteniamo un sistema unitario che prevede una differenziazione in base al reddito. Oltre cento contributi diversi complicano enormemente l'acquisizione di nuovi iscritti. In particolare anche in riferimento al reclutamento dei giovani. La complicazione nell'ambito dell'acquisizione di iscritti a fronte di contributi non omogenei risiede anche nel fatto che non possono essere offerti né prospetti unitari né una semplice possibilità di adesione online.

Ciò tuttavia non significa che le sezioni non devono più avere a disposizione dei fondi, grazie ai quali dispongono di un'ampia autonomia. Tanto le regioni quanto le sezioni godono di budget che garantiscono loro le risorse finanziarie sia per il lavoro amministrativo che per quello politico. Nell'ambito dell'evoluzione degli iscritti l'entità dei contributi associativi ha un ruolo importante. Questo soprattutto in considerazione della situazione della concorrenza con le associazioni professionali in diversi settori organizzativi del Nuovo Sindacato. Al fine di armonizzare i sistemi contributivi sarà necessaria una regolamentazione transitoria che lasci il tempo di adeguamento necessario alle due organizzazioni.

## 2.3. Prestazioni

L'offerta di prestazioni del Nuovo Sindacato si basa sulle prestazioni attuali dei due sindacati e può essere continuamente estesa o variata. Le prestazioni vengono offerte a tutti gli iscritti in virtù delle stesse condizioni andando a considerare i gruppi target. Tutte le prestazioni vengono finanziate tramite i contributi o applicando una tariffa, sono strutturate in modo chiaro e contribuiscono alla fidelizzazione degli iscritti.

I punti chiave:

- Il servizio giuridico
- La formazione e il perfezionamento professionale
- Soccorso in caso d'urgenza e azioni di sostegno
- Assicurazioni e mobilità
- Cassa di disoccupazione
- Agevolazioni e offerte di vacanze

## 2.4 Comunicazione

### 2.4.1 Giornale per gli iscritti

La premessa di ogni comunicazione è l'identità a livello di organizzazione (corporate identity). Nei due sindacati la situazione si presenta nel modo seguente:

- comedia pubblica su base mensile, vale a dire 12 volte all'anno, la rivista «m» sotto forma di tabloid in tedesco, risp. francese/italiano. Dimensioni complessive: in ogni versione 384 pagine all'anno. Costi netti (detratti gli introiti per inserti e abbonamenti) totali: circa 550'000 franchi su base annua. A ciò si aggiungono ulteriori spese nell'ordine di 100'000 franchi per la rivista specializzata nel campo dei media «Klartext» e costi netti pari a circa 50'000 franchi per le riviste bimestrali «Typographische Monatsblätter» e «Fachhefte grafische Industrie».
- Il Sindacato della Comunicazione pubblica 20 volte all'anno il giornale «Comtext» in tedesco, risp. francese/italiano nel formato tipico di un quotidiano. Dimensioni totali: 218, risp. 284 pagine (2006). Spese nette all'anno: 700'000 franchi.

### Significato e ruoli dei giornali

Proponiamo un giornale per gli iscritti conforme ai seguenti principali obiettivi:

1. I giornali si propongono come scopo la comunicazione interna, rendendo familiari agli iscritti temi e problematiche sindacali, infondendo dell'interesse per quest'ultimi e mobilitando gli iscritti stessi. Nel contempo i giornali hanno un valore d'uso diretto e concreto poiché forniscono delle informazioni sulle prestazioni e le offerte del sindacato e delle organizzazioni vicine a quest'ultimo.
2. I giornali adempiono nel contempo a una funzione di comunicazione esterna, facendo conoscere a un pubblico più vasto, e in particolare agli importanti attori nel campo politico, economico e della società civile (ONG, organizzazioni dei consumatori, ecc.) i temi, le richieste e le rivendicazioni sotto forma di voce sindacale.
3. I giornali sono le casse di risonanza del Nuovo Sindacato e il mezzo strategico a fini informativi e della mobilitazione. Ciò significa: tutti i temi, processi, avvenimenti e persone rilevanti nell'ambito del sindacato e dei suoi rami, regioni e gruppi vengono riportati anche sui giornali. Costituiscono pertanto il fondamento per conoscersi reciprocamente e per le contrattazioni regionali e a livello settoriale.

### Un giornale con una sola redazione

I tre numeri del giornale nelle tre diverse lingue regionali in italiano, tedesco e francese devono avere un aspetto omogeneo per quanto riguarda la veste grafica e sul piano dei contenuti. Vale a dire: stesso titolo, stesso formato, stesso layout e un insieme di tematiche trattate unitariamente a livello nazionale.

- Il giornale con tre edizioni nelle lingue regionali viene prodotto da una sola redazione tenendo debitamente conto delle particolarità ed esigenze regionali.
- Il giornale contiene una sezione con temi di rilevanza nazionale e una seconda parte generale di servizio (consulenza, perfezionamento professionale, manifestazioni, azioni, ecc.).
- Devono essere presenti tre sezioni regionali, in particolare una per ognuna delle tre regioni linguistiche Svizzera tedesca, Svizzera romanda e Ticino.

### Altre pubblicazioni specialistiche e tematiche

Nonostante la sua impostazione a livello di contenuti e regionale, è chiaro che il giornale non potrà soddisfare tutte le esigenze e aspettative. Ciò vale in particolare per le questioni di carattere specialistico e tematico, per le quali si interessano innanzitutto gli iscritti nei diversi settori con una buona qualifica dal punto di vista professionale.

Pertanto occorre verificare se sia necessario redigere pubblicazioni complementari, ad esempio con un'uscita bimestrale sotto forma di rivista o di inserti speciali in allegato al giornale.

- Una rivista per il settore dei media e della comunicazione che a livello tematico costituirebbe una combinazione molto ovvia. In questo senso una buona linea guida sarebbe già la rinomata rivista rivolta ai media KLARTEXT, che oggi viene pubblicata da una fondazione indipendente, pur a fronte di un determinante sostegno finanziario di Comedia. Presumibilmente la rivista dovrebbe pertanto essere estesa ai settori del Sindacato della Comunicazione (telecomunicazioni, logistica postale). Anche i rapporti mensili relativi al settore tipografico e i «Fachhefte grafische Industrie» devono continuare a essere pubblicati<sup>1</sup> il più possibile.

Tutti gli ulteriori aspetti devono essere verificati nell'ambito di una pianificazione dettagliata. In questo senso rientrano tra l'altro:

- la questione del formato del giornale (formato tipico dei giornali, tabloid, A4);
- la presentazione, risp. il layout;
- l'organigramma relativo alla redazione (compreso l'aspetto dello status della redazione / dell'(in)dipendenza a livello redazionale);
- la gestione degli annunci;
- il budget dettagliato con le spese per redazione, produzione, stampa e distribuzione.

## 2.4.2 Comunicazione elettronica

### Internet nell'ambito della comunicazione sindacale

Il Nuovo Sindacato ritiene che Internet sia un mezzo di comunicazione importante e vuole impiegarlo in virtù di un orientamento a favore dei diversi gruppi target.

#### Comunicazione interna

##### 1. Iscritti

a. Il sindacato vuole **INFORMARE** i suoi iscritti in relazione all'attualità del sindacato stesso (prestazioni, notizie di attualità, aspetti interni al sindacato...): un'area in primo luogo di pertinenza della comunicazione tradizionale (giornale, sedute e convegni, opuscoli, ecc.). Impiego della comunicazione elettronica:

- sito Web del sindacato (messa a disposizione dell'informazione)
- newsletter
- video tramite siti di condivisione

---

<sup>1</sup> Comedia ha una casa editrice omonima che pubblica anche del materiale didattico per le professioni dell'industria grafica e altri libri. Tale materiale è disponibile nell'ambito del commercio librario e gli iscritti possono acquistare i libri a prezzi più convenienti.

- b. Il sindacato vuole **INFORMARE/FORMARE** i rispettivi iscritti in relazione alle questioni politiche e sindacali: un'area anzitutto di dominio della comunicazione tradizionale (giornale, convegni, perfezionamento professionale). Impiego della comunicazione elettronica:
  - sito Web del sindacato (dossier dettagliati)
  - mailing per informare circa le notizie sul sito Web
- c. Il sindacato vuole **MOBILITARE** i propri iscritti in riferimento a un determinato aspetto, azione (reale o Internet), informazione o idea. In questo senso il ruolo principale è rivestito dalla comunicazione elettronica.
  - Mailing
  - SMS
  - Collegamento in rete – Facebook
- d. Il sindacato vuole **COLLEGARE** tra di loro i rispettivi iscritti. Principalmente il settore di applicazione della comunicazione tradizionale (assemblee), tuttavia la comunicazione elettronica diventa sempre più importante.
  - Collegamento in rete
  - Gruppi in Facebook

## 2. Organi sindacali (sezioni, gruppi di lavoro, ecc.)

- Newsletter
- Mailing

## Comunicazione esterna

### 3. Media

Il sindacato dev'essere una fonte informativa e di formazione delle opinioni seria e attendibile per i media generalisti e quelli specializzati. In questo senso riveste un ruolo la comunicazione tradizionale (contatti diretti, conferenze e comunicati per i media, giornale), ma assume una sempre maggior importanza un'efficace comunicazione a livello elettronico.

