

# Collaboratori e salari

# Indice

## **Dati e informazioni sui nostri collaboratori**

- 5 Organico 2009-2018
- 5 Organico 2018 per categorie contrattuali
- 6 Collaboratori ripartiti per genere nel 2018
- 6 Collaboratori a tempo parziale nel 2018
- 6 Collaboratori a tempo parziale ripartiti per genere nel 2018
- 7 Fasce d'età 2014-2018
- 7 Collaboratori ripartiti per regioni linguistiche nel 2018
- 7 Fluttuazione netta 2014-2018
- 8 Fluttuazione netta/lorda 2014-2018
- 8 Reclutamento interno dei quadri 2014-2018
- 8 Giorni di malattia 2014-2018: la SSR rispetto al mercato
- 9 Investimenti in formazione e formazione continua 2017-2018
- 9 Apprendisti e stagisti 2014-2018

## **Retribuzione del management, dei quadri e dei collaboratori con CCL**

- 11 Ripartizione della massa salariale 2018 per categorie contrattuali
- 11 Rapporto tra salario più alto e salario più basso
- 12 Retribuzione membri Consiglio d'amministrazione SSR 2009-2018
- 12 Retribuzione membri Comitato direttivo SSR 2009-2018
- 12 Retribuzione media membri Comitato direttivo SSR e direzioni delle unità aziendali 2013-2018
- 13 Aumenti salariali dei quadri rispetto all'economia svizzera 2009-2018
- 13 Aumenti salariali: personale CCL vs quadri
- 13 Andamento dei salari medi alla SSR 2009-2018
- 14 Salari medi per gruppi professionali nel 2018
- 14 Salari medi per determinate funzioni giornalistiche nel 2018
- 14 Dinamica salariale 2009-2018: 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 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 e sugli investimenti per la formazione e la formazione continua.

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

L'universo dei media è variegato, stimolante e complesso. All'interno della più grande azienda mediatica svizzera, lo plasmiamo giorno dopo giorno all'insegna dell'indipendenza e della modernità.

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.

## 6000 posti di lavoro

Alla fine del 2018, la SSR impiegava 6000 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 in altre funzioni di supporto 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 2018 risultava impiegato con contratto collettivo di lavoro (CCL) l'85,5 per cento dei collaboratori, mentre l'8,5 per cento rientrava nei quadri. Il rimanente 6,0 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 attualmente la presenza femminile è del 29 per cento, la SSR non è più molto lontana dal suo obiettivo. Tuttavia, si osservano differenze tra i diversi settori aziendali: negli ambiti tecnici, ad esempio, le donne non raggiungono il 20 per cento.

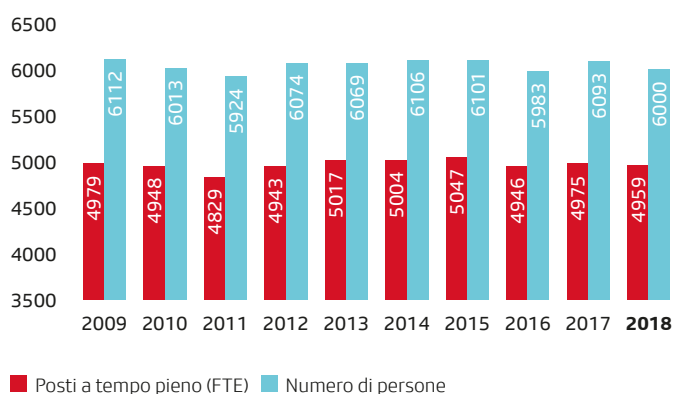
Un altro obiettivo consiste nell'aumentare la quota dei «nativi digitali» (persone nate dal 1980 in poi) e ottenere una buona rappresentatività delle varie fasce di età ed esperienze di vita del pubblico. Infatti, l'era digitale e la rivoluzione dei media pongono la SSR e i suoi collaboratori dinanzi 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.

## 4959 FTE

calcolati alla SSR

Alla SSR lavorano 6000 persone. Nel 2018 il numero di dipendenti è leggermente diminuito. 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 calo dello 0,4 per cento.

