

Anno 2017

Fatti e cifre su collaboratori e salari



Indice

Dati e informazioni sui nostri collaboratori

- 5 Organico 2008-2017
- 5 Organico 2017 per categorie contrattuali
- 6 Collaboratori ripartiti per genere nel 2017
- 6 Collaboratori a tempo parziale nel 2017
- 6 Collaboratori a tempo parziale ripartiti per genere nel 2017
- 7 Fasce d'età 2013-2017
- 7 Collaboratori ripartiti per regioni linguistiche nel 2017
- 7 Fluttuazione netta 2013-2017
- 8 Fluttuazione netta/lorda 2013-2017
- 8 Reclutamento interno dei quadri 2013-2017
- 8 Giorni di malattia 2013-2017: la SSR rispetto al mercato
- 9 Investimenti in formazione e formazione continua 2016-2017
- 9 Apprendisti e stagisti 2013-2017
- 9 Sondaggio tra il personale 2006-2015

Quanto guadagnano il management, i quadri e i collaboratori con CCL

- 11 Ripartizione della massa salariale 2017 per categorie contrattuali
- 11 Rapporto tra salario più alto e salario più basso
- 12 Retribuzione membri Consiglio d'amministrazione SSR 2008-2017
- 12 Retribuzione membri Comitato direttivo SSR 2008-2017
- 12 Retribuzione media membri Comitato direttivo SSR e direzioni delle unità aziendali 2013-2017
- 13 Aumenti salariali dei quadri rispetto all'economia svizzera 2008-2017
- 13 Aumenti salariali: personale CCL vs. quadri
- 13 Andamento dei salari medi alla SSR 2008-2017
- 14 Salari medi per gruppi professionali nel 2017
- 14 Salari medi per determinate funzioni giornalistiche nel 2017
- 14 Dinamica salariale 2008-2017: SSR vs. economia svizzera
- 15 Livello salariale secondo le funzioni rispetto al mercato
- 15 Differenze salariali tra uomini e donne rispetto all'economia nazionale

Prefazione

La SSR informa la popolazione svizzera nelle quattro lingue nazionali, 24 ore su 24, su tematiche d'interesse regionale, nazionale e internazionale, alla radio, in televisione e su Internet. Quanto costa questo lavoro? Come si compone il personale? Il presente rapporto risponde a questi interrogativi sulla base di fatti e cifre concernenti i collaboratori e i salari.

Il rapporto si articola in due parti. La prima riguarda le persone che, da dietro le quinte, producono i programmi della SSR: sono circa 6000 i posti di lavoro offerti dall'emittente radiotelevisiva su tutto il territorio nazionale. Questo capitolo affronta tematiche quali la ripartizione dei collaboratori in funzione del tipo di contratto (contratto per quadri o contratto collettivo di lavoro), delle fasce d'età e del genere. Informa inoltre sull'importanza del lavoro a tempo parziale alla SSR, sugli investimenti per la formazione e la formazione continua e sui risultati del sondaggio condotto tra il personale.

La seconda parte verte innanzitutto sull'ammontare dei salari versati dalla SSR e sulla loro evoluzione. In questo capitolo rientrano anche le retribuzioni corrisposte al management e i dati sulla parità salariale tra uomini e donne. I salari indicati sono sempre i salari annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità per i collaboratori con contratto collettivo di lavoro e della componente variabile per i quadri.

Le fonti del rapporto sono principalmente le cifre della SSR, integrate ove necessario con statistiche esterne della Confederazione o con studi di società private. La SSR partecipa infatti da anni allo scambio di informazioni con gruppi privati, aziende parastatali e con la Confederazione. Questo scambio è importante e mostra la volontà dell'azienda di misurarsi regolarmente con altri, anche nella politica del personale.

Prima di concludere, un'ultima parola sui dati: il rapporto contiene fatti e cifre sui collaboratori e sui salari della casa madre SSR. Quest'ultima comprende le cinque unità aziendali (RSI, RTR, RTS, SRF e SWI) e la Direzione generale, mentre sono escluse le società affiliate, che formano insieme alla casa madre il gruppo SSR.

Dati e informazioni sui nostri collaboratori

La SSR offre condizioni di impiego e di lavoro vantaggiose, salari equi e prestazioni sociali adeguate. Queste sono condizioni importanti per riuscire a produrre un'offerta radiotelevisiva e online di elevata qualità, fornendo così prestazioni all'altezza di un servizio pubblico. La SSR è il più importante datore di lavoro del comparto radiotelevisivo e fornisce un contributo essenziale alla creazione di un mercato del lavoro diversificato per chi opera in questo settore in Svizzera.

Oltre 6000 posti di lavoro

Alla fine del 2017, la SSR impiegava 6093 persone a tempo pieno o parziale. Di queste, circa due terzi erano impegnate nella creazione dei programmi, nella produzione e nella parte tecnica, mentre il rimanente terzo lavorava nel settore dell'informatica e di altre funzioni ausiliarie come le finanze, le risorse umane e la comunicazione.

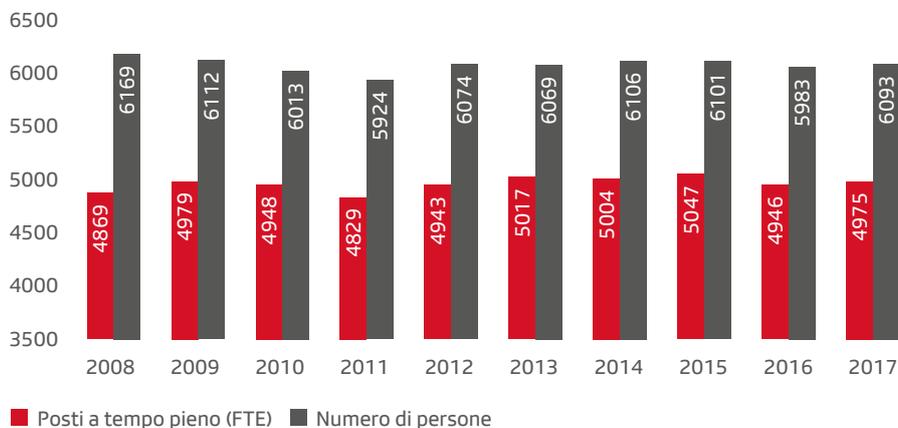
A seconda del grado d'occupazione e della funzione svolta, i collaboratori della SSR sono assunti con contratti diversi: nel 2017 risultava impiegato con contratto collettivo di lavoro (CCL) l'85,4 per cento dei collaboratori, mentre l'8,4 per cento rientrava nei quadri. Il rimanente 6,2 per cento lavorava con un grado d'occupazione inferiore al 30 per cento ed era quindi impiegato in forza di un contratto personale di lavoro (CPL).