- Sito Web del sindacato
- Newsletter, mailing
- Presenza all'interno di forum e blog

### 4. Ambienti politici ed economici

Il sindacato dev'essere una fonte informativa e di formazione delle opinioni seria e attendibile per quanto riguarda le politiche e i politici, l'amministrazione e coloro che prendono le decisioni in ambito economico e sociale. In questo senso la comunicazione tradizionale aveva e ha la precedenza (contatti diretti e personali, seminari, eventi informativi, ecc.). Ma anche la comunicazione elettronica sta acquisendo una sua importanza:

- Newsletter, mailing
- Presenza all'interno di forum e blog
- Collegamento in rete (Facebook = sempre più apprezzato tra i politici)
- Sito Web del sindacato

### 5. Il vasto pubblico

Il sindacato dev'essere un attore sul piano sociale ed economico che viene percepito dal vasto pubblico. Nell'ambito dei dibattiti che ci riguardano occorre divenire una voce ascoltata, oltre che promuovere/moderare dei dibattiti. In questo senso la comunicazione elettronica è fondamentale poiché è un veicolo di diffusione delle opinioni.

- Collegamento in rete
- Contributi nell'ambito di forum e blog
- Sito Web del sindacato

### 6. Comunicazione con i non iscritti

Da una parte tramite i mezzi di comunicazione tradizionali (pubblicità, presenza presso le aziende, azioni di volantinaggio, ecc.), dall'altra per mezzo della comunicazione elettronica:

- Newsletter
- Forum e blog
- Collegamento in rete
- Sito Web del sindacato

## **2.5 Conclusioni**

### **2.5.1 Sistema contributivo unitario in base al reddito**

Per ragioni politiche e tecniche sul piano delle nuove acquisizioni dev'essere introdotto un sistema di contribuzione unitario in base al reddito.

### **2.5.2 Fondo di reclutamento**

Le risorse per il reclutamento di nuovi iscritti devono essere impiegate in modo mirato. A questo fine viene alimentato un fondo di reclutamento.

### **2.5.3 Progetti d'incentivazione**

Il Nuovo Sindacato analizza regolarmente l'evoluzione degli iscritti. Nei settori dov'è presente un certo potenziale di crescita il sindacato elabora dei progetti d'incentivazione.

### **2.5.4 Un giornale, una redazione**

Il Nuovo Sindacato si occuperà dell'organizzazione di lavoratori di numerosi settori e gruppi professionali di tutta la Svizzera. Il giornale per gli iscritti dev'essere pertanto la cassa di risonanza a livello nazionale, mentre le regioni linguistiche devono illustrare le proprie attività specifiche.

### **2.5.5 Modalità di pubblicazione del giornale**

Il giornale per gli iscritti sarà pubblicato 20 volte all'anno, il che equivale a una cadenza di pubblicazione bimensile (escluse le ferie estive e natalizie).

### **2.5.6 Pubblicazioni specializzate e tematiche**

Sono previste ulteriori pubblicazioni specializzate e tematiche.

### **2.5.7 Il Nuovo Sindacato sfrutta i mezzi della comunicazione elettronica**

La sezione addetta alla comunicazione dispone di specialisti ai fini di un utilizzo della comunicazione elettronica.

### **2.5.8 Il Nuovo Sindacato dà importanza a un lavoro professionale con il pubblico e alle campagne**

A questo fine vengono stanziati i fondi necessari.

### 3. Gruppi d'interesse

#### Introduzione

I gruppi d'interesse hanno un ruolo importante presso *comedia* e il Sindacato della Comunicazione e ciò dovrà valere anche nell'ambito della nuova struttura sindacale. Essi devono avere una presenza nei diversi settori, con strutture nazionali ed eventualmente regionali. Hanno una funzione trasversale e integrano e forniscono al sindacato nel suo complesso un ulteriore profilo a livello di politica sindacale.

Le strutture del Nuovo Sindacato devono consentire anche la costituzione di nuovi gruppi d'interesse (a livello nazionale e regionale); la creazione di ulteriori organi a livello regionale o delle singole sezioni non è obbligatoria, ma dev'essere comunque consentita.

Per *comedia* e il Sindacato della Comunicazione esistono attualmente i seguenti gruppi d'interesse (presso *comedia* definiti commissioni dei membri):

	<i>comedia</i>	Sind. Com.
Donne	x	
Commissione gender		x
Pensionati	x	x
Migrazione	x	
Autonomi e liberi professionisti	x	
Disoccupati e soggetti privi del diritto alle prestazioni di disoccupazione	x	
Gioventù	x	

#### 3.1 Ruolo e prospettive dei gruppi d'interesse

I gruppi d'interesse difendono gli interessi delle categorie di iscritti presenti nell'organizzazione nel suo complesso. Hanno un ruolo importante per la costituzione del sindacato futuro dal momento che offrono delle possibilità d'identificazione e di partecipazione per gli iscritti al fine di un impegno e stabilizzazione oltre il loro ambito professionale.

Esprimono gli interessi dei rispettivi iscritti nell'ambito degli organi sindacali, definiscono la politica del sindacato e avviano e organizzano delle campagne sindacali in seno ai rispettivi comparti tematici.

Fondamentalmente sono parificati agli altri organi previsti dallo statuto per quanto attiene a diritti, rappresentanza, diritto di proposta, ecc.

##### In dettaglio:

##### Donne

Il gruppo d'interesse donne ha un ruolo centrale dal momento che deve definire prioritariamente la linea d'azione e i contenuti sul piano della politica sindacale del Nuovo Sindacato. In generale le donne rappresentano attualmente per i sindacati il comparto più importante in termini di crescita e quindi un grande potenziale. Nei prossimi anni sarà necessario potenziare con decisione l'immagine dei sindacati quale rappresentanza competente degli interessi (anche) per le donne.

I temi centrali continuano a essere la parità salariale e la compatibilità di lavoro professionale e familiare.

In virtù della notevole importanza del lavoro delle donne è necessario che, sia a livello nazionale che regionale, oltre che in casi specifici ai singoli settori, siano presenti delle segretarie specializzate per il lavoro femminile. Si deve garantire che i risultati del lavoro fondamentale nel settore della politica per le donne e gender confluiscono nelle trattative contrattuali oltre che nella politica sindacale in generale.

### **Commissione gender**

Nell'ambito del Nuovo Sindacato, oltre alla commissione per le donne, sarà presente anche una commissione gender con funzioni e compiti di ordine più generale. Quest'ultima è una commissione specializzata. I compiti delle commissioni specializzate vengono definiti all'interno dello statuto.

### **Pensionati**

Presso *comedia* e il Sindacato della Comunicazione i pensionati sono rappresentati con delle strutture caratterizzate da un buon funzionamento, che dovranno continuare a esistere nel futuro sindacato. Nell'ambito del nuovo sindacato la rappresentanza avrà luogo su base unitaria in seno agli organi competenti. Tra gli importanti contenuti della politica sindacale rientrano le condizioni di vita dei pensionati, oltre che il futuro della previdenza per la vecchiaia.

Un compito importante nel futuro sindacato sarà altresì lo sviluppo di strategie che evitino un'uscita dal sindacato degli iscritti una volta raggiunta l'età pensionabile, ma che prevedano piuttosto una loro ulteriore partecipazione nelle discussioni di politica sindacale e un sostegno al lavoro politico del movimento. In questo senso dev'essere verificata anche l'offerta dei servizi.

### **Migranti**

Presso il Sindacato della Comunicazione e *comedia* sono presenti dei comparti con una percentuale elevata di migranti. Ciò dev'essere affrontato e organizzato a livello sindacale. A questo fine devono essere creati i relativi reparti nell'ambito del Nuovo Sindacato. Così da avere un approccio sistematico in riferimento al lavoro di politica sindacale in questo settore.

In quest'ambito la tendenza a una crescente precarizzazione del lavoro costituisce un tema centrale.

Inoltre l'organizzazione sindacale dei migranti equivale all'integrazione.

### **Gioventù**

I giovani costituiscono un gruppo assolutamente importante per il Nuovo Sindacato. Attualmente, a livello nazionale, un gruppo d'interesse gioventù esiste solo presso *comedia*. Presso il Sindacato della Comunicazione si sta predisponendo il lavoro per la gioventù a livello sindacale e attualmente nelle varie regioni si stanno creando dei gruppi per i giovani (sedi regionali). Il Nuovo Sindacato deve necessariamente riservare una grande attenzione a quest'area e promuovere prioritariamente un lavoro sindacale per i giovani approntando risorse finanziarie e umane.

### **Autonomi e liberi professionisti**

Attualmente una commissione per gli autonomi esiste solo presso *comedia*. Negli ultimi anni di fatto è stata composta soprattutto da operatori dei media indipendenti. All'incirca 900 iscritti del settore stampa e media elettronici lavorano almeno parzialmente in maniera autonoma. In teoria presentano dei rapporti contrattuali con diversi datori di lavoro/committenti. Quest'ultimi effettuano di norma delle detrazioni a favore degli stessi per quanto riguarda le prestazioni sociali; si tratta quindi di persone che esercitano un'attività dipendente. Inoltre all'incirca un terzo degli iscritti nel settore della comunicazione visuale di *comedia* è attivo esercitando un lavoro autonomo; ciononostante la gran parte ha una propria azienda (individuale) e lo fa in qualità di liberi professionisti (più di 200). Presso *comedia* la quota di iscritti costituita da autonomi e liberi professionisti si attesta, per quanto riguarda le persone attive, a circa il 10% del totale (con una tendenza al rialzo). Anche presso il Sindacato della Comunicazione ci troviamo sempre più a fare i conti con autonomi nel comparto IT, che vengono assunti presso delle imprese in virtù di contratti a progetto. Al fine di contrastare questa tendenza sono stati definiti per questa cerchia di persone dei provvedimenti di tutela nell'ambito dei relativi CCL. La conferenza UNI del 2005 del Freelance Network si esprime a favore di una politica di apertura agli autonomi e ai liberi professionisti. Si veda anche il rapporto UNI «Türen öffnen für Selbständige» («Aprire le porte ai liberi professionisti») di Andrew Bibby del 2005, [www.andrewbibby.com](http://www.andrewbibby.com)

Il Nuovo Sindacato deve mettere a disposizione in tutti i settori e in virtù di un orientamento rivolto al futuro delle risorse per gli autonomi e i liberi professionisti. Si tratta di un settore che andrà incentivato.

