

## Investire nella socialità per combattere la crisi

di di Christine Goll, presidente VPOD  
svizzera e consigliera nazionale

Abbiamo bisogno di un'AVS forte e dobbiamo impedire sia un aumento dell'età pensionabile per le donne senza un pensionamento flessibile socialmente equo, sia un peggioramento dell'adattamento al rincaro delle rendite AVS. La revisione dell'AVS voluta dalla maggioranza borghese del Parlamento

*Continua a pagina 2*

numero 9, giovedì 1° ottobre 2009

Organo del Sindacato dei servizi pubblici **ssp**  **vpod**

# i diritti del lavoro vpod



### Manifestazione cantonale

Mercoledì  
21 ottobre - ore 17.30  
Bellinzona  
Piazza Governo

## Tutti a Bellinzona alla manifestazione del 21 ottobre!

di Raoul Ghisletta, segretario VPOD

Il Sindacato VPOD Ticino invita tutti i membri e i dipendenti pubblici (cantionali, comunali, parastatali, lavoratori di enti privati sussidiati) a partecipare alla manifestazione cantonale

*Continua a pagina 2*

federale riduce le rendite e pertanto peggiorerà la crisi. Dobbiamo essere pronti a lanciare il referendum. L'età di pensionamento AVS non si tocca e ci opporremo anche al furto delle pensioni, comprese quelle del secondo pilastro. Abbiamo bisogno anche di un'assicurazione disoccupazione forte per sostenere le persone che perdono il loro lavoro durante la crisi. Le indennità disoccupazione non sono un'elemosina, ma prestazioni di un'assicurazione sociale, per la quale contribuiamo tramite i contributi prelevati dal nostro salario. Chi ora vuole punire proprio i giovani e i disoccupati di lunga durata non ha nessuna coscienza sociale! Questo non lo dobbiamo permettere e perciò rivendichiamo l'estensione a 520 giorni delle indennità disoccupazione. Inoltre abbiamo bisogno di un finanziamento equo delle strutture per la prima infanzia. Per questo il Sindacato VPOD e l'Associazione nazionale degli asili nido hanno lanciato una petizione (vedi pag. 17), che chiede di consacrare al loro sviluppo quantitativo e qualitativo una somma pari all'1% del prodotto lordo interno. I programmi di rilancio economico devono tener conto anche della questione dei generi: essi devono ridurre il peso del lavoro non pagato effettuato dalle donne nella cura dei bambini e nel sostegno dato ad altri famigliari. I programmi di rilancio devono creare posti di lavoro nei settori dove operano in prevalenza donne, come l'educazione, la salute e i servizi sociali. La Svizzera ha bisogno di recuperare il terreno perso in questo ambito: la cura dei bambini fa parte dei compiti del settore dell'educazione ed è un servizio pubblico. In conclusione la Svizzera abbiamo bisogno di più sicurezza sociale. Non dobbiamo permettere che gli interessi degli anziani vengano contrapposti a quelli dei giovani. Dobbiamo promuovere invece una solidarietà intergenerazionale. Regali fiscali per banche corrotte non sono un programma contro la crisi. Noi chiediamo investimenti nella socialità.

Sintesi del discorso tenuto alla manifestazione sindacale contro la crisi, Berna, 19.9.2009

di mercoledì 21 ottobre, alle ore 17.30, a Bellinzona in Piazza Governo.

Questa manifestazione è importante per vari motivi.

● **Andiamo a Bellinzona per difendere le pensioni e per opporci ai tagli delle rendite, come quelli che minaccia la Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.** La destra nostrana non vuole solamente cambiare il sistema pensionistico dello Stato (passaggio dal primato delle prestazioni al primato dei contributi, al quale i nostri rappresentanti si sono opposti), ma vuole anche ridurre in modo drastico le pensioni tramite un peggioramento dei piani assicurativi. La mobilitazione dei dipendenti pubblici è necessaria per impedire questi gravi peggioramenti e prevenire altri tagli nelle altre casse pensioni pubbliche.

● **Manifestiamo a Bellinzona per opporci al sistema salariale basato sulle performances individuali della nuova legge stipendi,** che il Governo vuole introdurre dal 2011. Questo sistema creerà divisioni e malumori tra i dipendenti e premierà con i bonus soprattutto gli alti funzionari, mentre le classi medio-basse marceranno sul posto. Il servizio pubblico non è la banca o l'assicurazione, dove chi più vende più è pagato. C'è una cultura del servizio al pubblico, che è fatta di rispetto della legge, di attenzione agli utenti, di collaborazione tra dipendenti, di lavoro in équipe, che si scontra con la cultura privatistica dei bonus salariali e degli aumenti salariali in base alle performances degli individui. La mobilitazione di tutti i dipendenti è necessaria per rivendicare migliori condizioni di lavoro per le classi medio-basse (aumenti salariali delle funzioni penalizzate, 40 ore settimanali).

● **Ci mobilitiamo anche per chiedere allo Stato e ai Comuni di investire di più nella formazione e questo per il futuro dei nostri giovani!** Negli scorsi mesi tutte le associazioni del mondo della scuola hanno detto no alla deriva della scuola pubblica! Ora si tratta di ribadire con forza gli obiettivi delineati dal Tavolo della Scuola: maggiori servizi parascolastici, meno allievi per classe, migliori condizioni di lavoro per i docenti (orari meno carichi, salari più vicini alla media sviz-

zera). Il Sindacato VPOD sta raccogliendo le firme per migliorare le scuole comunali con un'iniziativa popolare, che riprende le prime due tematiche e che sta avendo successo tra la popolazione. Anche altri settori della scuola necessitano di miglioramenti e l'iniziativa popolare aiuterà ad aprire nel Paese un dibattito globale sulla scuola. Ma per migliorare orari e salari dei docenti (terzo aspetto indicato tra gli obiettivi del Tavolo della Scuola) occorre che i docenti si mobilitino e manifestino, esercitando la necessaria pressione sindacale sul Governo e sui politici ticinesi. Vari colleghi docenti delle scuole cantonali hanno dato la loro disponibilità ad essere presenti a Bellinzona alla manifestazione.

● **Infine dobbiamo essere in molti in Piazza Governo a Bellinzona per sostenere servizi pubblici di qualità in tutti i settori e per tutta la popolazione!** Il Ticino deve investire di più nella sanità, nel sociale, nell'ambiente, nella sicurezza, nella giustizia. La ricchezza di un Paese non si crea solamente nelle aziende o nelle borse, ma anche grazie allo Stato: l'amministrazione, i servizi socio-sanitari, la scuola producono una parte importante del prodotto interno lordo, svolgendo compiti fondamentali per il buon funzionamento della società e per il benessere della popolazione, che l'economia privata non può produrre da sé (o se lo fa, come ad es. le scuole private, lo fa a prezzi elevati per il cittadino medio). La manifestazione di Bellinzona serve a dire stop ai tagli di personale, che impediscono a vari servizi cantonali e servizi sussidiati di far fronte alla mole di lavoro e ai crescenti problemi dei cittadini meno abbienti.

## Organizzazione

Il Sindacato VPOD Ticino ha invitato tutte le associazioni della scuola e tutti i sindacati del settore pubblico a partecipare all'organizzazione della manifestazione. Invitiamo tutti i membri VPOD a coinvolgere tutti i colleghi in questa importante mobilitazione dei lavoratori.

**Tutti a Bellinzona  
alla manifestazione  
cantonale  
mercoledì 21 ottobre,  
ore 17.30  
Piazza Governo**



*Una folla di persone ha accolto l'invito dei sindacati e ha manifestato davanti Palazzo federale il 19 settembre scorso per rivendicare più sicurezza sociale e misure efficaci contro la disoccupazione.*

di Mara Rossi, sindacalista VPOD

Un lavoro, un salario equo, più potere d'acquisto, misure contro la disoccupazione giovanile, una rendita di pensione sicura anche in tempo di crisi: queste le principali rivendicazioni che i 30'000 manifestanti hanno rivolto alle autorità politiche, chiedendo da subito misure congiunturali più incisive.

I dimostranti, partiti da punti d'incontro diversi, hanno dato vita a tre cortei, poi confluiti verso la piazza di Palazzo federale. Sugli striscioni portati si poteva leggere "Non vogliamo pagare la vostra crisi", messaggio centrale della manifestazione.

Agguerriti gli interventi dei sindacalisti che si sono susseguiti sul palco. Paul Rechsteiner, presidente dell'Unione sindacale svizzera, ha aperto la serie di comizi con toni decisi, affermando: "Ne abbiamo abbastanza di questi cavalieri del bonus e dei manager super pagati, che mentre si riempiono le tasche fanno pressione sui salari altrui". Criticata pesantemente anche la decisione presa la maggioranza borghese della Camera del popolo, che ha recentemente respin-

to gran parte delle richieste di provvedimenti anticrisi, dopo che la Confederazione non aveva esitato a stanziare grandi risorse finanziarie in favore dell'Ubs in difficoltà.

La grande partecipazione alla manifestazione dimostra chiaramente che la gente è stufa della situazione di crisi economica e non accetta che siano sempre le lavoratrici e i lavoratori a pagarne le



conseguenze. Oltre che preoccupati per i posti di lavoro sempre più precari, i manifestanti hanno dato prova di un sentimento di rabbia verso le decisioni prese dai vertici politici del nostro paese, che non mostrano alcun rispetto per il lavoro solido e onesto.

I sindacati esigono dunque un cambiamento politico e sociale, con misure più incisive contro la crisi economica. Ai politici si chiede in particolare un impegno per mantenere intatto il potere d'acquisto dei lavoratori e per elaborare un pacchetto congiunturale efficace, invece di continuare a smantellare l'assicurazione contro la disoccupazione, l'AVS, le rendite delle casse pensioni e l'assicurazione invalidità.



**NANDO SNOZZI**  
**IPOTESI PER UN DELIRIO NO.2**

Opere recenti  
e Azione pittorica in residenza 24/24h

Galleria Balmelli, via Lugano 19 a Bellinzona  
Fino al 25 ottobre 2009

- 4 **Assemblea straordinaria VPOD**
- 5 **Indennità nello Stato**
- 6 **Personale federale**
- 7 **Iniziativa scuole comunali**
- 8 **Carovita ai docenti supplenti**
- 9 **Servizi centrali EOC Biasca**
- 10 **Case anziani e Assistenza a domicilio**
- 11 **Istituto Don Orione**
- 12 **Pubblico impiego: strategie e scelte sbagliate**
- 17 **Petizione asili nido**
- 18 **Lugano solidale con l'acqua**
- 19 **Corsi di formazione**
- 21 **Offerte di lavoro**
- 22 **Cattivi pensieri**
- 23 **Cassa malati**
- 24 **Adesione VPOD**

In breve

### Dimissioni di Christine Goll

La consigliera nazionale Christine Goll ha annunciato nella scorsa assemblea federativa dei delegati VPOD le dimissioni da presidente della VPOD svizzera, e questo per la fine del corrente anno. Le motivazioni del suo ritiro sono sia personali (sovraccarico di lavoro, esigenza di nuove sfide professionali), sia di politica sindacale (delusione per il fallimento della fusione sindacale tra VPOD, Sindacato della comunicazione e Sindacato Comedia, necessità di ridefinire nuovi obiettivi strategici per il sindacato da parte di un nuovo presidente). Ringraziamo Christine Goll per l'importante lavoro svolto a favore del Sindacato dal 2003 ad oggi. Spetterà all'assemblea federativa dei delegati eleggere il nuovo presidente.



*Durante l'assemblea straordinaria del Sindacato VPOD Ticino, tenutasi il 16 settembre scorso a Rivera, si sono discussi punti centrali dell'attuale attività sindacale a favore del servizio pubblico, della scuola e del settore socio-sanitario. È stata inoltre indetta una manifestazione cantonale per il 21 ottobre a supporto degli obiettivi sindacali.*

di Rezia Boggia, segretaria aggiunta VPOD

### Leggi stipendi

La base sindacale ha confermato l'opposizione al nuovo sistema salariale legato alla prestazione individuale, che il Governo intende varare dall'1.1.2011. Si tratta di un sistema, che creerà ingiustizie e che rischia di essere esteso agli enti parapubblici e alla scuola. Contro il salario in base alla "manica" e a favore delle 40 ore settimanali di lavoro il Sindacato VPOD ha lanciato una petizione, che ha già raccolto più di 1'000 firme.

### Investiamo nelle scuole comunali

Il Sindacato VPOD si è fatto promotore di un'iniziativa per migliorare le scuole comunali, che risponde alle esigenze delle famiglie e dei docenti. L'iniziativa chiede al Cantone di finanziare più mensa, più doposcuola, di ridurre il numero di allievi per classe e di aumentare il sostegno pedagogico al fine di disporre di una scuola di qualità su tutto il territorio cantonale. Le firme sinora raccolte si avvicinano alle 2'000 e pertanto occorre ancora un massiccio sforzo nelle prossime settimane per arrivare all'obiettivo delle 7'000 firme necessarie.

### Rafforziamo i contratti collettivi di lavoro

Nei prossimi anni anche il settore sanitario privato sarà sussidiato: nel 2010 le case anziani private e i servizi di aiuto domiciliare privati, nel 2012 le cliniche private. Ciò significa che le condizioni di lavoro nel pubblico e nel privato dovranno essere parificate e che si dovrà stipulare un contratto collettivo di lavoro della sanità con condizioni di lavoro e salariali d'avanguardia. Si dovrà inoltre chiarire la questione delle indennità per lavoro festivo e notturno in caso di assenza in tutti i settori della sanità e del sociale, considerato che il riconoscimento è avvenuto per il momento soltanto presso

l'Ente ospedaliero cantonale (EOC).

### Cassa pensioni e manifestazione

L'assemblea VPOD ha ascoltato un'interessante relazione del collega Antoine Casabianca sul difficile problema del risanamento della Cassa pensioni dello Stato, decidendo di indire una grande

manifestazione cantonale mercoledì 21 ottobre a Bellinzona per difendere le pensioni e migliorare scuola e servizi pubblici. I presenti hanno pure appoggiato la petizione per salvare l'Orchestra della Svizzera italiana e una risoluzione, che fissa i punti centrali dell'azione sindacale di questo autunno (vedi a lato).