### Organico 2009-2018

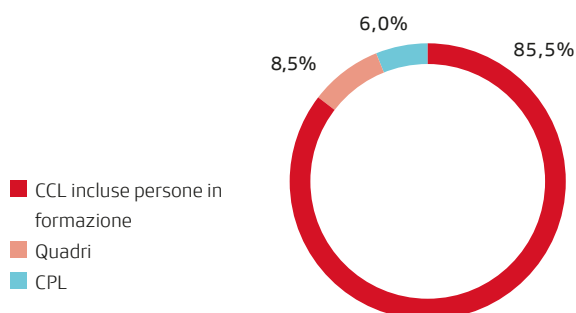


## 5127 lavoratori

soggetti al CCL

Nel 2018, la stragrande maggioranza dei collaboratori della SSR rientrava nel contratto collettivo di lavoro (5127 unità o l'85,5 per cento, incluse le persone in formazione). Meno di un decimo faceva parte dei quadri (507 collaboratori o l'8,5 per cento) e 366 persone (6,0 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).

### Organico 2018 per categorie contrattuali



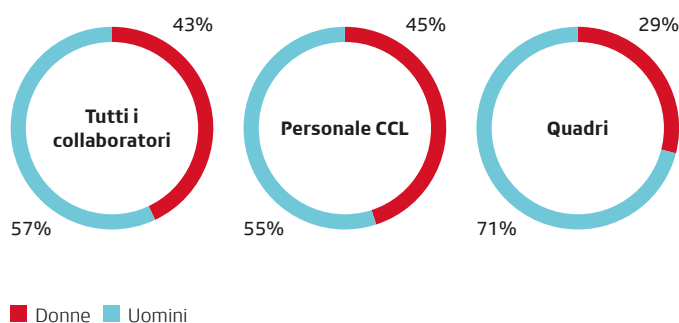
	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Posti a tempo pieno</b>	<b>5 004</b>	<b>5 047</b>	<b>4 946</b>	<b>4 975</b>	<b>4 959</b>	
<b>Numero di persone per categorie contrattuali</b>						
CCL (incluse persone in formazione)	Totale persone	5 235	5 221	5 104	5 206	5 127
	Donne	2 348	2 333	2 299	2 333	2 292
	Uomini	2 887	2 888	2 805	2 873	2 835
Quadri	Totale persone	499	502	514	509	507
	Donne	134	134	145	144	148
	Uomini	365	368	369	365	359
CPL	Totale persone	372	378	365	378	366
	Donne	157	166	158	167	159
	Uomini	215	212	207	211	207
Tutte le categorie	Totale persone	6 106	6 101	5 983	6 093	6 000
	Donne	2 639	2 633	2 602	2 644	2 599
	Uomini	3 467	3 468	3 381	3 449	3 401

**43%**

**personale composto da 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 e il 29 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 ripartiti per genere nel 2018**

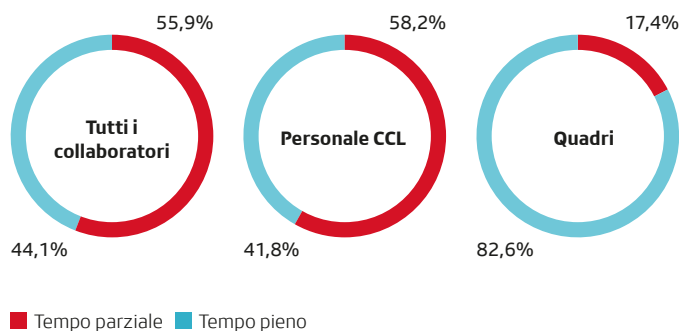


**Collaboratori a tempo parziale nel 2018**

**56%**

**collaboratori a tempo parziale**

Il lavoro a tempo parziale è molto diffuso: 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 58 per cento del personale con CCL. 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.