Obiettivi di HR e strategia aziendale

La SSR promuove lo sviluppo professionale dei propri collaboratori e pianifica la successione nelle posizioni chiave. Nell'ambito della propria strategia aziendale, si prefigge di innalzare al 30 per cento la quota di donne con contratto per quadri. Dal momento che la quota attuale è del 28 per cento, la SSR non è più molto lontana dal suo obiettivo. Nondimeno, si osservano differenze tra i diversi settori aziendali: negli ambiti tecnici, ad esempio, tale quota non raggiunge il 20 per cento.

Un altro obiettivo consiste nell'aumentare la quota dei «nativi digitali» (persone nate dal 1980 in poi) e ottenere una buona rappresentatività delle varie fasce di età ed esperienze di vita del pubblico. Infatti, l'era digitale e la rivoluzione dei media pongono la SSR e i suoi collaboratori dinanzi a sfide importanti. Per farvi fronte, la strategia HR punta soprattutto sul «digital shift», al fine di promuovere la versatilità dei collaboratori e la loro mobilità nei diversi mezzi di comunicazione.

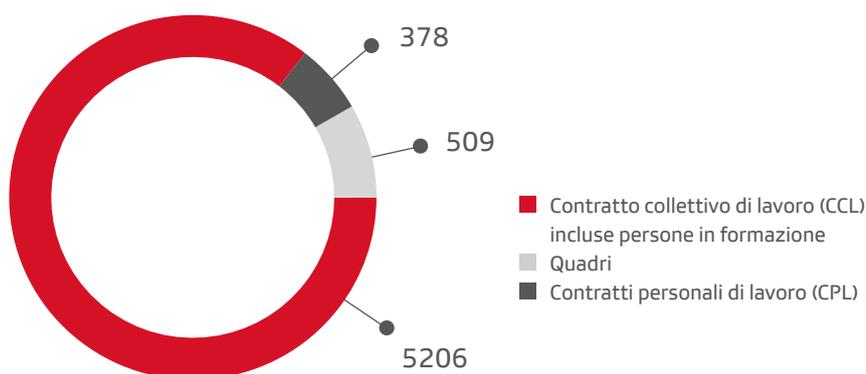
Organico 2008–2017



4975 posti a tempo pieno

Alla SSR lavorano circa 6000 persone. Nel 2017 il numero di dipendenti è leggermente aumentato. Come nel 2016, i posti a tempo pieno sono sotto quota 5000 FTE (Full Time Equivalent). Negli ultimi dieci anni gli FTE hanno subito poche variazioni, con un aumento del 2 per cento.

Organico 2017 per categorie contrattuali

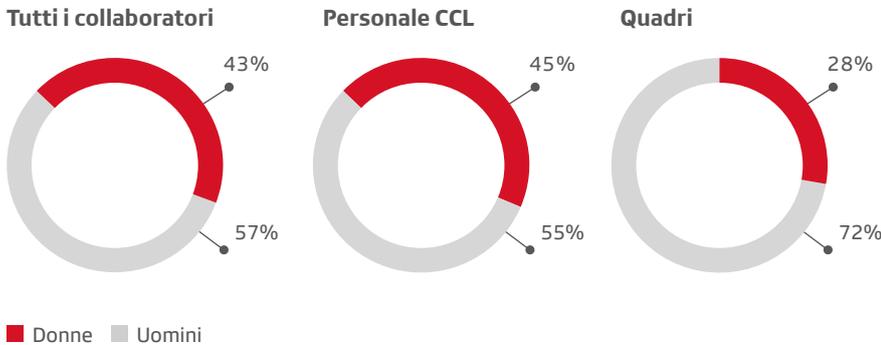


5206 lavoratori con CCL

Nel 2017, la stragrande maggioranza dei collaboratori della SSR era impiegata in base al contratto collettivo di lavoro (5206 unità incluse le persone in formazione, pari all'85,4 per cento). Meno di un decimo faceva parte dei quadri (509 collaboratori o l'8,4 per cento) e 378 persone (6,2 per cento) avevano sottoscritto un contratto personale di lavoro (in questa categoria rientrano i collaboratori con un grado d'occupazione inferiore al 30 per cento).

		2017	2016	2015	2014	2013
Posti a tempo pieno		4975	4946	5047	5004	5017
Numero di persone per categoria contrattuale						
CCL (incluse persone in formazione)	Totale persone	5206	5104	5221	5235	5200
	Donne	2333	2299	2333	2348	2321
	Uomini	2873	2805	2888	2887	2879
Quadri	Totale persone	509	514	502	499	495
	Donne	144	145	134	134	136
	Uomini	365	369	368	365	359
CPL (contratti personali di lavoro)	Totale persone	378	365	378	372	374
	Donne	167	158	166	157	156
	Uomini	211	207	212	215	218
Tutte le categorie	Totale persone	6093	5983	6101	6106	6069
	Donne	2644	2602	2633	2639	2613
	Uomini	3449	3381	3468	3467	3456

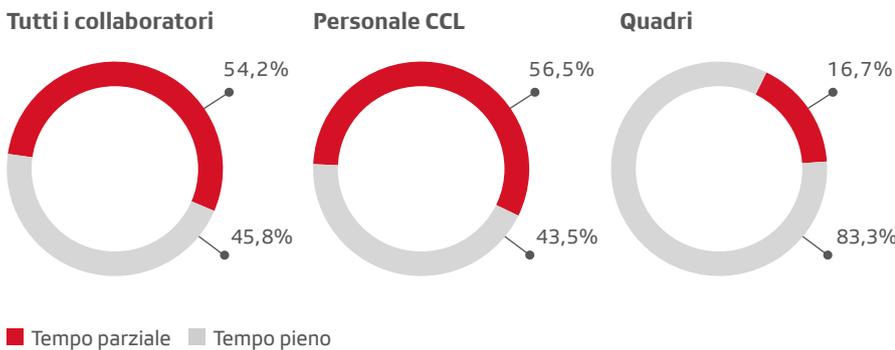
Collaboratori ripartiti per genere nel 2017



43% donne

Alla SSR le donne rappresentano il 43 per cento della forza lavoro (44 per cento per quanto concerne le mansioni in ambito giornalistico); esiste quindi un discreto equilibrio tra i generi. Nel settore tecnico-produttivo si rileva invece una presenza nettamente maggiore di uomini. Le donne rappresentano il 45 per cento del personale con CCL (persone in formazione incluse) e il 28 per cento dei quadri. Il Consiglio d'amministrazione della SSR ha stabilito come obiettivo strategico quello di portare al 30 per cento la quota di donne con contratto per quadri entro il 2020. La SSR ha adottato diversi provvedimenti volti a incoraggiare l'inserimento delle donne tra i quadri e a offrire loro condizioni generali favorevoli.