### Risoluzione dell'Assemblea straordinaria del Sindacato dei servizi pubblici VPOD Ticino – Punti prioritari d'azione (autunno 2009)

L'Assemblea straordinaria dei membri del Sindacato VPOD Ticino, riunita a Rivera in data 16 settembre 2009, decide:

- 1. di sostenere l'organizzazione di una grande manifestazione cantonale che si terrà il 21 ottobre, alle 17.30 a Bellinzona**
  - contro lo smantellamento della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato e il furto delle pensioni
  - per un miglioramento della qualità della scuola da raggiungersi con una rivalutazione delle condizioni di lavoro dei docenti (stipendi, orario di lavoro), una diminuzione degli allievi per classe e un potenziamento dei servizi parascolastici per i ragazzi e per le famiglie
  - contro il sistema dei bonus salariali contenuto nella nuova legge stipendi e per l'introduzione delle 40 ore settimanali (invitiamo gli impiegati dell'Amministrazione cantonale a scaricare la petizione dal sito [www.vpod-ticino.com](http://www.vpod-ticino.com) e a ritornarci al più presto le firme). Il sistema dei bonus salariali divide e demotiva gli impiegati, peggiorando i servizi alla popolazione in tutti gli ambiti (sanità, socialità, sicurezza, amministrazione, giustizia, ambiente, ecc.)
  - per migliori servizi pubblici.
- 2. di sostenere la rivendicazione per un contratto collettivo di lavoro in tutto il settore sociosanitario ticinese, pubblico e privato, che offra condizioni di lavoro d'avanguardia agli operatori sociosanitari ed elimini le lacune contrattuali che oggi ancora esistono.**
- 3. di opporsi alla chiusura dell'Orchestra della Svizzera italiana, che sarebbe conseguente al taglio del contributo della SSR/SRG/idée suisse. L'assemblea invita tutti a firmare la petizione a sostegno di questo patrimonio culturale importantissimo per il Paese e appoggerà le azioni del gruppo VPOD Musicisti OSI.**
- 4. di sostenere l'iniziativa popolare "Aiutiamo le scuole comunali. Per il futuro dei nostri ragazzi", lanciata dal sindacato VPOD con altre forze attente ai problemi della scuola, che ha lo scopo di migliorare la qualità della scuola comunale e i servizi parascolastici a disposizione delle famiglie su tutto il territorio cantonale.**
- 5. di sostenere le richieste dell'Unione sindacale per un'azione incisiva dei poteri pubblici contro la crisi economica.**
- 6. di opporsi alla riduzione della remunerazione degli averi pensionistici e quindi delle pensioni (votazione federale del 29 novembre 2009).**

## Aumenti minimi delle indennità nello Stato

*Ci sono voluti ben 12 anni prima che il Governo si accorgesse che il costo della vita è aumentato. Ciò è avvenuto anche grazie alla petizione lanciata lo scorso anno dal Sindacato VPOD in collaborazione con altre organizzazioni sindacali, che chiedeva di adeguare le indennità di trasferta e di lavoro irregolare. Gli aumenti concessi sono però minimi.*

di Rezia Boggia, segretaria aggiunta VPOD

È dal 5 febbraio del 1997 che le indennità dei dipendenti cantonali non sono più state adeguate al caro vita. Forse perché dal 1. gennaio 2011 il Consiglio di Stato intende imporre il salario basato sulle performances nell'Amministrazione cantonale, il Governo ha deciso di dare un contentino ai suoi dipendenti, adeguando in modo minimo le indennità. Ad esempio le indennità chilometriche per le trasferte subiranno un misero aumento di 5 centesimi, passando da 55 a 60 centesimi. Se consideriamo che il Touring Club Svizzero ha calcolato che i costi dell'auto e della benzina implicano una spesa di almeno 75 centesimi per chilometro, che nella dichiarazione d'imposta cantonale è riconosciuta una deduzione per spese di trasferta professionale con auto pari a 65 centesimi per chilometro e che altri

Cantoni hanno proceduto all'aumento delle indennità per i loro dipendenti a 70 cts./km, tutto fa pensare che il Consiglio

di Stato sia ostaggio dei diktat finanziari della maggioranza della classe politica, che penalizzano i dipendenti pubblici.

### Nuovo regolamento per i dipendenti dello Stato valido dal 1.1.2010

Indennità	Attuale	Nuovo
Trasferte di servizio con il veicolo privato	Fr. -.55 al km	Fr. -.60 al km
<b>Prestazioni sui cantieri, costruzione e manutenzione delle strade</b>		
	<b>Attuale</b>	<b>Nuovo</b>
Per i dipendenti Sezione direzione lavori e Sezione esercizio e manutenzione	Fr. 6.- al dì	Fr. 6.60 al dì
Per le ore in galleria durante i lavori di scavo e di rivestimento	Fr. 3.- all'ora	Fr. 3.30 all'ora
Per le ore durante i lavori di costruzione in galleria rivestita e durante i lavori di manutenzione nei vani di circolazione e di ventilazione in condizioni disagiate	Fr. 1.80 all'ora	Fr. 2.- all'ora
Per le ore di servizio in alta montagna e per il servizio di picchetto anti incendio delle gallerie	Fr. 1.- all'ora	Fr. 1.10 all'ora
Lavoro festivo	Fr. 4.50 all'ora	Fr. 5.- all'ora
Lavoro notturno	Fr. 5.30 all'ora	Fr. 5.90 all'ora
Picchetto a domicilio (giorni feriali)	Fr. 1.50 all'ora	Fr. 1.70 all'ora
Picchetto a domicilio (giorni festivi)	Fr. 3.- all'ora	Fr. 3.30 all'ora
Picchetto in sede di servizio (giorni feriali)	Fr. 3.- all'ora	Fr. 3.30 all'ora
o in altro luogo (giorni festivi)	Fr. 6.- all'ora	Fr. 6.60 all'ora

## Infine maggiori risorse per il Ministero pubblico?

*Il Ministero pubblico necessita di maggiori risorse e di una migliore organizzazione per risolvere i suoi problemi: lo sottolinea il Rapporto del Consiglio della magistratura, pur non drammatizzando come fa strumentalmente la destra parlamentare.*

di Redazione

In linea generale non emergono, secondo il Rapporto del Consiglio della magistratura, elementi di preoccupazione relativamente alla produzione complessiva del Ministero pubblico e nemmeno vi sono ritardi, decisioni non confermate, pendenze, segnalazioni, ecc. in numero eccessivo. Il rapporto segnala però la necessità di ripartire in modo più equo il carico di lavoro tra i procuratori pubblici del gruppo polizia e anche tra i sostituti procuratori pubblici. Occorre anche poter pianificare la partenza dei procuratori pubblici e il trapasso degli incarti (oggi non esiste un adeguato termine di disdetta da parte dei procuratori pubblici

e in generale dei magistrati).

Il Consiglio della magistratura chiede un rafforzamento del controllo interno sul lavoro dei procuratori pubblici da parte del procuratore generale e del suo aggiunto, per permettere di correggere gli errori d'impostazione nella gestione delle inchieste e nella ripartizione del lavoro, caldeggiando pure l'unificazione della sede sopracenerina con quella sottocenerina del Ministero pubblico, come previsto dalla legge organica giudiziaria in vigore dal 1992: ovviamente occorre trovare una sede adatta, che potrebbe non più essere quella di Palazzo di giustizia a Lugano (la cui ristrutturazione prenderà ca. 5 anni).

Il Consiglio della magistratura infine spezza una lancia per un rapido potenziamento dell'organico del Ministero pubblico (in alternativa all'aumento dei procuratori pubblici, che, per rapporto alla popolazione, sono in numero inferiore alla media svizzera):

- per l'evasione dei casi di penale minore,

che rappresentano la maggior parte dei casi, occorre un aumento dei collaboratori giuristi dei procuratori pubblici;

- occorre pure scongelare il sesto sostituto procuratore pubblico (prevedendo un'unità di funzionario amministrativo supplementare), per mettere al completo la sezione che si occupa dei reati minori;

- occorre garantire ad ogni procuratore pubblico un funzionario amministrativo e un segretario giurista;

- occorre potenziare la sezione reati finanziari (SREF) della polizia giudiziaria;

- occorre potenziare anche il personale di supporto al procuratore generale.

Si tratta di misure già segnalate da un gruppo di esperti sin dal 1997, ma congelate dalla politica dei risparmi e dei tagli sul personale, che ha animato il Governo masoniano e che anima ancora il Parlamento di questo Paese. Una politica che il Sindacato VPOD denuncia da sempre e che ha creato problemi non solamente nel settore della giustizia, ma in tutto lo Stato.

### Richieste dei sindacati a Merz

Nell'incontro dello scorso 12 giugno con il consigliere federale Merz i sindacati hanno rivendicato la compensazione del carovita e un aumento reale dei salari del 1% dal 1° gennaio 2010. Inoltre hanno chiesto la compensazione del carovita anche per le rendite dei pensionati della Confederazione. Altra richiesta è la promozione della formazione continua e l'abbandono del progetto di nuova legge sul personale federale, che vuole ridurre la protezione dal licenziamento.

### No a nuovi privilegi per i quadri

La Cassa pensioni della Confederazione, Publica, vuole abbassare dal 1° gennaio 2010 la quota parte del premio rischio pagata dalla Confederazione dal 3,9% al 3%: questo abbassamento produce un risparmio di 30 milioni annui. La Confederazione vuole reinvestire il risparmio per gli assicurati di oltre i 45 anni, che sono stati penalizzati dal passaggio dal primato delle prestazioni al primato dei contributi. Ma lo fa con un tasso di riduzione dei premi degli assicurati che favorisce i quadri federali: ad es. un dipendente di 55 anni con un salario di 80'000 Fr. annui beneficerà di 845 Fr. di riduzione dei premi da pagare, mentre un dirigente federale con la medesima età e con 250'000 Fr di stipendio avrà una riduzione dei premi di 7'347 Fr.! Il Sindacato VPOD protesta contro i privilegi continuamente accordati dalla Confederazione ai quadri federali: dopo l'aumento di salario a inizio anno che ha privilegiato i quadri (+5% per i quadri superiori; + 2,5% per i quadri medi), questa ulteriore ineguaglianza di trattamento è inaccettabile.

### Primo successo per le addette di pulizia

In estate il sindacato VPOD ha incontrato a due riprese i responsabili del servizio pulizie della Confederazione, dopo le minacce di sciopero d'inizio estate proferite dalle addette alle pulizie, sostenute dalla consigliera nazionale Christine Goll. Sono stati ottenuti aumenti salariali, è stato garantito un contratto d'assunzione a tempo indeterminato alle neoassunte, le addette avranno ora diritto di parlare agli impiegati degli uffici (!) e di effettuare corsi di perfezionamento professionale, l'organizzazio-

ne dei turni viene migliorata. Ulteriori colloqui sono previsti in autunno.

### Rapporto sulla parità dei sessi

Il rapporto sull'uguaglianza delle possibilità tra donna e uomo nell'Amministrazione federa-

(2004-2007), pubblicato in luglio dal Consiglio federale, mette il dito sulla piaga sui problemi sovente denunciati dal sindacato VPOD: scarsa presenza delle donne tra i quadri, discriminazione nelle valutazioni dei collaboratori e nella ripartizione dei bonus, difficile accesso al lavoro a tempo parziale. Vi sono settori migliori di altri, come ad es. la Cancelleria federale e il Dipartimento dell'economia, mentre i peggiori sono il Dipartimento federale delle finanze, quello della difesa e quello di giustizia e polizia.



### Sondaggio del personale

La Confederazione nel 2009 ha pure pubblicato un sondaggio sulla soddisfazione del personale federale, che fa seguito a quello del 2007: esso segna un miglioramento, dovuto agli aumenti salariali d'inizio anno. Rimangono forti motivi di scontento concentrati in alcuni settori come l'Archivio federale, il Dipartimento degli affari esteri, ecc. sui quali il Sindacato VPOD chiede un intervento deciso.



## Riunione dei docenti nelle scuole professionali

**Il Sindacato VPOD docenti organizza un incontro per discutere i problemi dei docenti delle scuole professionali e raccogliere una serie di quesiti che verranno posti in seguito al Dipartimento.**

I punti che vorremmo discutere riguardano:

- 1) l'utilizzo del monte ore nelle scuole professionali e il coinvolgimento dei docenti
- 2) il progetto didattico per gli allievi e progetti d'istituto, le condizioni di lavoro e la sua evoluzione come ore
- 3) il numero eccessivo di classi per alcune categorie di docenti
- 4) i docenti di fronte agli episodi di plagio da parte di allievi
- 5) le direttive sul lavoro pratico di maturità professionale
- 6) la tutela della libertà d'espressione degli studenti nei lavori di maturità
- 7) l'educazione all'informatica degli apprendisti
- 8) la formazione biennale degli apprendisti
- 9) il rischio di crescente funzionarizzazione dell'orario dei docenti.

Vista la variegata e l'importanza dei temi, occorre un'ampia partecipazione degli interessati per definire la posizione del Sindacato.

**Riunione VPOD docenti scuole professionali  
Lunedì 5 ottobre 2009, ore 20.00  
Ristorante Alpi, Monte Ceneri**

## Firmate l'iniziativa a favore delle scuole comunali!

*Il Sindacato VPOD si è fatto recentemente promotore dell'iniziativa popolare "Aiutiamo le scuole comunali. Per il futuro dei nostri ragazzi", che ha come obiettivo generale il miglioramento delle scuole dell'infanzia e le scuole elementari del nostro cantone, adattandole ai nuovi bisogni delle famiglie e dei docenti.*

*di Mara Rossi, sindacalista VPOD*

Lanciata il 1° settembre scorso, l'impatto dell'iniziativa in queste prime settimane di raccolta firme sulla popolazione si è rivelato più che positivo. Ciò conferma la necessità di rivedere l'attuale legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare e di investire in questo settore.

Da subito le famiglie hanno dimostrato un vivo interesse per la questione delle mense e dei doposcuola, che l'iniziativa propone di estendere a tutti i circondari e di ren-

dere accessibili a tutti coloro che ne necessitano. Senza dimenticare il ruolo fondamentale che il nucleo familiare ricopre nell'educazione e la crescita dei ragazzi, l'iniziativa cerca di rispondere alle nuove esigenze di molti genitori, i quali necessitano di un ampliamento di queste strutture per poter conciliare lavoro e cura dei figli. Va inoltre sottolineato che queste strutture, oltre che un supporto fondamentale per le famiglie, costituiscono un momento educativo importante per la socializzazione e l'educazione dei ragazzi. Da parte dei docenti stessi vi è inoltre un appoggio totale su un altro obiettivo prioritario dell'iniziativa, ossia la riduzione del numero di allievi per classe. Da anni infatti il corpo insegnante afferma la necessità di avere classi meno affollate, al fine di riuscire a far fronte alle nuove sfide didattiche e metodologiche dovute all'evoluzio-

ne del contesto scolastico. Confrontati a classi sempre più eterogenee, ai docenti è chiesto un insegnamento differenziato, che permetta ad ogni allievo di sviluppare al massimo le proprie capacità. Questo tipo di insegnamento non può però evidentemente essere messo in pratica in classi troppo numerose.

Le quasi 2'000 firme raccolte sinora lasciano ben sperare nella riuscita dell'iniziativa. Nelle prossime settimane occorre tuttavia continuare ad impegnarsi per raggiungere presto l'obiettivo delle 7'000 firme necessarie. Vi invitiamo dunque a ritornarci le firme raccolte finora e a continuare a diffondere le liste. Contiamo sulla collaborazione di voi tutti per migliorare le scuole comunali!

