

Il Contratto collettivo di lavoro della Scuola universitaria professionale della Svizzera nord-occidentale

La SUP della Svizzera nord-occidentale è gestita dai due semicantoni di Basilea e dai cantoni di Argovia e Soletta e comprende otto scuole diverse in una decina di località. Per creare basi contrattuali chiare ha stipulato un *Contratto collettivo di lavoro* con sindacati, associazioni del personale dello Stato e dei docenti dei vari cantoni, che è entrato in vigore il 1. gennaio 2007

Il contratto istituzionalizza un alto livello di partecipazione dei collaboratori a tutti i livelli di gestione e riunisce in modo interessante aspetti tipici degli ordinamenti pubblici e dei contratti privati. Sono discutibili la componente «prestazione» del salario, anche se limitata al 20%-25% del salario minimo della funzione, e i premi/bonus. La partecipazione dei collaboratori alle trattative salariali garantisce però una certa trasparenza.

Alcuni elementi qualificanti.

- Il licenziamento è possibile solo a determinate condizioni (art. 3.9) e nei casi di «rendimento» insufficiente è previsto un preavviso. Sono previsti una buona uscita e un piano sociale (Cap. 14)
- Sono previsti da 23 a 30 giorni lavorativi l'anno di vacanza (artt. 4.10 e 5.6) e possibilità di congedo molto interessanti (art. 6).
- La struttura del salario (Cap. 7) è basata su 3 elementi:
 - posizione: salario minimo di entrata, fissato per ogni funzione (detto qui «100%»)
 - esperienza: secondo l'età; una curva indica il salario minimo a dipendenza dell'età: tra il 100% (20 anni) e il 140% (60 anni);
 - prestazione: fissato individualmente; per ogni funzione il salario che comprende tutti gli elementi corrisponde al massimo al 120% all'inizio della carriera e al 160% alla fine.
- Sono previste eccezioni, limitate nel tempo e a casi eccezionali, nel senso di una riduzione del salario d'entrata per persone che non soddisfano le richieste e di aumenti per persone altamente qualificate, come pure aumenti legati a funzioni assunte temporaneamente.
- Possono essere anche attribuiti premi/bonus fino a 5'000 CHF per persona e per anno, sulla base di un ammontare deciso dal Consiglio della Scuola.
- Sono previsti premi di anzianità dopo 15 anni di servizio e poi ogni 5 anni.
- Copertura malattia per 24 mesi (80% dopo 3 mesi) art. 8.4.
- Gli aspetti relativi alla proprietà intellettuale, diritti di autore, partecipazione di collaboratori alla commercializzazione di idee ecc. sono regolati nel Cap. 9.
- I collaboratori restano legati alle 4 Casse pensioni cantonali (Cap. 10); entro il 2011 nell'ambito del CCL sarà decisa un'unica cassa.
- Le attività lucrative dei collaboratori al di fuori della Scuola sono regolate chiaramente (art. 11.8).

La «Commissione del CCL» (art. 12.3) comprende tre rappresentanti della scuola e tre rappresentanti delle associazioni di categorie firmatarie: essa controlla l'applicazione del CCL e i regolamenti di applicazione.

Le trattative salariali (art. 12.9) tra la Scuola e la «Commissione trattative salariali» avvengono ogni autunno per decidere i salari dell'anno seguente. La «Commissione del CCL» e la «Commissione di partecipazione dei collaboratori» sono regolarmente e ampiamente informate di ogni decisione relativa ai salari.

La partecipazione aziendale (Cap. 13) è considerata importante da tutti i firmatari del CCL; a ogni livello organizzativo sono costituite «Commissioni di partecipazione dei collaboratori», che partecipano alle decisioni relative all'organizzazione della loro unità. L'appendice A4 precisa le modalità della partecipazione. La tabella all'art. A4.9 precisa i temi per i quali sono previsti i diritti di informazione, consultazione (la maggior parte), co-decisione, ecc.

I dettagli per il calcolo del salario sono fissati nell'appendice A3. Ai docenti sono riconosciute 180 ore annuali per le attività amministrative legate alla Scuola e 1980 ore annue per la formazione personale autogestita; il carico totale di lavoro è di 1564.8 ore annue (con 28 giorni di vacanza); per i collaboratori scientifici e altri senza misura del tempo il carico totale di lavoro annuo è di 1864.8 ore.

Il sistema di salario è fissato nell'appendice A1: sono riportate la tabella delle funzioni (art. A1.1) e la tabella con i salari di posizione per ogni classe di funzione. P. es. per un docente si va da Fr. 100'000 (minimo iniziale = «100%») a Fr. 174'400 (massimo dell'esperienza e della prestazione). Per un collaboratore scientifico si va da Fr. 75'000 (minimo iniziale = «100%») a Fr. 160'000 (massimo dell'esperienza e della prestazione). Per il personale tecnico e amministrativo si fa uso di tutti i livelli della scala.

In Ticino la situazione contrattuale dei dipendenti USI e SUPSI è ben lungi dalla chiarezza, dalle garanzie e dalla partecipazione che caratterizzano il CCL della SUP nordoccidentale. Per questo una petizione, lanciata in questi giorni da collaboratori USI e SUPSI, chiede che anche da noi sia introdotto un CCL ispirato a quello qui illustrato.