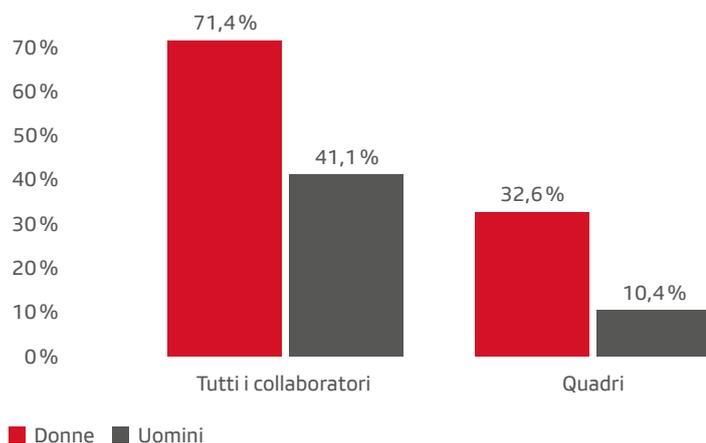
Collaboratori a tempo parziale nel 2017



54% a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è molto diffuso alla SSR: oltre metà dei collaboratori con CCL non è impiegata a tempo pieno (sono considerati a tempo parziale gli impieghi con un grado d'occupazione pari o inferiore al 90 per cento). I lavoratori a tempo parziale rappresentano il 57 per cento del personale con CCL (persone in formazione incluse). Il lavoro a tempo parziale è relativamente poco diffuso tra i quadri (17 per cento). Nell'ottica di diffondere maggiormente il lavoro a tempo parziale tra i quadri, esso viene promosso e proposto al momento dell'assunzione dell'incarico.

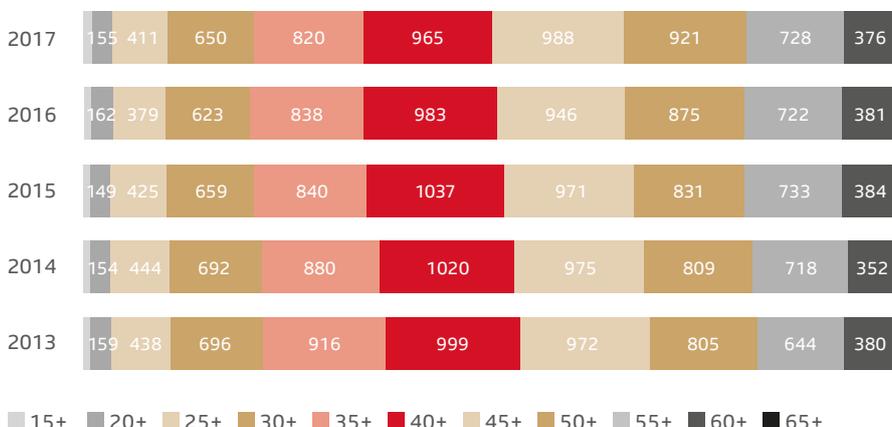
Collaboratori a tempo parziale ripartiti per genere nel 2017



41% uomini

Come in numerose altre imprese, anche presso la SSR molte più donne prediligono il tempo parziale rispetto agli uomini. La ripartizione tra i generi mostra che le donne sono impiegate per oltre 2/3 a tempo parziale (ossia circa il 71 per cento o 1892 persone), mentre gli uomini lo sono in 4 casi su 10 (circa il 41 per cento o 1415 persone). Tra i quadri, questi valori calano ulteriormente: il 33 per cento delle donne e appena il 10 per cento degli uomini impiegati come quadri lavora a tempo parziale.

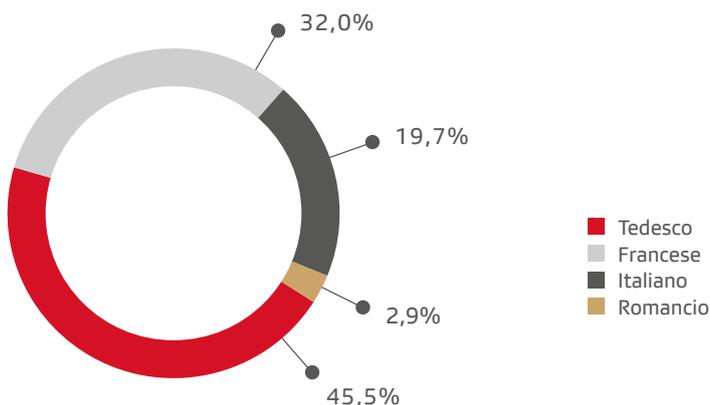
Fasce d'età 2013 – 2017



45 anni

I collaboratori della SSR hanno in media 45,2 anni e lavorano in questa azienda da 12,8 anni. La loro distribuzione nelle diverse fasce d'età è equilibrata. Negli ultimi cinque anni è andata gradualmente calando la percentuale degli under 40. Nell'ambito della propria strategia aziendale, la SSR si è prefissata di aumentare la quota di «nativi digitali» (nati dal 1980 in poi). Per raggiungere questo obiettivo, almeno la metà dei nuovi assunti dovrà avere meno di 35 anni. Il provvedimento produce i suoi effetti: nel 2017 gli under 40 sono aumentati di 40 unità.

Collaboratori ripartiti per regioni linguistiche nel 2017

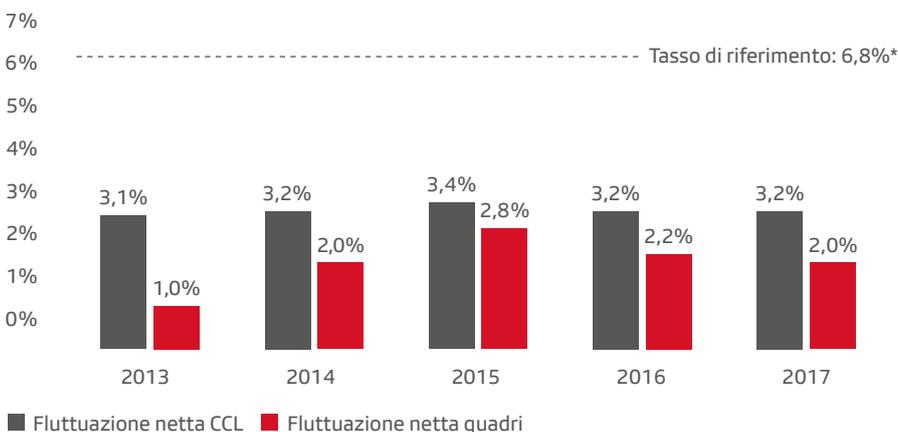


12 lingue

La SSR rispetta la varietà linguistica e culturale della Svizzera: il 46 per cento dei collaboratori parla il tedesco (svizzero-tedesco), il 32 per cento il francese, il 20 per cento l'italiano e il 3 per cento il romancio. In aggiunta alle 4 lingue nazionali, i collaboratori sanno parlare almeno altre 8 lingue. Nel personale della SSR sono infatti rappresentate 31 nazionalità diverse.