## Attenti alla discriminazione delle dipendenti coniugate



*Il Sindacato VPOD si oppone alla penalizzazione dei dipendenti cantonali coniugate nell'attribuzione di ore d'incarico: il criterio socioeconomico del tetto massimo del 150% di lavoro per coniugati attivi presso il Cantone non deve essere applicato in modo meccanico, in quanto ciò violerebbe la legge della parità dei sessi e la Costituzione.*

*di Raoul Ghisletta, segretario VPOD*

In un caso del 1997 il Sindacato VPOD, rappresentato dall'avv. Rosemarie Weibel, aveva ottenuto un accordo con la Divisione della formazione professionale in merito all'applicazione della normativa del 150% di cumulo d'impiego per i docenti cantonali coniugati. Il criterio socioeconomico dei doppi redditi statali per coniugati, che vengono plafonati al 150%, può valere solo come criterio sussidiario in caso di più candidature di eguale valore: questo è stato stabilito sia dall'Ufficio di conciliazione in data 13.11.1997, sia dal rapporto di maggioranza della Commissione gestione e delle finanze, redatto dall'on Sadis il 4.3.2003, su un'iniziativa parlamentare Bergonzoli. Ogni volta che si applica questo criterio socioeconomico occorre considerare attentamente la situazione dei concorrenti al posto: concretamente occorre vedere se le qualifiche dei concorrenti

sono veramente equivalenti e occorre anche considerare qual'è la situazione socioeconomica dei coniugati.

A nostro avviso non è legale la revoca di ore d'incarico ad una docente coniugata, che avviene a inizio anno scolastico per applicare (in ritardo) la direttiva governativa sui doppi redditi, tanto più se alla docente in questione si trasformano in supplenze le ore d'incarico che superano il tetto del 150%. Attendiamo una presa di posizione chiara del Dipartimento educazione cultura e sport nell'applicazione della direttiva 7.4.2009 e invitiamo i docenti a segnalarci altri casi di discriminazione.

L'applicazione del tetto massimo del 150% per coniugati, di recente riattivata da un'interrogazione del deputato leghista Quadri, tocca evidentemente soprattutto le docenti incaricate, ma è possibile che vi siano anche casi di discriminazione di docenti maschi incaricati e di coniugi incaricati operanti nell'Amministrazione cantonale (impiegate/i). Valgono per tutti i casi i medesimi principi sopra elencati. In caso di coniugati alle dipendenze del Cantone, che hanno lo statuto di nominati, il loro rapporto di nomina eccedente il 150% non può essere ridotto dal Cantone.

### Pensionati VPOD Ticino

Lo scorso 10 settembre ha avuto luogo la consueta gita annuale del gruppo pensionati VPOD Ticino. Meta scelta questa volta: i Monti di Croveggia. La ventina di partecipanti ha raggiunto destinazione in mattinata grazie alla teleferica con partenza da Camorino, che garantisce un comodo collegamento con i monti. Dopo una breve passeggiata che ha permesso di scoprire una vista imperdibile sul Piano di Magadino, ha avuto luogo il pranzo comune presso la cascina del membro del comitato pensionati VPOD Aldo Zanetti-Streccia. La convivialità e l'allegria dei partecipanti, oltre alla soleggiata giornata di fine estate, hanno contribuito al pieno successo dell'incontro, che si è concluso a pomeriggio inoltrato. Appuntamento all'anno prossimo!



## Dopo 13 anni... finalmente il carovita ai supplenti!

*Il Canton Ticino stava ormai per raggiungere un record negativo tra i datori di lavoro: il Regolamento sulle supplenze dei docenti non veniva modificato dal 1996. Con l'inizio del nuovo anno scolastico, su pressione del Sindacato VPOD, finalmente il Consiglio di Stato si è deciso ad adeguare al carovita le retribuzioni dei supplenti.*

di Mara Rossi, sindacalista VPOD

Concretamente la modifica del Regolamento supplenze introduce un aumento dei salari del 12,9 %, che corrisponde grossomodo alla perdita del potere d'acquisto dei docenti supplenti ticinesi negli ultimi 13 anni (da agosto 1996 a dicembre 2008 il rincaro è stato dell'11,5%).

La questione del mancato riconoscimento del carovita dei docenti supplenti è stata segnalata lo scorso gennaio da un'interrogazione presentata dal segretario VPOD Raoul Ghisletta e da altri deputati in Gran Consiglio, in cui si ricorda anche che la remunerazione di questa categoria è omnicomprensiva (ossia sono escluse remunerazioni aggiuntive pro rata per tredicesima, vacanze, trasferte, assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia, ecc.). Questo

adeguamento delle condizioni salariali dei supplenti mette fine quindi semplicemente a un'ingiustizia, che penalizzava una categoria contrattualmente debole: il Sindacato VPOD chiede che le indennità supplenze vengano d'ora in poi adeguate al rincaro di anno in anno.

### Retribuzioni settimanale dei docenti supplenti

#### Scuole dell'infanzia senza refezione

fino al 31.8.2009 Fr. 1'040.-

dal 1.9.2009 Fr. 1'180.-

#### Scuole dell'infanzia con refezione

fino al 31.8.2009 Fr. 1'040.-

+ Fr. 25.- per refezione e pranzo gratuito

dal 1.9.2009 Fr. 1180.-

+ Fr. 25.- per refezione e pranzo gratuito

#### Scuole elementari, medie e speciali

fino al 31.8.2009 Fr. 1'200.-

dal 1.9.2009 Fr. 1'360

#### Scuole postobbligatorie

fino al 31.8.2009 Fr. 1'300.-

dal 1.9.2009 Fr. 1'470

### Rivendicazioni per i giovani docenti

Va ricordato che il Consiglio di Stato nella nuova LORD non ha dato risposta

positiva alla richiesta sindacale di togliere la riduzione di due classi di stipendio ai docenti neoassunti, penalizzando ingiustamente i giovani che entrano nel mondo del lavoro e mettendo seriamente a rischio l'attrattività della professione di docente.

Attendiamo inoltre la risposta del Consiglio di Stato alla proposta avanzata dal segretario VPOD Ghisletta, in sede parlamentare, in occasione del dibattito sull'Alta scuola pedagogica: la creazione di un fondo cantonale, alimentato da Cantone e comuni, per la formazione dei docenti, che paghi sia i costi della formazione continua dei docenti, sia indennità per gli studenti ASP e per i docenti che effettuano l'abilitazione ASP necessaria ad insegnare nelle scuole cantonali. Si tratta di una proposta che potrebbe migliorare in modo sensibile le condizioni finanziarie dei giovani interessati ad entrare nel mondo della scuola (sia scuole comunali, sia scuole cantonali), aumentando l'attrattività della professione di docente. Si consideri inoltre che nelle scuole professionali, che è sotto l'egida della Confederazione, l'abilitazione pedagogica avviene en emploi ed è parzialmente a carico del datore di lavoro.

## Una mozione per potenziare gli ispettorati delle scuole comunali!

*Dopo diverse sollecitazioni, il 15 settembre scorso il Consiglio di Stato ha finalmente formulato le sue osservazioni sulla mozione "Potenziare gli ispettorati delle scuole comunali", presentata da Francesco Cavalli il 4 giugno 2007.*

di Mara Rossi, sindacalista VPOD

Da settembre 2002 è in vigore l'unificazione amministrativa delle scuole comunali (scuole dell'infanzia e scuole elementari), che ha comportato l'abolizione dell'Ufficio dell'educazione prescolastica e dell'Ufficio dell'insegnamento primario, sostituiti con l'Ufficio delle scuole comunali. Questa riunificazione era stata motivata dal Consiglio di Stato da obiettivi di maggior funzionalità, razionalità ed efficacia.

Partendo da questa premessa, la mozione segnalava che i 9 circondari delle scuole elementari con a capo un ispettore erano però rimasti 9 anche dopo l'unificazione, con un aumento del numero di sezioni e di docenti da seguire. Data la difficile situazione dei docenti comunali, spesso obbligati a trasformarsi in assistenti sociali o psicologi, veniva dunque chiesto un potenziamento degli ispettorati delle scuole comunali, tramite un aumento e una riorganizzazione dei circondari.

Nel suo rapporto il Consiglio di Stato risponde che questo problema è stato risolto con il potenziamento del segretario, l'attribuzione di nuovi compiti al capigruppo di sostegno, l'aumento degli assistenti di materia e l'aumento delle sedi coperte da una direzione. Non viene

tuttavia menzionato che, accanto a mansioni amministrative e di vigilanza, fra i compiti degli ispettori vi sono anche la consulenza ai docenti, l'organizzazione della formazione continua e la mediazione fra docenti, autorità comunali e genitori. Oggi 9 ispettorati risultano insufficienti per svolgere l'importante lavoro richiesto e, non essendo possibile trascurare la parte amministrativa, a soffrirne è soprattutto l'aspetto pedagogico. La richiesta della mozione è dunque stata ripresa dall'iniziativa popolare "Aiutiamo le scuole comunali. Per il futuro dei nostri ragazzi", che chiede la creazione di 12 circondari affidati agli ispettori, tenendo conto del numero di allievi e delle caratteristiche degli istituti scolastici.



*Lo scorso 12 settembre si è tenuta l'assemblea del personale dei servizi centrali (lavanderia e sterilizzazione) dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC).*

*Dalla riunione sono emerse diverse problematiche, le quali sono state riassunte dal nostro Sindacato in una lettera inviata alla direzione il 14 settembre. Nello scritto sono stati evidenziati sia i problemi organizzativi generali che i problemi specifici dei settori lavanderia e sterilizzazione.*

*di Stefano Testa, segretario aggiunto VPOD*

In generale, il problema più grave segnalato dall'assemblea è la carenza di personale, che impone ai collaboratori un numero sempre maggiore di straordinari. Sono stati inoltre indicati un preoccupante deterioramento dei rapporti interni e la non regolarizzazione del personale con contratto precario, nonostante un grado d'occupazione quasi sempre vicino al 100%.

Per quanto riguarda le problematiche specifiche alla lavanderia, dall'assem-

blea sono emersi seri dubbi in merito al rispetto della parità salariale fra uomini e donne. Per poter chiarire la situazione il Sindacato VPOD ha chiesto di entrare in possesso dei dati sulle classi di salario del personale, al fine di approfondire il tema ed eventualmente apportare i correttivi necessari. E' stata inoltre sollevata la questione dell'utilizzo di personale stagiaire come forza lavoro: anche su questo tema si dovrà far chiarezza.

Riguardo al settore sterilizzazione, dalla riunione è emersa un'importante mancanza di personale per lo svolgimento del lavoro ordinario, aggravata ulteriormente dall'introduzione del terzo turno di lavoro serale e dalla prospettiva di allargare la presa a carico a tutti gli ospedali EOC a eventuali clienti esterni. In merito all'introduzione del turno serale, che prevede un'occupazione dalle 17.30 alle 02.00, il personale ha chiesto di effettuare una consultazione a scrutinio segreto. Si ritiene infatti necessario dare un'indicazione oggettiva alla direzione e ai sindacati su questo importante cambiamento, non previsto nelle condizioni generali d'assunzione. Personale e Sindacato ritengono inoltre che la classe



di salario del personale della sterilizzazione sia inadeguata rispetto alle mansioni, alle responsabilità e alle formazioni aggiuntive svolte. Si rivendica quindi la negoziazione di un adeguamento salariale.

La direzione ha già dimostrato la volontà di entrare in discussione su questi temi, fissando un incontro tra le parti per il prossimo 13 ottobre. Il fatto che essa si sia mossa tempestivamente ci fa ben sperare nella possibilità di trovare al più presto soluzioni concrete e concordate.

### Licenziamenti al Laboratorio Bioanalitico SA

Da qualche settimana il Sindacato VPOD sta seguendo una vertenza del Laboratorio Bioanalitico SA (con sedi a Lugano e Locarno), che interessa la quasi totalità del personale. La nuova dirigenza del Laboratorio Bioanalitico SA ha deciso di licenziare in forma cautelativa tutto il personale, apparentemente con lo scopo di procedere ad un sostanziale peggioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Prima di tutto contestiamo al datore di lavoro di non aver seguito i passi previsti dalla legge in merito ai licenziamenti collettivi. Per questo siamo pronti a sostenere le lavoratrici e i lavoratori qualora decidessero di intraprendere delle misure di pressione incisive. Il Sindacato VPOD auspica che si riesca ad aprire al più presto un tavolo di trattativa con la direzione del Laboratorio Bioanalitico SA, al fine di salvare i posti di lavoro e di salvaguardare gli stipendi e la dignità professionale del personale.

### Riorganizzazione dei servizi generali ORL

Nel corso del mese di luglio il Sindacato VPOD ha preso conoscenza della decisione presa dalla direzione dell'Ospedale regionale di Lugano (ORL) di introdurre una nuova organizzazione dei servizi generali a partire dal 1° settembre 2009.

Per discutere della problematica emersa, i sindacati si sono subito incontrati con la Commissione interna del personale, la quale si è lamentata di essere stata informata del cambiamento in modo parziale e intempestivo. I sindacati hanno quindi deciso di chiedere direttamente alla direzione del nosocomio un incontro chiarificatore, che ha avuto luogo l'8 settembre scorso. Il colloquio ha permesso di capire le conseguenze di questa riorganizzazione che, nonostante implichi la soppressione di tre funzioni di quadro, non porterà ad alcun taglio di personale. Rimane tuttavia il problema che queste figure, non assumendo più le stesse responsabilità, subiranno un declassamento e quindi una perdita di salario. È stato infine concordato con la direzione che in futuro ogni modifica organizzativa o nuova assegnazione di compiti con conseguenze sui dipendenti verranno discusse con i sindacati e la Commissione interna.



di Fausto Calabretta,  
sindacalista VPOD

### Casa anziani Biasca

Lo scorso 10 settembre ha avuto luogo l'assemblea del personale della Casa anziani di Biasca, organizzata dal capo dicastero opere sociali Ivan Cozzaglio alla presenza dei due sindacati VPOD e OCST. L'incontro era doveroso, poiché il capo dicastero aveva ricevuto delle segnalazioni da parte di un dipendente circa il clima di lavoro divenuto "pesante" all'interno della struttura. Nel corso dell'assemblea il personale ha segnalato il comportamento inadeguato di alcuni quadri che travalicano i compiti loro assegnati, situazione che negli ultimi anni ha generato un sentimento sfiducia tra i dipendenti della struttura. Questa problematica corre il rischio di compromettere il già precario clima di lavoro, pregiudicando la qualità delle cure erogate agli ospiti. I Sindacati VPOD e OCST hanno manifestato la loro preoccupazione in uno scritto al Municipio, chiedendo quali siano i provvedimenti che lo stesso Municipio intende mettere in atto per sistemare la situazione.

### Casa anziani Arzo

Nelle scorse settimane abbiamo contattato ripetutamente il direttore della Casa anziani di Arzo per chiedergli di annullare la circolare sulla pandemia influenzale in cui veniva comunicato al personale come affrontare la problematica legata all'assenteismo dovuto a questo fenomeno. Nella stessa ai dipendenti veniva chiesto di rendersi disponibili al lavoro entro 24 ore dal rientro dalle vacanze, oppure di rinunciare alle stesse qualora fossero state pianificate nel periodo da settembre a dicembre. Nella circolare veniva inoltre comunicato che le persone dichiaratesi disponibili che non avessero rispettato il rientro al lavoro entro 24 ore avrebbero ricevuto una lettera di scioglimento del rapporto di lavoro con effetto immediato per cause gravi! Per chi avesse invece rinunciato del tutto alle vacanze, sarebbe stata la direzione stessa a decidere il periodo di fruizione nel corso del 2010. Anche dopo le modifiche apportate alle direttive dopo la nostra presa di posizione, le misure non hanno trovato il nostro assenso. Tramite volan-

tinaggio si è quindi provveduto ad informare della situazione tutto il personale, chiedendo ai dipendenti di segnalare ogni misura disciplinare adottata nei confronti di collaboratori che avrebbero disatteso le normative. Il sindacato VPOD chiederà prossimamente alla direzione di poter incontrare tutto il personale per chiarire l'accaduto.

