

Editoriale

Lottiamo tutti assieme*di Roberto Martinotti,
presidente VPOD Regione Ticino*

Abbiamo archiviato il 2011 con alle spalle innumerevoli iniziative riuscite, raccolte di firme che ci hanno fatto sudare le sette proverbiali camicie, petizioni, congressi nazionali, comitati di regione, comitati esecutivi, riunioni quali membri dell'USS, ecc. Attività che ci hanno fatto comprendere una volta di più l'enorme lavoro che sta alla base del nostro impegno sindacale.

Continua a pagina 2

numero 1, giovedì 26 gennaio 2012

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

i diritti del lavoro vpod



**Il Sindacato
VPOD
augura a tutte
e tutti
buon anno!**

I pericoli delle finanze in rosso

di Raoul Ghisletta, segretario VPOD Ticino

La spaccatura sul preventivo 2012 del Canton Ticino è stata profonda. Il centro politico ha fatto passare un preventivo che presenta un disavanzo di 255 milioni di franchi e che non indica alcuna prospettiva politica. UDC e Verdi hanno firmato un rapporto di minoranza surreale, che perora quale soluzione la via dei tagli

Continua a pagina 2



Il 2012 è tutto da scrivere!

Le premesse ci sono e i nostri sindacalisti sono pronti a nuove sfide.

L'impegno del nostro sindacato dovrà essere sempre di più legato alla vicinanza con i nostri affiliati, per capire le esigenze e aiutarli nella salvaguardia della dignità di lavoratore.

Il 2012 è l'anno del rinnovo del contratto collettivo di lavoro per le Istituzioni sociali cantonali. Questa scadenza mi tocca da vicino in quanto operatore sociale che da più di trenta anni segue con apprensione e timore ogni rinnovo. In effetti, in tutti questi anni ho visto diminuire costantemente quei "privilegi" che permettevano agli operatori sociali di ritrovare all'interno del proprio CCL quelle regole utili per "rigenerarsi" e continuare il proprio lavoro con rinnovato spirito e rinata forza. Non parliamo poi dei salari fermi da più di venticinque anni, mai indicizzati al reale costo della vita. Sarà anche questa volta una dura battaglia, già si sentono segnali premonitori di peggioramenti e diminuzioni di prestazioni.

Mi rendo conto sempre più che la realtà dei lavoratori ticinesi e svizzeri non si distanzia molto dall'esempio appena citato. Peggioramenti, diminuzioni di prestazioni, diritti acquisiti che si sciolgono come neve al sole, pretese da parte del padronato che non fanno altro che mortificare la dignità e l'onore dei lavoratori, tutto in virtù della necessità del rilancio dell'economia. Come se tutte le magagne legate allo sgretolamento delle finanze cantonali, nazionali e mondiali siano unicamente colpa dei lavoratori.

E no, basta miei cari imprenditori, speculatori, investitori, banchieri, mogli di banchieri: è ora di finirla di puntare il dito contro di noi e chiedere solo sacrifici! Ritrovate la capacità di autocritica, l'umiltà di ammettere i vostri errori e andate alla cassa a pagarne lo scotto.

Facciamo del 2012 l'anno della rinnovata voglia di dignità, rialziamo la testa, diamo fiducia e mandato ai nostri sindacalisti, così che possano trovare con noi la forza di continuare a proporre giuste battaglie e soprattutto a vincerle... in nostro onore.

Buon 2012

(c'è perlomeno da sperare che i tagli del Verde Savoia non siano quelli che vuole l'UDC Chiesa). La Lega, pur essendo partito di maggioranza in Governo, si è astenuta, issando sulla nave corsara la bandiera dei tagli alla spesa. Infine, il Partito socialista, con un'astensione che sa di salita sull'Aventino, ha perorato maggiori entrate per consentire allo Stato di assolvere i suoi compiti.

Le cause contingenti della crisi finanziaria del Cantone sono prevalentemente dovute allo scaricabarile della Confederazione (che si ritrova adesso nelle cifre nere) e non sono imputabili alla gestione del Cantone:

- riduzione per 72 mio. Fr delle entrate dalla Banca nazionale;
- riduzione per 16 mio Fr. dalla perequazione intercantonale delle risorse;
- nuova spesa di 85 mio. Fr per finanziare le cliniche private imposta dal Parlamento federale;
- crescita di 6,5 mio. Fr della spesa per il settore dell'assistenza, collegabile al peggioramento della Legge federale disoccupazione.

Vi sono poi da considerare i costi progressivamente travasati dai Comuni al Cantone negli anni passati (ripartizione dei costi ospedalari/case anziani/spitex fissata dall'iniziativa Donadini; costi per assicurazioni sociali eccedenti il tetto massimo fissato per i Comuni dall'iniziativa Pezzati) e la mancata partecipazione dei Comuni ai costi delle strutture per invalidi (finanziati dalla Confederazione sino al 2007, scaricati al 100% sul Cantone). Tra il 2000 e il 2010 il moltiplicatore medio dei Comuni è sceso da 83 punti a 78 punti, beneficiando ovviamente in modo massiccio ai ricchi concentrati in talune zone dorate (e poi ci si stupisce che i ricchi diventano sempre più ricchi!).

Infine vi sono gli sgravi fiscali "senza rete" effettuati una decina d'anni fa, che condizionano ancora la politica finanziaria cantonale e comunale: ovviamente l'analisi delle entrate fiscali nel tempo deve essere fatta considerando la crescita della popolazione e l'inflazione, senza lasciarsi ingannare dalle bolle finanziarie.

In conclusione possiamo dire due cose:

- il Canton Ticino vive al di sopra delle sue possibilità, dato che per pagare il funzionamento dello Stato deve indebitarsi, e questo strutturalmente e non in maniera contingente, senza dimenticare il fatto che la crisi economica in atto peggiorerà la situazione e che il debito della Cassa pensioni non è certo solamente un

debito virtuale;

- i partiti politici cantonali sono incapaci di formare una maggioranza che indichi la via d'uscita da questa situazione finanziaria strutturale molto negativa e delicata.

A pagare questa situazione da vicolo cieco saranno i cittadini più deboli e le giovani generazioni. Sicuramente la destra cercherà di fare passare alla cassa anche i dipendenti pubblici, in particolare i dipendenti cantonali, già oggetto di decine e decine di misure di risparmio. Ma ripercussioni molto negative potranno esserci anche per il personale degli enti sussidiati dal Cantone: sanità, socialità, settore universitario. Ciò accrescerebbe il ritardo salariale tra i dipendenti pubblici e parapubblici ticinesi e la media svizzera nel settore, quando invece occorrerebbe dare un segnale positivo in senso contrario.

Il Ticino, per sopravvivere come territorio in un mondo globalizzato, ha bisogno di uno Stato regionale forte, che sappia investire: nella formazione, nella ricerca, nelle infrastrutture per le comunicazioni (se del caso anche sopperendo le lacune della Confederazione, vedi Alptransit a sud di Lugano), nelle strutture turistiche e ricreative, nella produzione elettrica, nella valorizzazione dell'ambiente, nella razionalizzazione degli enti comunali, ecc.

Il movimento leghista, che in altri territori favorisce l'intervento dello Stato regionale per proteggere le opportunità di sviluppo territoriale di fronte alla concorrenza globale, in Ticino sta facendo l'esatto contrario. La Lega a Bellinzona sta minando da anni le finanze del Cantone, in modo abulico, come gli stolidi rappresentanti dei tea party americani, per i quali la ricetta miracolosa sta nell'abbassamento delle imposte e nella drastica riduzione dell'intervento statale. Per non parlare della politica leghista di attacco ai dipendenti cantonali fatta per screditare il lavoro dell'amministrazione.

Urge pertanto una politica diversa per le finanze e l'amministrazione del Cantone, volta a difendere il territorio ticinese e a favorirne uno sviluppo equilibrato nel bel mezzo delle intemperie della globalizzazione e della crisi. Come Sindacato dovremo lottare in questa direzione propositiva, oltre che parare i colpi di chi, con il pretesto della crisi economica, vorrà peggiorare le condizioni di lavoro del settore pubblico e degli enti sussidiati.



Le sfide dell'Unione sindacale svizzera



Il 2012 si prospetta molto impegnativo per il mondo sindacale: la crisi non accenna a diminuire e gli attacchi contro le condizioni di lavoro si accentuano, ciononostante l'USS è pronta a dare battaglia per proteggere le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori di questo paese.

di Rezia Boggia, segretaria aggiunta VPOD

La pessima situazione congiunturale che si prospetta a causa della sopravvalutazione del franco porterà a duri conflitti tra patronato e sindacati. Nonostante il cambio dell'euro sia stato portato lo scorso settembre a fr. 1.20, il franco continua a essere sopravvalutato. L'USS chiede alla Banca nazionale svizzera (BNS) di sostituire la sua politica monetaria restrittiva con una politica espansiva, alzando il tasso di cambio a fr. 1.40 per un euro. Ciò permetterà di ridurre considerevolmente la pressione sui salari.

Plafonare il franco e ridare potere d'acquisto alle famiglie

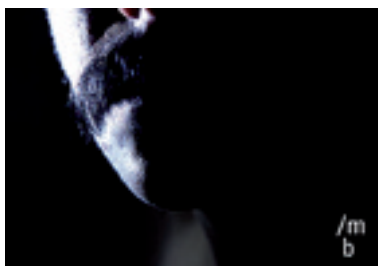
La Confederazione dal canto suo deve sostenere la BNS, introducendo, se necessario, un controllo dei movimenti dei capitali e rafforzando il potere d'acquisto dei bassi e medi salari, utilizzando il saldo positivo di 1.4 miliardi di franchi dei conti della Confederazione del 2011. Se questo importo fosse distribuito a

ogni abitante, attraverso la diminuzione dei premi di cassa malati, una famiglia di quattro persone disporrebbe ad esempio di 700 franchi in più per vivere. Il Consiglio federale farebbe un grande passo nella direzione di una maggiore equità minimizzando la riforma dell'imposizione delle imprese II. I 600 milioni di franchi così risparmiati devono essere portati a beneficio della popolazione. In aggiunta alla stimolazione del potere d'acquisto, ottenuto grazie agli eccedenti dei conti della Confederazione, questo permetterà di aumentare il reddito disponibile di 1'000 franchi per famiglia o 250 franchi per persona.

Difendere e aumentare le rendite ai pensionati

Le persone che attualmente sono in pensione non possono mantenere il tenore di vita precedente, disattendendo in questo modo il mandato costituzionale. La ventilata diminuzione del tasso di conversione non farà che peggiorare la situazione finanziaria di numerose persone. Anche l'aumento dell'età di pensionamento delle donne, chiesto dalle Camere federali, porterà a una condizione di precariato, in particolar modo con un'impennata di disoccupate e disoccupati ultra sessantenni.

L'USS presenterà nel primo semestre del 2012 delle proposte volte a migliorare le rendite e lotterà per impedirne il peggioramento.