Fluttuazione netta 2013 – 2017

CCL e quadri



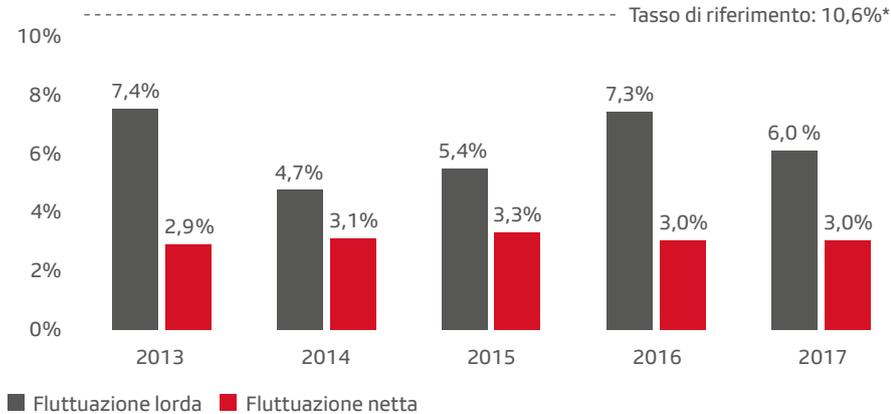
* Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere

3,0% netto

La fluttuazione netta è determinata dalle disdette presentate dai collaboratori. Rispetto ad altre grandi imprese svizzere, questo valore è alquanto basso (tasso di riferimento: 6,8 per cento*). La fluttuazione riguarda in media il 3,2 per cento del personale con CCL e il 2,0 per cento dei quadri. I motivi di questo tasso relativamente basso vanno ricercati sia nel forte senso di appartenenza all'impresa (commitment), sia nel mercato del lavoro alquanto ristretto per il settore giornalistico e tecnico ad elevata specializzazione, soprattutto nell'ambito dei media audiovisivi.

Fluttuazione netta/lorda 2013–2017

CCL e quadri

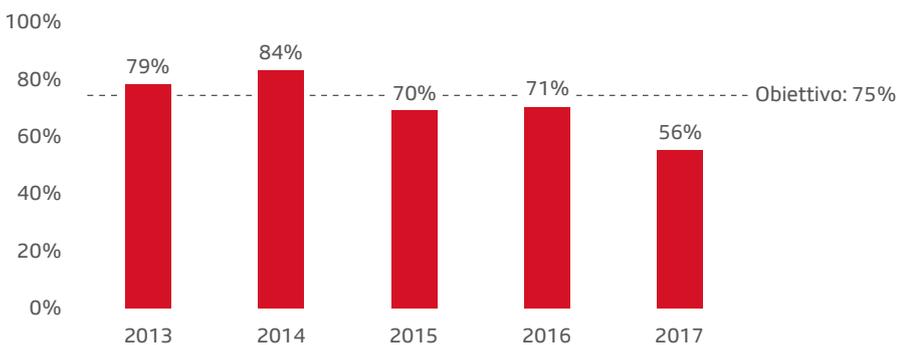


* Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere

6,0% lordo

La fluttuazione lorda comprende le dimissioni presentate dai collaboratori, i licenziamenti e tutti i pensionamenti. Il picco nel 2013 e nel 2016 è dovuto, da un lato, ai molti pensionamenti alla fine del 2013 in vista del cambio di primato nella Cassa pensioni del 1° gennaio 2014; dall'altro, alla soppressione di posti di lavoro nel 2016 mediante prepensionamenti, licenziamenti e riduzioni del grado d'occupazione. Anche la fluttuazione lorda media del 6,1 per cento (media degli ultimi 5 anni) è alquanto bassa rispetto ad altre grandi imprese svizzere (tasso di riferimento: 10,6 per cento*).

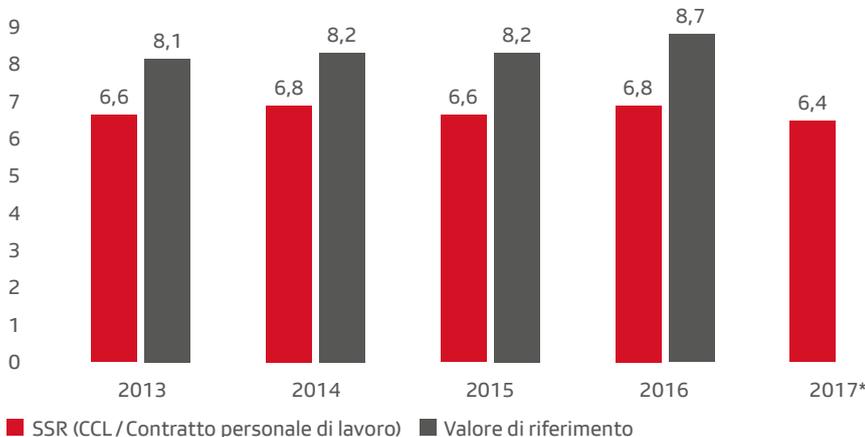
Reclutamento interno dei quadri 2013–2017



72% in media

Questo indicatore misura la percentuale di nuovi quadri reclutati internamente. Un valore elevato è indicativo di un luogo di lavoro che offre possibilità di carriera interessanti. Negli ultimi cinque anni la SSR ha raggiunto il suo obiettivo del 75 per cento per due volte. Grazie alle iniziative interne di sviluppo del personale, ogni anno è possibile promuovere all'incirca 10-15 persone a posizioni di responsabilità (quadri). Il calo nel 2017 è riconducibile al fatto che la SSR ha dovuto assumere numerosi specialisti esterni.

Giorni di malattia 2013–2017: la SSR rispetto al mercato



6,4 giorni

Il tasso di assenza indica il numero di giorni in cui i collaboratori non si recano al lavoro per malattia. Negli ultimi cinque anni questo valore è rimasto relativamente costante, attestandosi attorno a 6-7 giorni all'anno (CCL/CPL). La SSR si pone quindi leggermente al di sotto del valore di riferimento pari a circa 8 giorni** di altre grandi imprese svizzere.