### Servizio cure a domicilio del Luganese (SCUDO)

Negli scorsi mesi il nostro Sindacato ha ricevuto lamentele da parte di alcuni dipendenti del servizio SCUDO concernenti una "nuova politica di comunicazione" tra direzione e dipendenti. Negli ultimi tempi parte del personale non riesce a svolgere il proprio lavoro in modo ineccepibile, per cause che non dipendono dalla loro volontà. Invece di consultare i dipendenti e concordare con loro una soluzione che migliori l'organizzazione del servizio, la direzione invia loro raccomandate a domicilio, in cui comunica ammonizioni o diffide. Questo modo di operare ci sembra evidentemente poco corretto. I Sindacati VPOD e OCST hanno quindi deciso di chiedere un incontro urgente con la direzione per chiarire i motivi di questa pratica. Si auspica così di mettere fine a questo tipo di gestione "autarchica" e di tranquillizzare il personale del servizio.



### Servizio assistenza e cura a domicilio (SACD) Mendrisiotto e Basso Ceresio

In data 15 settembre si è tenuta l'assemblea sindacale VPOD, dove sono stati discussi temi quali l'organizzazione del servizio e la gestione del personale. Abbiamo inoltre informato i presenti delle inchieste che il nostro Sindacato ha proposto all'assemblea annuale del personale del servizio di Mendrisio. La prima inchiesta vuole comprendere le motivazioni che portano il personale a lavorare a tempo parziale e se vi sono dei desideri di lavorare con un grado d'occupazione maggiore. Questa inchiesta è già stata effettuata nei servizi pubblici del Sopraceneri e i risultati verranno sottoposti prossimamente alla rispettiva Commissione paritetica. La seconda inchiesta, incentrata sul grado di soddisfazione del personale all'interno del servizio, verrà discussa ed elaborata tra sindacati e commissione nei prossimi incontri.

## Finalmente le 40 ore per Casa Rea

Con una risoluzione dell'8 giugno 2009 il Consiglio comunale di Minusio ha accettato l'introduzione del nuovo regolamento organico dei dipendenti di Casa Rea negoziato con il sindacato. Principale conquista: dal 1. ottobre 2009 vi sarà il passaggio dalle 42 alle 40 ore settimanali lavorative. Altri miglioramenti saranno l'aumento da 12 a 13.5 giorni festivi retribuiti all'anno, il riconoscimento della quinta settimana di vacanza a 40 anni o dopo 10 anni di servizio invece dei 50 attuali, l'assegnazione della sesta settimana di vacanza a 55 anni invece dei 60 attuali e l'aumento delle indennità notturne da Fr. 4.50 a Fr. 5.30/ora.

## Cosa succede all'Istituto Don Orione?



*Nel corso degli ultimi anni l'Istituto Don Orione di Lopagno ha attraversato notevoli traversie che hanno portato ad un cambio di gestione: la congregazione religiosa che storicamente gestiva la struttura di cui è proprietaria ha ceduto la conduzione dell'istituto alla Fondazione San Gottardo.*

*di Massimo Mantovani, sindacalista VPOD*

Il Sindacato VPOD ha seguito da vicino la vicenda, sperando che questo cambio di guida portasse a rasserenare il clima interno e i rapporti fra i dipendenti, i quali negli ultimi anni avevano conosciuto momenti di incomprensione,

conflittualità e divisione. A questo riguardo, la nuova direzione ci aveva inizialmente assicurato che avrebbe agito con trasparenza, accettando il confronto con i sindacati.

A qualche mese dal passaggio di consegne dobbiamo però purtroppo constatare che le scelte organizzative interne con conseguenze importanti sui rapporti di lavoro vengono ancora effettuate senza alcuna consultazione dei sindacati. Ci è stato infatti segnalato da varie fonti e a più riprese che i dipendenti vengono adibiti a diverse mansioni e servizi senza che il loro parere sia tenuto in considerazione in alcun modo.

Nel corso di diversi incontri con la nuova direzione abbiamo chiesto un reale coinvolgimento del sindacato in modo da

trovare soluzioni concordate. La promessa verbale di coinvolgimento non ha tuttavia avuto riscontri nei fatti: ad esempio, malgrado da oltre un anno si chieda il rinnovo della commissione interna del personale, ci è stato risposto che è il personale stesso a non volerla (?) e che in ogni caso si preferisce avere un rapporto "diretto" coi dipendenti.

Sia ben chiaro, non è nostra intenzione arrivare ad uno scontro. Non vogliamo però che la situazione proceda senza alcun controllo. Riteniamo infatti che un'istituzione che riceve sovvenzioni pubbliche debba garantire la massima trasparenza, favorita da un confronto con i sindacati e da una chiarezza delle strategie gestionali.

## Misure di risparmio che colpiscono i giovani

*In questo momento di crisi la politica del Governo nei confronti dei giovani sta diventando piuttosto rigida e tirchia, e non affronta con tempestività la prevenzione del disagio giovanile.*

*di Raoul Ghisletta, segretario VPOD*

Il Governo nel preventivo 2009 voleva ridurre gli assegni di studio a fondo perso di 1/3 e solo l'opposizione dei parlamentari socialisti ha permesso di affossarla. Nei mesi successivi il Consiglio di Stato ha adottato due altre misure peggiorative per i giovani: 1) la direttiva governativa 1.4.2009 per il personale cantonale sui congedi pagati per volontariato sociale, che esclude dal concetto di volontariato sociale le colonie dei bambini e le attività a favore dei giovani; 2) il nuovo articolo 28 del Regolamento sull'uso degli spazi scolastici e degli impianti sportivi dello Stato (messo in vigore dal Governo in data 1.7.2009). Esso prevede l'esenzione dal pagamento delle tasse d'uso solamente per i giovani al di sotto dei 20 anni, malgrado la legge cantonale giovani si applichi ai giovani sino a 30 anni (art. 3) e preveda all'art. 8 la concessione a titolo gratuito o a prezzo modico di tali strutture (il Governo penalizza quindi i giovani tra i 20 e i 30 anni).

Persiste inoltre il rifiuto del Governo di abolire la riduzione salariale iniziale per i giovani neoassunti, prevista all'art. 7 cpv.

3 della legge stipendi (vedi messaggio governativo sulla LORD/Legge stipendi del 1.9.2009).

Infine segnaliamo la mancata risposta

del Consiglio di Stato a varie mozioni del 2007-inizio 2009, che fanno delle proposte importanti nell'ambito del disagio giovanile e scolastico.

## Indennità nelle istituzioni sociali

*Nel corso della riunione della Commissione paritetica conciliativa delle istituzioni sociali (CPC IS) del 17 settembre 2009 è stato affrontato nuovamente il tema del riconoscimento delle indennità di turno festivo e picchetto in caso di assenza per malattia, vacanza e infortunio.*

*di Massimo Mantovani, sindacalista VPOD*

La questione rimane purtroppo irrisolta e questa volta la commissione non è neppure entrata in merito, prendendo atto dell'effetto sospensivo del ricorso presentato alla Commissione paritetica cantonale delle case per anziani (CPC ROCA). La parte sindacale ha comunque preannunciato che, qualora si giungerà ad una sentenza sfavorevole, scaduto il termine di sospensione verrà promossa un'azione legale per ottenere un pronunciamento nelle sedi opportune e nei vari gradi di giudizio. Non si esclude di arrivare eventualmente sino al Tribunale Federale. Grazie al blocco dei termini di prescrizione contenuto nell'accordo sul prolungo di 2 anni del Contratto collettivo di lavoro (CCL), resta comunque riconosciuta l'eventuale retroattività di tale riconoscimento al 1° gennaio 2004. Le parti hanno inoltre convenuto sulla possibilità di adeguare gli importi delle indennità per lavoro festivo e notturno (art. 47) e di picchetto (art. 48), aumentandoli del 10% come previsto per i dipendenti del Cantone; i nuovi importi verranno pubblicati con le prossime tabelle salariali.



**Analisi critica del progetto governativo di riforma dello Statuto del personale dello Stato.**

di Graziano Pestoni, economista

**«Se il salario al merito costituisse un reale fattore di motivazione personale, perché i potenziali beneficiari ne combattono l'introduzione e, laddove questa normativa già esiste, ne chiedono la soppressione?»**

(da "Un regalo avvelenato", marzo 1995)

**«Purtroppo, le esperienze (negative) fatte all'estero con il salario secondo il merito nel settore pubblico non sono sufficientemente considerate».**

(da "La Vie économique", 2001/3)

**«De nombreuses études concluent que la RPL a une incidence restreinte - sinon négative - sur les performances».**

(da "La rémunération liée aux performances dans l'administration", OCDE, giugno 2005)

## Introduzione

Questo documento vuole essere una risposta chiara e documentata alla proposta del Consiglio di Stato del Cantone Ticino di modificare la LORD (Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti) e la Legge stipendi ed in modo particolare all'intenzione di introdurre un sistema salariale fondato sulla valutazione delle prestazioni individuali (1).

Con questo sistema i salari non sarebbero più definiti sulla base della funzione, dell'anzianità e dell'esperienza, bensì - in grande misura - dalle scelte effettuate dai rispettivi capi. Questo sistema è conosciuto con varie denominazioni: bonus salariali, meritocrazia, salario secondo la prestazione, salari flessibili, ricompensa delle performances. Noi utilizzeremo la definizione scelta dall'OCSE: **"rimunerazione legate alle performances" (RLP)**.

Questo sistema è avversato dai potenziali beneficiari, perché avvelena il clima di lavoro e, contemporaneamente, peggiora la qualità del servizio pubblico. Con il

nostro scritto cercheremo di dimostrare che le strategie e le scelte del CdS sono quindi sbagliate, che queste forme di remunerazione sono inutili e perfino dannose.

Per realizzare questo testo ci siamo basati su nostri precedenti documenti (2) (ai quali rimandiamo per ulteriori informazioni), su vari pareri nazionali e internazionali, su analisi e studi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e su nostre osservazioni, esperienze e conoscenze della problematica.

## La remunerazione legata alle performances: una storia ventennale

**1.** Le remunerazioni legate alle performances (RLP) sono apparse nei Paesi dell'OCSE a partire dagli anni Ottanta. Le ragioni ufficiali sono molteplici, ma due sono le principali: **rendere più efficace ed efficiente il servizio pubblico; ridurre i costi salariali.**

**2.** Il Cantone Ticino è stato tra i primi a sperimentare tale sistema, entrato in vigore il 1. gennaio 1988. Il modello - contrariamente a quelli proposti successivamente - prevedeva unicamente dei supplementi di salario, dopo che il dipendente aveva raggiunto il massimo della sua classe. Lo scopo della riforma consisteva nel voler introdurre nell'Amministrazione nuovi stimoli. I promotori sembravano animati da buone intenzioni. **I sindacati, dopo grandi discussioni, hanno dato la loro adesione, perché tutte le loro proposte relative alla trasparenza e alle modalità di applicazione erano state accolte.**

**3.** Il modello è fallito, per varie ragioni, ma essenzialmente perché **si è rilevato impossibile garantire la necessaria oggettività** nella qualifica individuale, ossia la valutazione operata dal funzionario dirigente sulla base della quale potevano essere versati i supplementi di stipendio.

Inoltre, contrariamente a quanto immaginavano i sindacati, i diretti interessati non hanno fatto uso delle ampie possibilità ricorsuali previste dal modello, nemmeno se confrontati a manifeste situazioni inaccettabili, temendo ritorsioni.

**4.** Il Sindacato dei servizi pubblici (VPOD), nel 1993, ha voluto accertare quale fosse il **giudizio dei dipendenti**, tramite un'inchiesta (3). Ecco i risultati:

	contrari
giudizio generale	75%
nel settore sociale, dove è più frequente il lavoro in "équipe"	85%

Ne è emersa una chiara sfiducia nella possibilità di applicare correttamente ed equamente gli incentivi finanziari e il sindacato ha chiesto e ottenuto da parte del Consiglio di Stato, il congelamento della normativa.

**5.** Il famigerato articolo 7bis Legge stipendi, sulla base del quale potevano essere versati i supplementi di stipendio, non è quindi più stato applicato nell'amministrazione cantonale ticinese, fatta eccezione per il corpo di polizia. In questo settore è utile rilevare i dati di un'inchiesta, effettuata nel 2002 da due sindacati di categoria (VPOD e Federazione svizzera dei funzionari di polizia) sul clima di lavoro e l'efficacia del servizio (4). Ecco i dati:

Il 48.5% ha giudicato il clima di lavoro cattivo o pessimo

Il 60% ha risposto di non essere soddisfatto del proprio lavoro

L'87% ha ritenuto che l'organizzazione del lavoro negli ultimi anni è peggiorata

Nel corpo di polizia esistevano e esistono tuttora notevoli problemi. L'applicazione della remunerazione legata alle performances non è comunque estranea a questi risultati decisamente negativi, come lo testimoniano le accese polemiche che sorgono ogni anno, appena sono conosciuti i nomi dei beneficiari.

## Avvelena il clima di lavoro

### 1. Prevalgono i fattori qualitativi

Va ricordato che i modelli di remunerazione secondo le performances sono sta-

ti importati dagli USA, tra l'altro, dalla società Arthur Andersen (AA) con tutto l'arsenale del **New public management**, ossia del sistema gestionale della cosa pubblica ispirato dal neoliberalismo. Sono della AA anche le proposte di adottare il principio di corresponsione (far pagare a tutti tutte le prestazioni dello Stato), di sostituire nel servizio pubblico il concetto di cittadino con quello di cliente, di ridurre gli stipendi bassi e di aumentare quelli alti, di aziendalizzare o privatizzare buona parte dei servizi statali (poiché il privato sarebbe sempre più efficiente!), di sostituire nei rapporti all'interno dell'amministrazione e tra i dipendenti pubblici, la collaborazione con la concorrenza e la competitività. Teorie che, laddove sono state applicate, hanno provocato peggioramenti delle condizioni di lavoro e un degrado del servizio offerto ai cittadini.

I fautori di queste tesi pretendono quindi che per migliorare l'efficacia e l'efficienza del pubblico impiego occorre sostituire il sistema attuale di remunerazione dei funzionari con il salario secondo le performances. Con il messaggio in esame questa teoria è stata adottata acriticamente anche dal Governo ticinese.

**Questa logica si basa sull'idea secondo cui la persona convinta che il suo salario sarà dipendente dai risultati lavorerà di più e meglio. La realtà è però molto diversa. Tutte le indagini e le inchieste rilevano che, se lo stipendio è ritenuto adeguato, il dipendente della funzione pubblica non è motivato maggiormente dai premi finanziari.** Un sondaggio effettuato dall'Amministrazione cantonale ticinese lo ha rilevato con estrema chiarezza ("Trasparenza", Bellinzona, novembre 1990).