### **Disoccupati e soggetti privi del diritto alle prestazioni di disoccupazione**

Il gruppo d'interesse disoccupati e soggetti privi del diritto alle prestazioni di disoccupazione è presente solo presso *comedia*. Presso il Sindacato della Comunicazione i disoccupati si organizzano nell'ambito del rispettivo settore. Nel Nuovo Sindacato gli interessi dei disoccupati devono essere rappresentati innanzitutto nell'ambito delle strutture settoriali. Ai fini della necessaria discussione e articolazione degli interessi complessivi (assicurazione contro la disoccupazione, questioni giuridiche,

ecc.) si devono costituire dei reparti idonei a livello organizzativo nell'ambito del Nuovo Sindacato (puntuali e relativi alle diverse tematiche).

Il Nuovo Sindacato assicura di continuare a garantire la partecipazione alla vita sindacale degli iscritti privi di occupazione e che gli interessati a livello nazionale e regionale possano curare lo scambio di opinioni.

## 3.2 Strutture e competenze

I gruppi d'interesse lavorano con le seguenti strutture:

- **Commissioni** a livello nazionale e, in caso di necessità, a livello regionale: sedute regolari (di norma 2-5 sedute all'anno) ai fini di uno scambio di vedute, la formazione di opinioni, l'elaborazione dei fondamenti e una discussione delle questioni e dei problemi in sospeso per decidere su richieste e domande da sottoporre ad altri organi del Nuovo Sindacato.

Le commissioni hanno il **diritto di presentare delle richieste** agli organi direttivi e al congresso del Nuovo Sindacato, oltre che un diritto di delega in riferimento al congresso.

Sussiste un **obbligo di audizione e consultazione** del Nuovo Sindacato per quanto attiene a decisioni e parole d'ordine che riguardano prioritariamente il gruppo d'interesse.

- Conferenze nazionali con delegati/partecipanti provenienti da tutte le regioni, diritto di presentare delle richieste agli organi dirigenti e al congresso del Nuovo Sindacato. In caso di necessità di tanto in tanto convegni a livello nazionale su temi importanti.

## 3.3 Fondi / posti

Per i gruppi d'interesse si devono prevedere:

- Fondi per l'esecuzione delle sedute di gruppo, convegni e conferenze
- Fondi per il lavoro in corso (volantini, opuscoli, ecc.). Per i progetti e le campagne di dimensioni maggiori: fondi presentando una richiesta ai competenti organi dirigenti del sindacato

La strutturazione dei posti deve tenere conto del peso politico, oltre che dell'aspetto: in che misura il settore può essere considerato un ambito da incentivare.

Il lavoro da incentivare fa spesso riferimento ai progetti e i gruppi d'interesse in parte si contrappongono (ad es. quando viene predisposto un progetto per i migranti o per le giovani donne) cosicché è eventualmente sensato il modello di un pool di posti di lavoro a seconda dei vari progetti.

### Riassunto:

Vengono costituiti i seguenti gruppi d'interesse, aventi un diritto di rappresentanza negli organi sindacali delle strutture militanti:

Donne, gioventù, migrazione, pensionati, autonomi.

Il Nuovo Sindacato dispone di una commissione gender. Altri gruppi di lavoro con un orientamento verso dei gruppi target possono essere costituiti in qualsiasi momento e in caso di necessità.

## 4 Organizzazione

### 4.1 Introduzione

#### 4.1.1 Principi

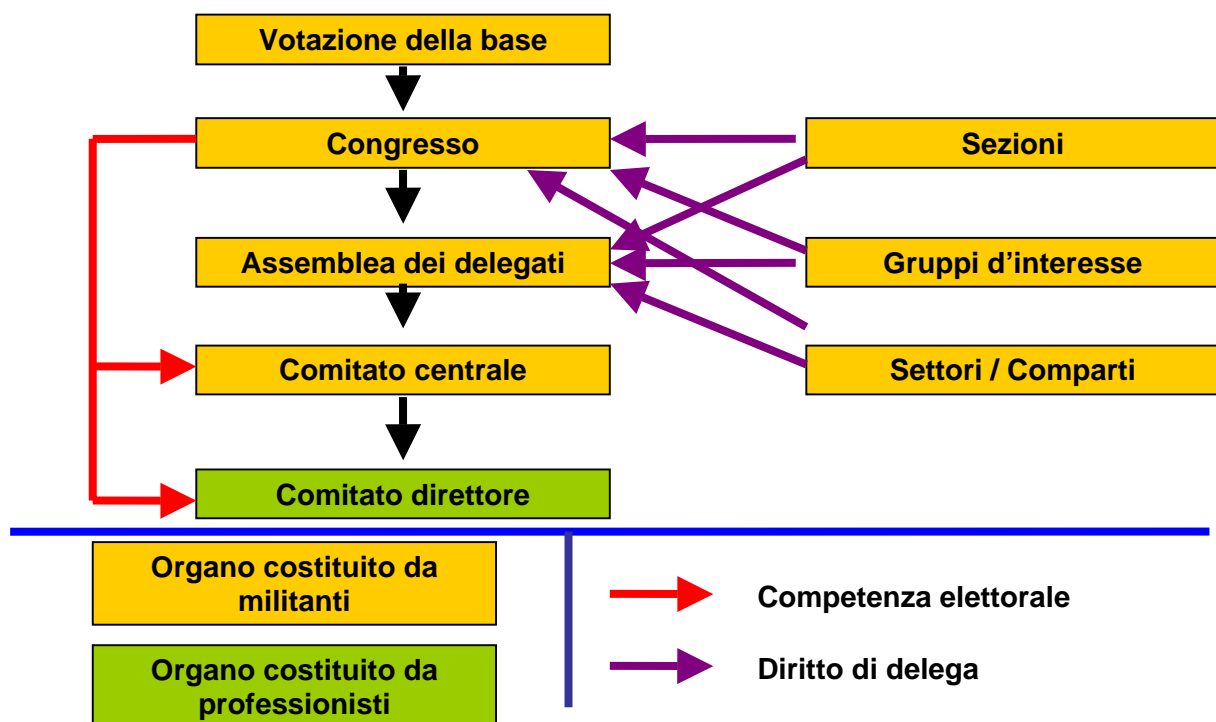
- Suddivisione di compiti e competenze operativi (apparato di professionisti) e strategici (organi di militanti).
- Nell'ambito del Nuovo Sindacato solo il sindacato nel suo complesso è una persona giuridica a se stante.
- L'obiettivo è quello di assicurare una forte presenza unitaria e comune del Nuovo Sindacato a livello locale e nazionale.
- Per il periodo fino al primo congresso ordinario vengono definiti dei regolamenti temporanei: composizione degli organi a fronte di una rappresentanza delle organizzazioni precedenti, adeguamento del sistema contributivo.
- In tutti gli organi (congresso, comitati, comitato direttore, ecc.) dev'essere garantita una quota femminile che corrisponda per lo meno alla quota di donne tra gli iscritti in riferimento all'unità dell'organizzazione. Le regioni linguistiche devono essere rappresentate in base alla rispettiva quota di iscritti.

#### 4.1.2 Struttura dei militanti

Sezioni	SETTORE 1				SETTORE 2				SETTORE 3			
	Comparto 1	Comparto 2	Comparto 3	Comparto 4	Comparto 5	Comparto 6	Comparto 7	Comparto 8	Comparto 9	Comparto 10	Comparto 11	Comparto 12
	Posta	Logistica KEP	Mail	Trasporti Infrastrutture	Telecom	IT	Call center	Piccole imprese	Stampa Confezio- namento	Commercio librario	Stampa Media elettronici	Comunica- zione visuale
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												

- Ogni affiliato fa capo a una sezione (a livello geografico) e a un settore/comparto (a livello professionale/aziendale).
  - I settori, che si suddividono in comparti, costituiscono l'unità portante del Nuovo Sindacato per quanto riguarda la direzione del movimento. La suddivisione dei settori in comparti si orienta alla struttura del CCL.
  - Le sezioni costituiscono l'unità organizzativa comune a livello locale di tutti gli iscritti.
  - Il Nuovo Sindacato vanta 3 settori (suddivisi complessivamente in 12 comparti circa) e indicativamente 20 sezioni (in base a cantoni o regioni commerciali).
  - I settori/comparti e le sezioni adempiono ai propri compiti e competenze e perseguono i propri diritti in base al compito a loro attribuito dallo statuto e alle decisioni degli organi superiori.
  - I settori e i comparti definiscono ai fini dell'organizzazione interna un regolamento, in cui vengono regolati la costituzione (ad es. organi nazionali come assemblea dei delegati, conferenze dei diversi comparti e aziendali, comitato settoriale/del comparto) e la ripartizione dei compiti e delle competenze tra il settore e i suoi comparti.
- Le circa 20 sezioni presentano una suddivisione in base a cantoni o regioni economiche. Esse comprendono tutti gli iscritti di tutti i settori/comparti.
- Durante una fase transitoria fino alla fondazione di sezioni unitarie, le sezioni locali di comparti o settori, gruppi locali, professionali e aziendali creano nella rispettiva regione economica un comitato regionale comune.
- Le sezioni definiscono la rispettiva politica nell'ambito di un'assemblea dei delegati o delle sezioni ed eleggono un comitato in cui devono trovare una rappresentanza i settori/comparti.