* Valore di riferimento non ancora disponibile

** Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere

Investimenti in formazione e formazione continua 2016/2017

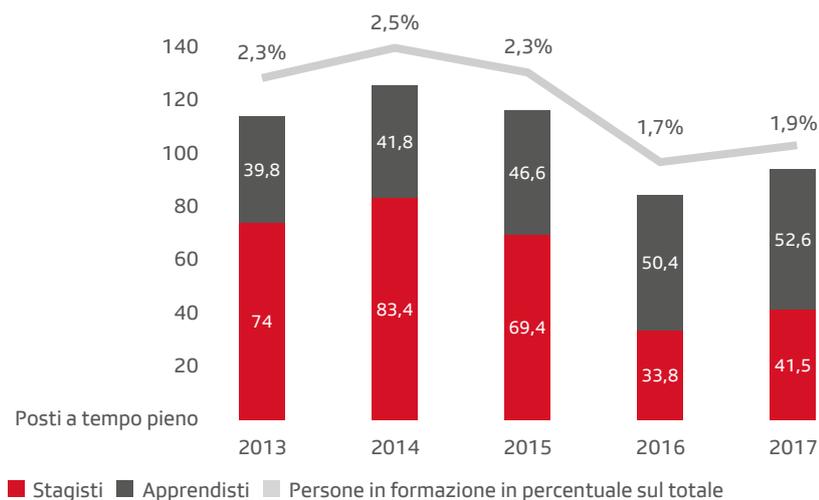


* Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere

CHF 7 586 000

Negli ultimi tre anni la SSR ha investito circa 7,5 milioni di franchi all'anno (1,4 per cento della massa salariale) per la formazione e la formazione continua interna ed esterna dei propri collaboratori. Questo capitolo di spesa include i costi dei corsi e dei docenti, i salari degli apprendisti e degli stagisti. Il calo nel 2016 è riconducibile alla sospensione di un programma di stage della RSI, ripreso a inizio 2017. La SSR offre 2,5 giorni di formazione all'anno e si colloca quindi appena al di sotto della media di mercato (benchmark delle grandi imprese svizzere: 3,3 giorni*).

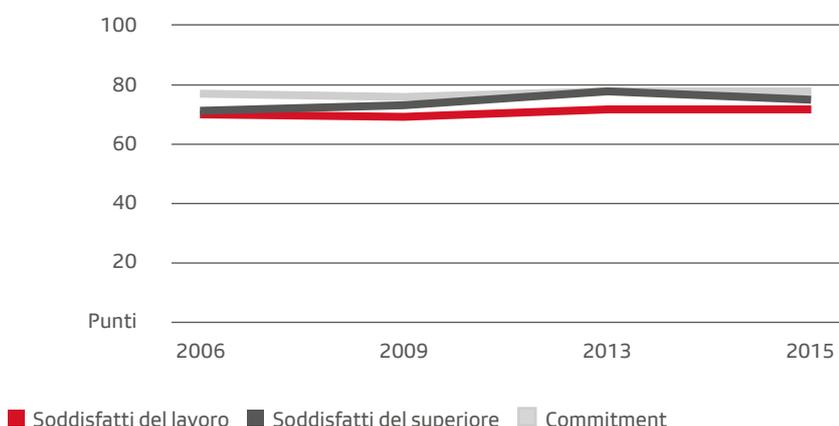
Apprendisti e stagisti 2013–2017



2,1% in media

Con gli stage la SSR consente ai giovani giornalisti di entrare nel mondo del lavoro. Gli stagisti seguono un programma che dura da 12 a 24 mesi, incentrato sulla formazione giornalistica «on the job». Possono inoltre frequentare i corsi per programmisti (public speaking, produzione video, diritto dei media). Il calo nel 2016 è riconducibile alla sospensione di un programma di stage della RSI (v. sopra). Rispetto agli stagisti, il numero di apprendisti è esiguo. Il motivo è che in Svizzera esistono numerosi tirocini per professioni tecniche e di assistenza, ma non per le attività giornalistiche ed editoriali.

Sondaggio tra il personale 2006–2015



Legame forte con l'impresa

Fino al 2015, il sondaggio nazionale tra il personale è stato effettuato ogni due anni. I risultati mostrano che il senso di appartenenza all'impresa (commitment) e la soddisfazione nei confronti del lavoro sono rimasti relativamente alti e hanno anzi registrato un lieve aumento negli ultimi anni. Su una scala da 0 a 100, un punteggio compreso tra 70 e 80 è considerato buono. Nel 2017 la SSR ha deciso di modificare il contenuto e la metodologia del sondaggio, che nel 2018 sarà testato nella Direzione generale.

Quanto guadagnano il management, i quadri e i collaboratori con CCL

Con il presente rapporto, la SSR rende nota la propria politica salariale in uno spirito di apertura e trasparenza. In esso è illustrata la dinamica dei salari corrisposti al management, ai quadri e ai collaboratori della SSR negli ultimi anni; tale andamento è inoltre messo in relazione con quello complessivo dell'economia svizzera e di altre imprese.

Salari equi

La retribuzione annua media dei collaboratori impiegati a tempo pieno alla SSR ammonta per tutte le categorie a 107 152 franchi, per un'età media di 45,2 anni. A prima vista questo importo può sembrare relativamente elevato.

Tuttavia, bisogna considerare che i costi del personale di un'emittente pubblica sono piuttosto alti. Parimenti, diversi profili professionali della SSR richiedono un livello di formazione superiore: il 47 per cento dei collaboratori è diplomato presso un'università o una scuola universitaria professionale e tra i giornalisti si arriva perfino al 68 per cento.

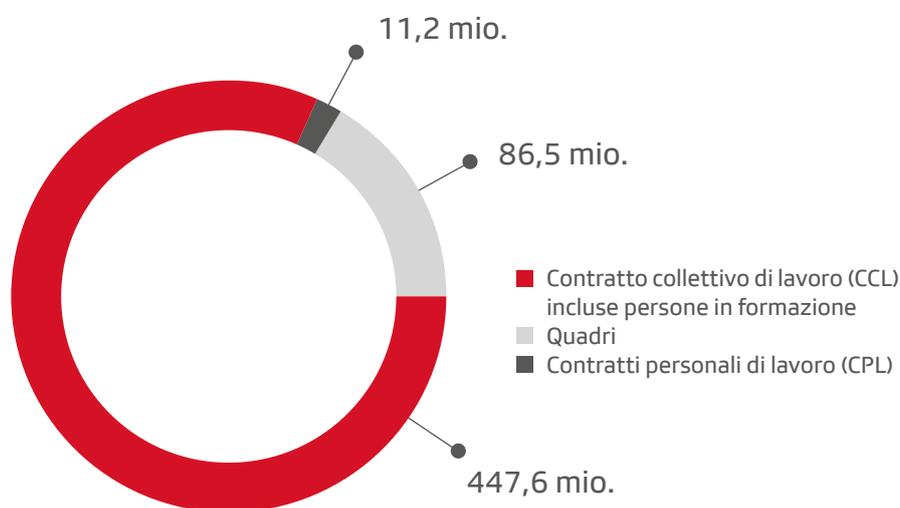
Un sistema salariale al passo con i tempi

Presso la SSR esistono circa 120 cosiddette funzioni di riferimento che descrivono le mansioni caratteristiche dell'azienda. Ogni impiego rientra in una determinata funzione di riferimento. Le funzioni che richiedono requisiti maggiori per essere ricoperte e hanno quindi una valutazione superiore sono retribuite con un salario massimo più elevato. Il sistema salariale valuta le 120 funzioni della SSR in base a sette criteri: competenze

specialistiche, conduzione e comunicazione, difficoltà delle mansioni, responsabilità, autonomia, impegno fisico e fattori ambientali. Il salario minimo di una funzione corrisponde al 75 per cento del salario massimo (pari al 100 per cento). Il salario di una persona viene quindi fissato tra il 75 e il 100 per cento del salario massimo in base alla sua esperienza personale e specifica per la funzione che ricopre, al rendimento personale e al valore di mercato.