Capitano abbandonato

Esposizione di Laure Schwarz
Lab-Comacina a Lugano
dal 27 gennaio al 5 febbraio 2012
orari:
venerdì sabato e domenica
dalle 19.00 alle 21.00

Sommario

- 4 La VPOD ti aiuta
- 5 Novità dai comuni
- 6 Formazione professionale
- 7 Sostegno alla formazione
- 8 Casa anziani Brissago
- 9 Blocco operatorio OSG
- 10 Stipendi EOC
- 11 Salari allievi e stagiaires
- 12 Stipendi cantonali
- 13 Stipendi cliniche
- 14 Stipendi SACD privati
- 15 Referendum Managed Care
- 16 Parità dei sessi
- 17 Armi e polizia ferroviaria
- 18 No al divieto d'accesso
- 19 Alliance Sud
- 20 Corsi di formazione
- 21 Offerte di lavoro
- 22 Appuntamenti sindacali
- 23 Protezione giuridica
- 24 Adesione VPOD

In breve

Assemblea USS – Ticino

Lo scorso 3 dicembre si è tenuto la consueta assemblea dell'Unione sindacale svizzera (USS) per il Ticino a Camignolo.

Gli interventi della giornata hanno permesso di approfondire l'analisi dell'attuale mercato del lavoro e soprattutto le condizioni non solo salariali di molte lavoratrici e molti lavoratori, dal precariato al lavoro su chiamata.

Non sono mancate le critiche alle autorità a proposito di tutela dei contratti collettivi e dell'ormai nota decisione del Consiglio di Stato in merito all'attività sindacale all'interno degli stabili amministrativi.

Per quanto riguarda le nomine, i membri del Comitato esecutivo vengono confermati: Lurati Saverio (Presidente), Boggia Rezia e Zanetti Angelo (vice-presidenti); membri di comitato: Gallina Roberto (UNIA), Gianolli Pietro (SEV), Barella Renata (SSM) e Françoise Gehring (Com.Donne).



Il Sindacato VPOD ti aiuta: picchetto riconosciuto!



I picchetti in tante realtà lavorative non sono riconosciuti: ai dipendenti il datore di lavoro chiede di essere raggiungibili e di intervenire, ma guai a parlare di pagamento di indennità di picchetto, seppur minime. Nel caso di un coraggioso dipendente del Comune di A. il Sindacato VPOD ha dovuto andare fino al Tribunale amministrativo cantonale per ottenere giustizia.

Nel Comune di A. i tre operai devono gestire il territorio comunale, le infrastrutture comunali, l'acquedotto, il rifugio protezione civile, nonché il servizio calla neve e lo spargimento del sale sulle strade e piazze nel periodo autunno-inverno. Il 27 ottobre 2009 il Municipio di A. ordina ai tre operai di assicurare dal 1. novembre al 15 aprile il servizio di spargimento sale e lo sgombero della neve sulle strade e nei luoghi pubblici: nessuna indennità di picchetto è prevista, ma unicamente "a titolo grazioso viene concessa una mezza giornata di libero al mese al collaboratore che assicura il servizio settimanale fuori dai normali di lavoro".

Va detto che nei due anni precedenti gli operai del Comune di A. avevano ricevuto un'indennità di franchi 72 al giorno per i fine settimana in cui avevano assicurato il servizio.

C'è quindi ragione di essere scontenti per la decisione del Municipio di A. del 2009. Uno dei tre operai interpella pertanto il Sindacato VPOD, che il 12 novembre 2009 fa ricorso contro la decisione del Municipio di A. presso il Consiglio di Stato. Il ricorso del Sindacato viene tuttavia respinto dal Consiglio di Stato il 20 gennaio 2010 con motivazioni confuse. Di qui la necessità di avvalersi della protezione giuridica VPOD e di dare mandato all'avv. Raffaella Martinelli Peter per fare un ricorso al Tribunale amministrativo cantonale: il 12 maggio 2011 il Tribunale cantonale accoglie parzialmente il ricorso dell'avvocata e annulla la decisione governativa, ritornando gli atti al Consiglio di Stato per una nuova decisione.

Infine il Consiglio di Stato in data 13 settembre 2011 decide di riconoscere che nei finesettimana del periodo dal 1. novembre al 15 aprile il dipendente che è

di picchetto ha diritto a un'indennità, "indipendentemente dall'effettivo impiego". Infatti "pur rimanendo a domicilio, il dipendente deve essere in grado di mettersi all'opera in tempi brevi, ciò che gli restringe in maniera importante la sua libertà d'azione durante le ore libere". L'indennità applicata sarà quella valida per i dipendenti cantonali, che nel finesettimana è di Fr 3,30/orari: pertanto il dipendente di picchetto nel finesettimana, al di fuori delle ore programmate il venerdì per il sabato e la domenica, riceverà dal Comune di A. l'indennità di picchetto di Fr 3,30 orari. Si tratta di almeno 120 franchi per finesettimana: non è una somma esorbitante (anzi), ma moralmente si tratta di un riconoscimento più che meritato per gli operai di A. che si mettono a disposizione il sabato e la domenica per garantire la sicurezza e la viabilità sulle strade e piazze comunali. Un plauso va al collega sindacalizzato VPOD per aver fatto valere con coraggio i propri diritti e per aver affrontato la procedura giudiziaria. In questi casi... il Sindacato VPOD ti aiuta!

Interpellata la direzione del Penitenziario

I turni al Penitenziario continuano a suscitare malumori tra i giovani agenti di custodia che si trovano a doversi sbarcare turni di lavoro inaccettabili.

di Rezia Boggia, segretaria aggiunta VPOD

Lo scorso 27 ottobre il sindacato VPOD ha sottoposto all'On. Norman Gobbi la questione dei turni della maggior parte degli agenti di custodia delle ultime tre scuole. Gli agenti in questione hanno manifestato al Sindacato il loro disagio nel non essere inclusi nei normali gruppi fissi di lavoro.

Il Consigliere di Stato ha comunicato verbalmente al Sindacato che da quest'anno gli agenti di custodia del 2° e 3° anno che hanno terminato la formazione saranno inseriti nei gruppi fissi e che soltanto quelli del 1° anno continueranno ad avere turni nelle diverse strutture e nei vari gruppi di lavoro; il Consiglio di Stato dovrebbe ratificare in questi giorni la nuova turnistica. Nonostante la volontà di risolvere la questione, questa soluzione soddisfa parzialmente gli agenti, poiché crea delle disparità di trattamento tra le persone in formazione. Inoltre su sette persone del 1° anno soltanto i quattro uomini continueranno in questo

modo, poiché le tre donne sono già inserite nei gruppi fissi.

Il Sindacato ritiene che tutti gli agenti di custodia debbano essere introdotti nei gruppi fissi, per permettere loro di avere una sequenza nei turni di lavoro e per beneficiare di una migliore qualità di vita. Infatti, la non appartenenza a un gruppo fisso comporta maggiori rischi

per la salute, più stress lavorativo legato al cambiamento continuo dei gruppi e dei luoghi di lavoro.

Il Sindacato ha pertanto interpellato il signor Comandini, direttore del Penitenziario, per chiedere un tempestivo incontro, al fine di trovare una rapida soluzione che possa soddisfare le parti.

Salari minimi per il personale domestico e per le badanti

Contratto normale di lavoro (CNL) federale

Dal 1.1.2011 è entrato in vigore il Contratto normale di lavoro (CNL) federale per il personale domestico, valido anche per le badanti che prestano servizio a domicilio.

I salari lordi, calcolati su 12 mensilità, per il personale che lavora 50 ore settimanali (massimo consentito dalla Legge federale sul lavoro) validi per il 2012 sono i seguenti:

non qualificato è di **Fr. 3'943.-**
non qualificato con 4 anni di esperienza è di **Fr. 4'333.35**
qualificato CFP (2 anni di formazione base) è di **Fr. 4'333.35**
qualificato AFC (3 anni di formazione base) è di **Fr. 4'766.65**

Contratto normale di lavoro (CNL) cantonale

Per chi lavora invece meno di 5 ore settimanali valgono le disposizioni del Contratto normale di lavoro (CNL) cantonale che prevede per il 2012 uno stipendio orario minimo di Fr. 17.25 sul quale va aggiunto 8.33% di tredicesima.



Aumento una tantum ai dipendenti di Locarno

di Stefano Testa, segretario aggiunto VPOD



La Commissione del personale e il Sindacato hanno incontrato il Municipio nell'agosto scorso per avviare delle trattative con l'intento di rivendicare un aumento reale degli stipendi dei dipendenti del Comune di Locarno (come segnalato negli scorsi numeri). Nel corso dell'autunno il Municipio si è reso conto che la solidità strutturale del bilancio comunale vacilla a causa della crisi dell'euro, di un'economia svizzera che rallenta, di un deficit cantonale che potrebbe avere conseguenze per i Comuni e della scelta di

ridurre il moltiplicatore comunale all'87%. Di conseguenza, la disponibilità ad entrare in discussione su un aumento reale della massa salariale è sfumata. La situazione delle finanze comunali nel 2012 è ora ritenuta incerta e perciò il Municipio non ha concesso, dimostrando poco coraggio, l'aumento reale di salario richiesto. Al termine delle trattative tra Sindacato, Commissione interna e Municipio, si è comunque trovato un accordo sulle seguenti misure a favore dei dipendenti:

- versamento una tantum per il 2011 di 1'500 Fr. (100% di occupazione) per i dipendenti sottoposti al ROD (esclusi Casa per anziani San Carlo e docenti);
- per gli stessi dipendenti: 2 giorni sup-

plementari di vacanze, da usufruire liberamente nel 2012 a seconda dalle esigenze di servizio;

● nell'anno in corso vi saranno trattative per adeguare il regolamento e le settimane di vacanze dei dipendenti della Casa per anziani San Carlo secondo le disposizioni delle altre case per anziani del cantone.

Va inoltre ricordato che per il risanamento della cassa pensione il Municipio di Locarno verserà 8 milioni di franchi.

I rappresentanti dei dipendenti e i sindacati hanno annunciato al Municipio che la richiesta di un aumento reale dei salari non è assolutamente archiviata e ritornerà sul tavolo delle trattative già l'anno prossimo.

Comune di Bellinzona ... lavori in corso

di Stefano Testa, segretario aggiunto VPOD

Il dialogo tra il Fronte unico dei dipendenti (FUD), i Sindacati e il Municipio prosegue malgrado qualche screzio. In particolare viene poco apprezzato il fatto che da parte "padronale" non sempre si coinvolgano tempestivamente i partner sindacali, così come non si voglia dar seguito a irrinunciabili richieste inerenti alcuni articoli del ROD. Nonostante queste incomprensioni il rinnovo del ROD si

trova ormai in una fase molto avanzata; è quindi imperativo che l'esecutivo si impegni nell'appianare quelle divergenze che rischiano di minare la concordanza dei dipendenti su questo argomento. Il Municipio ha inoltre proposto di costituire un ente autonomo di diritto comunale nel quale far convergere i dipendenti della Centro sportivo SA (che gestisce piscine e piste di pattinaggio) e i colleghi dell'ufficio sport (dipendenti comunali). L'idea in sé non è da contestare, è invece

inaccettabile che il Municipio non consideri eticamente scorretto sottrarre al ROD i propri dipendenti, proponendo un contratto alternativo non negoziato con i partner sociali. Ancora una volta viene dimostrato che a Bellinzona si lavora in modo approssimativo! Nelle prossime settimane la VPOD incontrerà il personale per concordare le misure e le proposte all'indirizzo del Municipio. *Affaire à suivre ...*

Chiasso, licenziati e riassunti tramite ADECCO!