## Organi Diritto di delega / Elezioni

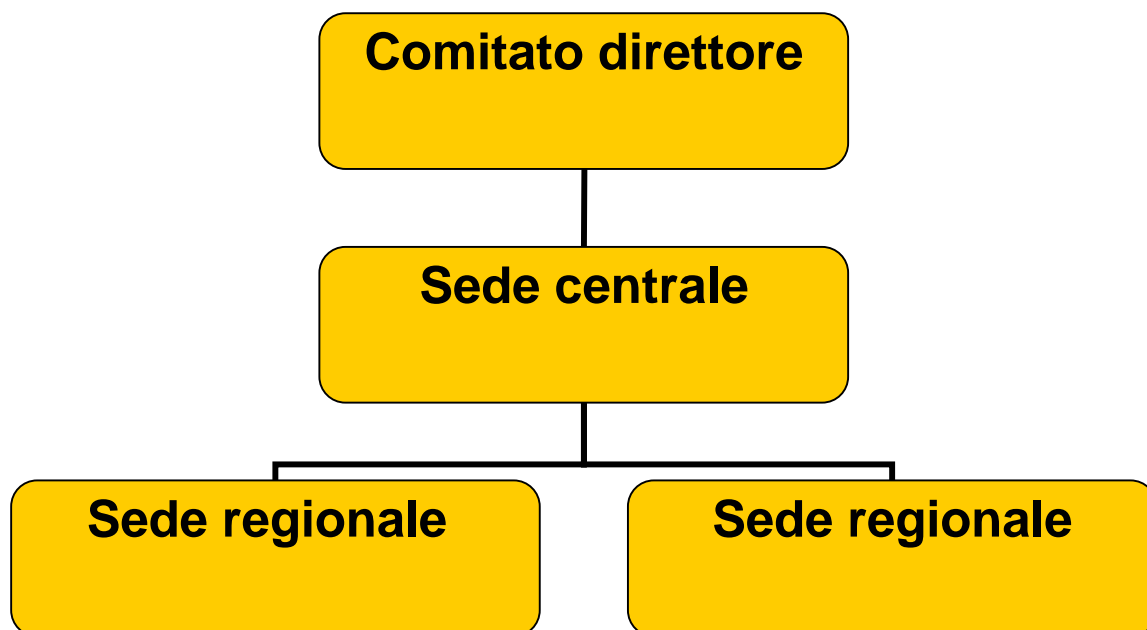


- Congresso (ogni 4 anni) e assemblea dei delegati (almeno una volta all'anno) sono composti dalle/dai rappresentanti di sezioni, settori e gruppi d'interesse (dev'essere garantita la rappresentatività in base ai settori/comparti e alle regioni linguistiche).

- Il comitato centrale (l'organo direttivo strategico) viene eletto in occasione del congresso ed è composto da rappresentanti dei settori/comparti e dei gruppi d'interesse (dev'essere garantita la rappresentatività in base alle regioni linguistiche).

#### 4.1.3 Struttura dei professionisti

## Struttura dei professionisti



- Il comitato direttore è composto dalla presidenza/co-presidenza, dai tre responsabili settoriali, dalla/dal responsabile del personale, dalla/dal responsabile finanze e dalla/dal responsabile comunicazione/campagne/reclutamento di nuovi iscritti.
- Oltre ai responsabili del personale e delle finanze (elezione da parte del comitato centrale), i membri del comitato direttore vengono eletti dal congresso.
- Datore di lavoro di tutti i collaboratori del sindacato (sede centrale, sedi regionali) è il Nuovo Sindacato.
- La sede centrale è ubicata a Berna.
- Il Nuovo Sindacato dispone di circa 10 sedi regionali, che a loro volta assistono una o più sezioni.
- L'assegnazione delle risorse a livello finanziario e del personale a favore dei settori/comparti (sul piano nazionale e regionale) ha luogo da una parte in base al numero degli iscritti e dall'altra a seconda dei progetti d'incentivazione e per il reclutamento di nuovi iscritti.
- Le sedi centrali e regionali applicano le decisioni degli organi preposti alla direzione del movimento. Vengono guidate dal comitato direttore.
- La direzione del movimento sindacale e le negoziazioni per i CCL vengono coordinate dalla sede centrale e trovano un'applicazione concreta grazie a una collaborazione con le sedi regionali.
- I segretari specializzati (ad esempio formazione e perfezionamento professionale, economia, servizio giuridico, ecc.) sono degli stati maggiori a sostegno del comitato direttore e dei settori e rientrano tra i servizi centrali.
- L'assistenza agli iscritti (consulenza, supporto e aiuto presso il luogo di lavoro, ecc.) sono compiti delle sedi regionali.
- Il reclutamento di nuovi iscritti viene coordinato dai responsabili settoriali a livello nazionale e realizzato nell'ambito delle sedi regionali in collaborazione con le sezioni.

#### **4.1.4 Integrazione di altre associazioni**

- Il Nuovo Sindacato consente ad associazioni interessate ad aderire al Nuovo Sindacato. La strutturazione in settori consente l'integrazione di altre associazioni sotto forma di nuovi settori o di comparti nell'ambito dei settori esistenti. Per le relative modalità d'integrazione si possono trovare degli accordi su base flessibile.

## **4.2 Organi**

### **4.2.1 votazione della base**

- Si deve tenere una votazione della base sulle decisioni del congresso laddove essa venisse richiesta per iscritto da un quarto delle sezioni che rappresentano insieme almeno un quarto degli iscritti.
- Le votazioni della base relative a misure di lotta vengono disciplinate all'interno di un regolamento relativo agli scioperi (esecuzione, persone con diritto di voto, quorum, ecc.).
- Le votazioni della base sui risultati dei CCL vengono disciplinate dai settori/comparti nell'ambito dei rispettivi regolamenti.

### **4.2.2 Congresso**

#### **Compiti e competenze**

- Definizione degli obiettivi e dei fondamenti della politica sindacale.
- Varo del modello, del programma di lavoro e degli altri documenti di massima.
- Approvazione, risp. modifica degli statuti, oltre che dei regolamenti nel rispettivo ambito di competenza.
- Decisioni in merito a delle richieste di competenza del congresso.
- Definizione del numero di settori e dei rispettivi punti chiave.
- Decisione in merito all'ingresso di associazioni che determinino dei cambiamenti degli statuti.
- Fusione e scioglimento del sindacato.
- Autorizzazione relativa al periodo di legislatura per comitato direttore/comitato centrale.
- Approvazione del piano finanziario.
- Definizione dei contributi associativi e determinazione dell'assetto finanziario.
- Elezione della presidenza o di una co-presidenza e degli altri membri del comitato direttore che devono essere eletti dal congresso.
- Elezione dei membri del comitato centrale nell'ambito dei diritti di rappresentanza previsti dagli statuti e sulla base delle proposte di elezione dei settori e dei gruppi d'interesse.
- Elezione dei membri della commissione di gestione e della commissione preposta alla revisione dei conti, nonché elezione dell'organo di controllo esterno.
- Elezione dei membri del collegio arbitrale dell'associazione.

#### **Organizzazione e composizione**

- Il congresso è un organo costituito da militanti; i dipendenti non hanno diritto di voto.
- Il congresso si riunisce ogni quattro anni.
- Il congresso è composto da delegati di sezioni, settori e gruppi d'interesse. Sezioni e settori godono, a seconda del numero di iscritti, di uno o più delegati. A ogni gruppo d'interesse spettano 4 delegati per il congresso.
- Le sezioni devono garantire una rappresentanza adeguata dei settori nell'ambito dell'elezione dei rispettivi delegati. I settori devono garantire la rappresentanza delle regioni linguistiche.

### **4.2.3 Assemblea dei delegati**

#### **Compiti e competenze**

- Decisione in merito al lancio di iniziative proprie e gestione di aspetti sindacali fondamentali.
- Autorizzazione, risp. variazione dei regolamenti nel rispettivo ambito di competenza, decisione in merito a richieste nel proprio ambito di competenza.

- Decisione sull'adesione di altre associazioni che non comportino delle variazioni degli statuti.
- Approvazione di rapporti sulle attività.
- Elezioni suppletive in caso di cariche vacanti (comitato direttore, comitato centrale e altri organi).
- Ratifica delle decisioni del comitato centrale in riferimento a questioni fondamentali sul piano strategico di politica sindacale interna ed esterna.

### **Organizzazione e composizione**

- L'assemblea dei delegati è un organo costituito da militanti; i collaboratori non hanno alcun diritto di voto.
- L'assemblea dei delegati si riunisce almeno una volta all'anno (durante l'anno in cui si tiene il congresso ciò non è necessario).
- L'assemblea dei delegati è composta da delegati di sezioni, settori e gruppi d'interesse. Sezioni e settori, a seconda del numero di iscritti, hanno a disposizione uno o più delegati. Il numero dei delegati deve essere pari a circa la metà di quelli di un congresso.
- Le sezioni, nell'ambito dell'elezione dei rispettivi delegati, devono garantire una rappresentanza adeguata dei settori. I settori devono garantire la rappresentanza delle regioni linguistiche.

## **4.2.4 Comitato centrale**

### **Compiti e competenze**

- Direzione strategica del nuovo sindacato.
- Prese di posizione in relazione a temi di attualità sindacale e politica.
- Coordinamento della politica contrattuale dei settori/comparti.
- Ratifica dei contratti di lavoro collettivi.
- Sviluppo di strategie e piani di provvedimenti, in particolare nei settori reclutamento di nuovi iscritti, formazione e perfezionamento professionale, prestazioni.
- Responsabilità a livello di politica editoriale in riferimento al giornale per gli iscritti (per la redazione è valido uno statuto emesso dal comitato centrale).
- Delimitazione dei settori, risp. assegnazione ai settori di nuovi gruppi professionali e comparti dell'organizzazione.
- Ripartizione geografica delle sezioni (più attribuzione a una sede regionale), oltre che approvazione relativa a fondazione, fusione o scioglimento di sezioni.
- Richiesta all'assemblea dei delegati/congresso riguardo all'adesione al Nuovo Sindacato di altre organizzazioni.
- Approvazione del rendiconto annuale.
- Definizione delle condizioni d'impiego per il personale.
- Competenze per quanto riguarda le assunzioni e i licenziamenti nell'ambito del regolamento per le assunzioni. In particolare elezione e licenziamento dei/delle segretari(e) centrali.
- Convocazione di congressi e assemblee dei delegati ordinari e straordinari.
- Politica in materia finanziaria nell'ambito delle decisioni del congresso e dell'assemblea dei delegati, approvazione del budget annuale, compreso il piano dei posti di lavoro.
- Richieste e proposte di elezione all'attenzione del congresso.
- Approvazione dei regolamenti di settori e sezioni.
- Decisioni relative a tutte le questioni che non sono espressamente demandate a un altro organo.
- Elezione dei delegati nell'ambito degli organi dell'USS (congresso, assemblea dei delegati, commissioni); elezione dei candidati per il comitato esecutivo e il comitato direttivo dell'USS; elezione dei delegati in altre organizzazioni mantello.