In aggiunta al salario basato sulla funzione, i quadri sono remunerati con un'ulteriore componente salariale variabile che corrisponde in media all'11 per cento della loro massa salariale. Tale importo, distribuito con cadenza annuale, dipende dal raggiungimento dei risultati accertato durante il colloquio di valutazione.

Ripartizione della massa salariale 2017 per categorie contrattuali

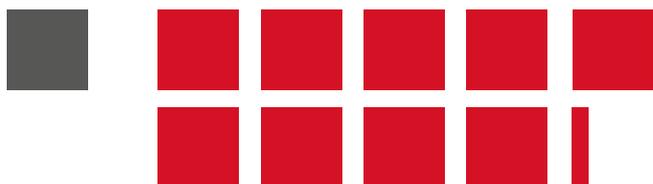


CHF 545 milioni

Nel 2017 la massa salariale della SSR è stata di 545 milioni di franchi. Circa 4/5 (448 milioni di franchi) di questo importo sono stati spesi per i collaboratori assunti in pianta stabile con contratto collettivo di lavoro (CCL) e 1/5 (98 milioni di franchi) per i quadri e i collaboratori con contratto personale di lavoro (CPL).

		2017	2016	2015	2014	2013
CCL (incluse persone in formazione)	CHF 1000	447 575	441 929	453 947	449 913	452 217
	%	82,1	81,7	82,5	82,4	82,9
Quadri	CHF 1000	86 453	87 516	85 128	84 147	82 415
	%	15,9	16,2	15,5	15,4	15,1
CPL (contratti personali di lavoro)	CHF 1000	11 230	11 460	11 284	11 814	11 092
	%	2,0	2,1	2,1	2,2	2,0
Totale massa salariale	CHF 1000	545 258	540 905	550 359	545 873	545 760
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Rapporto tra salario più alto e salario più basso

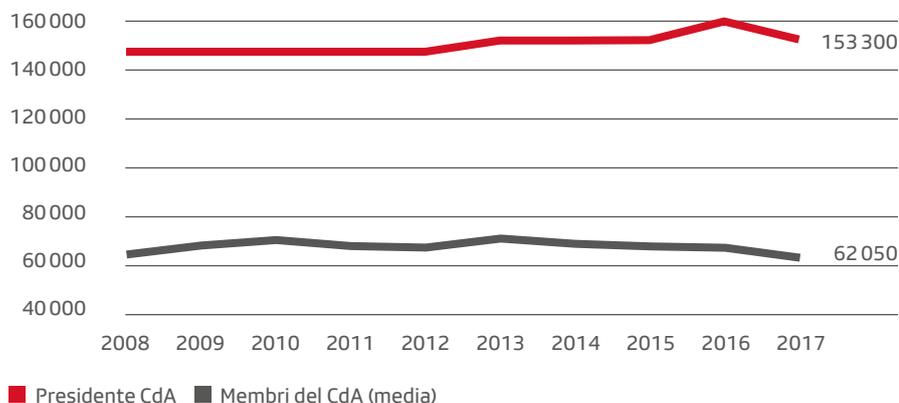


1 a 9,2

Nel 2017 il salario annuo più basso alla SSR è stato di 57 300 franchi, mentre quello più alto di 529 346 franchi (componente variabile e prestazioni accessorie incluse). Il rapporto era pertanto di 1 a 9,2. Rispetto all'anno precedente il divario si è assottigliato di 1,1 punti percentuali (anno precedente: 1 a 10,3).

Retribuzione membri Consiglio d'amministrazione SSR 2008-2017

Compenso complessivo: onorario e prestazioni accessorie

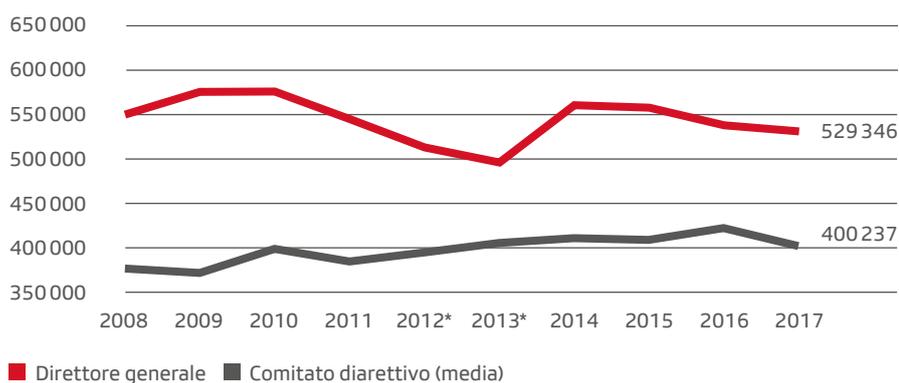


CHF 153 300

L'onorario del presidente è di 153 300 franchi per un grado d'occupazione del 50 per cento (135 000 franchi di onorario e 18 000 franchi di prestazioni accessorie). Gli altri otto membri del CdA ricevono 32 000 franchi ciascuno per un grado d'occupazione del 20 per cento. I presidenti delle quattro società regionali ricevono un ulteriore emolumento tra i 20 000 e i 38 000 franchi. Per ogni seduta di comitato, ai membri del CdA è corrisposto un gettone di presenza di 1000 franchi.

Retribuzione membri Comitato direttivo SSR 2008-2017

Compenso complessivo: salario, componente variabile e prestazioni accessorie

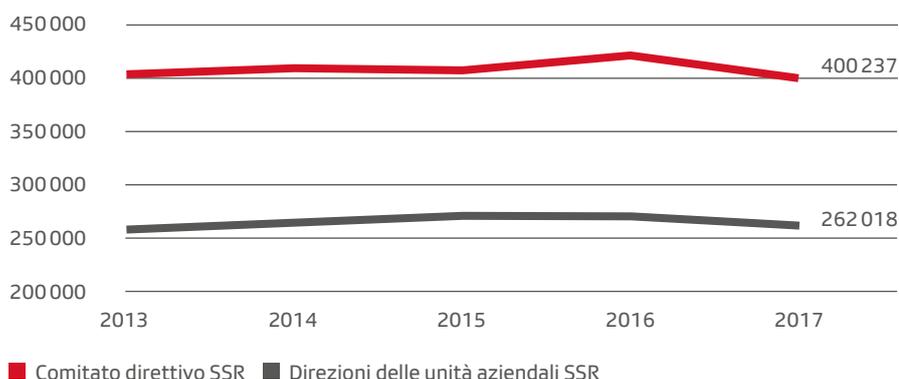


CHF 529 346

Nel 2017, il Direttore generale SSR ha guadagnato in totale 529 346 franchi (esercizio precedente: 536 314 franchi). I sei membri del Comitato direttivo hanno guadagnato in media 400 237 franchi (esercizio precedente: 421 450 franchi). La loro retribuzione varia in funzione della grandezza dell'unità aziendale e degli incarichi assunti. Per via del cambiamento progressivo della data di pagamento della componente variabile, gli anni 2012/2013 non sono comparabili con gli altri.