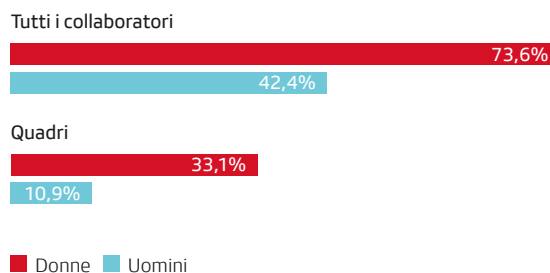


**Collaboratori a tempo parziale ripartiti per genere nel 2018**

**42%**

**uomini a tempo parziale**

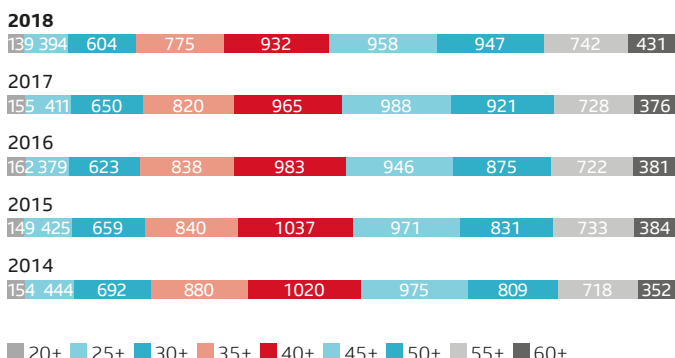
Come in numerose altre imprese, anche presso la SSR molte più donne prediligono il tempo parziale rispetto agli uomini. La ripartizione tra i generi mostra che le donne sono impiegate per oltre 2/3 a tempo parziale (ossia circa il 74 per cento o 1913 persone), mentre gli uomini lo sono in 4 casi su 10 (circa il 42 per cento o 1442 persone). Tra i quadri, questi valori calano ulteriormente: il 33 per cento delle donne e appena il 11 per cento degli uomini impiegati come quadri lavorano a tempo parziale.



## 46 anni età media

I collaboratori della SSR hanno in media 45,7 anni e lavorano in questa azienda da 13,1 anni. 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 calo degli under 40 è in linea con la tendenza demografica generale, ossia con il progressivo invecchiamento della popolazione. Pertanto, la SSR ha preso provvedimenti per far maggiormente leva sulle nuove generazioni, per esempio con le sue nuove pagine web al motto di «Il mio universo a 360°!».

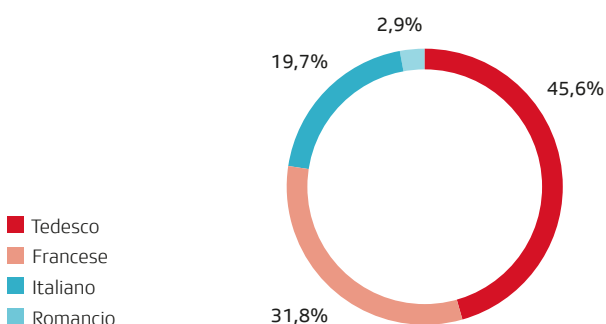
### Fasce d'età 2014-2018



## 12 lingue parlate alla SSR

La SSR rispecchia 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 32 nazionalità diverse.

### Collaboratori ripartiti per regioni linguistiche nel 2018

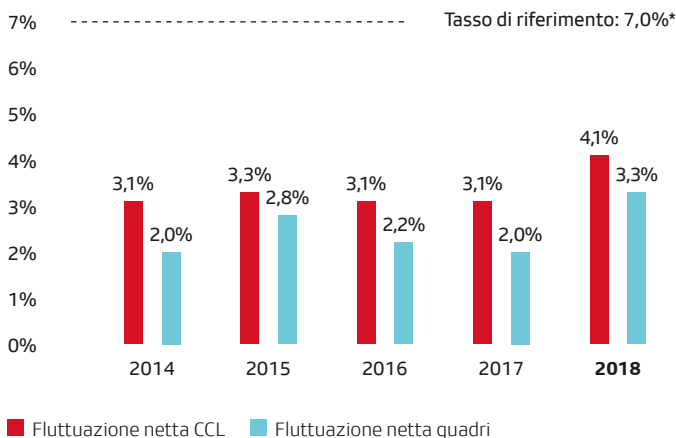


## 4,0% fluttuazione netta

La fluttuazione netta è determinata dalle disdette presentate dai collaboratori. Sebbene nell'arco di un anno sia aumentata di un punto percentuale raggiungendo il 4,0 per cento (CCL e quadri), rimane tuttavia bassa rispetto ad altre grandi imprese svizzere (tasso di riferimento: 7,0 per cento\*). La fluttuazione riguarda in media il 4,1 per cento del personale con CCL e il 3,3 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 2014-2018