### **Composizione**

- Il comitato centrale è un organo costituito da militanti.
- Il comitato centrale è composto da 20-30 membri e viene eletto dal congresso sulla base di proposte relative alle elezioni dei settori/comparti e dei gruppi d'interesse. Tutti i settori sono rappresentati nell'ambito del comitato centrale; dev'essere garantita la rappresentanza delle regioni linguistiche. A ciascun gruppo d'interesse è destinato 1 posto.

## **4.2.5 Settori/comparti**

### **Fondamento**

- Ogni settore disciplina nell'ambito di un regolamento la sua strutturazione sul piano organizzativo e la ripartizione tra il settore e i suoi comparti dei rispettivi compiti e competenze ai sensi degli statuti. Il regolamento in questione dev'essere approvato dal comitato centrale.
- I settori/comparti vengono assistiti dalla sede centrale.

### **Compiti e competenze**

- Trattativa relativa ai contratti collettivi di lavoro e accordi simili; decisione sull'attuazione di mobilitazioni/provvedimenti di lotta (nell'ambito delle direttive del regolamento in materia di scioperi dell'organizzazione in generale).
- Iniziative e prese di posizione in materia di politica professionale e specifica ai comparti che interessano il settore o i suoi comparti.
- Definizione di finalità e strategie del settore.
- Coordinamento della rispettiva direzione del movimento.
- Interventi presso i datori di lavoro e le loro associazioni.
- Informazione, sostegno e mobilitazione degli iscritti nell'ambito di questioni specifiche ai settori/comparti.
- Organizzazione degli iscritti, lavoro sindacale relativo alla realtà aziendale (tra cui costituzione di strutture sindacali presso aziende/grandi gruppi), creazione delle reti di fiduciari e sostegno alle commissioni aziendali.
- Reclutamento di nuovi iscritti e accessibilità a livello sindacale di nuovi segmenti.
- Promozione della formazione e del perfezionamento professionale specifico a livello settoriale e ai vari comparti.
- Scelta dei delegati settoriali per l'assemblea dei delegati e il congresso.
- Proposta di elezione per la rappresentanza settoriale in seno al comitato direttore e al comitato centrale.

## **4.2.6 Sezioni**

### **Organizzazione**

- L'organizzazione delle sezioni viene definita all'interno del regolamento per le sezioni (approvazione da parte del comitato centrale).
- La costituzione, la fusione o lo scioglimento delle sezioni devono essere autorizzati dal comitato centrale, che decide anche in merito all'assegnazione di una sezione a una sede regionale.
- Le sezioni possono suddividersi in gruppi a livello dei singoli comparti.
- Le sezioni eleggono un comitato di sezione. In seno a tale comitato vengono adeguatamente rappresentati i gruppi a livello di comparti.
- Nell'ambito dell'adempimento dei rispettivi compiti le sezioni possono rivolgersi alle sedi regionali.
- Ai fini dell'adempimento dei rispettivi compiti, alle sezioni viene assegnata una parte del contributo associativo per affiliato (da definire). Durante un periodo transitorio le sezioni di settori/comparti che continuano a esistere possono applicare dei contributi aggiuntivi per esigenze particolari.

### **Compiti e competenze**

- Le sezioni portano avanti un lavoro sindacale sul piano aziendale e costituiscono una rete per persone di fiducia e commissioni aziendali.
- Informazione, consulenza e mobilitazione degli iscritti.
- Organizzazione degli iscritti, reclutamento di nuovi iscritti e apertura di nuovi segmenti a livello sindacale.
- Le sezioni sono responsabili della linea politica e sindacale generale del Nuovo Sindacato nei cantoni e nelle città della rispettiva area di competenza.

- Le sezioni eleggono i delegati presso le confederazioni sindacali locali e sono responsabili della politica del Nuovo Sindacato nell'ambito delle stesse.
- Le sezioni sono responsabili della partecipazione del Nuovo Sindacato a iniziative e referendum a livello locale e cantonale nell'ambito delle decisioni del sindacato in generale.
- Le sezioni organizzano la mobilitazione e il sostegno intersettoriale per i movimenti di singoli settori/comparti.
- Le sezioni nominano i delegati per l'assemblea dei delegati e il congresso.

#### Regolamentazione transitoria

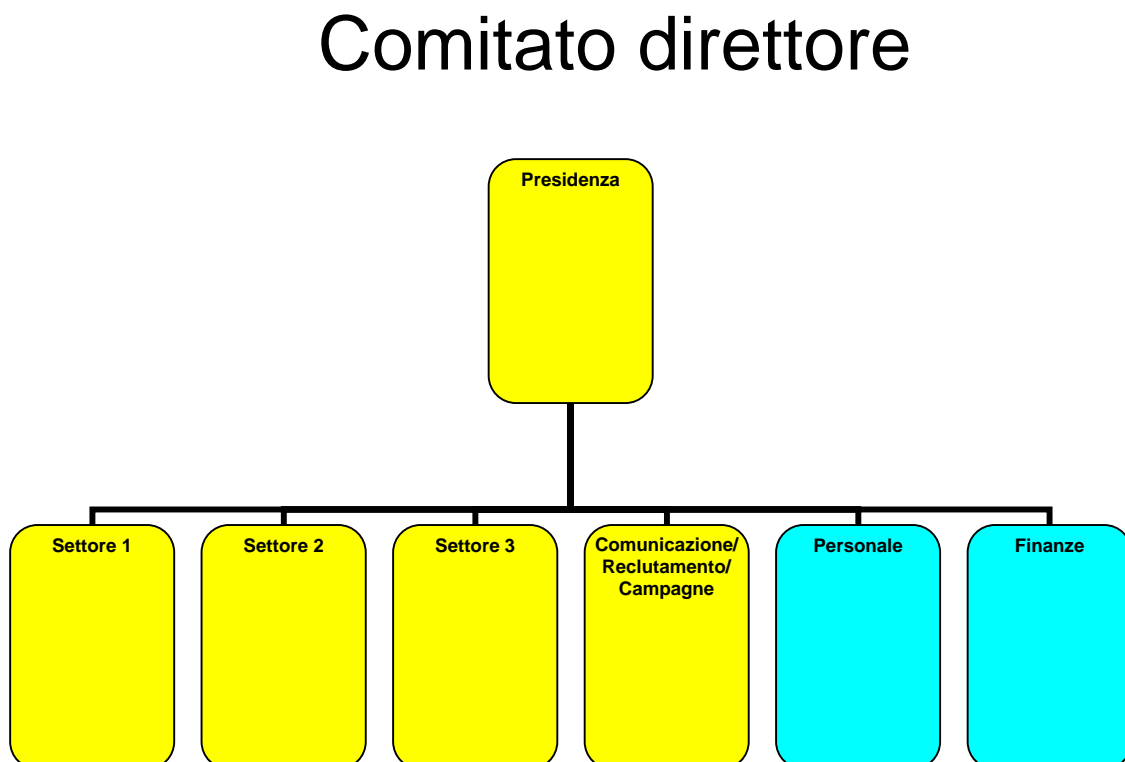
- Laddove le attuali sezioni di settori o comparti dovessero continuare a esistere nel corso di un periodo transitorio fino alla costituzione di sezioni unitarie del Nuovo Sindacato, i compiti delle sezioni relativi a settori e comparti passeranno a un comitato regionale composto da rappresentanti delle sezioni che si occupano di comparti/sezioni, oltre che dei gruppi locali, professionali e aziendali.

#### 4.2.7 Gruppi d'interesse

- Per gruppo d'interesse si intendono i gruppi di iscritti con interessi ed esigenze specifici (v. sezione gruppi d'interesse).
- Il congresso decide in merito alla costituzione o allo scioglimento dei gruppi d'interesse.
- I gruppi d'interesse possono tenere delle conferenze e costituire delle commissioni permanenti. La regolamentazione relativa alla costituzione ha luogo ai sensi di un regolamento che dev'essere approvato dal comitato centrale.
- Nell'ambito della sede centrale vengono definite le competenze specifiche per i singoli gruppi d'interesse.
- I gruppi d'interesse nominano i loro delegati per il comitato centrale, l'assemblea dei delegati e il congresso.

### 4.3 Struttura dei professionisti

#### 4.3.1 Comitato direttore



### **Compiti e competenze**

- Direzione operativa del sindacato.
- Gestione e coordinamento di tutte le attività correnti.
- Rappresentanza del Nuovo Sindacato verso l'esterno.
- Gestione a livello organizzativo e di politica del personale della sede centrale e di quelle regionali.
- Cura dei contatti con la commissione del personale.
- Definizione delle ubicazioni delle sedi regionali.
- Informazione degli organi e predisposizione di decisioni e strategie.
- Messa in atto delle strategie sindacali.
- Coordinamento delle attività e di settori e commissioni.
- Controllo relativo all'applicazione delle decisioni di congresso, assemblea dei delegati e comitato centrale.
- Decisione in riferimento ad assunzioni e licenziamenti ai sensi del regolamento per le assunzioni.
- Predisposizione di un rapporto relativo alle attività e di gestione e dei rendiconti annuali ai fini di un'approvazione da parte dell'assemblea dei delegati, risp. del comitato centrale.