#### Soddisfazione nel lavoro

(in punti rispetto alle preferenze)

1. Realizzarsi con un lavoro stimolante e interessante	132
2. Essere convinto dell'utilità e dell'importanza del suo lavoro	106
3. Possibilità di mettere in pratica le proprie idee	106
4. Avere un superiore competente ed efficace	102
5. Libertà nel lavoro	101

6. Possibilità concrete di formazione e di sviluppo personale	100
7. Considerazione e rispetto degli individui come persone umane	93
8. Ambiente gradevole	87
9. Buona integrazione nel gruppo di lavoro	78
10. Possibilità di scegliere l'orario di lavoro	60
11. Colleghi di lavoro simpatici	58
12. Possibilità di carriera, di promozione	47
13. Grande considerazione accordata alla qualità del lavoro	44
14. Sicurezza dell'impiego	42
15. Orari compatibili con la vita di famiglia	34
16. Salario elevato	31

Come si può constatare i dipendenti della funzione pubblica considerano molto più importanti i fattori qualitativi, quali la realizzazione professionale o avere un superiore competente ed efficace, rispetto alle questioni finanziarie. La prima indicazione di carattere finanziario si colloca al dodicesimo rango e il salario al sedicesimo, nettamente distanziata anche nei punti.

L'OCSE, in un suo recente documento (5) conferma queste conclusioni: *"La RLP est de plus en plus largement introduite dans la fonction publique des pays de l'OCDE. Les conséquences de telles politiques peuvent paraître paradoxales. Les agents sont moins motivés qu'on ne s'y serait attendu par la perspective de percevoir davantage d'argent en travaillant mieux."* (pag. 1)

*"La rémunération liée aux performances semble motiver une minorité des agents du secteur public, mais une vaste majorité d'entre eux ne la considère pas comme un élément stimulant leur motivation. Des enquêtes de grande ampleur menées auprès du personnel des ministères, notamment au Royaume-Uni et aux États-Unis, ont montré que malgré un large soutien en faveur du principe de l'établissement d'un lien entre la rémuné-*

*ration et les performances, seul un petit nombre d'agents estimait que les dispositifs en vigueur de RLP les incitaient à travailler davantage et nombreux étaient ceux qui pensaient que ces dispositifs constituaient une source de discordie."* (pag. 5)

*"La plupart des agents publics, en particulier au niveau du personnel non cadre, estiment que le salaire de base et son niveau relatif sur le marché du travail sont des facteurs beaucoup plus importants que les augmentations de rémunérations au titre des performances."* (pag. 6)

**Appare evidente quindi che questi strumenti non sono atti a motivare il dipendente della funzione pubblica, il quale accorda valori particolari ad altri fattori, soprattutto qualitativi.**

## 2. Un'inevitabile soggettività

*"La rémunération à la performance est une idée attrayante, mais l'expérience montre que sa mise en oeuvre est complexe et délicate....les dispositifs n'étaient pas parvenus à obtenir les effets de motivations... parce que l'évaluation des performances est intrinsèquement difficile dans le secteur public."* (OCDE) (6)

Un'altra critica alla remunerazione secondo le performances risiede infatti nell'impossibilità di garantire l'oggettività nella sua applicazione. Chi e in quale modo definisce una buona prestazione, quella che dovrebbe poi essere premiata? Il valore aggiunto di un funzionario è sovente inseparabile da quello di altri oppure è imputabile a fattori esterni (decisioni politiche, budget,...). Una buona parte del lavoro del pubblico dipendente è consacrata ad attività non quantificabili oppure difficilmente quantificabili. D'altra parte, valutare l'efficacia e l'efficienza è assai difficile, considerate le componenti qualitative: la professionalità dell'operatore dei servizi pubblici non consiste solo nel fornire una prestazione. C'è una componente specifica al fatto di prestare servizi alle persone: capacità di comunicare, cortesia, pazienza.

L'efficacia e l'efficienza di un pubblico dipendente non può dipendere quindi soltanto dalla quantità delle prestazioni fornite, bensì anche dalla qualità, ossia dal grado di soddisfazione del cittadino - utente. Saper, ad esempio, convincere un utente della correttezza di una decisione negativa emanata nei suoi con-

**i diritti del lavoro**

fronti per evitare un inutile ricorso alle istanze amministrative o giudiziarie superiori è un lavoro di particolare efficienza, anche se dovesse necessitare molto più tempo rispetto a comunicazioni di minore durata, le quali però creerebbero un altro lavoro all'Ente pubblico e provocherebbero nel cittadino - utente un senso di ingiustizia.

La situazione è ancora più complessa e delicata nel settore, sociale, sanitario o socio-psichiatrico dove la collaborazione tra operatori è fondamentale e dove la diversità delle caratteristiche del personale (capacità tecnica, capacità relazionale, ...) contribuiscono ad arricchire la qualità del servizio all'utente/paziente.

Da tutto questo **emergono cinque caratteristiche negative del salario legato alle performances:**

1. la soggettività nella valutazione è inevitabile
2. privilegia nei rapporti di lavoro la competitività (e quindi il conflitto) alla collaborazione
3. aumenta i rischi di abusi, con i relativi effetti demotivanti
4. non consente una politica salariale trasparente e un controllo democratico
5. vanifica la qualifica individuale, quale strumento di dialogo tra il dipendente e i suoi superiori

Perfino nel settore privato, il salario al merito potrebbe favorire un cattivo clima sociale, affermano importanti società di consulenza, come la Californiana SRM Consulting (7):

“...loin d'encourager les meilleurs, les augmentations de salaires individualisées au mérite suscitent fréquemment de violents mécontentements, au point parfois de constituer l'une des causes majeurs de détérioration du climat social. C'est ce que révèlent les propos tenus par les personnes interrogées, sous couvert de confidentialité, à l'occasion d'une vingtaine d'audits de climat social réalisés dans de grandes entreprises de différents secteurs d'activité (industrie, commerce et services) ».

## **Peggiora il servizio pubblico**

Soggettività, competitività, abusi, opacità nella politica salariale, assenza di chiarezza nei rapporti gerarchici sono quindi le parti costitutive di questi modelli salariali. In questo modo il servizio pubblico perderebbe le sue specificità, i suoi valori. Lo ricorda anche l'OCSE in un suo recentissimo studio (7):

*“Un sujet de préoccupation commun est que la modernisation doit reconnaître et respecter la spécificité de l'administration publique. Celle-ci exerce une autorité publique et a une double mission: garantir la primauté du droit et être à l'écoute du pouvoir politique et de leurs usagers. Une contrainte très importante tient donc à la nécessité de préserver la culture du service public”.* (pag. 40)

In altre parole: non si possono applicare automaticamente modelli del privato al settore pubblico, senza perdere i valori fondamentali insiti nel servizio pubblico. Non va dimenticato che l'amministrazione pubblica è al servizio dei cittadini, i quali, contrariamente ai clienti di una qualsiasi ditta privata, hanno precisi diritti che vanno riconosciuti e rispettati. Il salario basato sulle performances penalizza il dipendente, ma ha pure importanti conseguenze nefaste sulla qualità del servizio pubblico.

**1. Stravolge il modo di lavorare, poiché determinante non è più il risultato collettivo, bensì quello individuale.** Se un dipendente è giudicato sui suoi risultati individuali, è evidente che non consacrerà né volentieri, né spontaneamente energie e risorse agli altri settori, anche se ciò potrebbe essere utile al buon funzionamento del servizio.

**2. Sarebbero privilegiati gli obiettivi quantitativi -più visibili- rispetto a quelli qualitativi, per evitare penalizzazioni di carattere finanziario.** La qualità del servizio amministrativo, sociale, sanitario, scolastico, ... potrebbe subire un degrado.

**3. La soggettività nell'attribuzione dei premi salariali comporterà un'inevitabile demotivazione personale e collettiva.**

**4. I capi saranno a disagio e saranno sovente nell'impossibilità di applicare il sistema.**

## **Le condizioni dell'OCSE**

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) (9) afferma che, affinché la remunerazione legata alle performances costituisca un reale fattore di motivazione, quattro condizioni cumulative dovrebbero essere soddisfatte.

### **Le condizioni dell'OCSE**

**1. Il personale deve essere in grado di fornire uno sforzo supplementare.**

Ma non sempre, risponde sempre l'OCSE, il personale ha la possibilità di fornire uno sforzo supplementare.

**2. Questo sforzo deve comportare un risultato migliore.**

Risposta dell'OCSE: non sempre uno sforzo supplementare provoca un miglior risultato (inquadramento inefficace, formazione...)

**3. Il risultato deve essere ricompensato.**

Risposta dell'OCSE: se la valutazione è inadeguata, il risultato non può essere ricompensato (per esempio se il risultato è di difficile quantificazione).

**4. La ricompensa deve essere apprezzata dal diretto interessato**

Risposta dell'OCSE: se la remunerazione è corretta, i fattori di motivazione principali non sono di carattere finanziario.

Sono, come si può constatare, condizioni semplici ma essenziali, mai considerate dall'Autorità cantonale ticinese.

In un documento successivo (10), l'OCSE, ha analizzato il salario secondo il merito in cinque Stati, Australia, Danimarca, Irlanda, Gran Bretagna, Stati Uniti. Le esperienze fatte, annota l'OCSE, non sono positive. Di solito il salario al merito “è inefficace poiché è difficilmente comprensibile per il dipendente, poco accettato e il rapporto tra il premio e il lavoro effettuato inesistente”.

● Quasi la metà (48,5%) delle persone interpellate hanno affermato che il sistema è difficilmente comprensibile.

● Una netta maggioranza (58,1%) non vede il rapporto tra lavoro effettuato e il supplemento di stipendio percepito.

● Sempre una maggioranza (56,3%) afferma che il sistema non è accettabile.

A conclusioni analoghe giungono tre professori dell'Università di San Gallo, in un importante articolo apparso sulla "Vie économique" (11):

"Purtroppo, le esperienze (negative) con lo stipendio secondo il merito fatte all'estero non sono sufficientemente considerate... **la remunerazione secondo il merito non ha aumentato la motivazione dei collaboratori, non è stato constatato nessun aumento del lavoro o della produttività...** il salario secondo il merito può addirittura avere conseguenze negative. Varie circostanze, come un'adeguata considerazione del lavoro, si sono rilevate demotivanti per una parte importante del personale interessato. I premi non hanno migliorato il lavoro dei dipendenti ma, al contrario, hanno prodotto una diminuzione del rendimento. (...)

Affinché possa esistere un rapporto con il salario al merito, il rendimento deve essere chiaramente definito; la scelta dei criteri per valutare il lavoro deve essere giudiziosa e minuziosa. Un colloquio per valutare il lavoro, che si fonderebbe per esempio sull'indipendenza e la flessibilità o altro, non basterebbe, poiché i criteri non sarebbero sufficientemente precisi. (...) Quindi, **se non è possibile definire gli obiettivi con chiarezza e se gli stessi non sono misurabili, è preferibile rinunciare al salario secondo il merito... il lavoro di un collaboratore non dovrebbe inoltre essere valutato soltanto dai suoi superiori, bensì anche dai suoi colleghi di lavoro...**

**I giudizi ricordati sono chiari e inappellabili: la remunerazione legata alle performances non è soltanto inefficace, ma può addirittura costituire un fattore di demotivazione.**

## La nuova vecchia proposta del Governo

Il 1° settembre 2009 il Consiglio di Stato (CdS), come abbiamo ricordato in precedenza, ha licenziato un messaggio con il quale propone, tra l'altro, l'applicazione di un modello di remunerazione secondo le performances.

### 1. La proposta

La proposta è molto simile a quella presentata ai sindacati nel 2005, ma mai arrivata in Parlamento per l'opposizione degli stessi. Essa prevede:

una scala salariale fondata in gran parte sulla valutazione delle performances e quindi sull'esito della qualifica individuale. Questa **parte è variabile** a dipendenza del collocamento nella scala: per i redditi medio-bassi la parte variabile è del 20%, per le classi medio-alte è del 35%; nelle classi alte la parte variabile è totale in quanto sono stati soppressi tutti gli "automatismi";

nel messaggio il CdS afferma, anche se con parole diverse, che **gli stipendi alti sono troppo bassi e che quelli bassi sono troppo alti;**

**"inizialmente" il modello non sarà applicato agli insegnanti;** vengono quindi adottate due scale salariali, una per la scuola e l'altra per tutte le altre categorie;

gli scatti salariali sono definiti in funzione delle "prestazioni" fornite da ogni dipendente. Tuttavia, annualmente verrà definito l'importo da destinare a questo scopo; ciò significa che per beneficiare dello **scatto non è sufficiente raggiungere gli obiettivi prefissati** e ottenere una buona qualifica. Occorre anche che ci sia la disponibilità finanziaria.

### 2. Le motivazioni

Ecco una sintesi delle argomentazioni a sostegno della proposta governativa:

- l'obiettivo principale è la valorizzazione delle competenze e della qualità del lavoro prestato... per il tramite di una politica del personale più flessibile e incentivante (pag.3);

- è necessario un cambiamento culturale (inteso come sviluppo di una "nuova cultura aziendale) (pag. 6);

- ...maggiore equità interna a seguito dell'analisi e della valutazione delle funzioni e con contemporanea considerazione del mercato esterno del lavoro... (pag. 10);

- remunerazione delle prestazioni individuali basata sul raggiungimento degli obiettivi (pag. 10);

- ...una moderna politica del personale comporta la necessità di un cambiamento culturale... per non creare situazioni di rottura, pertanto il CdS si propone di applicare un approccio di tipo incrementale... (pag. 11);

- instaurare un rapporto di fiducia tra l'autorità e il cittadino (pag. 11);

- la funzione svolta dai collaboratori deve essere contraddistinta da una rinnovata volontà di servizio... e da un rinnovato profilo etico (pag. 11);

- lo spirito della riforma è trasformare l'Amministrazione "da servizio pubblico a servizio al pubblico" (pag. 12);

- il colloquio individuale permette di stabilire una correlazione diretta tra la prestazione e lo stipendio.

Il CdS ricorda poi che modelli simili sono stati introdotti in molti cantoni, soprattutto della Svizzera tedesca.

### 3. Un commento

**1.** Riteniamo utile ricordare che l'Amministrazione cantonale ticinese, intesa in senso lato, ossia con i servizi amministrativi, sociali, sanitari, scolastici, di sicurezza, in passato funzionava molto bene, come dimostrano le inchieste effettuate a suo tempo (12).

La riduzione degli effettivi in molti settori, l'inadeguatezza degli stessi rispetto ai compiti affidati all'Amministrazione derivanti anche dai nuovi bisogni della società, ha comportato crescenti ritardi, disfunzioni e un degrado della qualità del servizio. Il personale, bersagliato dalla metà degli anni '90 da molte misure di risparmio e non avendo spesso più i mezzi per rispondere in modo adeguato alle richieste degli utenti, è evidentemente meno motivato.

**2.** Per ripristinare la qualità del servizio sarebbe pertanto necessario ristabilire effettivi adeguati rispetto ai compiti, sopprimere le numerose misure di

risparmio, nonché adottare una gestione del personale rispettosa di chi lavora.