Il 22 dicembre scorso il Sindacato VPOD ha protestato presso la consigliera federale Simonetta Sommaruga contro il peggioramento delle condizioni di lavoro di alcuni dipendenti federali dell'Ufficio federale della migrazione (UFM) attivi presso il Centro di registrazione e procedura di Chiasso (CRP).

di Raoul Ghisletta, segretario VPOD Ticino

In effetti al 31.12.2011 è scaduto il contratto a tempo determinato presso la Confederazione per sette dipendenti del CRP Chiasso: due assunti per funzioni di segretariato e cinque collaboratori assunti per le audizioni/decisioni in materia di asilo. L'Ufficio della migrazione ha offerto ai dipendenti di prolungare il contratto di lavoro per alcuni mesi, per fare fronte alla crescita delle domande di

asilo (da 19'000 a 22/23'000 domane l'anno) e su richiesta delle autorità cantonali e comunali. Tuttavia il contratto proposto ai dipendenti è un contratto di prestito di manodopera tramite la ditta Adecco: e questo per svolgere le medesime funzioni di prima!

Si tratta di un'esternalizzazione dei dipendenti, dettata da motivi burocratici, che sottopone i dipendenti al precariato, anche se lo stipendio rimane uguale e la Confederazione di per sé non risparmia nulla. Non a caso 4 dipendenti hanno trovato impiego stabile in altri posti federali, 2 dipendenti non hanno accettato il nuovo contratto e uno l'ha sottoscritto. La posizione del Sindacato VPOD è di chiara condanna di questa precarizzazione, che ha fatto perdere alla Confederazione personale già formato per affrontare l'afflusso di rifugiati.

Gratifiche della Città di Lugano



Il Municipio di Lugano ha deciso di versare nella busta paga di dicembre una gratifica una tantum di Fr. 700.- sino ad un salario lordo di Fr. 60'000.- annui, Fr. 600.- per i salari da Fr. 60'001.- a Fr. 90'000.- e Fr. 500.- per un salario annuo a partire da Fr. 90'001.-. Di questa gratifica stratificata beneficiano tutti i dipendenti della Città, docenti compresi. Nel contempo il Municipio ha riconfermato l'assegno integrativo per economia domestica per i salari fino a Fr. 70'000.- lordi annui.

La Commissione del personale e i sindacati hanno espresso soddisfazione per il risultato raggiunto.

Commissione cantonale per la formazione professionale



Il 16 dicembre scorso si è tenuta la riunione della Commissione cantonale per la formazione professionale (CCFP). I validi interventi della mattinata

hanno confermato l'importanza di questo settore nella formazione dei giovani, facendo il punto della situazione per l'anno scolastico in corso.

di Valentina Poretti, sindacalista VPOD

Durante l'incontro tre relatrici hanno preso la parola presentando dati e progetti inerenti il mondo della formazione professionale, ma non solo.

La prima relazione tenuta da Rita Beltrami, capo dell'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, riguardava la chiusura della campagna di collocamento a tirocinio 2011/2012. In percentuale, la situazione a ottobre 2011 mostra che per il 24.6% delle ragazze e

dei ragazzi la scelta è sfociata in un tirocinio in azienda e per il 22.4% in una scuola professionale a tempo pieno. Nonostante la percentuale di scelta delle scuole medie superiori (SMS) sia sempre la più alta, le cifre dimostrano che anche il settore professionale resta comunque molto attrattivo. Bisogna inoltre tener presente che a livello di SMS anche la Scuola cantonale di commercio di Bellinzona offre uno sbocco professionale diretto.

La seconda relazione esposta da Angela Cattaneo, ricercatrice presso il Team Qualità, presentava una sintesi del sondaggio "Nuove aziende formatrici", inchiesta volta a capire il grado di soddisfazione nei contatti tra nuove aziende formatrici e i vari partner coinvolti nella formazione (scuole, ispettori di tirocinio, amministrazione, ecc.). Complessivamente si può affermare che le aziende si ritengono soddisfatte, soprattutto riguardo al ruolo chiave degli ispettori di

tirocinio e delle scuole professionali.

La parola è poi passata a Sabrina Guidotti, rappresentante della Società degli impiegati di commercio (SIC), che ha riassunto i lavori della Sottocommissione progetti della CCFP. Obiettivo del gruppo era di "identificare e proporre misure che intervengano sulle problematiche e sulle cause che portano agli scioglimenti dei contratti di tirocinio". La proposta formulata è la creazione di una Cité des métiers ticinese, realizzata a somiglianza di modelli già esistenti in altre regioni svizzere e all'estero. A livello di CCFP si è deciso di sostenere lo studio in corso e di dare continuità alla sottocommissione.

In conclusione, su tutti i fronti vi è stata conferma del continuo aggiornamento e della costante attività del settore, che resta una proposta valida e attrattiva sulla quale orientarsi per molti giovani.

Incontro con la Direzione del Dipartimento formazione e apprendimento

Il prossimo 31 gennaio i Sindacati VPOD, OCST e l'associazione La Scuola incontreranno la Direzione del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) della SUPSI per portare avanti la questione della formazione dei docenti e continuare i progetti già in corso prima dell'allontanamento della signora Rege-Colet. L'obiettivo sarebbe infatti di creare una

sorta di commissione tripartita che permetta di mantenere attivi i contatti tra la Direzione della scuola, i Sindacati e i rappresentanti degli organi cantonali competenti. In questo modo lo scambio di informazioni tra i vari attori verrebbe sicuramente agevolato, con una conseguente migliore collaborazione tra le parti e, non da ultimo, la possibilità di assicura-

re una presenza più importante e regolare dei Sindacati all'interno della scuola universitaria.

Le premesse si dimostrano molto favorevoli per riuscire a ottenere una cooperazione produttiva che possa effettivamente portare a migliorare la situazione all'interno del DFA, tanto per i docenti quanto per gli allievi, spesso criticata da più parti.

Mercoledì 8 febbraio 2012 Sala TCS, Rivera, ore 20.00, assemblea VPOD scuole professionali

Parliamo delle scuole professionali in Ticino

Gianni Ghisla, docente e ricercatore IUFFP Lugano, Tesi sulla formazione professionale in Ticino

Paolo Colombo, capo Divisione formazione professionale, Cambiamenti e

prospettive nella formazione professionale in Ticino

Adriano Merlini, presidente docenti vpod, Quale attrattiva per la professione di docente?

Moderatrice: Valentina Poretti, responsabile settore scuola VPOD Ticino

Dibattito con i docenti presenti

Intervento conclusivo: Manuele Bertoli, consigliere di Stato, direttore DECS

Potenziare il sostegno alla formazione



In momenti di difficoltà economica, come quello che stiamo attraversando, il ricorso all'aiuto sociale – in pratica all'assistenza pubblica – è in costante aumento. Interessa direttamente gli adulti che hanno perso il posto di lavoro e hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione.

di Werner Carobbio, presidente pensionati VPOD

Giovani e aiuto sociale: l'alternativa

Le statistiche sull'aumento dei casi parlano chiaro. All'interno di questo fenomeno, per molti versi preoccupante e ulteriormente aggravato dagli irrigidimenti introdotti in materia di assicurazione disoccupazione, un aspetto merita particolare attenzione e risulta ancora più allarmante per non dire assurdo. È il ricorso all'aiuto sociale dei giovani che hanno concluso l'obbligo scolastico o la loro formazione professionale e non rie-

scono a inserirsi nel mondo del lavoro, non trovando un'occupazione per mancanza di esperienza.

I dati a livello nazionale indicano che la proporzione dei giovani che ricorrono all'aiuto sociale è superiore a quella della popolazione totale. Si parla del 4% contro il 3%. Addirittura c'è chi sostiene che per i giovani al di sotto dei 25 anni il numero dei casi problematici è superiore a quello che emerge dalle statistiche. Questo considerando che in quella categoria i giovani farebbero capo meno di altri all'assistenza sociale. E sempre secondo i dati raccolti dai servizi di statistica federali, due terzi dei giovani beneficiari dell'assistenza sociale non hanno una formazione professionale e in genere provengono da famiglie a basso reddito.

Per gli enti pubblici l'aiuto in questione costa parecchio e per di più, nel caso specifico dei giovani considerati e in particolare per quelli senza una formazione professionale, costituisce un'assurdità in

quanto assicura sostegni finanziari a persone che invece dovrebbero beneficiare della possibilità di venir inserite nel mondo del lavoro.

Proprio per cercare di correggere quella che è una vera anomalia, all'inizio di quest'anno la Conferenza svizzera delle istituzioni di azione sociale (CSIAS) ha lanciato una campagna con la quale si chiede di potenziare, attraverso un'azione coordinata su piano nazionale, il sostegno alla formazione in sostituzione dell'aiuto sociale ai giovani dai 18 ai 25 anni. Un modo concreto quindi per creare le premesse per uscire o comunque evitare condizioni di povertà. E si cita il caso concreto del Canton Vaud, che ha già fatto questa scelta e ha avviato da qualche tempo con successo un'esperienza del genere. Una campagna e una richiesta da sostenere anzitutto nell'interesse dei giovani, ma anche delle stesse finanze pubbliche.

Creata una commissione per l'aggiornamento dei docenti

Nel dicembre scorso i Sindacati e alcune associazioni legate al mondo scolastico sono stati contattati dalla Divisione della scuola del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) con la richiesta di nominare dei rappresentanti che potessero partecipare a un gruppo di lavoro denominato "Aggiornamento docenti". La nuova commissione avrebbe il compito di affrontare il tema dell'aggiornamento, da tempo in discussione e finora rimasto senza soluzioni concrete. Non di rado, infatti, a questo discorso si associano espressioni di malcontento, soprattutto a proposito del sistema di

riconoscimento e della qualità dell'aggiornamento. In questo senso la commissione dovrebbe costituire un'ulteriore risorsa per affrontare il tema nel modo più costruttivo.

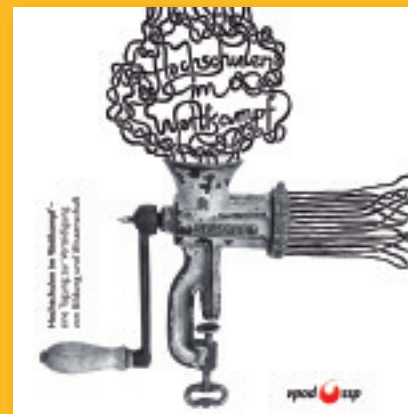
Si apprezza la volontà della Divisione della scuola di includere nelle discussioni anche i Sindacati, coinvolti nella problematica e sicuramente in grado di fornire un contributo essenziale. Per il Sindacato VPOD è stato delegato Adriano Merlini, docente presso il Liceo di Lugano e presidente del comitato docenti VPOD.