CCL e quadri



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

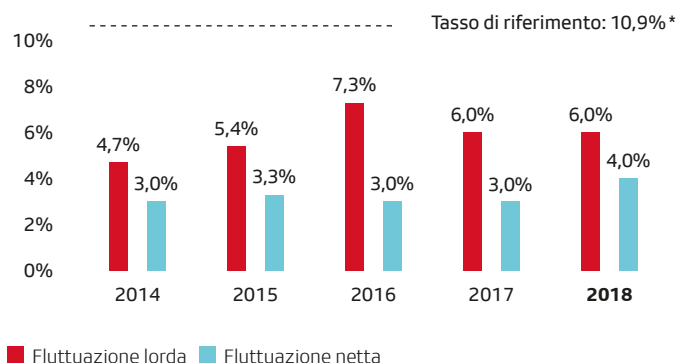
# 6,0%

## fluttuazione lorda

La fluttuazione lorda comprende le disdette presentate dai collaboratori, i licenziamenti e tutti i pensionamenti. Il picco nel 2016 è dovuto alla soppressione di posti di lavoro mediante prepensionamenti, licenziamenti e riduzioni del grado d'occupazione. Anche la fluttuazione lorda media del 5,9 per cento (media degli ultimi 5 anni) è alquanto bassa rispetto ad altre grandi imprese svizzere (tasso di riferimento: 10,9 per cento\*).

### Fluttuazione netta/lorda 2014-2018

CCL e quadri



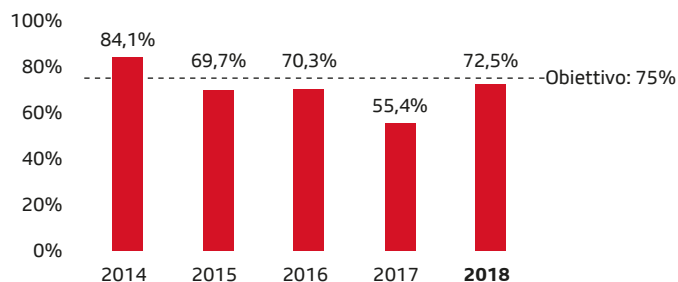
\*Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere

# 72,5%

## quadri reclutati internamente

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. Grazie alle iniziative interne di sviluppo del personale, ogni anno è possibile promuovere all'incirca 10-15 persone a posizioni di responsabilità (quadri). Negli ultimi cinque anni la SSR ha raggiunto il suo obiettivo del 75 per cento per una volta. Il calo nel 2017 è riconducibile al fatto che la SSR ha dovuto assumere numerosi specialisti esterni.

### Reclutamento interno dei quadri 2014-2018

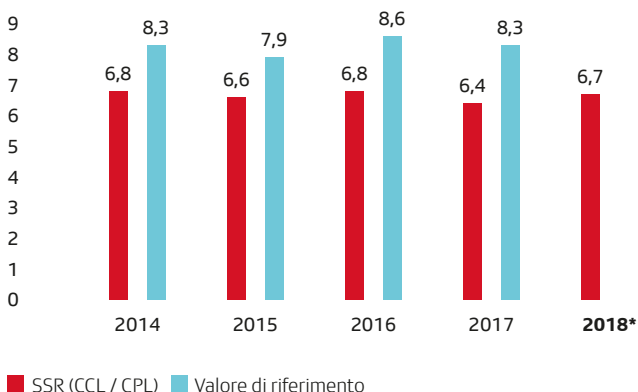


# 6,7 giorni

## numero di assenze dei collaboratori per malattia

I valori indicano il numero di giorni in cui i collaboratori non si sono recati 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.

### Giorni di malattia 2014-2018: la SSR rispetto al mercato



\*Valore di riferimento 2018 non ancora disponibile  
 \*\*Confronto di dati relativi a diverse grandi aziende private e parastatali svizzere



## CHF 6 907 222

### investimenti nella formazione e nella formazione continua

Negli ultimi cinque 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. La SSR offre 2,3 giorni di formazione all'anno e si colloca quindi appena al di sotto della media di mercato (benchmark delle grandi imprese svizzere: 2,9 giorni\*).

### Investimenti in formazione e formazione continua 2017-2018

Costi dei corsi di formazione e formazione continua



Massa salariale apprendisti/stagisti



Totale costi di formazione e formazione continua



■ 2017 ■ 2018

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

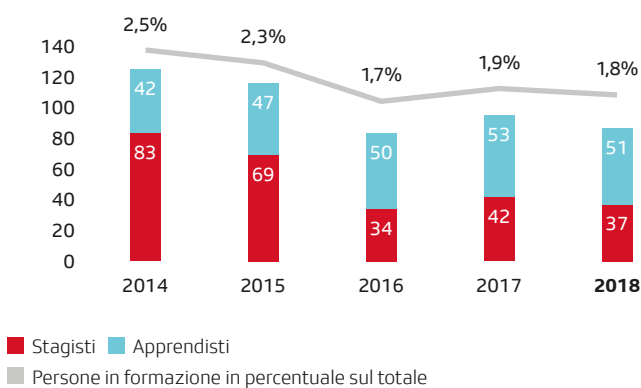
## 1,8%

### personale composto da apprendisti e stagisti

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 (tecnica di dizione, produzione video, diritto dei media). Il calo nel 2016 è riconducibile alla sospensione di un programma di stage della RSI. 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.