**3. Il CdS ha invece deciso di applicare la remunerazione secondo le performances, ignorando totalmente tutti i lavori svizzeri e esteri (ne abbiamo ricordato alcuni) dai quali risulta che questi modelli sono risultati fallimentari ovunque sono stati applicati.**

**4.** Per mettere in atto un sistema premiante bisogna definire gli obiettivi, gli indicatori di performances, gli standard di qualità/quantità. Si tratta di un lavoro burocratico complesso, totalmente improduttivo. Il sistema sottrae pertanto risorse preziose all'attività dei vari servizi.

**5.** Per sostenere la sua proposta il Governo ricorre a formule pompose e privi di reali contenuti. Non spiega cosa intende realmente per servizio pubblico. Intende proporre cambiamenti culturali. Quali? Quelli del privato e della competitività, che sono estranei per definizione al servizio pubblico? Vuole instaurare un miglior rapporto tra cittadino e amministrazione. Come? Accordando premi salariali ad un infermiere, preso più o meno a caso all'interno di un'équipe? Oppure al poliziotto che accolla più multe? Come intende definire il raggiungimento degli obiettivi individuali, visto che tutti gli specialisti sono concordi nell'affermare che nel servizio pubblico e spesso perfino nel privato è praticamente impossibile?

## Conclusioni

Il salario legato alle performances, come abbiamo visto, penalizza il dipendente della funzione pubblica ed è spesso fonte di disagi e di demotivazioni poiché il sistema non può funzionare. Questo sistema cambierebbe anche il metodo di lavoro nel pubblico impiego, sostituendo la collaborazione con la competitività e la concorrenza.

Il cittadino potrebbe quindi trovarsi confrontato con funzionari preoccupati (per evitare penalizzazioni di carattere finanziario) di raggiungere gli obiettivi quantitativi e quindi che trascurano la qualità dei rapporti con l'utente. I problemi, già evidenti nel settore amministrativo, sarebbero ancora più gravi nel settore sociale, nella psichiatria o in polizia. La qualità della relazione tra cittadino e operatore del servizio pubblico subirebbe un peggioramento grave, pericoloso

addirittura per il futuro delle nostre istituzioni democratiche.

Non è attraverso queste modalità che il dipendente della funzione pubblica può trarre motivazioni. Anzi, sovente succede proprio il contrario. Se le condizioni salariali sono considerate adeguate dai diretti interessati, l'aspetto finanziario non è considerato rilevante. Lo testimonia anche il fatto che sovente si constata no partenze dal pubblico impiego per altre occupazioni, meno remunerate. Sono le soddisfazioni personali a motivare il pubblico dipendente, come ad esempio avere un superiore competente ed efficace, poter svolgere con serietà e serenità il proprio lavoro, disporre di una certa garanzia del posto di lavoro, essere rispettati nella dignità personale e professionale e poter partecipare all'organizzazione del lavoro.

In questi anni, presso lo Stato, è invece successo l'opposto di quanto sarebbe necessario per motivare un dipendente. Decine di misure di risparmio, difficoltà di dialogo, imposizioni, mancanza di rispetto, precarizzazione dei rapporti di lavoro, clientelismo, umiliazioni. Questa modifica è avversata dai sindacati. Ma il CdS la vorrebbe comunque imporre, senza nemmeno sentire il parere dei propri dipendenti.

**Se questa riforma malauguratamente dovesse andare in porto, tutti coloro che auspicano servizi pubblici efficaci ed efficienti saranno perdenti: il pubblico dipendente, il cittadino-utente e il cittadino-contribuente.**

## Note:

1) *Messaggio del Consiglio di Stato n. 6260 del 1° settembre 2009 concernente la revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip).*

2) *Graziano Pestoni, Un regalo avvelenato, la meritocrazia nel pubblico impiego: l'esempio dell'amministrazione cantonale ticinese, VPOD, Lugano, marzo 1985.*

*Graziano Pestoni, Dal regalo avvelenato all'imbroglione spudorato, La meritocrazia nell'amministrazione cantonale ticinese, VPOD, Bellinzona, giugno 2005.*

3) *Un regalo avvelenato, op.cit., pag. 15.*

4) *I diritti del lavoro, novembre 2002.*

5) *OCDE, La rémunération liée aux performances dans l'administration, Synthèses, août 2005.*

6) *OCDE, ibidem, pag. 4.*

7) *OCDE, L'emploi public: un état des lieux, Paris, janvier 2009.*

8) *Le salaire au mérite favoriserait un mauvais climat social – www.mars-lab.com.*

9) *OCDE, Flexibilité des rémunérations dans le secteur public, Paris, 1993.*

10) *OCDE, Performance Pay Schemes for public Sector Managers, An Evaluation of the Impacts, n. 15, 1997.*

11) *Widmer R., Schmid H., Prey H., La Vie économique, 2001/3.*

12) *Vedi ad esempio VPOD, L'amministrazione cantonale ticinese, confronti, analisi, proposte, Lugano, 1991.*



# PETIZIONE

## 1% DEL PIL PER FINANZIARE GLI ASILI NIDO

La petizione chiede al Consiglio federale di porre le basi per un finanziamento corretto e sufficiente degli asili nido. Si tratta di dedicare annualmente almeno l'1% del prodotto interno lordo (PIL), sottoforma di fondi pubblici forniti dalla Confederazione, dai Cantoni e dai Comuni.

### 1. La quantità non deve andare a scapito della qualità

L'accoglienza extra familiare dei bambini si è fortemente sviluppata negli ultimi anni. A questa crescita quantitativa non ha però sempre fatto seguito una pari evoluzione qualitativa della presa a carico. La custodia di un bambino permette ai genitori di conciliare lavoro e famiglia. Oggi però non si tratta soltanto di "far curare i bambini durante il tempo di lavoro dei genitori" ma d'incoraggiarne lo sviluppo, favorirne l'integrazione ed arricchirne la vita quotidiana.

### 2. Personale qualificato e buone condizioni di lavoro

Un'accoglienza di qualità necessita di un personale qualificato che goda di buone condizioni di lavoro. Il personale deve disporre del tempo necessario per il lavoro pedagogico con i bambini, i contatti con i genitori, i compiti dell'équipe (tempo di lavoro in assenza dei bambini) e la formazione continua. Bisogna adottare gli stessi criteri che esistono in altri settori, come l'insegnamento. In Ticino stiamo ancora aspettando che il Cantone e soprattutto i Comuni si attivino per finanziare di più i nidi, al fine di eliminare la grave situazione di dumping salariale.

### 3. Più posti negli asili nido

Nonostante una crescita importante, il numero dei posti disponibili negli asili nido è ancora insufficiente. Uno studio del Fondo nazionale (PNR 52) stima che circa la metà delle famiglie con bambini dagli 0 ai 4 anni debba ricorrere a un aiuto esterno (nido o aiuto familiare). Secondo le stime nel 2004 mancavano infatti 50'000 posti su 84'000 richieste.

### 4. Un'accoglienza accessibile per tutti i bambini

I sussidi erogati ai nidi variano molto da un comune all'altro e non ci sono direttive o standard vincolanti a livello nazionale. Le strutture di accoglienza collettive favoriscono l'integrazione e la socializzazione. Tutti dovrebbero quindi poterne usufruire di posti nei nidi, a prescindere dalla disponibilità finanziaria.

Le persone sottoscritte chiedono al Consiglio federale più attenzione affinché l'accoglienza negli asili nido sia sufficientemente finanziata per garantire un trattamento di qualità nell'interesse del bambino. Per raggiungere questo obiettivo, le amministrazioni pubbliche dovranno investire ogni anno almeno l'1% del prodotto interno lordo (PIL), conformemente alle raccomandazioni dell'OCSE e della Rete dei modi di cura dei bambini della Commissione europea.

Questa misura deve permettere di:

- mettere a disposizione un numero sufficiente di posti di qualità negli asili nido per i bambini;
- assicurare una presa a carico di qualità basata su un progetto pedagogico e adatta all'età dei bambini;
- garantire una dotazione di personale adeguata che possa beneficiare di ottime condizioni di lavoro;
- mettere a disposizione dei posti nelle strutture a costi accessibili per le famiglie;

I/le sottoscritti/e chiedono pertanto alla Confederazione d'impegnarsi durevolmente nel finanziamento di queste strutture e di regolare in modo vincolante la partecipazione dei Cantoni e dei Comuni.

	Nome e Cognome	Domicilio	Asilo nido	Funzione (impiegato/a, responsabile, genitore, altro)	Firma
1.					
2.					
3.					
4.					

La petizione è stata lanciata dal Sindacato VPOD e dalla KiTaS (Associazione nazionale degli asili nido). Possono firmare tutte le persone svizzere e straniere dai 16 anni compiuti.

**Ritornare il formulario firmato, anche se incompleto al:**

Sindacato VPOD, CP 1216, Piazza Collegiata/Salita San Michele 2, 6500 Bellinzona entro il 31.12.2009.

Potete scaricare la petizione sul sito [www.vpod-ticino.ch](http://www.vpod-ticino.ch)

## Lugano, comune solidale con l'acqua

*La maggioranza del Consiglio comunale di Lugano ha di recente approvato l'introduzione del "centesimo di solidarietà" per ogni metro cubo d'acqua venduta dall'Azienda acqua potabile (gestita dall'AIL SA - Aziende industriali di Lugano SA), decidendo di approvare il principio della modifica del Regolamento comunale per la fornitura di acqua potabile. Con questa nuova base legale si incrementano come volume e si consolidano nel tempo interventi puntuali per lo sviluppo dell'accesso all'acqua, già effettuati in passato dall'AIL SA.*

*di Raoul Ghisletta, consigliere comunale Lugano*

Spetta ora al Municipio proporre in tempi solleciti la formalizzazione della modifica nel Regolamento: in tal modo Lugano, con i suoi 57'000 abitanti, diverrà (dopo Losanna) la seconda città più grande della Svizzera, che acquisirà il marchio di "comune solidale per l'acqua". Il provento del "centesimo di solidarietà" (ca. 70'000 Fr annui gestiti dall'AIL SA, che sceglierà i progetti e che sorveglierà l'utilizzo del denaro) potrà andare alla realizzazione di pozzi, di reti di distribuzione, di canalizzazioni e di altre opere

idriche nei paesi in via di sviluppo. Il contributo per famiglia luganese è di 2,5 Fr annui, uno sforzo minimo per dare un contributo concreto ad affrontare problemi grandi e drammatici.

Si calcola infatti che ca. 5 milioni di persone all'anno muoiono per aver bevuto acqua contaminata, che 1 miliardo di persone non ha

accesso all'acqua e che oltre 2 miliardi di persone non hanno accesso a servizi igienici. Dati tremendi che interpellano anche il Ticino e la Svizzera, perché sono uno dei più flagranti elementi dello squilibrio nello sviluppo tra Nord e Sud del pianeta. Molti di coloro che hanno viaggiato nel Sud hanno potuto assistere a scene raccapriccianti di bambini, che agitano ciotoline per bere l'acqua di pozze fangose. In Ticino già 20 Comuni collaborano con Alliance Sud per il centesimo di solidarietà e c'è da ora



da sperare che la rapida concretizzazione della decisione del legislativo di Lugano porti rinnovato impulso a questo movimento, in primo luogo estendendolo ai Comuni vicini serviti dall'AIL SA (la decisione spetta ai legislativi di questi Comuni). È bello poter dire che Lugano, per usare una metafora ciclistica alla vigilia del campionato mondiale, ha fatto uno scatto da leader sul terreno in salita della solidarietà e sta per raggiungere il gruppo di testa dei 20 Comuni ticinesi solidali con l'acqua.

## Le modifiche dell'imposta federale diretta



*Le proposte di modifica dell'imposta federale diretta relative agli sgravi fiscali per le famiglie e alla riforma della progressione a freddo hanno avuto un iter lungo e contorto in Parlamento. Oggetto del contendere la data della messa in vigore delle stesse: 2010 o 2011?*

*di Werner Carobbio, presidente pensionati VPOD*

La scorsa settimana si è giunti ad una conclusione in merito agli sgravi fiscali a favore delle famiglie: entreranno in vigore solo nel 2011. Il Consiglio nazionale, con una maggioranza risicata di 93 voti contro 84, si è infine allineato alla posizione del Consiglio degli Stati e dei Cantoni che volevano rinviare di due anni l'entrata in vigore della riforma. Per contro, con un voto altrettanto risicato, non si è andati nella stessa direzione per la correzione della progressione a fred-

do, ossia il passaggio alla compensazione annuale. L'oggetto ritorna quindi per la terza volta al Consiglio degli Stati.

I motivi invocati riguardo al rinvio di due anni dell'entrata in vigore degli sgravi fiscali sono da ricercare nella minaccia dei Cantoni di ricorrere all'arma del referendum, formalmente giustificata da problemi di adattamento e di messa in pratica in tempi brevi. La riforma approvata prevede due misure: la deduzione di Fr. 10'000.- per le spese di custodia dei bambini per le famiglie in cui i due coniugi lavorano, e la deduzione sull'imposta (non sull'imponibile) di Fr. 250.- a figlio o persona a carico. Quest'ultima misura è stata avallata con molto scetticismo dai Cantoni, poiché costerà loro 100 milioni, oltre ai 500 milioni a spese della Confederazione. Si tratta di importi non indifferenti, soprattutto tenuto conto della situazione finanziaria della Confederazione. Da qui l'esigenza di misure compensatorie sul piano fiscale,

ad esempio per gli alti redditi o per i guadagni da capitale. Per il momento non si intravede tuttavia l'introduzione di questo tipo di misure.

Nonostante il loro costo, va però sottolineato come le due proposte di riforma rispondano ai bisogni reali delle famiglie. Dopo tutte le misure a favore di banche e assicurazioni è infatti tempo di intervenire a loro favore. Per quanto modesto, il passaggio dalla deduzione sull'imponibile a quella sull'imposta per i figli o le persone a carico merita di essere evidenziato. Si tratta di una rivendicazione avanzata più volte dai socialisti anche a livello cantonale, che purtroppo non ha ottenuto successo. Dato che a livello federale anche il ministro delle finanze radicale Hans Rudolf Merz si è deciso ad andare in questa direzione, la proposta merita sicuramente di essere ripresentata in considerazione.