Scuole universitarie in concorrenza

Una giornata all'insegna della difesa di scienza e formazione

Sabato 17 marzo 2012 a Berna il Sindacato VPOD organizza una giornata sul tema per analizzare in modo critico l'attuale conduzione delle scuole a questo livello e mostrare come difendere scienza e formazione.

Per maggiori informazioni:
<http://www.hochschulenimwettkampf.ch/>



Assemblea docenti VPOD

Il Sindacato VPOD organizza una serata che propone la proiezione del film "Signori professori", legato al mondo scolastico e alla realtà della vicina Penisola. L'incontro è previsto per

**giovedì 15 marzo 2012 alle 20.00
al Cinema Iride di Lugano.**

Dopo la proiezione seguirà un momento di discussione e dibattito, che sarà l'occasione per uno scambio di opinioni, idee e impressioni sui temi legati alla scuola di oggi.

La VPOD invita cordialmente le colleghe e i colleghi docenti a partecipare numerosi all'appuntamento.

Peggiorata la cassa pensione dei dipendenti di Casa San Giorgio

di Stefano Testa, segretario aggiunto VPOD

Contrariamente a quanto riferito nell'ultimo numero, l'incontro con i vertici della Casa anziani di Brissago e i Municipi di Brissago e Ronco sopra Ascona si è tenuto lo scorso 12 dicembre 2011. Durante la riunione i sindacati hanno esposto la proposta del personale di accettare la suddivisione dei premi in maniera paritetica. I dipendenti sarebbero stati disposti ad assumersi il 10% in più di premio per un totale di Fr. 20'500. D'altra parte chiedevano, in un'ottica di simmetria dei sacrifici, che i comuni proprietari della Casa anziani San Giorgio (Brissago e R/S Ascona) si assumessero l'importo

di Fr. 18'460, permettendo così di non peggiorare dell'1% le prestazioni assicurative dei collaboratori. In maniera del tutto unilaterale, a pochi giorni dall'incontro, i Municipi non hanno aderito alla proposta e i vertici della Casa anziani hanno introdotto le misure di risparmio accollandole globalmente al personale. "Brascin Cürt.....VERGOGNA!"

La firma del ROCA è una questione etica!

Durante il mese di dicembre i Sindacati hanno incontrato la Direzione della Casa anziani Belsoggiorno per finalizzare la proposta di firma del ROCA già discussa all'Ufficio di conciliazione nell'autunno scorso. L'incontro si è svolto in un clima costruttivo e rilassato nel quale si è approfondita l'importanza di sottoscrivere il ROCA, non solo dal punto di vista della sicurezza per il personale, ma anche sotto il profilo etico. Non è corretto infatti utilizzare un tale strumento, costruito grazie alle "lotte" e al lavoro di altri, senza contribuire al suo sviluppo. Il 7 febbraio si terrà un'assemblea del personale per affrontare l'argomento.

Cliniche private, situazione ferma al palo...

L'associazione di categoria delle cliniche private (ACPT) e i Sindacati avevano previsto un incontro il 17 gennaio per discutere la concessione generalizzata degli scatti a tutti i dipendenti delle cliniche private ticinesi e per appurare se la proposta di sanatoria della questione delle indennità notturni e festivi, e i relativi arretrati di 5 anni, fosse stata accettata da

parte dei datori di lavoro. Purtroppo, siccome da parte del Cantone vi è un forte ritardo nella fissazione delle tariffe che permetterebbero ai datori di lavoro di pianificare l'andamento finanziario per il 2012, tale incontro slitterà inevitabilmente di qualche settimana lasciandoci di fatto fermi al palo.



Stipendi 2012 assistenti di studio medico

Adeguamento al rincaro

Nel corso dell'ultimo anno, il costo della vita è aumentato dello 0.2% (riferimento all'indice nazionale dei prezzi al consumo comunicato a inizio gennaio 2012).

L'Associazione ticinese assistenti di studio medico (ATAM) invita chi riceve un salario individuale a chiedere l'adeguamento al rincaro in questa misura.

Salario minimo base con AFC o diplomate: fr. 3'600.- mensili
con l'aumento annuale (minimo per 10 anni): fr. 100.- + carovita

- Gli stipendi non sono comprensivi della 13.ma mensilità, che deve essere versata nel mese di dicembre.

- Gli anni di servizio vengono calcolati a partire dall'inizio dell'esercizio della professione, dedotti eventuali congedi o sospensioni dell'attività per oltre tre mesi.

Salari 2012 stagiaires e allievi delle scuole sociosanitarie

Tipo di formazione/stage/apprendistato	Retribuzione mensile per 12 mesi
a) Formazione di livello secondario II	
OSS/OSA (apprendista SCOS)	1° anno fr. 1'372.- 2° anno fr. 1'472.- 3° anno fr. 1'572.-
OSS (SSPSS)	fr. 400.-
b) Formazione di livello terziario	
Infermiere scuola specializzata superiore (non UNI)	fr. 1'000.-
c) Stageaires ROCA o IS	
Stage d'informazione fino a 3 mesi	fr. 451.-
Stage probatorio fino a 3 mesi	fr. 1'016.-
Stage probatorio dopo 3 mesi	fr. 1'351.-
Stage di formazione o dopo la formazione	fr. 1'351.-

Stipendi 2012 per i giovani alla pari

L'Ufficio di conciliazione comunica che l'art. 20 cpv. 2 del contratto normale di lavoro (CNL) per i giovani alla pari viene modificato. In particolare:

i salari minimi adeguati all'indice dei prezzi al consumo del mese di novembre 2011 (160.2) sono i seguenti:

a. per la giovane fino ai 18 anni compiuti
fr. 1460.-

b. per la giovane oltre i 18 anni compiuti, senza pratica professionale
fr. 1580.-

c. per la giovane oltre i 18 anni compiuti, che ha superato un apprendistato domestico
fr. 1810.-

La modifica, pubblicata nel foglio ufficiale 102/2011 del 23 dicembre 2011, è entrata in vigore il 1. gennaio 2012.

Trovata la soluzione per i turni del Blocco operatorio!



La Direzione dell'Ospedale S. Giovanni ha revocato il contestato turno spezzato del Blocco operatorio (BO). Il personale tira un sospiro di sollievo dopo

mesi di incontri e lettere. La nuova turnistica concordata entra in vigore in febbraio.

di Fausto Calabretta, sindacalista VPOD

Nei mesi scorsi i quadri del nosocomio bellinzonese avevano elaborato una nuova turnistica per il personale delle sale operatorie con l'intento di introdurla già a partire dal 1. novembre 2011. Il personale, insoddisfatto sia per le modalità di comunicazione sia per il mancato coinvolgimento nell'elaborazione di questi turni, ha chiesto l'intervento dei Sindacati.

Dopo alcune riunioni tra sindacati e personale del BO è stato deciso di esprimere il dissenso tramite una petizione, che è

stata firmata da 19 dipendenti su 21. Nella petizione il personale comunicava il malcontento per quanto elaborato dai quadri e chiedeva di sospendere l'entrata in vigore della nuova turnistica, nonché di essere coinvolto nella discussione. Le lamentele erano dovute al fatto che i nuovi turni presentavano alcune "lacune" sia per l'efficienza delle prestazioni, sia per la qualità di vita dei dipendenti.

Per facilitare il compito dei quadri, personale e Sindacati hanno elaborato una proposta alternativa per i turni. I quadri, a seguito della petizione, hanno annullato e posticipato l'entrata in vigore dei nuovi turni e allo stesso tempo hanno convocato un'assemblea del personale il 6 dicembre 2011. Purtroppo, tra lo stupore generale dei presenti, essi hanno ripresentato la turnistica con il turno spezzato. Naturalmente personale e Sindacati hanno fermamente contestato la decisione, chiedendo per l'ennesima volta la cancellazione del turno spezzato e la possibilità di una maggior partecipa-

zione all'elaborazione dei turni.

Una settimana dopo, più precisamente il 14 dicembre 2011, i quadri hanno convocato d'urgenza personale e Sindacati alla presenza del direttore dell'Ospedale Morisoli. Finalmente, nella riunione è stata presentata una turnistica adeguata e, fattore ancora più importante, il personale è stato coinvolto nelle decisioni con la promessa di mantenere questo "modus operandi" anche per il futuro. Pertanto il nuovo turno del BO verrà introdotto dall'1. febbraio 2012 per un periodo di prova di 3/5 mesi. Ci sarà poi un incontro per una discussione finale, ma nel frattempo il personale avrà la possibilità di intervenire con dei suggerimenti volti a migliorare le novità introdotte. Come Sindacato VPOD esprimiamo soddisfazione per la soluzione trovata dopo un intenso confronto.

Assemblea Lavanderia EOC di Biasca

Lo scorso 5 dicembre 2011 la commissione interna (CI) del personale e i sindacati hanno convocato un'assemblea del personale della Lavanderia dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC) per informarlo sugli ultimi sviluppi a proposito dell'assicurazione perdita di guadagno per malattia, della modifica dell'orario di lavoro dall'1. gennaio 2012 e dei contratti del personale a ore.

Nell'incontro tra i sindacati e il signor Luraschi (capo area Risorse umane EOC), avvenuto nel mese di novembre, è emerso che la copertura dell'assicurazione perdita di guadagno per malattia non verrà estesa al personale a ore a partire dal 2012, ma che essa sarà posticipata al 2013, per consentire all'EOC di trovare una buona soluzione a premi bassi.

Nella seconda parte dell'assemblea si è discusso sulla modifica degli orari per i turni, proposta accettata a grande maggioranza: pertanto il nuovo orario per il reparto di lavanderia dal 1. gennaio 2012 diventa 7.15-12.00/13.00-16.15. La discussione infine si è inevitabilmente concentrata sul personale a ore, ancora presente in gran numero alla Lavanderia EOC. Secondo la CI e i Sindacati la direzione della Lavanderia deve diminuire la

percentuale di personale a ore in modo significativo, trasformando i contratti a ore in contratti fissi, in modo da garantire

una parità di trattamento tra tutti i dipendenti.



Info imposte alla fonte

Ricordiamo come ogni anno che il termine per chiedere la correzione dell'aliquota delle imposte alla fonte (IF) applicata ai salari dei lavoratori sottoposti a IF scade il 31 marzo. Il Sindacato VPOD è a vostra disposizione per il controllo del certificato IF rilasciato dal datore di lavoro entro tale data e per inoltrare un'eventuale richiesta di correzione dell'aliquota applicata.

Invitiamo tutti i lavoratori frontalieri iscritti al Sindacato VPOD a voler prendere nota dei termini.

Per ulteriori informazioni potete rivolgervi al sindacalista VPOD Massimo Mantovani (tel. 091 9116936, e-mail: massimo.mantovani@ticino.com).