### Apprendisti e stagisti 2014-2018

Posti a tempo pieno



■ Stagisti ■ Apprendisti  
■ Persone in formazione in percentuale sul totale

# Retribuzione del management, dei quadri e dei collaboratori con CCL

La SSR informa il pubblico sulla sua politica salariale in modo aperto e trasparente. Descrive l'evoluzione dei salari dei suoi quadri, compresi quelli superiori, e dei suoi collaboratori con CCL, confrontandosi con altre aziende e con l'economia svizzera nel suo insieme.

## Salari equi

La retribuzione annua media dei collaboratori impiegati a tempo pieno alla SSR ammonta per tutte le categorie a 107 619 franchi, per un'età media di 45,7 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 50 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.

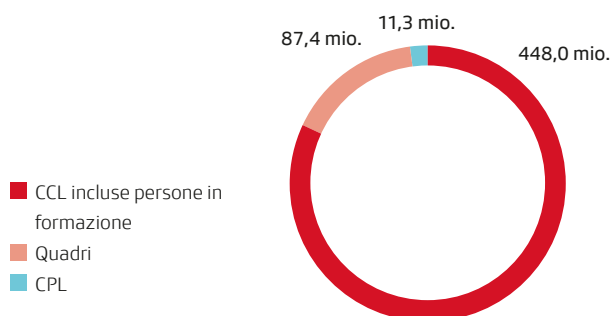
Il sistema salariale valuta le 120 funzioni della SSR in base a sette criteri: competenze specialistiche, conduzione e comunicazione, difficoltà delle mansioni, responsabilità, autonomia, impegno fisico e fattori ambientali. Il salario minimo di una funzione corrisponde al 75 per cento del salario massimo (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 una 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.

## CHF 546 milioni massa salariale

Nel 2018 la massa salariale della SSR è stata di 546 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 circa 1/5 (98 milioni di franchi) per i quadri e i collaboratori con contratto personale di lavoro (CPL).

### Ripartizione massa salariale 2018 per categorie contrattuali

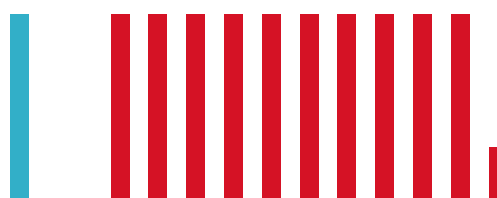


		2014	2015	2016	2017	2018
CCL (include persone in formazione)	CHF 1000	449 9132	453 947	441 929	447 575	448 020
	%	82,4	82,5	81,7	82,1	82,0
Quadri	CHF 1000	84 147	85 128	87 516	86 453	87 402
	%	15,4	15,5	16,2	15,9	16,0
CPL	CHF 1000	11 814	11 284	11 460	11 230	11 265
	%	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0
Tutte le categorie	CHF 1000	545 873	550 359	540 905	545 258	546 687
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

## 1 a 10,3 divario salariale

Nel 2018 il salario annuo più basso alla SSR è stato di 52 200 franchi, mentre quello più alto di 536 750 franchi (componente variabile e prestazioni accessorie incluse). Il rapporto era pertanto di 1 a 10,3. Rispetto all'anno precedente il divario è aumentato di 1,1 punti percentuali (anno precedente: 1 a 9,2).

### Rapporto tra salario più alto e salario più basso



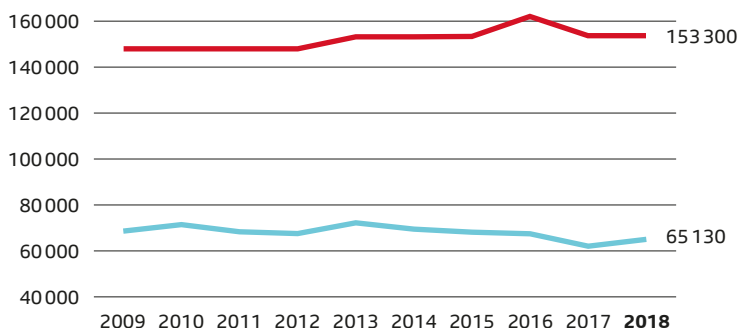
## CHF 65 130

### retribuzione media dei membri del Consiglio d'amministrazione SSR

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 24 000 e i 40 000 franchi. Per ogni seduta di comitato, ai membri del CdA è corrisposto un gettone di presenza di 1000 franchi.