## Corsi del Sindacato VPOD

### Introduzione al diritto del lavoro

10 lezioni di 1.5 ore **Date:** 30.9, 14.10, 28.10, 11.11, 25.11, 9.12.2009; 13.1, 27.1, 10.2, 3.3.2010 **Orario:** 17.00 – 18.30  
**Luogo:** Ristorante delle Alpi, Rivera – Monte Ceneri **Costo:** soci VPOD gratuito; non soci Fr. 1'000.- **Relatore:** avv. Paolo Marchi

### Corso sul secondo pilastro

**Data:** giovedì 22 ottobre **Orario:** 13.30-16.45 **Luogo:** Casa del Popolo, Bellinzona **Costo:** soci VPOD gratuito; Fr. 100.- non soci  
**Relatore:** Stephan Giger, segretario centrale VPOD

*Per iscrizioni e ulteriori informazioni rivolgersi a:*

*Sindacato VPOD, Piazza Collegiata, cp 1216, 6501 Bellinzona; tel. 091/826.12.78; e-mail: vpod.bellinzona@ticino.com*

## Corsi Associazione professionale di cura e assistenza (Curahumanis)

**MRSA in casa anziani e a domicilio** Aggiornamento sulla prevenzione e cure in casa anziani e a domicilio. Chiarire dubbi e paure del personale nei confronti della propria salute. **29 ottobre 2009** dalle 14.00 alle 16.30, Lugano, centro Croce Rossa.  
**Costo:** membri Fr. 120.-, non membri Fr. 145.- **Relatrice:** Dr. Cristina Poloni **Iscrizioni:** entro 15 ottobre 2009

**Aggiornamento per operatori Validation** Aggiornamento obbligatorio annuale per operatori Validation.  
**15 ottobre 2009**, dalle 9.00-12.00 e 13.30-16.30, Mendrisio **Costo:** membri Fr. 50.-, non membri Fr. 70.- **Relatrici:** Heidi Bontadelli e Dolores Buzzi, insegnanti Validation **Iscrizioni:** entro 15 ottobre 2009

**Trattamento delle lesioni cutanee e bendaggi 10 novembre 2009** (Sottoceneri a Lugano il 9.3.2010!), dalle 9.00-12.00 e 13.30-16.30, Sementina **Costo:** membri Fr. 30.-, non membri Fr. 60.- **Relatrice:** Jeannette Di Lauro, consulting nursing IVF Hartmann AG **Iscrizioni:** entro 15 ottobre 2009

**Per informazioni e iscrizioni potete rivolgervi a:** curahumanis, Associazione professionale delle cura e assistenza, Via alla Campagna 9, 6900 Lugano; tel. 091/970.21.31; e-mail: sonia.fassora@curahumanis.ch

## Corsi Cemea

### Stage: La diversità in colonia. Conosciamo l'Handicap

Il corso è residenziale ed è organizzato in collaborazione con Atgabbes, Comunità familiare e Pro Infirmis.

**Data:** da venerdì 20 novembre (sera) a domenica 22 novembre (pomeriggio) **Iscrizione:** entro il 3 novembre

**Luogo:** Primadengo, Casa Ida **Costo:** Fr. 100.- **Responsabile:** Paolo Bernasconi **Numero minimo di partecipanti:** 10, massimo: 25.

**Per informazioni:** Cemea, Via Agostino Maspoli 37, 6850 Mendrisio; Tel. 091/630 28 78; e-mail: info@cemea.ch; www.cemea.ch

## Corsi Consulenza giuridica Andicap

Consulenza a persone con handicap dell'ambito delle assicurazioni sociali. Un servizio FTIA in collaborazione con ATGABBES, PRO INFIRMIS, UNITAS. Per iscrizioni e/o ulteriori informazioni rivolgersi a : Consulenza giuridica andicap, Via Linoleum 7, cp 834, 6512 Giubiasco, tel. 091 850 90 20, e-mail: paolo.albergoni@ftia.ch

### Assicurazioni sociali e handicap

corso sulle assicurazioni sociali, con un'attenzione particolare alle esigenze della persona invalida.

**Costo:** Fr. 350.- **Data:** 20.10/27.10 **Orario:** 8.30-12.00/13.30-17.00 **Luogo:** Giubiasco

## Associazione Dialogare-Incontri

*Per iscrizioni e/o ulteriori informazioni: Associazione Dialogare-Incontri, Via Foletti 23, 6900 Massagno, tel. 091 967 61 51, fax 091 967 61 52, e-mail: segretariato@dialogare.ch, www.dialogare.ch*

**Ciclo di conferenze "Il mondo che cambia" Le trentenni. Progetti di vita e di lavoro** **Data:** giovedì 8 ottobre **Luogo:** Sala multiuso, Facoltà di Teologia, via Buffi 13, Lugano **Ora:** 18.00-20.00 **Relatrice:** Marina Piazza, sociologa Milano **Entrata libera**

### Conciliare lavoro e famiglia: Dal dire al fare...

**Data:** giovedì 15 ottobre **Luogo:** Auditorium USI, Via Buffi 13, Lugano **Ora:** 18.00-20.00 **Relatori:** Luca Albertoni, Marcella Chiesi, Stefano Modenini, Patricia Schulz **Entrata libera**

## Corsi Labmed

Per iscrizioni e/o ulteriori informazioni: Labmed Sezione Ticino, CP 1253, 6502 Bellinzona, e-mail: laraberdondini@hotmail.com oppure ilva.gaggini@bluewin.ch, www.labmed.ch

**Base di Coagulazione** (in collaborazione con Siemens Healthcare Diagnostics AG)

**Data:** 29 ottobre 2009 **Ore:** 10:00 alle 17:00 **Luogo:** Hotel & Country Club a Origgio **Costo:** membri labmed Fr. 80.-, non membri Fr. 120.-  
**Termine d'iscrizione:** 5 ottobre 2009 (tramite tagliando sul sito internet)

## Corsi Società ticinese docenti di educazione fisica

Per informazioni e/o iscrizioni: SUPSI, DSAS, Formazione continua, Palazzo E, 6928 Manno, tel. 058 666 61 24, dsas.sociale.fc@supsi.ch

**Autodifesa a scuola, come introdurre delle lezioni con gli allievi (1a serata)**

**Data:** giovedì 15 ottobre **Luogo:** Scuola Media Camignolo **Orario:** 20.15 – 22.00 **Animatore:** Antonio Andali **Costo:** soci gratuito, non soci 20.- (la quota d'iscrizione verrà incassata durante la prima serata) **Iscrizioni:** contattare Ermanno Del Don (079 690 40 44 o ermannedon@gmx.ch) entro mercoledì 7 ottobre 2009; **Osservazioni:** minimo 10 partecipanti, abbigliamento sportivo

## Corsi SUPSI

Per informazioni e/o iscrizioni: SUPSI, DSAS, Formazione continua, Palazzo E, 6928 Manno, tel. 058 666 61 24, dsas.sociale.fc@supsi.ch

**La gestione creativa del conflitto attraverso l'approccio umoristico**

**Date:** 27-28.10, 5-6.11.2009 **Orari:** 9.00-12.15, 13.30-16.45 **Luogo:** DSAS SUPSI, Manno **Costo:** Fr. 760.- **Termine iscr.:** 2 ottobre 2009

## Corsi Associazione svizzera infermiere e infermieri (ASI)

Per iscrizioni e/o maggiori informazioni potete rivolgervi a: ASI, Sezione Ticino, Via Simen 8, 6830 Chiasso - Tel. 091/682 29 31 fax 091/682 29 32 - e-mail: segretariato@asiticino.ch - www.asiticino.ch

Data	Corso	Termine isc.	Partecipanti	Luogo
9.11.2009	Cure palliative e stato confusionale acuto	5.10.2009	infermieri/e assistenti geriatrici/che operatori sociosanitari	Lugano
13.11.2009	Cura entero - urostomie	12.10.2009	infermieri/e assistenti geriatrici/che	Lugano
16,17.11. 2009	Kinesiologia educativa I [Edu-K]	12.10.2009	aperto a tutti	Bellinzona
23.11.2009	La fragilità nell'anziano: interventi di prevenzione delle cadute negli anziani	19.10.2009	operatori del ramo sanitario	Lugano
24.11.2009	Il frutto amaro della misoginia	19.10.2009	operatori del ramo socio - sanitario	Lugano
26,27.11.2009	Guarir dal ridere: il ruolo delle emozioni positive nei processi di cura	26.10.2009	operatori del ramo sanitario che hanno partecipato al lab. "Comicità e salute"	Bellinzona
3,4.12.2009	Autostima e fiducia in sé stessi	2.11.2009	operatori del ramo socio-sanitario	Stabio

## Corsi Croce Rossa Svizzera

Per informazioni e iscrizioni: settore corsi CRS, Corso S. Gottardo 70, 6830 Chiasso, tel. 091/682 31 31 (09.00-11.00), fax 091/682.79.56, e-mail sottoceneri: corsicrocerossa@bluewin.ch - e-mail sopraceneri: corsicrs@ticino.com - www.crs-corsiti.ch.

Corsi - Seminari	Lugano	Chiasso
Pilates: postura e movimento	10, 24 ottobre, 14, 28 novembre, 5,19 dicembre 2009, 9 e 23 gennaio 2010 8.30 – 12.30	
Sistema Sanitario Svizzero	23 ottobre 2009 9.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00	
Abyangam: Trattamento ayurvedico Tridoshico		13,15,20,22,27,29 ottobre,10,12,17,19,24,26 novembre, 1 e 3 dicembre 2009 19.00 – 22.00
Massaggio secondo l'arte Ayurveda	24 ottobre, 7, 21 novembre 2009 9.00 – 12.00 / 13.00 – 17.00	
Malattia di Alzheimer: uno sguardo sulle terapie non farmacologiche	20 e 27 ottobre 2009 16.00 – 19.00	
Separazione e lutto	29 e 30 ottobre 2009 14.00 - 16.30	
Corsi - Seminari	Locarno	Bellinzona
Baby sitting	7,14,21 e 28 ottobre 2009 18.00 – 20.30	8,15, 22 e 29 ottobre 2009 19.00 - 21.30
Corsi - Seminari	Giubiasco	
Massaggio Ayurvedico con olio	1,8,15 e 22 ottobre 2009 19.00 - 22.00	

### Confederazione

Consultare: [www.stelle.admin.ch/it](http://www.stelle.admin.ch/it)

### Cantone Ticino

#### Amministrazione dello Stato

**101/09 Dipartimento delle Istituzioni:** agenti di custodia (maschili e femminili) in formazione incaricati/e presso le strutture carcerarie, Lugano-Cadro (scadenza 2 ottobre);

**105/09 Dipartimento delle finanze e dell'economia:** collaboratore/trice tecnico/a amministrativo/a presso l'ufficio dell'amministrazione e del controllino della Sezione della promozione economica, Bellinzona (scadenza 6 ottobre);

**106/09 Dipartimento delle istituzioni:** caposezione presso la sezione del militare e della protezione della popolazione, Bellinzona (scadenza 13 ottobre);

**107/09 Dipartimento delle istituzioni:** segretario/a giudiziario/a (con titolo accademico) presso il Ministero pubblico, Bellinzona (scadenza 6 ottobre);

**108/09 Dipartimento del territorio:** funzionario/a tecnico/a presso l'Ufficio dell'aria, del clima e delle energie rinnovabili, Bellinzona (scadenza 13 ottobre);

**109/09 Dipartimento delle finanze e dell'economia:** Ispettore/trice a metà tempo (50%) presso l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, Bellinzona (scadenza 6 ottobre);

#### Polizia/ausiliari

**Municipio di Stabio:** agente formato per il Corpo di Polizia intercomunale dei Comuni di Stabio e Ligornetto (scadenza 9 ottobre, ore 16.00);

#### Diversi/Operai

**EOC, Bellinzona:** collaboratore/trice per la manutenzione (scadenza 6 ottobre);  
**Municipio di Bellinzona:** un/a pianificatore/trice elettricista (scadenza 12 ottobre, ore 16.00);

#### Direttori/Impiegati/coordinatori/responsabili

**Municipio di Airola:** segretario/a comunale (scadenza 5 ottobre, ore 16.00);  
**Municipio di Balerna:** addetto/a amministrativo/a presso la cancelleria comunale (scadenza 12 ottobre, ore 16.00);  
**Fondazione Sant'Angelo di Loverciano:** direttore/direttrice pedagogico/a (scadenza 15 ottobre);

#### Medici

**EOC, Bellinzona:** medico capoclinica reparto ginecologia e ostetricia, durata del servizio 9 mesi dal 1° dicembre;

#### Infermiere/i, tecnici, operatrici/ori, educatori, assistenti di cura

**EOC, Bellinzona:** tecnico/a EEG o assistente di studio medico con esperienza EEG (scadenza 2 ottobre);

**EOC, Bellinzona:** tecnico/a di radiologia medica (scadenza 13 ottobre);

**La Fondazione Diamante:** educatore all'80% c/o il foyer La Gente di Lugano (entrata in servizio 1° gennaio 2010);

**Clinica privata:** infermiera/e psichiatrica/o a tempo pieno o 2 infermiere/i al 50% (Segretariato OMCT cifra 91, Via Cantonale, 6805 Mezzovico);

#### Studi medici

##### Bellinzonese

**Bellinzona:** studio ben avviato cerca collega specialista (ortopedia, neurologia, psichiatria, agopuntura, ecc), cifra 70, Segretariato OMCT, Via Cantonale, 6805 Mezzovico;

**Assistente studio medico,** telefonare 091 857.68.81;

**Studio di medicina generale a Bellinzona** cerca urgentemente sostituto per ottobre, telefono 091 757.85.60 oppure 079 373.99.87;

##### Locarnese

**Locarno:** studio di psichiatria e psicoterapia: con l'avanzare dell'età desidero

lentamente ridurre la mia attività, cerco collaboratore a tempo parziale (gp.enderli@nikko.ch);

**Assistente studio medico** al 30%, Segretariato OMCT, cifra 104, Via Cantonale, 6805 Mezzovico;

**Assistente studio medico** 100 ev. 80%, telefono 091 751.33.22;

##### Luganese

**Agno:** studio medico cerca collega o libero professionista interessato a condividere uno studio medico, telefono 091 605.70.70;

**Assistente studio medico,** telefonare 091 941.16.31 ev. lasciare messaggio;

**Assistente studio medico,** cerco aiuto\_medico@bluewin.ch;

**Assistente studio medico,** dr. Maggi, Via Battaglioni, Tesserete, telefono 091 930.03.60;

##### Mendrisiotto

**Assistente studio medico** tempo parziale (mattino), telefonare 091 647.19.52;

##### Diversi

**Biasca:** Studio medico di medicina interna cerca collega allo scopo di condivisione dello studio (data da convenire), cifra 101, Segretariato OMCT, Via Cantonale, 6805 Mezzovico;



## L'agenda tascabile VPOD 2010

L'agenda VPOD comprende:

- il mese su due pagine
- una distinta per le indennità
- una rubrica per gli indirizzi

**Prezzo: fr. 8.60**

È possibile avere l'agenda VPOD 2010 con Assicurazione: versamento in caso di decesso o invalidità totale per infortunio; somma assicurata fr. 5'000.-

L'assicurazione è valida solo fino all'età di 70 anni.

**Prezzo: solo fr. 18.30** (assicurazione compresa)

#### Bollettino d'ordinazione agenda tascabile VPOD 2010

(da spedire a VPOD, cp 748, 6903 Lugano)

senza assicurazione fr. 8.60

con assicurazione fr. 18.30

(l'assicurazione è valida fino a 70 anni)

Cognome \_\_\_\_\_

Nome \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

*N.B. L'acquisto è riservato ai soci VPOD*



## “i grappoli”

6997 Sessa - Telefono: 091- 608 11 87 - Fax: 091- 608 26 41  
hotel-grappoli@swissonline.ch www.grappoli.ch



### Appuntamenti di ottobre

Da giovedì 1° ottobre fino a domenica 8 novembre 2009  
**Esposizione di dipinti di Incir Bulent**

Martedì 6 ottobre, ore 20.30

**Serata di magia con il Mago René**

Giovedì 8 ottobre, ore 20.00

**Serata musicale in compagnia di Pino Testa**

Domenica 18 ottobre, ore 9.30

**“3a Corsa della bricolla”**

Gara podistica competitiva e Camminata popolare non competitiva

Domenica 25 ottobre, ore 14.30

**In occasione della rassegna “Zucca e castagne”**

Castagnata Premiazione del concorso **“Miss zucca e miss castagna”**

Animazione con il “Mago René”



## Il villaggio di vacanze Ai Grappoli di Sessa

Ai soci VPOD che manifestano il loro interesse viene data la possibilità di acquistare uno dei 10 bungalow messi in vendita.