Retribuzione media membri Comitato direttivo SSR e direzioni delle unità aziendali 2013-2017

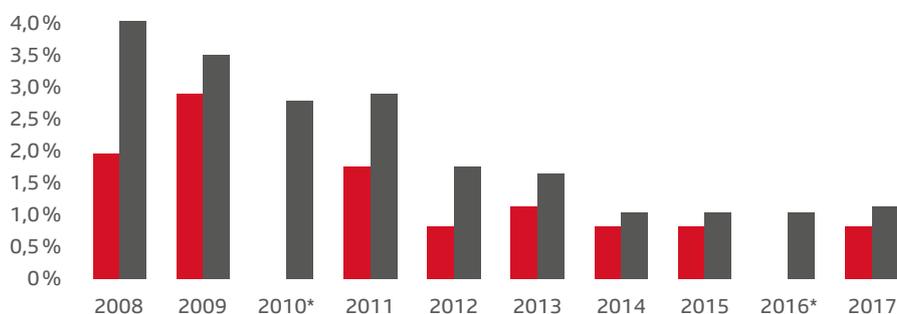
Compenso complessivo: salario, componente variabile e prestazioni accessorie



CHF 262 000-400 000

Nel 2017 i membri delle direzioni delle unità aziendali hanno guadagnato in media 262 000 franchi. L'ammontare delle retribuzioni ha registrato notevoli variazioni in funzione delle dimensioni dell'unità aziendale e degli incarichi assunti. Lo stesso è valso per il Comitato direttivo SSR. In ragione della convergenza dei media avvenuta sei anni fa, che ha portato alla fusione delle unità aziendali radio e TV di SRF, RTS e RSI fino ad allora indipendenti, qui è rappresentato l'andamento in questo lasso di tempo.

Aumenti salariali dei quadri rispetto all'economia svizzera 2008–2017



Media p.a.: ■ SSR: 1,1 % ■ Mercato svizzero quadri: 2,0%

Fonte: Kienbaum

*SSR 2010 e 2016: blocco degli aumenti salariali

1,1% in media

Nell'ultimo decennio, la massa salariale per i quadri della SSR è aumentata in media dell'1,1 per cento, con una crescita media inferiore del 47 per cento rispetto all'economia svizzera nel suo complesso. I dati rilevati ogni anno dalla società Kienbaum Consulting mostrano inoltre una tendenza generale ad aumenti salariali ridotti per i quadri. La politica salariale della SSR per i quadri è allineata con questa tendenza.

Aumenti salariali: personale CCL vs. quadri



Media p.a.: ■ CCL: 1,1 % ■ Quadri: 1,1%

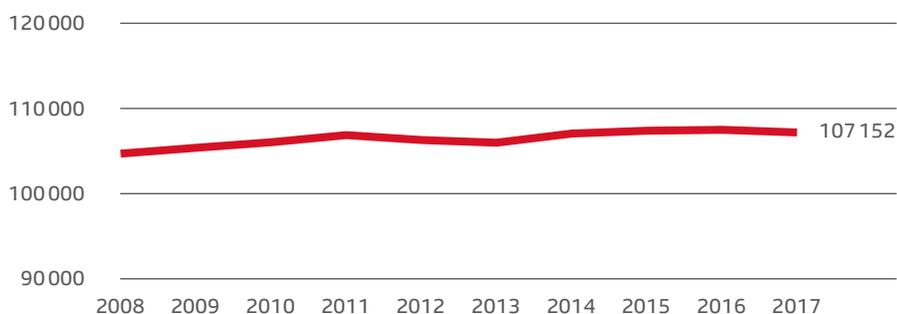
*2010 e 2016: blocco degli aumenti salariali

1,1% in media

La politica per il personale condotta dalla SSR ha sposato il principio della parità di trattamento per i collaboratori con CCL e i quadri; negli ultimi dieci anni la SSR ha stanziato in proporzione le medesime risorse finanziarie (in media l'1,1 per cento della massa salariale) per gli interventi salariali a favore del personale con CCL e dei quadri.

Andamento dei salari medi alla SSR 2008–2017

CCL e quadri (FTE), inclusa tredicesima e componente variabile per i quadri

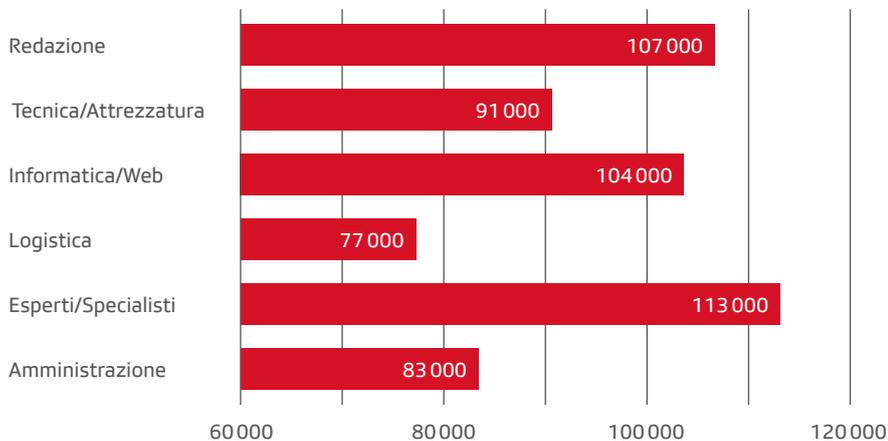


CHF 107 152

Tra il 2008 e il 2017, il salario medio presso la SSR è passato da 104 778 a 107 152 franchi (+2,3 per cento). Nel salario medio non sono compresi gli eventuali supplementi (ad esempio per lavoro notturno o domenicale), che variano in misura significativa a seconda del tipo di contratto e di impiego.