Stipendi 2012 per i dipendenti dell'Ente Ospedaliero Cantonale

Classi 26-17 (fuori ROC) e classi 16-4 (ROC) Carovita: **0%**

Assegni figli

fr. 2'400.- annui, fr. 200.- mensili

Diritto fino al compimento del 15.mo anno d'età del figlio

fr. 3'000.- annui, fr. 250.- mensili

Diritto per i figli in formazione dai 16 ai 25 anni

Indennità economia domestica:

fr. 1'892.40 annui, fr. 157.70 mensili

Diritto fino al compimento del 12.mo anno d'età del figlio

Classe 26	Annuale	Mensile	Classe 22	Annuale	Mensile	Classe 18	Annuale	Mensile	Classe 14	Annuale	Mensile
1° anno	117'858.00	9'066.00	1° anno	105'027.00	8'079.00	1° anno	79'885.00	6'145.00	1° anno	68'640.00	5'280.00
2° anno	122'122.00	9'394.00	2° anno	107'640.00	8'280.00	2° anno	82'069.00	6'313.00	2° anno	71'032.00	5'464.00
3° anno	126'373.00	9'721.00	3° anno	110'227.00	8'479.00	3° anno	84'240.00	6'480.00	3° anno	73'424.00	5'648.00
4° anno	130'650.00	10'050.00	4° anno	112'840.00	8'680.00	4° anno	86'411.00	6'647.00	4° anno	75'816.00	5'832.00
5° anno	134'914.00	10'378.00	5° anno	115'427.00	8'879.00	5° anno	88'569.00	6'813.00	5° anno	78'208.00	6'016.00
6° anno	139'191.00	10'707.00	6° anno	118'027.00	9'079.00	6° anno	90'779.00	6'983.00	6° anno	80'626.00	6'202.00
7° anno	143'468.00	11'036.00	7° anno	120'627.00	9'279.00	7° anno	92'937.00	7'149.00	7° anno	83'005.00	6'385.00
8° anno	147'706.00	11'362.00	8° anno	123'227.00	9'479.00	8° anno	95'134.00	7'318.00	8° anno	85'423.00	6'571.00
9° anno	151'970.00	11'690.00	9° anno	125'814.00	9'678.00	9° anno	97'292.00	7'484.00	9° anno	87'802.00	6'754.00
10° anno	156'247.00	12'019.00	10° anno	128'427.00	9'879.00	10° anno	99'489.00	7'653.00	10° anno	90'220.00	6'940.00
11° anno	160'511.00	12'347.00	11° anno	131'001.00	10'077.00	11° anno	101'660.00	7'820.00	11° anno	92'599.00	7'123.00
12° anno	164'788.00	12'676.00	12° anno	133'614.00	10'278.00	12° anno	103'844.00	7'988.00	12° anno	95'017.00	7'309.00
13° anno	169'052.00	13'004.00	13° anno	136'188.00	10'476.00	13° anno	106'015.00	8'155.00	13° anno	97'383.00	7'491.00
Classe 25	Annuale	Mensile	Classe 21	Annuale	Mensile	Classe 17	Annuale	Mensile	Classe 13	Annuale	Mensile
1° anno	114'660.00	8'820.00	1° anno	98'189.00	7'553.00	1° anno	75'010.00	5'770.00	1° anno	65'741.00	5'057.00
2° anno	118'495.00	9'115.00	2° anno	100'646.00	7'742.00	2° anno	77'402.00	5'954.00	2° anno	68'081.00	5'237.00
3° anno	122'356.00	9'412.00	3° anno	103'116.00	7'932.00	3° anno	79'794.00	6'138.00	3° anno	70'408.00	5'416.00
4° anno	126'204.00	9'708.00	4° anno	105'573.00	8'121.00	4° anno	82'186.00	6'322.00	4° anno	72'722.00	5'594.00
5° anno	130'052.00	10'004.00	5° anno	108'017.00	8'309.00	5° anno	84'578.00	6'506.00	5° anno	75'062.00	5'774.00
6° anno	133'913.00	10'301.00	6° anno	110'461.00	8'497.00	6° anno	86'970.00	6'690.00	6° anno	77'402.00	5'954.00
7° anno	137'748.00	10'596.00	7° anno	112'931.00	8'687.00	7° anno	89'362.00	6'874.00	7° anno	79'729.00	6'133.00
8° anno	141'596.00	10'892.00	8° anno	115'388.00	8'876.00	8° anno	91'754.00	7'058.00	8° anno	82'069.00	6'313.00
9° anno	145'431.00	11'187.00	9° anno	117'845.00	9'065.00	9° anno	94'146.00	7'242.00	9° anno	84'409.00	6'493.00
10° anno	149'279.00	11'483.00	10° anno	120'302.00	9'254.00	10° anno	96'525.00	7'425.00	10° anno	86'723.00	6'671.00
11° anno	153'140.00	11'780.00	11° anno	122'759.00	9'443.00	11° anno	98'917.00	7'609.00	11° anno	89'050.00	6'850.00
12° anno	156'988.00	12'076.00	12° anno	125'216.00	9'632.00	12° anno	101'322.00	7'794.00	12° anno	91'390.00	7'030.00
13° anno	160'836.00	12'372.00	13° anno	127'686.00	9'822.00	13° anno	103'727.00	7'979.00	13° anno	93'717.00	7'209.00
Classe 24	Annuale	Mensile	Classe 20	Annuale	Mensile	Classe 16	Annuale	Mensile	Classe 12	Annuale	Mensile
1° anno	111'462.00	8'574.00	1° anno	91'351.00	7'027.00	1° anno	70'746.00	5'442.00	1° anno	64'376.00	4'952.00
2° anno	114'868.00	8'836.00	2° anno	93'665.00	7'205.00	2° anno	73'385.00	5'645.00	2° anno	66'586.00	5'122.00
3° anno	118'313.00	9'101.00	3° anno	95'979.00	7'383.00	3° anno	75'998.00	5'846.00	3° anno	68'835.00	5'295.00
4° anno	121'758.00	9'366.00	4° anno	98'293.00	7'561.00	4° anno	78'637.00	6'049.00	4° anno	71'058.00	5'466.00
5° anno	125'177.00	9'629.00	5° anno	100'607.00	7'739.00	5° anno	81'276.00	6'252.00	5° anno	73'307.00	5'639.00
6° anno	128'622.00	9'894.00	6° anno	102'934.00	7'918.00	6° anno	83'889.00	6'453.00	6° anno	75'530.00	5'810.00
7° anno	132'028.00	10'156.00	7° anno	105'235.00	8'095.00	7° anno	86'528.00	6'656.00	7° anno	77'753.00	5'981.00
8° anno	135'473.00	10'421.00	8° anno	107'562.00	8'274.00	8° anno	89'167.00	6'859.00	8° anno	79'989.00	6'153.00
9° anno	138'905.00	10'685.00	9° anno	109'876.00	8'452.00	9° anno	91'780.00	7'060.00	9° anno	82'212.00	6'324.00
10° anno	142'324.00	10'948.00	10° anno	112'190.00	8'630.00	10° anno	94'406.00	7'262.00	10° anno	84'461.00	6'497.00
11° anno	145'769.00	11'213.00	11° anno	114'491.00	8'807.00	11° anno	97'045.00	7'465.00	11° anno	86'684.00	6'668.00
12° anno	149'188.00	11'476.00	12° anno	116'818.00	8'986.00	12° anno	99'671.00	7'667.00	12° anno	88'907.00	6'839.00
13° anno	152'620.00	11'740.00	13° anno	119'119.00	9'163.00	13° anno	102'310.00	7'870.00	13° anno	91'143.00	7'011.00
Classe 23	Annuale	Mensile	Classe 19	Annuale	Mensile	Classe 15	Annuale	Mensile	Classe 11	Annuale	Mensile
1° anno	108'251.00	8'327.00	1° anno	85'605.00	6'585.00	1° anno	69'706.00	5'362.00	1° anno	62'959.00	4'843.00
2° anno	111'267.00	8'559.00	2° anno	87'854.00	6'758.00	2° anno	72'215.00	5'555.00	2° anno	64'974.00	4'998.00
3° anno	114'270.00	8'790.00	3° anno	90'103.00	6'931.00	3° anno	74'737.00	5'749.00	3° anno	66'963.00	5'151.00
4° anno	117'286.00	9'022.00	4° anno	92'339.00	7'103.00	4° anno	77'246.00	5'942.00	4° anno	68'978.00	5'306.00
5° anno	120'302.00	9'254.00	5° anno	94'601.00	7'277.00	5° anno	79'755.00	6'135.00	5° anno	70'967.00	5'459.00
6° anno	123'318.00	9'486.00	6° anno	96'837.00	7'449.00	6° anno	82'264.00	6'328.00	6° anno	72'995.00	5'615.00
7° anno	126'321.00	9'717.00	7° anno	99'086.00	7'622.00	7° anno	84'786.00	6'522.00	7° anno	74'971.00	5'767.00
8° anno	129'350.00	9'950.00	8° anno	101'335.00	7'795.00	8° anno	87'295.00	6'715.00	8° anno	76'973.00	5'921.00
9° anno	132'340.00	10'180.00	9° anno	103'571.00	7'967.00	9° anno	89'817.00	6'909.00	9° anno	78'988.00	6'076.00
10° anno	135'356.00	10'412.00	10° anno	105'833.00	8'141.00	10° anno	92'313.00	7'101.00	10° anno	80'977.00	6'229.00
11° anno	138'385.00	10'645.00	11° anno	108'069.00	8'313.00	11° anno	94'835.00	7'295.00	11° anno	82'979.00	6'383.00
12° anno	141'388.00	10'876.00	12° anno	110'305.00	8'485.00	12° anno	97'331.00	7'487.00	12° anno	84'994.00	6'538.00
13° anno	144'404.00	11'108.00	13° anno	112'580.00	8'660.00	13° anno	99'840.00	7'680.00	13° anno	86'983.00	6'691.00



Stipendi 2012 per i dipendenti dell'Ente Ospedaliero Cantonale

Classe 10	Annuale	Mensile
1° anno	62'959.00	4'843.00
2° anno	64'870.00	4'990.00
3° anno	66'729.00	5'133.00
4° anno	68'640.00	5'280.00
5° anno	70'499.00	5'423.00
6° anno	72'397.00	5'569.00
7° anno	74'269.00	5'713.00
8° anno	76'167.00	5'859.00
9° anno	78'026.00	6'002.00
10° anno	79'937.00	6'149.00
11° anno	81'809.00	6'293.00
12° anno	83'694.00	6'438.00
13° anno	85'579.00	6'583.00

Classe 9	Annuale	Mensile
1° anno	59'462.00	4'574.00
2° anno	61'061.00	4'697.00
3° anno	62'647.00	4'819.00
4° anno	64'233.00	4'941.00
5° anno	65'819.00	5'063.00
6° anno	67'392.00	5'184.00
7° anno	68'991.00	5'307.00
8° anno	70'564.00	5'428.00
9° anno	72'163.00	5'551.00
10° anno	73'762.00	5'674.00
11° anno	75'335.00	5'795.00
12° anno	76'921.00	5'917.00
13° anno	78'520.00	6'040.00

Classe 8	Annuale	Mensile
1° anno	58'292.00	4'484.00
2° anno	59'540.00	4'580.00
3° anno	60'762.00	4'674.00
4° anno	61'997.00	4'769.00
5° anno	63'271.00	4'867.00
6° anno	64'493.00	4'961.00
7° anno	65'741.00	5'057.00
8° anno	66'963.00	5'151.00
9° anno	68'224.00	5'248.00
10° anno	69'472.00	5'344.00
11° anno	70'694.00	5'438.00
12° anno	71'955.00	5'535.00
13° anno	73'203.00	5'631.00