Prezzi da fr. 95'000.- a fr. 155'000.-

Per informazioni:  
Signora Selmoni  
Telefon 091 610 22 33  
info@diaimmobiliare.ch  
www.diaimmobiliare.ch



### Appuntamenti sindacali

#### Riunione docenti scuole professionali

5 ottobre 2009, ore 20.00  
Ristorante Alpi, Monte Ceneri

#### Comitato di Regione

7 ottobre 2009, ore 20.15  
Grotto Ceneri, M. Ceneri

#### Corso preparazione esami agenti di custodia

1° ottobre 2009, ore 19.00 – 20.30  
Ristorante Elvezia, Rivera  
a seguire: 5.10; 8.10; 13.10; 15.10;  
20.10; 22.10; 26.10; 29.10; 02.11;  
05.11; 09.11; 12.11; 18.11

#### Corso diritto del lavoro VPOD

14 ottobre, ore 17  
Ristorante Alpi, Ceneri

#### Manifestazione scuola

21 ottobre 2009, ore 17.30  
Piazza Governo, Bellinzona

#### Corso sul secondo pilastro VPOD

22 ottobre, ore 13.30  
Casa del popolo, Bellinzona

#### Corso diritto del lavoro VPOD

28 ottobre, ore 17  
Ristorante Alpi, Ceneri

#### Consegna firme iniziativa “Aiutiamo le scuole comunali”

2 novembre, ore 11.00  
P. Governo/Cancelleria Stato, Bellinzona



### Protezione giuridica privata MULTI - VPOD COOP Assicurazioni - VPOD

#### A cosa serve la MULTI-VPOD?

**In materia di circolazione stradale; in caso di controversie nell'ambito della locazione, in caso di litigio con assicurazioni, uffici viaggio, dentisti,... per prestazioni finanziarie per vittime di crimini e di violenze; per questioni familiari e di diritto ereditario**

La protezione giuridica MULTI VPOD **costa solo fr. 94.80.- annui** e si può disdire ogni anno.

Richiedete la documentazione per la sottoscrizione al segretariato VPOD  
tel. 091/911 69 30, vpod.lugano@ticino.com.

### Cattivi pensieri

#### Sindacalismo da scrivania

La manifestazione di Berna è sindacalismo da scrivania, pontificava sui quotidiani ticinesi, nel giorno stesso della manifestazione, il deputato leghista-operario Donatello Poggi.

Alla prova dei fatti la manifestazione sindacale svizzera ha mobilitato 30'000 persone (un record) e ha avuto un'enorme eco politica.

I “sindacalisti da scrivania” gli hanno proprio bagnato il naso...

**Como**

Camera del lavoro, per info generali su sedi e orari: 031239 311

Patronato INCA via Italia Libera 25  
lu-me-ve 8.30-14.30  
ma-gio 9.00-12.30 / 16.00-18.30  
sa 9.00-11.30

Per info sulle altre sedi provinciali del patronato: 031 239 390

CAAF CGIL Centro servizi fiscali  
via Anzani 12b  
lu-ve 8.30-12.30 / 14.00-18.00  
Per appuntamenti o per info sulle altre sedi del CAAF: 031 260 375

**Permanenze Coordinamento frontalieri CGIL**

**Bizzarone** c/o biblioteca (palazzo comunale) ma 17.00-18.00

**Olgiate Comasco** c/o Camera del lavoro CGIL tel. 031 944 321 via Vittorio Emanuele 63 me 17.00-18.30

**Porlezza** via Garibaldi 54 tel. 0344 725 73 ma 16.00-18.00 sa 9.00-11.30

**Varese**

Camera del lavoro per info generali su sedi e orari: 0332 276 111

Patronato INCA, via Nino Bixio 37 lu-ve 9.00-12.00 / 15.00-18.00

CAAF CGIL Centro servizi fiscali, via Nino Bixio 37  
Per appuntamenti o per info sulle altre sedi del CAAF: 0332 810 478

**Permanenze patronato INCA/CGIL**

**Arcisate** Via Trieste 10 tel. 0332 851 722 me 9.00-12.00 / 16.30-18.30 gio-ve 9.00-12.00

**Besozzo** via 25 aprile c/o Camera del lavoro tel. 0332 771 035 lu-me 15.00-18.30 gio-ve 9.00-12.00

**Impressum**

**Redazione:**

Segretariato SSP/VPOD, Sezione Ticino  
Via S. Gottardo 30, CP 748, 6903 Lugano  
Tel. 091 911 6930 - Fax 091 911 6931  
vpod.lugano@ticino.com

Raoul Ghisletta (responsabile),  
Rezia Boggia, Fausto Calabretta,  
Daniela Casalini - Trampert,  
Massimo Mantovani,  
Paola Orsega-Testa, Mara Rossi,  
Stefano Testa.

**Chiusura redazionale:**

10 giorni prima dell'uscita

**Frequenza:** mensile

**Grafica:** studio POP, S. Antonino

**Stampa:** Tipo Aurora SA, Canobbio

**Abbonamenti:**

Gratuito per i soci VPOD,  
Fr. 55.- per i non soci in Svizzera  
Fr. 70.- per i non soci all'estero

Il prossimo numero de  
**"I diritti del lavoro"**  
uscirà giovedì 5 novembre 2009

**Cassa malati collettiva VPOD**

**A partire dal 1.1.2010 la Cassa malati collettiva VPOD gestisce 3 marchi del gruppo HELSANA, ossia:**

**Helsana**

**progres.ch**  
vi assicuriamo

**avanex**  
obbligatoria e facoltativa



**Per tutti gli attuali assicurati è possibile fare un cambio di marchio, ad esempio passare da Progres ad Avanex o Helsana.**

È necessario richiedere l'apposito formulario presso il nostro ufficio, indicandoci se mantenete invariata anche la franchigia oppure se intendete modificarla (in questo caso indicare la franchigia scelta fr. 500 - 1000 - 1500 - 2000 - 2500).

Qui sotto sono riportate le 3 tabelle dei 3 marchi con l'indicazione del premio mensile individuale, per l'assicurazione obbligatoria LaMAL. Premio valido dal 1.1.2010, previa approvazione UFSP.

TI 1 - Premed 24 - TI 2 - Premed 24 - Valle Verzasca (Gordola compreso), Vallemaggia, Leventina e Blenio

Alcuni esempi di premi mensili, previa approvazione UFSP, per persona per l'assicurazione obbligatoria LaMal:

**Donna / Uomo, da 26 anni in su, con infortunio, franchigia fr. 2500.-**  
premio mensile fr. 212.20 (Avanex) / senza infortunio - premio mensile fr. 197.40

**Donna / Uomo, da 26 anni in su, con infortunio, franchigia fr. 1000.- variante Benefit**  
premio mensile fr. 270.40 (Avanex) / senza infortunio - premio mensile fr. 251.50

**Bambino fino a 18 anni, con infortunio, franchigia fr. 0.-** premio mensile fr. 81.10 (Helsana)

**Bambino fino a 18 anni, con infortunio, franchigia fr. 0.- variante Benefit**  
premio mensile fr. 70.50 (Helsana)

**Ragazzi da 19-25 anni, con infortunio, franchigia fr. 2500**  
premio mensile fr. 195.50 (Helsana) / senza infortunio - premio mensile fr. 181.90 (Helsana)

Helsana	Assicurazione obbligatoria della cura medico-assistenziale	TI 1 Premed 2010						TI 2 Premed 2010					
		0-18		19-25		da 26		0-18		19-25		da 26	
		con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.
AMBI	0 / 300	81.10	75.30	113.50	251.60	366.90	143.10	73.60	68.70	285.30	225.40	535.00	512.30
BAMB	0 / 300	81.10	81.90	122.00	225.70	286.20	181.20	87.30	81.00	271.70	285.80	328.10	382.30
BAMB	1 000			278.00	258.70	321.30	288.30			247.60	238.50	286.20	277.90
BAMB	1 500			349.10	323.70	304.30	323.20			329.50	325.50	273.40	252.50
BAMB	1 500			777.30	288.60	277.20	288.30			334.20	388.70	244.60	227.50
BAMB	2 000			188.60	223.00	286.00	288.30			187.30	188.80	217.70	322.60

progres.ch	Assicurazione obbligatoria della cura medico-assistenziale	TI 1 2010 Premed						TI 2 2010 Premed					
		0-18		19-25		da 26		0-18		19-25		da 26	
		con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.
AMBI	0 / 300	106.70	66.30	126.10	223.20	366.70	288.10	100.20	82.20	334.10	229.60	372.20	246.40
BAMB	0 / 300	75.40	75.30	148.20	121.10	384.80	357.50	72.60	87.60	325.10	329.60	388.20	535.10
BAMB	1 000			317.00	258.00	300.30	313.30			298.80	278.10	317.00	329.00
BAMB	1 500			288.20	276.00	329.00	388.50			368.10	399.80	489.80	384.20
BAMB	1 500			353.80	244.60	292.50	281.40			341.80	324.20	378.10	328.70
BAMB	1 250			325.20	318.10	275.10	325.60			312.50	288.60	328.60	223.10

avanex	Assicurazione obbligatoria della cura medico-assistenziale	TI 1 Premed 2010						TI 2 Premed 2010					
		0-18		19-25		da 26		0-18		19-25		da 26	
		con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.	con infort.	senza infort.
AMBI	0 / 300	55.60	57.10	100.20	307.10	350.20	307.10	61.50	65.50	306.30	284.30	306.30	284.30
BAMB	0 / 300	72.20	87.20	119.80	297.10	318.80	307.00	68.10	88.80	288.00	276.00	288.00	276.00
BAMB	1 000			262.70	272.10	293.70	273.00			264.00	250.00	260.00	260.00
BAMB	1 500			205.80	247.20	285.80	247.20			241.00	225.00	241.00	225.00
BAMB	1 500			709.10	777.40	289.10	222.60			216.10	200.10	216.10	200.10
BAMB	1 500			212.20	197.10	212.20	187.60			188.00	176.00	188.00	176.00

**GAB**  
**6900 Lugano 3**

Ritorni: Zentralsekretariat VPOD  
Postfach 8279, 8036 Zürich



## Aderite al Sindacato VPOD



Sindacato svizzero dei servizi pubblici VPOD Regione Ticino

### Aderire al Sindacato è semplice!

Per conoscere la quota mensile chiami il numero 091 911 69 30

#### P.F. scrivere in stampatello

Cognome e Nome \_\_\_\_\_ Sesso M  F

Data di nascita [ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ] Data d'adesione [ ][ ][ ][ ][ ][ ][ ]

Via e numero \_\_\_\_\_

No. Postale e domicilio \_\_\_\_\_ Nazionalità [ ][ ][ ]

Tel. /Cel. \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

Datore di lavoro \_\_\_\_\_

Professione \_\_\_\_\_ % lavoro \_\_\_\_ Stipendio lordo annuo \_\_\_\_\_

Sindacato precedente \_\_\_\_\_ Giornale in lingua: I  T  F

La VPOD regala 50.- Fr. di premio a chi le ha consigliato di aderire al Sindacato

Cognome, nome, indirizzo \_\_\_\_\_

Luogo, data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

La /il sottoscritta/o dichiara con la presente di aderire al Sindacato svizzero dei servizi pubblici - VPOD e s'impegna a rispettarne gli statuti.

## Bellissimo orologio rosso con spilla del Sindacato VPOD a chi iscrive un nuovo membro

### Come funziona?

Ogni membro che iscriverà un collega al sindacato, oltre al consueto premio di adesione di fr. 50.-, riceverà un magnifico orologio rosso con spilla (fino ad esaurimento dei 500 pezzi).

### Come ritirare l'orologio?

Consegnate una nuova adesione sottoscritta da un(a) vostro(a) collega ai sindacalisti VPOD o alla segreteria sindacale e ricevete immediatamente questo magnifico orologio!



## Sindacato VPOD Ticino

Sito VPOD Ticino: [www.vpod-ticino.ch](http://www.vpod-ticino.ch)

### Segretariato VPOD Lugano

Aperto tutti i giorni, orari: 8.00-12.00/13.30-17.30

Tel. 091 911 69 30 - Fax 091 911 69 31

E-mail: [vpod.lugano@ticino.com](mailto:vpod.lugano@ticino.com)

CP 748, Via S. Gottardo 30, 6903 Lugano

(4° piano, vicino stazione FFS, davanti Ufficio del Lavoro)

### Ufficio VPOD Bellinzona

Aperto da lunedì a giovedì: 8.00-12.00 / 13.30-17.30

venerdì: 08.00/12.00 (pomeriggio chiuso)

Tel. 091 826 12 78 - Fax 091 825 26 14

E-mail: [vpod.bellinzona@ticino.com](mailto:vpod.bellinzona@ticino.com)

CP 1216, Piazza Collegiata, Salita S. Michele, 6501

Bellinzona (2° piano, sopra orologeria Tettamanti)

### Ufficio VPOD Locarno

Aperto il lunedì: 13.30-17.00

e il giovedì: 9.00-12.00 - Tel. 091 751 00 47

Piazza Corporazioni 1, 6600 Locarno

(Città vecchia, sopra ristorante Casa del Popolo)

### Ufficio VPOD Balerna

Aperto il martedì (se festivo mercoledì):

13.30-17.00 - Tel. 091 646 00 69

Via Primavesi 2, 6828 Balerna (accanto al municipio)

sede Associazione Inquilini Mendrisiotto

## Permanenza INCA Balerna

Istituto Nazionale Confederale di Assistenza

italiani all'estero, 1° e 3° martedì del mese

ore 09.00 - 12.00

Via Primavesi 2, 6828 Balerna

tel. martedì 646.00.69 [altri giorni 091 821.10.80].

## Cassa disoccupazione Comedia VPOD

### Bellinzonese e valli

Sede centrale a Bellinzona

Salita San Michele 2, CP 1216, 6501 Bellinzona

Tel. 091/826 48 83 - Fax 091/826 48 84

lunedì: 09.00-11.30

martedì e giovedì: 09.00-11.30 / 14.00-17.00

mercoledì: 14.00-17.00

venerdì: chiuso

### Luganese

Sede VPOD di Lugano

Via San Gottardo 30, CP 748, 6903 Lugano

Tel. 091/911 69 30 - Fax 091/911 69 31

Tutti i giorni: 09.00-11.30 / 14.00-17.00

### Locarnese

Sede VPOD di Locarno

P.za Corporazioni, 6600 Locarno

Tel. 091/751 00 47

lunedì: 13.30-17.00 Giovedì: 09.00-12.00

### Mendrisiotto

Sede VPOD di Balerna

Via Primavesi 2, 6828 Balerna

Tel. 091/646 00 69 - martedì 13.30-17.00

(se festivo mercoledì 13.30-17.00)