Salari medi per gruppi professionali nel 2017

CCL e quadri, inclusa tredicesima e componente variabile per i quadri



**CHF 77 000-
113 000**

Le discrepanze nei salari medi sono ascrivibili ai certificati di studio ottenuti e alla situazione sul mercato: la maggior parte dei diplomati delle scuole universitarie si concentra nelle redazioni (68%) e in misura minore tra gli esperti e gli specialisti (50%) e nell'informatica (32%). Questi gruppi professionali sono inoltre molto richiesti sul mercato del lavoro, con ripercussioni sui salari. Nelle funzioni tecniche, logistiche e amministrative si ritrovano soprattutto collaboratori con una formazione professionale, motivo per cui i salari medi sono più bassi.

Salari medi per determinate funzioni giornalistiche nel 2017

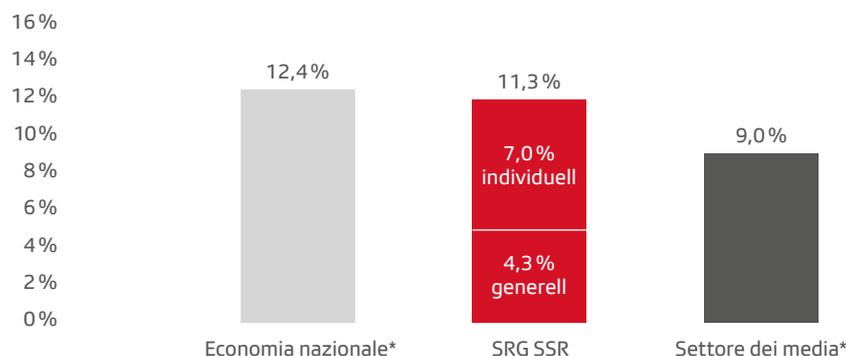
CCL e quadri, inclusa tredicesima e componente variabile per i quadri



**CHF 87 000-
153 000**

I salari corrisposti per le funzioni giornalistiche sono commisurati al grado di responsabilità e all'esperienza: nella fascia più alta vi sono i responsabili di grandi redazioni; nella fascia intermedia i collaboratori attivi nell'ambito dei media con attività redazionale e molta esperienza (senior, età media 48 anni); nella fascia più bassa i collaboratori nel settore del design e della grafica multimediali nonché i redattori con poca esperienza (junior, età media 34 anni).

Dinamica salariale 2008-2017: SSR vs. economia svizzera

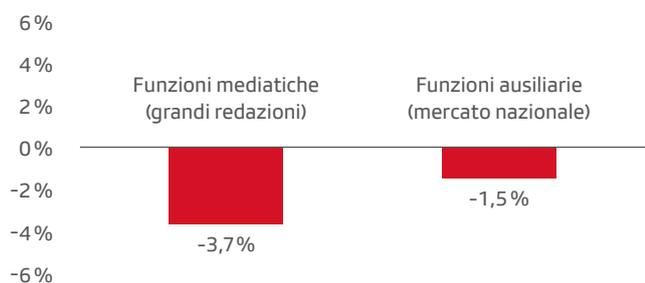


*Indagine UBS

11,3%

Per quanto concerne la dinamica salariale, la SSR si colloca nella media: gli stipendi svizzeri sono aumentati nell'ultimo decennio di 1,1 punti percentuali rispetto a quelli della SSR. Rispetto al proprio settore di riferimento (che comprende tanto le radio locali quanto i gruppi mediatici nazionali), gli aumenti salariali della SSR sono stati lievemente superiori (+2,3 punti percentuali). In proporzione, la SSR ha stanziato più fondi per le misure di aumento salariale individuale che per aumenti generali. Questo per due motivi: all'incirca tre quarti dei collaboratori non hanno ancora raggiunto il salario massimo e i rincari complessivi nel periodo 2008-2017 sono stati modesti.

Livello salariale per funzione rispetto al mercato



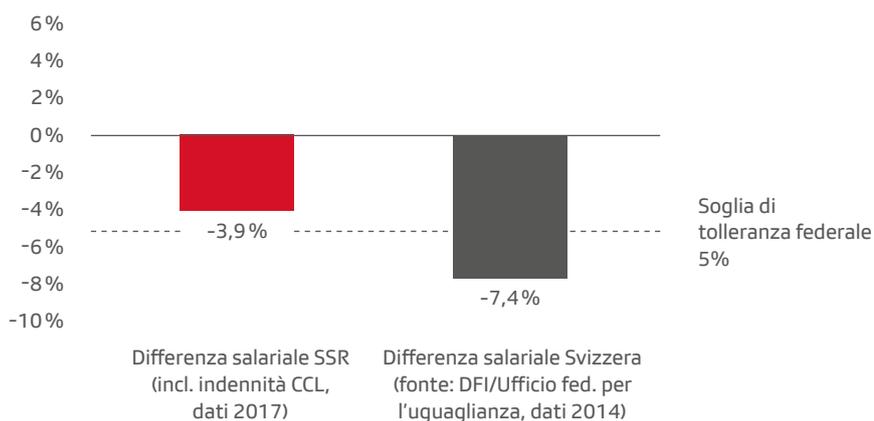
* Sondaggio sui salari nel settore dei media svizzeri 2013 (klingslerconsultants.ch)

** Confronto dei salari nelle funzioni ausiliarie 2017 (salaervergleich.ch)

Da -1,5% a -3,7%

In generale, i salari della SSR sono leggermente sotto a quelli di mercato, con alcune differenze per singole posizioni. I salari dei collaboratori SSR attivi in ambito giornalistico sono inferiori del 3,7 per cento* rispetto a quelli dei professionisti dei media al servizio di altre grandi aziende mediatiche nazionali. Nelle funzioni ausiliarie (finanze, comunicazione, informatica, HR) la SSR rientra nella media di mercato (-1,5 per cento**).

Differenze salariali tra uomini e donne rispetto all'economia nazionale



-3,9%

Dal 2013 la SSR utilizza Logib – lo strumento della Confederazione per la parità salariale – per valutare ogni anno le differenze di retribuzione tra uomini e donne. Secondo i risultati, gli stipendi delle donne impiegate dalla SSR sono del 3,9 per cento inferiori a quelli dei colleghi uomini (differenza di salario non giustificata). Rispetto all'economia nazionale nel suo insieme, si tratta di un risultato positivo e nettamente al di sotto della soglia di tolleranza federale del 5 per cento. Anche in futuro, la SSR continuerà a monitorare la parità salariale in collaborazione con le parti sociali, intervenendo con misure volte a ridurre ulteriormente le differenze di salario.

Colophon

A cura di

SRG SSR, Berna
www.srgssr.ch, info@srgssr.ch

Concezione e redazione

Dominic Witschi (Comunicazione interna,
Corporate publishing ed Eventi)
Andreas Graf (Risorse umane)

Traduzione

Enterprise Services SRG SSR, Servizio linguistico, Berna

Impostazione grafica

Heusserbischoff AG, Zurigo
www.heusserbischoff.ch

Pubblicazione

Maggio 2018

Questo rapporto è disponibile in italiano, francese e tedesco.
La versione tedesca fa fede.