### **Composizione**

Il comitato direttore è composto dalla presidenza/co-presidenza, dai tre responsabili settoriali, dalla/dal responsabile del personale, dalla/dal responsabile finanze, dalla/dal responsabile comunicazione/campagne/reclutamento di nuovi iscritti.

## **4.3.2 Sede centrale**

### **Compiti e competenze**

- Direzione del movimento a livello nazionale, lavoro con il pubblico, campagne.
- Assistenza a favore dei settori/comparti e dei gruppi d'interesse.
- Applicazione delle decisioni degli organi sindacali e supporto al lavoro di questi organi e commissioni.
- Disbrigo professionale delle prestazioni a favore degli iscritti: pubblicazioni, assistenza giuridica, consulenza, formazione e perfezionamento professionale. ecc.
- Organizzazione amministrativa sul piano professionale del Nuovo Sindacato: gestione relativa agli iscritti, incasso, finanze, ecc.

### **Organizzazione**

- La sede centrale viene diretta dal comitato direttore ed è composta da segretari centrali e specializzati oltre che dai collaboratori con ruoli amministrativi.
- I segretari centrali che si occupano di politica sindacale e addetti ai settori specifici vengono eletti dal comitato centrale, mentre gli altri collaboratori vengono assunti dal comitato direttore.

## **4.3.3 Sede regionale**

### **Compiti e competenze**

- Messa in atto delle decisioni degli organi sindacali.
- Esecuzione a livello locale dei compiti dei settori – in particolare per i movimenti relativi ai CCL e il reclutamento di nuovi iscritti.
- Assistenza e sostegno delle sezioni, in particolare nell'ambito della creazione della rete di persone di fiducia.
- Direzione del movimento a livello locale, negoziazioni con datori di lavoro a livello locale, lavoro con il pubblico.
- Servizi per gli iscritti delle sezioni: informazione, manifestazioni, consulenza, sostegno, intervento nei singoli casi.

### **Organizzazione**

- Le 10 sedi regionali circa assistono ognuna una o più sezioni. Possono disporre, a seconda delle necessità, di diversi punti d'appoggio per le sedi (uffici esterni).
- I segretari regionali vengono assunti dal comitato direttore del Nuovo Sindacato su proposta dei settori e delle sezioni ai sensi del regolamento per le assunzioni.

- Presso tutte le sedi regionali viene nominato/a un/una segretario/segretaria regionale in qualità di responsabile.
- Il comitato direttore tiene delle conferenze di coordinamento con le direzioni delle sedi regionali su base regolare.
- Il personale con ruoli amministrativi delle sedi regionali viene assunto dalla direzione della sede regionale ai sensi del regolamento per le assunzioni.

## **4.4 Organi di controllo e arbitrali**

### **4.4.1 Commissione di gestione e commissione addetta alla revisione dei conti**

La commissione di gestione fa rapporto ogni anno al comitato centrale e presenta una richiesta sul risultato della revisione e del controllo contabile oltre che in riferimento al corretto impiego dei fondi. Il presente rapporto contiene anche la relazione della società fiduciaria.

### **4.4.2 Collegio arbitrale dell'associazione**

- Il congresso nomina un collegio arbitrale, a cui viene demandata la decisione in merito alle controversie interne del sindacato che non possono essere risolte dagli organi.
- In particolare decide su:
  - l'esclusione di iscritti quando quest'ultimi contestano la decisione relativa all'esclusione della rispettiva sezione
  - la contestazione di decisioni degli organi di settori e sezioni per via di una violazione degli statuti o di decisioni degli organi sindacali
- Il collegio arbitrale non è responsabile delle questioni attinenti al diritto del lavoro degli iscritti del Nuovo Sindacato.
- La decisione del collegio arbitrale è definitiva. Dopo la costituzione del collegio arbitrale in questione nell'ambito del rispettivo caso le parti devono redigere una dichiarazione scritta di rinuncia definitiva di appello ai tribunali civili statali nell'ambito della questione.

## 5. Personale

### Premessa

Oltre agli iscritti e ai volontari impegnati, il personale di un sindacato è un capitale importante. Ciò deve valere anche nell'ambito del progetto del Nuovo Sindacato:

- Il Nuovo Sindacato vuole essere un attraente datore di lavoro per donne e uomini.
- Trasparenza, fondamenti di politica volta all'equiparazione (in questo senso si deve perseguire una quota femminile equivalente alla quota femminile del relativo settore, risp. del sindacato in generale), le pari opportunità e le possibilità di sviluppo sono degli importanti pilastri di una politica attiva per il personale.
- Le richieste dei collaboratori vengono tenute in grande considerazione sia nella fase di elaborazione del progetto che nell'ambito dell'organizzazione futura.

Il presente rapporto illustra da una parte la situazione attuale relativa al personale nell'ambito delle due organizzazioni Sindacato della Comunicazione e comedia. Dall'altra tira i primi risultati per il progetto Nuovo Sindacato e fissa i primi importanti paletti per la fase di transizione e per la nuova organizzazione, da cui si evincono le prospettive future in particolare per il personale. Perché una cosa è sicura: anche il Nuovo Sindacato necessita di personale impegnato e motivato.

### 5.1 Collaborazione del personale

**Situazione attuale:** i sindacati Sindacato della Comunicazione e comedia dispongono di una commissione del personale per l'organizzazione nel suo complesso.

**Fase di transizione:** due rappresentanti per sindacato collaborano all'elaborazione della politica per il personale nell'ambito della fase di progettazione. Ciò viene garantito già nell'attuale fase del progetto. I due sindacati hanno delegato due rappresentanti per il personale nell'ambito del gruppo di cooperazione del gruppo di lavoro per il personale.

**Nuovo Sindacato:** viene eletta una commissione del personale comune che rappresenti in modo paritetico le aree del paese, i due sessi e i diversi gruppi del personale. È il partner per le contrattazioni nei rapporti con il Nuovo Sindacato quale datore di lavoro.

**Flusso di informazioni:** nell'ambito di tutte le fasi del progetto Nuovo Sindacato il personale viene informato in modo trasparente. Laddove una commissione del personale avesse una necessità a livello informativo, in qualsiasi momento può invitare a un evento informativo un/una rappresentante della commissione preposta al progetto o del gruppo di lavoro per il personale.

### 5.2 Piano dei posti di lavoro (stato marzo 2009)

*Premessa: per quanto riguarda tutte le informazioni relative ai due sindacati esiste un prospetto preciso sui singoli collaboratori e i loro dati specifici, che non può essere pubblicato per ragioni legate alla protezione dei dati.*

#### Situazione attuale

**Sindacato della Comunicazione:** gli iscritti al Sindacato della Comunicazione sono 35'000 circa. Esso impiega 67 collaboratori con una percentuale totale di posti di lavoro pari a 5'220. Qui di seguito la suddivisione:

<b>Sindacato della Comunicazione</b>	<b>Percentuali di posti di lavoro</b>	<b>Percentuali di posti di lavoro per 1000/iscritti</b>
<b>Sede centrale</b>		
Sett. politico	1050	30
Sett. amministrativo	1670	46
<b>Totale</b>	<b>2720</b>	<b>76</b>
<b>Sedi regionali</b>		
Sett. politico	1320	40
Sett. amministrativo	630	20
Progetti di reclutamento speciali	600	17
<b>Totale</b>	<b>2550</b>	<b>11</b>
<b>Totale federazione</b>	<b>5270</b>	<b>150</b>

*Attenzione: non rientra nel computo la pulizia della sede centrale e di quelle regionali.*

*Pensionamenti previsti:*

*Amministrazione iscritti: 1 persona 2010 (60%)*

*Finanze: 1 persona 2013 (90%)*

*Regioni amministrative: 2 persone 2010 e 2013 (50% ciascuno)*

*Segretari regionali: 3 persone 2011, 2013 e 2014 (100% ciascuno)*

**comedia:** gli iscritti di comedia sono circa 14'000. Esso impiega 65 collaboratori, con una percentuale totale di posti di lavoro pari a 4'505 (risp. a 3'735 non considerando la percentuale dei posti di lavoro ALK) in base alla seguente suddivisione:

<b>comedia</b>	<b>Percentuali di posti di lavoro</b>	<b>Percentuali di posti di lavoro per 1000/iscritti</b>
<b>Sede centrale</b>		
Sett. politico	520	37
Sett. amministrativo	1355	96
Comunicazione	255	18
ALK (autofinanz.)	245	
<b>Totale</b>	<b>2130</b>	<b>152</b>
<b>Sedi regionali</b>		
Sett. politico	1330	80
Sett. amministrativo	275	20
ALK (autofinanz.)	525	
<b>Totale</b>	<b>1605</b>	<b>110</b>
<b>Totale federazione</b>	<b>3735</b>	<b>270</b>

*Attenzione: 1085 percentuali di posti limitati fino a fine 2010 (ripartizione: 180% sede centrale settore politico, 225% sede centrale settore amministrativo, 480% sedi regionali settore politico, 200% ALK). I responsabili dei settori specifici (finanze, personale, ecc.) sono stati calcolati sotto la voce settore amministrativo.*

A ciò si aggiungono un'ulteriore percentuale di posti di lavoro pari a 30 addetti alla revisione del giornale per gli iscritti (contratto speciale), e il personale addetto alle pulizie nelle regioni (pari a circa 600 franchi/mese), oltre che una collaboratrice ALK con un volume modesto (circa 1400/mese).