Classe 7	Annuale	Mensile
1° anno	55'653.00	4'281.00
2° anno	56'914.00	4'378.00
3° anno	58'149.00	4'473.00
4° anno	59'384.00	4'568.00
5° anno	60'632.00	4'664.00
6° anno	61'867.00	4'759.00
7° anno	63'128.00	4'856.00
8° anno	64'363.00	4'951.00
9° anno	65'598.00	5'046.00
10° anno	66'833.00	5'141.00
11° anno	68'094.00	5'238.00
12° anno	69'342.00	5'334.00
13° anno	70'564.00	5'428.00

Classe 6	Annuale	Mensile
1° anno	54'717.00	4'209.00
2° anno	55'549.00	4'273.00
3° anno	56'381.00	4'337.00
4° anno	57'226.00	4'402.00
5° anno	58'071.00	4'467.00
6° anno	58'916.00	4'532.00
7° anno	59'748.00	4'596.00
8° anno	60'580.00	4'660.00
9° anno	61'412.00	4'724.00
10° anno	62'257.00	4'789.00
11° anno	63'102.00	4'854.00
12° anno	63'921.00	4'917.00
13° anno	64'766.00	4'982.00

Classe 5	Annuale	Mensile
1° anno	50'271.00	3'867.00
2° anno	51'155.00	3'935.00
3° anno	52'065.00	4'005.00
4° anno	52'949.00	4'073.00
5° anno	53'833.00	4'141.00
6° anno	54'730.00	4'210.00
7° anno	55'614.00	4'278.00
8° anno	56'498.00	4'346.00
9° anno	57'408.00	4'416.00
10° anno	58'292.00	4'484.00
11° anno	59'189.00	4'553.00
12° anno	60'086.00	4'622.00
13° anno	60'970.00	4'690.00

Classe 4	Annuale	Mensile
1° anno	47'099.00	3'623.00
2° anno	48'074.00	3'698.00
3° anno	49'088.00	3'776.00
4° anno	50'076.00	3'852.00
5° anno	51'064.00	3'928.00
6° anno	52'078.00	4'006.00
7° anno	53'053.00	4'081.00
8° anno	54'041.00	4'157.00
9° anno	55'042.00	4'234.00
10° anno	56'043.00	4'311.00
11° anno	57'044.00	4'388.00
12° anno	58'032.00	4'464.00
13° anno	59'033.00	4'541.00

Salario orario dal 1° gennaio 2012 (comprensivo d'indennità vacanze e tredicesima)

Classe	Stipendio orario	Classe	Stipendio orario
04	23.60	16	38.47
05	24.73	17	39.74
06	26.56	18	41.33
07	28.06	19	44.06
08	29.23	20	46.79
09	30.68	21	50.22
10	33.02	22	53.63
11	33.34	23	56.17
12	34.58	24	58.71
13	35.45	25	61.25
14	36.91	26	63.79
15	37.69		

Personale medico EOC

medici capiclinica	stipendio annuo	stipendio mensile
1 anno	135'837.-	10'449.-
2 anno	141'245.-	10'865.-
3 anno	146'640.-	11'280.-
4 anno	152'035.-	11'695.-
5 anno	157'430.-	12'110.-
6 anno	162'851.-	12'527.-

medici assistenti	stipendio annuo	stipendio mensile
1 anno	84'162.-	6'474.-
2 anno	92'183.-	7'091.-
3 anno	100'230.-	7'710.-
4 anno	108'251.-	8'327.-
5 anno	116'285.-	8'945.-
6 anno	124'306.-	9'562.-

Retribuzione personale volontario o che svolge uno stage (EOC):

Fr. 1'390.- lordi al mese per i primi 6 mesi
Fr. 1'568.- lordi al mese dal settimo mese

Salari per personale in formazione o in stage 2012 (EOC)

Allievi SUPSI

- Allievi infermieri, fisioterapisti, ergoterapisti, servizio sociale: CHF 800.- (in stage)

Allievi non SUPSI

- Allievi oss. giovani (4. anno): CHF 1'200.- sino al 31.12.2009, dal 2010 CHF 400.-

Apprendisti

- Assistente di studio medico: 1. anno CHF 350.- / 2. anno CHF 700.- / 3. anno CHF 1'050.-

- Operatore sociosanitario: 1.anno CHF 1'300.- / 2. anno. CHF 1'400.- / 3. anno CHF 1'500.- (non c'è tredicesima)

Stages (per tutti non c'è tredicesima)

- Praticanti corta durata (fino a 3 mesi)

durata 1 mese CHF 200.-, durata 2 mesi CHF 500.-, durata 3 mesi CHF 800.- mensili

- Praticanti ordinari (da 4 mesi ad un massimo di 18 mesi):

CHF 1'390.- mensili per i primi 6 mesi, dal 7. mese CHF 1'568.- mensili

- Studenti avventizi (maturità o università in corso, senza obiettivi d'apprendimento):