### Retribuzione membri Consiglio d'amministrazione SSR 2009-2018

Compenso complessivo: onorario e prestazioni accessorie



■ Presidente CdA ■ Membri del CdA (media)

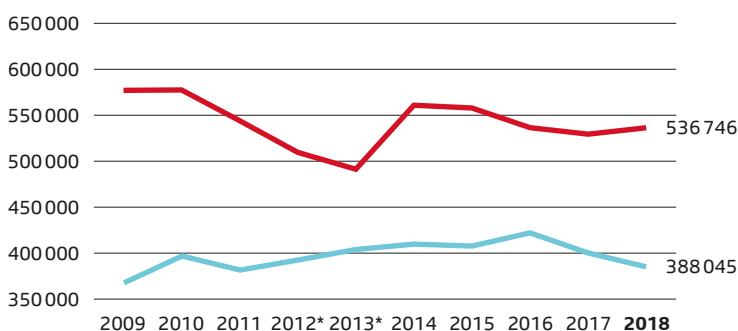
## CHF 388 045

### retribuzione media dei membri del Comitato direttivo SSR

Nel 2018, il Direttore generale SSR ha guadagnato in totale 536 746 franchi (esercizio precedente: 529 346 franchi). Dal 2018 il Comitato direttivo conta un nuovo membro, il direttore Sviluppo e Offerta. I sette membri del Comitato direttivo hanno guadagnato in media 388 045 franchi (esercizio precedente: 400 237 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 membri Comitato direttivo SSR 2009-2018

Compenso complessivo: salario, componente variabile, prestazioni accessorie



■ Direttore generale ■ Membri del CD (media)

\* Non confrontabile con gli altri anni per via del cambiamento della data di pagamento della componente variabile.

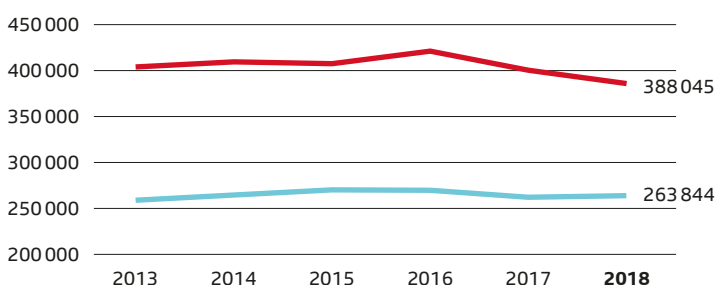
## CHF 263 844

### retribuzione media dei membri delle direzioni delle unità aziendali SSR

Nel 2018 i membri delle direzioni delle unità aziendali hanno guadagnato in media 263 844 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 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 sei anni.

### Retribuzione media membri Comitato direttivo SSR e direzioni delle unità aziendali 2013-2018

Compenso complessivo: salario, componente variabile, prestazioni accessorie



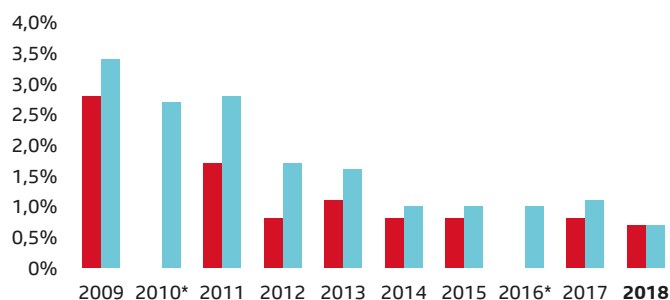
■ Comitato direttivo SSR ■ Direzioni delle unità aziendali SSR

# 1,0%

## aumento annuale del salario dei quadri

Nell'ultimo decennio, la massa salariale per i quadri della SSR è aumentata in media dell'1,0 per cento, con una crescita media inferiore del 44 per cento rispetto all'economia svizzera nel suo complesso. I dati rilevati ogni anno dalla società Kienbaum Consulting mostrano inoltre, dal 2012, 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 dei quadri rispetto all'economia svizzera 2009-2018