*Pensionamenti previsti:*

2009 = 4 persone (180% sede centrale settore amministrativo, 85% sedi regionali settore politico, 25% sedi regionali settore amministrativo, 25% regione ALK)

2010 = 1 persona (80% sede centrale settore amministrativo)

2011 = 3 persone (90% sede centrale settore amministrativo, 80% sede centrale settore politico, 80% sedi regionali settore politico)

2012 = 6 persone (320 sedi regionali settore politico, 70% sede centrale settore politico, 50% sedi regionali ALK)

2013 = 0

2014 = 2 persone (70% sede centrale settore politico, 50% sedi regionali settore amministrativo e 10% sedi regionali ALK)

### Posizioni a termine e pensionamenti nell'ambito del settore back-office (stato marzo 09)

Settore	Numero di persone	Percentuale di posti di lavoro	Di cui a termine	Pensionamenti in%
Finanze e amministrazione iscritti	7*	435%	40%	80% (2010); 90% (2011)
	6**	430%		90%(2011); 60% (2010)
Comunicazione	5*	255%	140%	-
	4**	400%		
IT	1*	80%	-	-
	2**	200%		
Accoglienza	2*	100%	70%	-
	2**	100%		
Servizi per il personale	2*	60%	-	-
	1**	80%		
Servizio giuridico	2*	70%	-	-
	1**	80%		
Traduzioni	3*	45%	35%	-
	2**	160%		

\* = comedia ; \*\* =  
Sindacato Comunicaz.

### Previsione relativa al piano dei posti di lavoro del Nuovo Sindacato:

- Tendenzialmente avrà luogo un rafforzamento delle strutture decentralizzate. Ciò fa emergere delle prospettive di sviluppo per il personale (in base al programma di assistenza settoriale e regionale).
- Si profilano delle sinergie soprattutto nel settore dell'amministrazione centrale e nell'ambito di specifici compiti centrali.
- Sulla base di alcuni pensionamenti che si profilano nei prossimi anni e delle posizioni a termine esistenti il problema delle occupazioni doppie in questi settori si è ulteriormente ridimensionato (v. sopra).

### **Risultato per la fase transitoria:**

- I posti vacanti nei settori amministrazione centrale e compiti specialistici particolari saranno sin da subito soggetti a un coordinamento dei due sindacati.
- Laddove il posto di lavoro nei settori in questione, in presenza di un posto vacante, non potesse essere eliminato, il posto, prima di un bando pubblico, verrà innanzitutto messo a disposizione internamente ai due sindacati tramite i responsabili del personale.
- Qualora il posto non potesse venir occupato in questo modo, esso di norma sarà oggetto di un bando con una limitazione a livello temporale. Le eccezioni saranno discusse tra i responsabili del personale dei due sindacati.
- I due sindacati si coordinano anche in caso di posti vacanti per mansioni politiche (assistenza ai comparti e assistenza a livello regionale).
- Già nella fase transitoria lo sviluppo del personale è una questione molto importante.

### **Risultato per il momento della fusione e gli anni successivi:**

- La nuova organizzazione dev'essere adeguata alle mutate condizioni. Un processo di questo tipo richiede da parte di tutti gli interessati una certa franchezza per quel che attiene alle variazioni e innovazioni oltre che una disponibilità all'apprendimento e a partecipare al processo di cambiamento.
- Per i compiti che il Nuovo Sindacato deve adempiere vengono elaborati dei profili specifici delle posizioni professionali.
- Ai collaboratori viene presentato il piano dei posti del Nuovo Sindacato. Essi compilano un modulo con la rispettiva carriera professionale e le loro richieste. Successivamente un organo (composto da persone di entrambi i sindacati) compila il piano dei posti con i nominativi (a seconda delle richieste e delle capacità dei collaboratori). Poi viene condotto almeno un colloquio con ogni persona. A ogni collaboratore/collaboratrice impiegato(a) in pianta stabile viene sottoposta una ragionevole offerta d'impiego (interna o esterna). Anche per le offerte di lavoro esterne valgono gli stessi criteri di ragionevolezza.
- Un piano sociale da negoziare tra il datore di lavoro e i collaboratori in questo senso regolamenta:
  - la ragionevolezza di un posto di lavoro e in particolare
  - le prestazioni in caso di eventuali differenze salariali
  - le prestazioni in caso di un eventuale cambiamento della sede di lavoro
  - le prestazioni in caso di un eventuale cambiamento della mansione professionale
  - le prestazioni in caso di un eventuale prepensionamento
- Non possono essere garantite:
  - una funzione invariata
  - una sede lavorativa invariata
  - una composizione invariata del team
- Dal momento che potranno avere luogo alcune variazioni in riferimento alle funzioni e alla composizione del team, è necessario in particolare che siano disponibili delle risorse sufficienti per lo sviluppo del personale e della squadra.
- Per le nuove assunzioni relativamente al Nuovo Sindacato valgono le seguenti disposizioni in materia di competenze:
  - Personale amministrativo: il personale amministrativo viene assunto dai rispettivi superiori coinvolgendo il relativo team e la divisione del personale.
  - Personale politico: per quanto riguarda l'assunzione di personale politico è necessario garantire un'influenza degli organi volontari. Nel caso di assunzioni specifiche ai comparti partecipano alla decisione gli organi settoriali, mentre nell'ambito di assunzioni a livello regionale gli organi delle regioni.

## **5.3 Condizioni di assunzione**

### **5.3.1 Salario**

*(Premessa: per quanto riguarda tutti i dati relativi ai due sindacati esiste una lista dettagliata dei rapporti salariali dei singoli collaboratori, lista che non può essere pubblicata per ragioni legate alla protezione dei dati.)*

### **Situazione attuale**

I due sindacati hanno a disposizione un loro sistema salariale. Il sistema del Sindacato della Comunicazione si presenta nel modo seguente: sistema GFO con descrizioni delle funzioni, classi salariali, livelli di esperienza e indennità di residenza. Il sistema di comedia (ABAKABA con

descrizione delle funzioni, promozione in base all'esperienza pari a max. 10%, senza indennità di residenza) si discosta sensibilmente dall'altro sistema, in particolare per quanto attiene all'ammontare dei salari iniziali nel settore amministrativo, ai salari finali per i quadri e al margine di differenza in riferimento alla promozione in base all'esperienza.

#### **Risultato per il Nuovo Sindacato**

Verrà sviluppato un nuovo sistema salariale unitario per il Nuovo Sindacato. Esso dovrà seguire i seguenti criteri:

- Trasparenza
- Salari per le funzioni in base ai principi della parità di salario in caso di un lavoro equiparabile
- Componenti dell'esperienza
- Assenza di componenti per i salari al merito
- Mantenimento del potere d'acquisto

#### **Risultato per la fase transitoria**

Per il passaggio al nuovo sistema, in riferimento ai salari vengono concordate delle regole per la transizione tra il datore di lavoro e la rappresentanza dei lavoratori. In questo senso si tiene conto, tra l'altro, dei seguenti criteri: differenza salariale, differenza di mansioni, anni di servizio, risp. di età e casi di rigore. A questo proposito viene perseguita una uniformazione entro 2-3 anni.

### **5.3.2 Cassa pensione**

#### **Situazione attuale**

I due sindacati presentano delle soluzioni diverse per le rispettive casse pensioni (Sindacato della Comunicazione presso Pubblica, comedia presso Profond). La tabella allegata riporta le relative differenze. I commenti forniscono un aiuto per avere una panoramica complessiva.

#### **Obiettivo a medio-lungo termine**

L'obiettivo per una soluzione relativa alla cassa pensione dev'essere quello di stesse condizioni valedoli per tutti in modo tale che i collaboratori possano ricevere un pari trattamento. Questa uniformità dev'essere raggiunta il più possibile all'inizio della fusione. Si agirà in modo diverso solo nel caso in cui la situazione finanziaria di una cassa (copertura insufficiente) faccia apparire ragionevole un rinvio.

Valori di riferimento per la nuova soluzione relativa alla cassa pensione:

- Età pensionabile 62
- Prestazioni contributive paritetiche in riferimento alle prestazioni di vecchiaia
- Contributi di rischio a carico del datore di lavoro

Ulteriore procedura:

Viene stabilito un livello di prestazioni unitario. Sulla base di queste premesse vengono richieste offerte equiparabili presso Pubblica e Profond.

Successivamente, in collaborazione con un esperto di casse pensioni, vengono accertati i problemi emergenti e vengono determinati i costi.

- Devono essere colmate eventuali lacune nell'ambito della copertura nel caso di una cassa che presenta una copertura insufficiente.
- In presenza di una soluzione comune nell'ambito di una cassa con un elevato grado di copertura e con delle riserve per le oscillazioni, diverrebbe probabile anche un riscatto nell'ambito degli accantonamenti e delle riserve necessari.
- Le domande dei pensionati dovrebbero essere chiarite nell'ambito delle negoziazioni con le casse interessate.

### **5.3.3 Altre assicurazioni**

Si devono trovare delle soluzioni unitarie e progressive sia per quanto riguarda l'assicurazione d'indennità giornaliera (con diritto al salario di 2 anni) e l'assicurazione contro gli infortuni professionali

e non professionali, sia in riferimento agli assegni per i figli. In questo senso i due sindacati sono già in una fase molto avanzata.

#### **5.3.4 Orario di lavoro**

I due sindacati presentano delle regolamentazioni equiparabili per quanto riguarda l'orario di lavoro. Generalmente è presente la settimana lavorativa di 40 ore. Le ore di straordinario del personale amministrativo vengono compensate con tempo libero e, solo in casi eccezionali, indennizzate finanziariamente con un supplemento. Le ore di straordinario del personale politico vengono indennizzate in modo forfettario con un'ulteriore settimana di ferie. Tali regolamentazioni verranno recepite ai fini di un regolamento per il personale futuro.