da 15 anni (compiuti) a 18 anni CHF 1'000 mensili

da 19 (nell'anno in cui si raggiunge l'età) a 25 anni CHF 1'400.- mensili

Stipendi 2012 per i dipendenti cantonali e degli enti sussidiati

Scala stipendi dal 1° gennaio 2012

Stipendio annuo mensile (1/13) secondo classe e aumento

CL	MINIMO	1.AUM	2.AUM	3.AUM	4.AUM	5.AUM	6.AUM	7.AUM	8.AUM	9.AUM	10.AUM								
10	37'777.00 2'905.90	38'763.00 2'981.75	39'749.00 3'057.60	40'738.00 3'133.70	41'725.00 3'209.60	42'711.00 3'285.45	43'699.00 3'361.45	44'684.00 3'437.25	45'674.00 3'513.40	46'660.00 3'589.25	47'646.00 3'665.10								
11	39'595.00 3'045.75	40'583.00 3'121.75	41'573.00 3'197.90	42'557.00 3'273.60	43'545.00 3'349.60	44'534.00 3'425.70	45'520.00 3'501.55	46'507.00 3'577.45	47'495.00 3'653.45	48'483.00 3'729.45	49'469.00 3'805.30								
12	41'420.00 3'186.15	42'407.00 3'262.10	43'394.00 3'338.00	44'382.00 3'414.00	45'367.00 3'489.75	46'357.00 3'565.90	47'343.00 3'641.75	48'330.00 3'717.70	49'318.00 3'793.70	50'300.00 3'869.25	51'292.00 3'945.55								
13	43'243.00 3'326.40	44'226.00 3'402.00	45'218.00 3'478.30	46'202.00 3'554.00	47'190.00 3'630.00	48'176.00 3'705.85	49'164.00 3'781.85	50'153.00 3'857.90	51'141.00 3'933.90	52'125.00 4'009.60	53'113.00 4'085.60								
14	45'137.00 3'472.10	46'125.00 3'548.10	47'109.00 3'623.75	48'098.00 3'699.85	49'087.00 3'775.90	50'071.00 3'851.60	51'055.00 3'927.30	52'047.00 4'003.60	53'032.00 4'079.40	54'018.00 4'155.25	55'005.00 4'231.15								
15	46'976.00 3'613.55	47'965.00 3'689.60	48'950.00 3'765.40	49'934.00 3'841.10	50'921.00 3'917.00	51'912.00 3'993.25	52'897.00 4'069.00	53'884.00 4'144.90	54'873.00 4'221.00	55'858.00 4'296.75	56'847.00 4'372.85								
16	49'122.00 3'778.60	50'109.00 3'854.55	51'096.00 3'930.45	52'086.00 4'006.60	53'072.00 4'082.45	54'060.00 4'158.45	55'044.00 4'234.15	56'032.00 4'310.15	57'020.00 4'386.15	58'010.00 4'462.30	58'992.00 4'537.85								
17	52'070.00 4'005.40	53'061.00 4'157.40	54'046.00 4'233.40	55'034.00 4'309.15	56'019.00 4'385.40	57'010.00 4'461.30	57'993.00 4'537.10	58'982.00 4'613.10	59'970.00 4'688.85	60'955.00 4'764.70	61'941.00 4'819.85								
18	55'011.00 4'231.60	56'000.00 4'307.70	56'987.00 4'383.60	57'971.00 4'459.30	58'960.00 4'535.40	59'947.00 4'611.30	60'936.00 4'687.40	61'920.00 4'763.10	62'909.00 4'839.15	63'897.00 4'915.15	64'881.00 4'990.85								
19	57'467.00 4'420.55	58'534.00 4'502.60	59'596.00 4'584.30	60'660.00 4'666.15	61'723.00 4'747.90	62'785.00 4'829.60	63'847.00 4'911.30	64'909.00 4'993.00	65'974.00 5'074.90	67'038.00 5'156.75	68'098.00 5'238.30								
20	58'384.00 4'491.10	59'649.00 4'588.40	60'918.00 4'686.00	62'180.00 4'783.10	63'450.00 4'880.75	64'716.00 4'978.15	65'980.00 5'075.40	67'248.00 5'172.90	68'516.00 5'270.45	69'783.00 5'367.90	71'045.00 5'465.00								
21	59'808.00 4'600.60	61'306.00 4'715.85	62'806.00 4'831.25	64'302.00 4'946.30	65'802.00 5'061.70	67'304.00 5'177.25	68'800.00 5'292.30	70'299.00 5'407.60	71'795.00 5'522.70	73'244.00 5'634.15	74'693.00 5'745.60								
22	62'479.00 4'806.10	64'088.00 4'929.85	65'698.00 5'053.70	67'301.00 5'177.00	68'906.00 5'300.45	70'514.00 5'424.15	72'102.00 5'546.30	73'658.00 5'666.00	75'215.00 5'785.75	76'769.00 5'905.30	78'326.00 6'025.10								
23	64'886.00 4'991.25	66'652.00 5'127.10	68'422.00 5'263.25	70'188.00 5'399.10	71'946.00 5'534.30	73'654.00 5'665.70	75'368.00 5'797.55	77'079.00 5'929.15	78'792.00 6'060.90	80'502.00 6'192.45	82'213.00 6'324.10								
24	69'448.00 5'342.15	71'243.00 5'480.25	72'991.00 5'614.70	74'729.00 5'748.40	76'465.00 5'881.90	78'198.00 6'015.25	79'936.00 6'148.90	81'674.00 6'282.60	83'407.00 6'415.90	85'146.00 6'549.70	86'878.00 6'682.90								
25	72'366.00 5'566.60	74'206.00 5'708.15	76'048.00 5'849.85	77'887.00 5'991.30	79'730.00 6'133.10	81'568.00 6'274.45	83'408.00 6'416.00	85'249.00 6'557.60	87'090.00 6'699.25	88'931.00 6'840.85	90'769.00 6'982.25								
26	76'250.00 5'865.40	78'247.00 6'019.00	80'245.00 6'172.70	82'243.00 6'326.40	84'237.00 6'479.75	86'233.00 6'633.30	88'228.00 6'786.75	90'228.00 6'940.60	92'223.00 7'094.10	94'218.00 7'247.55	96'217.00 7'401.30								
27	77'972.00 5'997.85	80'029.00 6'156.10	82'087.00 6'314.40	84'146.00 6'472.75	86'203.00 6'631.00	88'258.00 6'789.10	90'321.00 6'947.75	92'375.00 7'105.75	94'432.00 7'264.00	96'494.00 7'422.60	98'551.00 7'580.85		11.AUM						
28	79'020.00 6'078.45	81'081.00 6'237.00	83'138.00 6'395.25	85'197.00 6'553.60	87'255.00 6'711.90	89'310.00 6'870.00	91'370.00 7'028.45	93'430.00 7'186.90	95'487.00 7'345.15	97'543.00 7'503.30	99'600.00 7'661.55	101'661.00 7'820.10		12.AUM					
29	81'889.00 6'299.15	83'945.00 6'457.30	86'004.00 6'615.70	88'066.00 6'774.30	90'122.00 6'932.45	92'178.00 7'090.60	94'240.00 7'249.25	96'297.00 7'407.45	98'354.00 7'565.70	100'410.00 7'723.85	102'469.00 7'882.25	104'528.00 8'040.60	106'584.00 8'198.75		13.AUM				
30	84'762.00 6'520.15	86'814.00 6'678.00	88'878.00 6'836.75	90'929.00 6'994.55	92'992.00 7'153.25	95'050.00 7'311.55	97'107.00 7'469.75	99'168.00 7'628.30	101'223.00 7'786.40	103'285.00 7'945.00	105'338.00 8'102.90	107'394.00 8'261.10	109'455.00 8'419.60	111'513.00 8'577.90		14.AUM			
31	86'632.00 6'664.00	88'838.00 6'833.70	91'041.00 7'003.15	93'248.00 7'172.90	95'454.00 7'342.60	97'658.00 7'512.15	99'861.00 7'681.60	102'068.00 7'851.40	104'272.00 8'020.90	106'475.00 8'190.40	108'684.00 8'360.30	110'887.00 8'529.75	113'092.00 8'699.40	115'300.00 8'869.25	117'502.00 9'038.60		15.AUM		
32	89'627.00 6'894.40	91'834.00 7'064.15	94'036.00 7'233.55	96'243.00 7'403.30	98'447.00 7'572.85	100'651.00 7'742.40	102'858.00 7'912.15	105'063.00 8'081.75	107'269.00 8'251.45	109'469.00 8'420.70	111'678.00 8'590.60	113'882.00 8'760.15	116'085.00 8'929.60	118'295.00 9'099.60	120'500.00 9'269.25	122'702.00 9'438.60			
33	94'875.00 7'298.10	97'230.00 7'479.25	99'577.00 7'659.75	101'931.00 7'840.85	104'280.00 8'021.55	106'635.00 8'202.70	108'987.00 8'383.60	111'337.00 8'564.40	113'692.00 8'745.55	116'044.00 8'926.45	118'395.00 9'107.30	120'746.00 9'288.15	123'097.00 9'469.00	125'452.00 9'650.15	127'800.00 9'830.75	130'155.00 10'011.90			
34	98'192.00 7'553.25	100'689.00 7'745.30	103'191.00 7'937.75	105'687.00 8'129.75	108'186.00 8'322.00	110'687.00 8'514.40	113'186.00 8'706.60	115'682.00 8'898.60	118'183.00 9'091.00	120'682.00 9'283.25	123'177.00 9'475.15	125'683.00 9'667.90	128'180.00 9'860.00	130'679.00 10'052.25	133'176.00 10'244.30	135'676.00 10'436.60			
35	101'510.00 7'808.45	104'158.00 8'012.15	106'803.00 8'215.60	109'446.00 8'418.90	112'094.00 8'622.60	114'739.00 8'826.10	117'386.00 9'029.70	120'033.00 9'233.30	122'679.00 9'436.85	125'325.00 9'640.40	127'970.00 9'843.85	130'614.00 10'047.25	133'266.00 10'251.25	135'910.00 10'454.60	138'551.00 10'657.75	141'198.00 10'861.40			
36	106'537.00 8'195.15	109'331.00 8'410.10	112'122.00 8'624.75	114'915.00 8'839.60	117'710.00 9'054.60	120'504.00 9'269.55	123'296.00 9'484.30	126'087.00 9'699.00	128'879.00 9'913.75	131'677.00 10'129.00	134'469.00 10'343.75	137'259.00 10'558.40	140'053.00 10'773.30	142'847.00 10'988.25	145'641.00 11'203.15	148'432.00 11'417.85			
37	110'384.00 8'491.10	113'326.00 8'717.40	116'265.00 8'943.45	119'205.00 9'169.60	122'143.00 9'395.60	125'085.00 9'621.90	128'024.00 9'848.00	130'968.00 10'074.45	133'906.00 10'300.45	136'845.00 10'526.55	139'784.00 10'752.60	142'725.00 10'978.85	145'667.00 11'205.15	148'607.00 11'431.30	151'545.00 11'657.30	154'484.00 11'883.40			
38	114'235.00 8'787.30	117'324.00 9'024.90	120'409.00 9'262.25	123'496.00 9'499.70	126'586.00 9'737.40	129'671.00 9'974.70	132'758.00 10'212.15	135'846.00 10'449.70	138'932.00 10'687.10	142'018.00 10'924.45	145'107.00 11'162.10	148'194.00 11'399.55	151'279.00 11'636.85	154'365.00 11'874.25	157'453.00 12'111.75	160'539.00 12'349.15			
39	118'080.00 9'083.10	121'319.00 9'332.25	124'553.00 9'581.00	127'784.00 9'829.55	131'019.00 10'078.40	134'253.00 10'327.15	137'486.00 10'575.85	140'722.00 10'824.75	143'956.00 11'073.55	147'189.00 11'322.25	150'423.00 11'571.00	153'657.00 11'819.75	156'893.00 12'068.70	160'127.00 12'317.45	163'360.00 12'566.15	166'595.00 12'815.00			

Carovita: **0%**
Aumenti annui: **concessi**

Assegni figli:

fr. 2'400.- annui,
fr. 200.- mensili

Diritto fino al compimento
del 15.mo anno d'età del figlio

fr. 3'000.- annui,
fr. 250.- mensili

Diritto per i figli in formazione
dai 16 ai 25 anni

Indennità
economia domestica:

fr. 1'892.40,
fr. 157.70 mensili

Diritto fino al compimento
del 12.mo anno d'età del figlio

Stipendi 2012 istituti ospedalieri privati

Carovita: **0%**

Assegni figli:

fr. 2'400.- annui, fr. 200.- mensili

Diritto fino al compimento del 15.mo anno d'età del figlio

fr. 3'000.- annui, fr. 250.- mensili

Diritto per i figli in formazione dai 16 ai 25 anni

Indennità economia domestica:

fr. 1'800.- annui, fr. 150.- mensili

Diritto fino al compimento del 12.mo anno d'età del figlio

Retribuzione personale volontario o che svolge uno stage

A titolo indicativo: fr. 1'412.- lordi al mese per i primi 6 mesi
fr. 1'548.- lordi al mese dal settimo mese

Classe 10	Annuo	Mensile	Classe 5	Annuo	Mensile
1° anno	59'694.05	4'591.85	1° anno	45'083.15	3'467.95
2° anno	61'277.45	4'713.65	2° anno	46'173.15	3'551.80
3° anno	62'860.85	4'835.45	3° anno	47'263.15	3'635.65
4° anno	64'444.25	4'957.25	4° anno	48'353.15	3'719.45
5° anno	66'027.65	5'079.05	5° anno	49'443.15	3'803.30
6° anno	67'611.05	5'200.85	6° anno	50'533.15	3'887.15
7° anno	69'194.45	5'322.65	7° anno	51'623.15	3'971.00
8° anno	70'777.85	5'444.45	8° anno	52'713.15	4'054.85
9° anno	72'361.25	5'566.25	9° anno	53'803.15	4'138.70
10° anno	73'944.65	5'688.05	10° anno	54'893.15	4'222.55
11° anno	75'528.05	5'809.85	11° anno	55'983.15	4'306.40
12° anno	77'111.45	5'931.65	12° anno	57'073.15	4'390.25
13° anno	78'694.85	6'053.45	13° anno	58'163.15	4'474.10
14° anno	80'278.25	6'175.25	14° anno	59'253.15	4'557.95
15° anno	81'861.65	6'297.05	15° anno	60'342.85	4'641.75

Classe 9	Annuo	Mensile	Classe 4	Annuo	Mensile
1° anno	51'100.60	3'930.80	1° anno	47'089.35	3'622.25
2° anno	52'752.05	4'057.85	2° anno	47'922.25	3'686.35
3° anno	54'403.50	4'184.90	3° anno	48'755.15	3'750.40
4° anno	56'054.95	4'311.90	4° anno	49'588.05	3'814.45
5° anno	57'706.40	4'438.95	5° anno	50'420.95	3'878.55
6° anno	59'357.85	4'566.00	6° anno	51'253.85	3'942.60
7° anno	61'009.30	4'693.00	7° anno	52'086.75	4'006.65
8° anno	62'660.75	4'820.05	8° anno	52'919.65	4'070.75
9° anno	64'312.20	4'947.10	9° anno	53'752.55	4'134.80
10° anno	65'963.65	5'074.15	10° anno	54'585.45	4'198.90
11° anno	67'615.10	5'201.15	11° anno	55'418.35	4'262.95
12° anno	69'266.55	5'328.20	12° anno	56'251.25	4'327.00
13° anno	70'918.00	5'455.25	13° anno	57'084.15	4'391.10
14° anno	72'569.45	5'582.25	14° anno	57'917.05	4'455.15
15° anno	74'221.05	5'709.30	15° anno	58'750.10	4'519.25

Classe 16	Annuo	Mensile
1° anno	69'375.20	5'336.55
2° anno	71'584.40	5'506.50
3° anno	73'793.60	5'676.45
4° anno	76'002.80	5'846.35
5° anno	78'212.00	6'016.30
6° anno	80'421.20	6'186.25
7° anno	82'630.40	6'356.20
8° anno	84'839.60	6'526.10
9° anno	87'048.80	6'696.05
10° anno	89'258.00	6'866.00
11° anno	91'467.20	7'035.95
12° anno	93'676.40	7'205.90
13° anno	95'885.60	7'375.80
14° anno	98'094.80	7'545.75
15° anno	100'303.75	7'715.65

Classe 13	Annuo	Mensile
1° anno	64'467.35	4'959.05
2° anno	66'426.95	5'109.75
3° anno	68'386.55	5'260.50
4° anno	70'346.15	5'411.25
5° anno	72'305.75	5'562.00
6° anno	74'265.35	5'712.70
7° anno	76'224.95	5'863.45
8° anno	78'184.55	6'014.20
9° anno	80'144.15	6'164.95
10° anno	82'103.75	6'315.65
11° anno	84'063.35	6'466.40
12° anno	86'022.95	6'617.15
13° anno	87'982.55	6'767.90
14° anno	89'942.15	6'918.65
15° anno	91'902.05	7'069.40