Media p.a.:

■ SSR: 1,0% ■ Mercato svizzero quadri: 1,7%

Fonte: Kienbaum

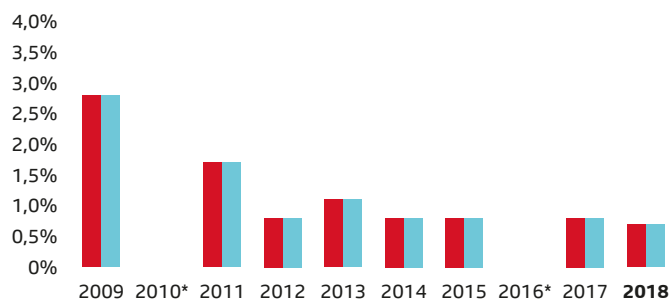
\* SSR 2010 e 2016: blocco degli aumenti salariali

# 1,0%

## aumento annuale del salario dei collaboratori con CCL

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'1,0 per cento della massa salariale) per gli interventi salariali a favore del personale con CCL e dei quadri.

### Aumenti salariali: personale CCL vs quadri



Media p.a.: ■ CCL: 1,0% ■ Quadri: 1,0%

\* 2010 e 2016: blocco degli aumenti salariali

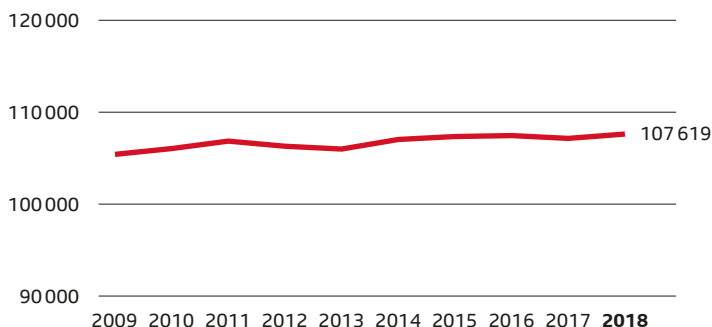
# CHF 107 619

## salario medio

Tra il 2009 e il 2018, il salario medio presso la SSR è passato da 105 434 a 107 619 franchi (+2,1 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.

### Andamento dei salari medi alla SSR 2009-2018

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



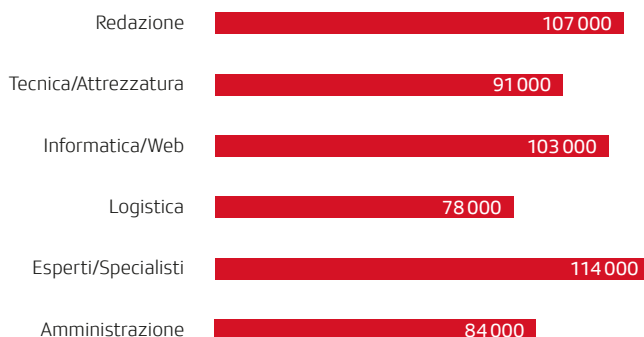
## CHF 78 000- 114 000

### gamma salariale in generale

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 (52%) e nell'informatica (31%). 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 gruppi professionali nel 2018

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



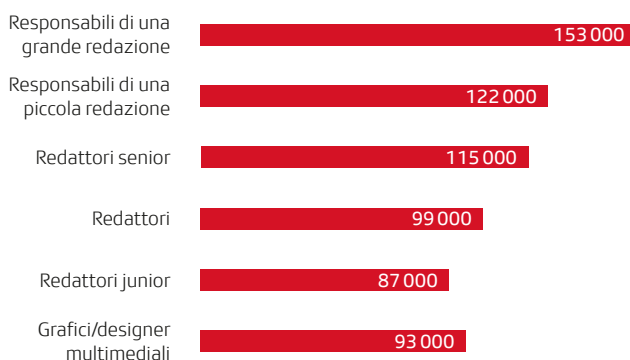
## CHF 87 000- 153 000

### gamma salariale delle professioni giornalistiche

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 35 anni).