#### **5.3.5 Ferie**

I due sindacati presentano delle regolamentazioni equiparabili per quanto riguarda le ferie. Essi prevedono 5 settimane di ferie (personale politico 6 settimane quale compensazione forfettaria per le ore di straordinario effettuate). Presso comedia, già a partire dal quarantesimo anno di età, esiste una settimana di ferie supplementare, mentre presso il Sindacato della Comunicazione ciò avviene a partire dal cinquantesimo anno di età. Ai fini di un regolamento per il personale futuro dev'essere trovata una soluzione unitaria.

#### **5.3.6 Premi di anzianità di servizio**

Entrambi i sindacati prevedono il sistema dei premi di anzianità di servizio. Ai fini di un regolamento per il personale futuro dev'essere trovata una soluzione unitaria.

#### **5.3.7 Regolamentazioni delle spese**

Entrambi i sindacati prevedono delle regolamentazioni per le spese che non differiscono sensibilmente tra di loro. Ai fini di un regolamento per il personale futuro dev'essere trovata una soluzione unitaria.

#### **5.3.8 Perfezionamento professionale**

Entrambi i sindacati prevedono praticamente le stesse regolamentazioni per quanto riguarda il perfezionamento professionale. Esse devono confluire nel regolamento per il personale futuro e si deve tenere conto in particolare dello sviluppo del personale.

## 6 Finanze

### 6.1 Situazione di partenza

#### 6.1.1 Raffronto della situazione attuale (in base ai rendiconti d'esercizio 2007)

	<b>comedia</b>	<b>Sind. Comunicaz.</b>
<b>Budget annuale</b>	CHF 9 mio.	CHF 14 mio.
<b>Patrimonio per affiliato</b>		
escluso patrimonio organizzazioni subordinate di cui fondi vincolati *)	CHF 752.—	CHF 616.—
incluso patrimonio organizzazioni subordinate	CHF 720.—	CHF 358.—
	CHF 770.—	CHF 737.—
<b>Struttura dei costi</b>		
Personale	59%	50%
Prestazioni **)	11%	17%
Altro	30%	33%
<b>Struttura dei proventi</b>		
Contributi	58%	74%
Proventi Solifonds	5%	13%
Provvigioni per contratti relativi a prestazioni	1,5%	3%
Altro	35,5% ***)	10%

\*) comedia: fondo d'aiuto, fondo di lotta; Sindacato della Comunicazione: fondo di sciopero, cassa per infortuni, soccorso e prestiti, fondo di reclutamento

\*\*) prestazioni previste dagli statuti, servizi, reclutamento

\*\*\*) indennizzo per le spese d'amministrazione cassa di disoccupazione

#### 6.1.2 Contributi associativi

Entrambi i sindacati presentano dei contributi di affiliazione centrali suddivisi in base al reddito. Presso il Sindacato della Comunicazione vengono ulteriormente applicati dei supplementi prestabiliti dalle sezioni in virtù di diversi importi.

Presso il Sindacato della Comunicazione le persone in formazione non versano alcun contributo alla cassa centrale, mentre presso comedia la cifra in questione ammonta a CHF 6.—. I contributi associativi nell'ambito di entrambi i sindacati non sono indicizzati.

#### 6.1.3 Forma di finanziamento

##### **Comedia**

Incasso centrale dei contributi associativi.

I settori ricevono una quota del contributo associativo pari a CHF 2.— per affiliato (compresi i pensionati) e mese ai fini di un finanziamento delle attività settoriali. Il patrimonio per settore è limitato a CHF 40.— per affiliato; il patrimonio eccedente verrà rifuso nella cassa centrale.

Le organizzazioni subordinate hanno altresì la possibilità di presentare al comitato centrale delle richieste relative al budget.

Il finanziamento di settori e commissioni ha luogo attingendo al budget della cassa centrale.

#### **Sindacato della Comunicazione**

Incasso centrale dei contributi associativi, compreso incasso e inoltro dei contributi delle sezioni. Le sezioni stabiliscono in prima persona i loro contributi e finanziano in questo modo le attività della sezione.

Tutte le sezioni dispongono di un patrimonio proprio di entità diversa.

Attingendo dal contributo centrale vengono effettuati dei versamenti nel fondo d'azione, nel fondo di reclutamento e nel fondo di sciopero. I comparti e le commissioni vengono finanziati ricorrendo al budget dalla cassa centrale.

### **6.1.4 Immobili, fondazioni, ecc.**

#### **Sindacato della Comunicazione**

- Assenza di immobili.
- Fondazione per la previdenza a favore del personale con un patrimonio di ca. CHF 300'000.—.

#### **comedia**

- Immobile nell'ambito della cassa centrale: sede sociale in Monbijoustrasse 33, Berna (valore di bilancio 1,1 mio., riserve latenti 2,5 mio.).
- Immobili diversi nell'ambito della fondazione d'aiuto con un valore di bilancio di complessivi CHF 10'582'000 e un valore reddituale di CHF 18'729'000.

## 6.2 Nuovo Sindacato

### 6.2.1 Sistema contributivo

#### Modello per il contributo centrale

- Viene proposto un sistema contributivo centrale che tenga conto del reddito.
- Per la ripartizione delle categorie contributive si prenderà come base l'attuale sistema del Sindacato della Comunicazione.
- Vengono riscossi 12 contributi mensili (Sindacato della Comunicazione: finora 13 contributi mensili).
- L'aumento del contributo annuo per gli iscritti del Sindacato della Comunicazione è pari in media al 6% circa.
- Saranno aumentati in parte anche i contributi degli iscritti di comedia nelle categorie di reddito fino a 40'000 franchi all'anno. I contributi dei restanti iscritti di comedia vengono ridotti.

Reddito	Nuovo Sindacato		Comedia			Sindacato della Comunicaz.		
	Contributo mensile	Contributo annuale (x12)	Contributo mensile (senza supplemento settoriale di 2.-)	Numero iscritti	Contributo annuale (x12)	Contributo mensile	Numero iscritti	Contributo annuale (x 13)
Fino a 15'000	11.--	132.--	11.--	1608	132.--	9.80	1620	127.40
15'000-25'000	15.--	180.--	14.--; 19.--	1652	168.--; 228.--	13.20	790	171.60
25'000-40'000	22.--	264.--	19.--; 26.--	1640	228.--; 312.--	19.20	2000	249.60
40'000-65'000	32.--	384.--	34.--; 43.--	2230	408.--; 516.--	28.20	5700	366.60
65'000-80'000	36.--	432.--	49.--; 53.--	2660	558.--; 636.--	31.50	8200	409.50
80'000-100'000	40.--	480.--	58.--; 60.--	315	696.--; 720.--	34.90	3400	453.70
Oltre 100'000	45.--	540.--	60.--	0		39.20	1600	509.60
Pensionati	13.70	164.40	9.--	2540	108.--	13.70	11200	164.40
Apprendisti	6.--	72.--	6.--	773	72.--	0.--	370	0.--
Simpatizzanti	28.--	336.--	28.--	246	336.--	--	(BK1)	
<b>Totale</b>				<b>13664</b>			<b>34880</b>	

#### Contributo per le sezioni (pensionati e apprendisti esclusi)

Sul contributo centrale viene applicato un supplemento fisso pari a circa CHF 3.— per affiliato su base mensile, che sarà inoltrato poi alle sezioni. In questo modo le sezioni finanziano la loro regolare operatività (ad es. assemblee, retribuzioni dei comitati, contributi alle federazioni sindacali locali, ecc.).

Inoltre le sezioni, nel corso di un periodo di transizione, hanno la possibilità, nei limiti di una fascia da definire, di applicare dei supplementi flessibili per le sezioni ai fini di un finanziamento delle prestazioni specifiche alle sezioni (ad es. agevolazioni Reka, casse decessi, ecc.).

#### Regolamento per il passaggio

Per i nuovi iscritti varrà il nuovo sistema contributivo a partire dalla data di fusione.

Gli incrementi dei contributi verranno effettuati a fusione avviata, mentre la riduzione degli stessi avrà luogo al più tardi in occasione del primo congresso ordinario.

Per tutti i pensionati viene rilevato l'attuale contributo del Sindacato della Comunicazione a fusione avviata.

Per tutti gli apprendisti viene rilevato l'attuale contributo di comedia a fusione avviata.

## 6.2.2 Pianificazione/budget complessivo Nuovo Sindacato

	Budget CHF	Situazione effettiva 2007 CHF
Introiti contributi associativi (a livello centrale) <i>secondo il modello, numero di iscritti -10%;</i>	14'000'000	15'600'000
Altri proventi <i>Previsioni prudenziali</i>	6'414'000	7'445'000
<b>Proventi totali</b>	<b>20'414'000</b>	<b>23'045'000</b>
Spesa per il personale <i>Personale complessivo -10%; compensazione sistemi salariali</i>	12'000'000	12'180'000
Infrastruttura sedi	910'000	908'000
Altre spese sedi	2'000'000	2'040'000
Prestazioni, giornale <i>Supposizione: sinergia giornale per gli iscritti</i>	2'300'000	2'359'000
Pubblicità/campagne	1'050'000	705'000
Altri costi <i>Stima analoga ad altri proventi</i>	2'100'000	4'837'000
<b>Spesa complessiva</b>	<b>20'360'000</b>	<b>23'029'000</b>
<b>Avanzo attivo (proventi meno spese)</b>	<b>54'000</b>	<b>16'000</b>

Le supposizioni si basano sulla situazione attuale, risp. sulle proposte degli altri gruppi di lavoro. Non si deve partire dal presupposto che lo sfruttamento di tutte le sinergie abbia un'incidenza dal punto di vista finanziario nei primi anni dopo la fusione. Inoltre si deve tenere conto che a seguito della fusione il numero degli iscritti diminuirà del 10% circa.

I costi per la fusione (piano sociale/garanzie, trasloco, soluzione delle casse pensioni, comunicazione aziendale, ecc.) devono essere pianificati nell'ambito di un budget separato e devono essere finanziati attingendo alle riserve delle due associazioni prima della fusione.