### Salari medi per determinate funzioni giornalistiche nel 2018

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

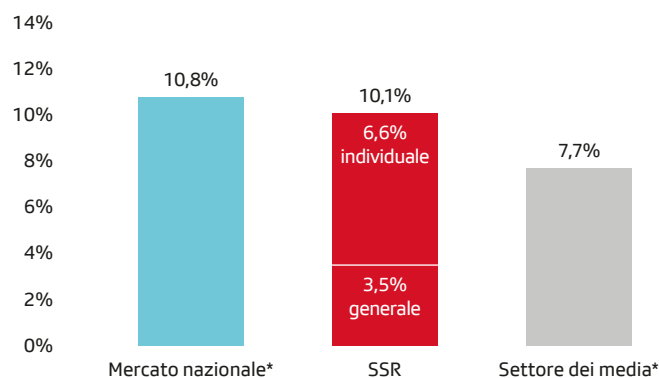


## 10,1%

### aumento dei salari nell'ultimo decennio

Per quanto concerne la dinamica salariale, la SSR si colloca nella media: gli stipendi svizzeri sono aumentati nell'ultimo decennio di 0,7 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 (+2,4 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 2009-2018 sono stati modesti.

### Dinamica salariale 2009-2018: SSR vs economia svizzera



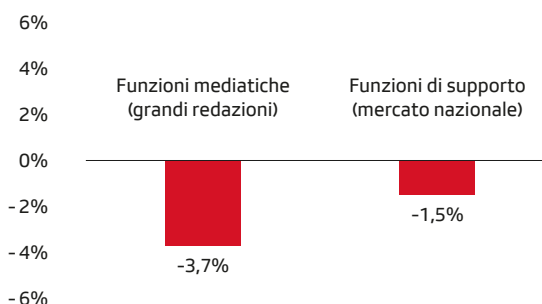
\* Indagine UBS

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

### livello salariale rispetto al mercato

In generale, i salari della SSR sono leggermente sotto a quelli di mercato, con alcune differenze per singole funzioni. 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 di supporto (finanze, comunicazione, informatica, HR) la SSR rientra nella media di mercato (-1,5 per cento\*\*).

### Livello salariale secondo le funzioni rispetto al mercato



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

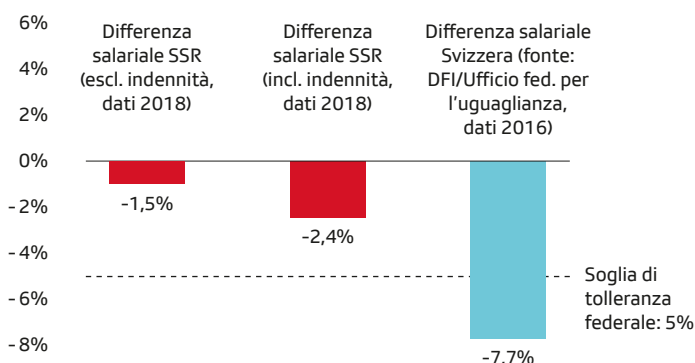
\*\* Confronto dei salari nelle funzioni di supporto 2017 (salaervergleich.ch)

## -2,4%

### differenza salariale tra uomini e donne

Al fine di valutare ogni anno le differenze di retribuzione tra uomini e donne, la SSR utilizza Logib, lo strumento della Confederazione per la parità salariale. Nel 2018, la metodologia è stata leggermente rivista per rilevare e spiegare meglio (coefficiente di determinazione) le differenze salariali. Gli stipendi delle donne impiegate dalla SSR sono del 2,4 per cento inferiori a quelli dei colleghi uomini (differenza di salario non giustificata). Rispetto all'economia nazionale, si tratta di un risultato positivo e al di sotto della soglia di tolleranza federale del 5 per cento. Le analisi della SSR mostrano che il valore del -2,4 per cento tiene conto anche di fattori non discriminanti, tra cui soprattutto gli indennizzi per il lavoro notturno e nel fine settimana. Senza questo fattore la differenza salariale sarebbe dell'1,5 per cento.

### Differenze salariali tra uomini e donne rispetto all'economia nazionale



## **Impressum**

### **A cura di**

Comunicazione interna, Corporate publishing ed Eventi  
SRG SSR, Berna  
[www.srgssr.ch](http://www.srgssr.ch), [info@srgssr.ch](mailto:info@srgssr.ch)

### **Traduzione**

Enterprise Services SRG SSR,  
Servizio linguistico, Berna

### **Impostazione grafica**

Heusserbischoff AG, Zurigo  
[www.heusserbischoff.ch](http://www.heusserbischoff.ch)

### **Pubblicazione**

Maggio 2019

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