Classe 8	Annuo	Mensile
1° anno	50'199.30	3'861.50
2° anno	51'503.95	3'961.85
3° anno	52'808.60	4'062.20
4° anno	54'113.25	4'162.55
5° anno	55'417.90	4'262.90
6° anno	56'722.55	4'363.25
7° anno	58'027.20	4'463.65
8° anno	59'331.85	4'564.00
9° anno	60'636.50	4'664.35
10° anno	61'941.15	4'764.70
11° anno	63'245.80	4'865.05
12° anno	64'550.45	4'965.40
13° anno	65'855.10	5'065.80
14° anno	67'159.75	5'166.15
15° anno	68'464.25	5'266.50

Classe 3	Annuo	Mensile
1° anno	45'332.45	3'487.10
2° anno	46'144.60	3'549.60
3° anno	46'956.75	3'612.05
4° anno	47'768.90	3'674.55
5° anno	48'581.05	3'737.00
6° anno	49'393.20	3'799.50
7° anno	50'205.35	3'861.95
8° anno	51'017.50	3'924.40
9° anno	51'829.65	3'986.90
10° anno	52'641.80	4'049.35
11° anno	53'453.95	4'111.85
12° anno	54'266.10	4'174.30
13° anno	55'078.25	4'236.80
14° anno	55'890.40	4'299.25
15° anno	56'702.25	4'361.70

Classe 15	Annuo	Mensile
1° anno	68'328.35	5'256.05
2° anno	70'440.45	5'418.50
3° anno	72'552.55	5'580.95
4° anno	74'664.65	5'743.45
5° anno	76'776.75	5'905.90
6° anno	78'888.85	6'068.35
7° anno	81'000.95	6'230.85
8° anno	83'113.05	6'393.30
9° anno	85'225.15	6'555.80
10° anno	87'337.25	6'718.25
11° anno	89'449.35	6'880.70
12° anno	91'561.45	7'043.20
13° anno	93'673.55	7'205.65
14° anno	95'785.65	7'368.15
15° anno	97'897.50	7'530.60

Classe 12	Annuo	Mensile
1° anno	63'107.90	4'854.45
2° anno	64'983.05	4'998.70
3° anno	66'858.20	5'142.95
4° anno	68'733.35	5'287.20
5° anno	70'608.50	5'431.40
6° anno	72'483.65	5'575.65
7° anno	74'358.80	5'719.90
8° anno	76'233.95	5'864.15
9° anno	78'109.10	6'008.40
10° anno	79'984.25	6'152.65
11° anno	81'859.40	6'296.90
12° anno	83'734.55	6'441.10
13° anno	85'609.70	6'585.35
14° anno	87'484.85	6'729.60
15° anno	89'359.80	6'873.85

Classe 7	Annuo	Mensile
1° anno	46'884.30	3'606.50
2° anno	48'295.15	3'715.00
3° anno	49'706.00	3'823.55
4° anno	51'116.85	3'932.05
5° anno	52'527.70	4'040.60
6° anno	53'938.55	4'149.10
7° anno	55'349.40	4'257.65
8° anno	56'760.25	4'366.15
9° anno	58'171.10	4'474.70
10° anno	59'581.95	4'583.25
11° anno	60'992.80	4'691.75
12° anno	62'403.65	4'800.30
13° anno	63'814.50	4'908.80
14° anno	65'225.35	5'017.35
15° anno	66'636.20	5'125.85

Classe 2	Annuo	Mensile
1° anno	41'489.30	3'191.50
2° anno	42'409.15	3'262.25
3° anno	43'329.00	3'333.00
4° anno	44'248.85	3'403.75
5° anno	45'168.70	3'474.50
6° anno	46'088.55	3'545.25
7° anno	47'008.40	3'616.05
8° anno	47'928.25	3'686.80
9° anno	48'848.10	3'757.55
10° anno	49'767.95	3'828.30
11° anno	50'687.80	3'899.05
12° anno	51'607.65	3'969.80
13° anno	52'527.50	4'040.60
14° anno	53'447.35	4'111.35
15° anno	54'367.20	4'182.10

Classe 14	Annuo	Mensile
1° anno	67'295.20	5'176.55
2° anno	69'308.25	5'331.40
3° anno	71'321.30	5'486.25
4° anno	73'334.35	5'641.10
5° anno	75'347.40	5'795.95
6° anno	77'360.45	5'950.80
7° anno	79'373.50	6'105.65
8° anno	81'386.55	6'260.50
9° anno	83'399.60	6'415.35
10° anno	85'412.65	6'570.20
11° anno	87'425.70	6'725.05
12° anno	89'438.75	6'879.90
13° anno	91'451.80	7'034.75
14° anno	93'464.85	7'189.60
15° anno	95'477.60	7'344.45

Classe 11	Annuo	Mensile
1° anno	61'748.45	4'749.90
2° anno	63'428.40	4'879.10
3° anno	65'108.35	5'008.35
4° anno	66'788.30	5'137.55
5° anno	68'468.25	5'266.80
6° anno	70'148.20	5'396.05
7° anno	71'828.15	5'525.25
8° anno	73'508.10	5'654.45
9° anno	75'188.05	5'783.70
10° anno	76'868.00	5'912.90
11° anno	78'547.95	6'042.15
12° anno	80'227.90	6'171.40
13° anno	81'907.85	6'300.60
14° anno	83'587.80	6'429.85
15° anno	85'267.70	6'559.05

Classe 6	Annuo	Mensile
1° anno	53'645.75	4'126.60
2° anno	54'348.80	4'180.70
3° anno	55'051.85	4'234.75
4° anno	55'754.90	4'288.85
5° anno	56'457.95	4'342.90
6° anno	57'161.00	4'397.00
7° anno	57'864.05	4'451.10
8° anno	58'567.10	4'505.15
9° anno	59'270.15	4'559.25
10° anno	59'973.20	4'613.30
11° anno	60'676.25	4'667.40
12° anno	61'379.30	4'721.50
13° anno	62'082.35	4'775.55
14° anno	62'785.40	4'829.65
15° anno	63'488.40	4'883.75

Classe 1	Annuo	Mensile
	31'774.55	2'444.20

Seconda tappa di adeguamento per il CCL dei SACD privati (anno 2012)

CCL SACD privati, norme future: Art 19: gli stipendi saranno adeguati ai minimi salariali previsti dal COSACD	Stipendi Sacd privati 2011	Stipendi Sacd privati 2011	Stipendi Sacd privati 2012	Stipendi Sacd privati 2012
Settore cure/assistenza	Mensile (per 13)	Orario calcolato su 42 (divisore 173). aggiungere 8.33% 13ma +8.33% vacanze + 3% malattia	Mensile (per 13)	Orario calcolato su 42 (divisore 173). aggiungere 8.33% 13ma +8.33% vacanze + 3% malattia
Quadro con funzioni direttive	Fr. 5'500.-	Fr. 31.80	Fr. 5'594.50.-	Fr. 32.35
Infermiera/e Coordinatrice/ore (capo-équipe)	Fr. 5'250.-	Fr. 30.35	Fr. 5'894.80.-	Fr. 34.05
Infermiera/e con funzioni specialistiche	Fr. 5'000.-	Fr. 28.90	Fr. 5'307.70.-	Fr. 30.65
Infermiera/e CRS	Fr. 5'000.-	Fr. 28.90	Fr. 5'025.-	Fr. 29.05
Operatrice/ore sociosanitaria/o formazione equipollente (AG,OSA,AF)	Fr. 4'250.-	Fr. 24.55	Fr. 4'271.25.-	Fr. 24.65
Assistente di cura	Fr. 3'850.-	Fr. 22.25	Fr. 3'869.25.-	Fr. 22.35
Collaboratrice/ore sanitaria/o (min. corso CRS 120 ore)	Fr. 3'350.-	Fr. 19.35	Fr. 3'631.65.-	Fr. 21.00
Collaboratrice/ore non diplomata/o, ausiliaria/o	Fr. 3'000.-	Fr. 31.80	Fr. 5'594.50.-	Fr. 32.35
Settore amministrativo/altre funzioni				
Segretaria amministrativa	Fr. 3'850.-	Fr. 22.20	Fr. 3'869.25.-	Fr. 22.35
Quadro con funzioni direttive	Fr. 5'500.-	Fr. 31.80	Fr. 5'594.50.-	Fr. 32.35

Le modifiche indicate sotto costituiscono la seconda tappa del miglioramento del CCL (pagina 25, Norme Future), come concordato con il DSS, più l'adeguamento al carovita sui i salari dello 0.5% per il 2012.

ART. 29: dal 2012 le vacanze sono adeguate ai minimi del COSACD

CPV1: il personale ha diritto alle seguenti vacanze pagate:

- 1.1.1 4 settimane fino al 10° anno di servizio;
- 1.1.2 5 settimane all'anno nei seguenti casi:
 - 1.1.2.1 fino al compimento dei 20 anni;
 - 1.1.2.2. dopo il 10° anno di servizio;
 - 1.1.2.3. dopo 40 anni d'età;
 - 1.1.36 settimane dopo i 50 anni d'età ritenuto un minimo di 5 anni di servizio.

CPV 1: Il personale ha diritto a 4 settimane di vacanze pagate all'anno

ATTENZIONE:
Per il personale a ore l'indennizzo per le vacanze pagate sarà: dell'8.33% per le 4 settimane, del 10.64% per le 5 settimane e del 13.04% per le 6 settimane, sul salario lordo acquisito.

L'ABAD mantenga le promesse fatte alle dipendenti!

Nel corso della conferenza stampa del comitato dell'Associazione bellinzonese per l'assistenza e cura a domicilio (ABAD) e dell'assemblea dei delegati dell'Associazione del 14 dicembre 2011, i responsabili dell'ABAD hanno comunicato che non intendono riversare al personale una gratifica una tantum per redistribuire al personale una parte degli importanti utili realizzati negli scorsi anni, come proposto dai delegati Rezia Boggia di Arbedo-Castione e Stefano Testa di Bellinzona in data 7 giugno 2011.

Come alternativa alla proposta Boggia-Testa il comitato ABAD ha indicato pubblicamente che nel 2012 farà un aumento generalizzato dei salari delle dipendenti pari allo 0,5% e questo alla luce del fatto che

il Cantone riconosce un aumento dello 0,5% dei contributi nell'ambito del contratto di prestazioni 2012.

Il Sindacato VPOD ha invitato anche gli altri Servizi di assistenza e cura a domicilio riconosciuti dal Cantone a concedere un aumento generalizzato dei salari delle dipendenti pari allo 0,5% dal 1. gennaio 2012, dato che anche loro beneficeranno della decisione cantonale sul contratto di prestazioni 2012.

Minaccia di disdetta del CCL

Il Sindacato VPOD ha preso nota con stupore della lettera del 17 gennaio 2012 del Comitato ABAD, spedita a tutti i Comuni di Bellinzonese, che contiene accuse infondate nei confronti del Sindacato VPOD e

minaccia la disdetta del contratto collettivo di lavoro. Potremmo ribattere punto per punto alle accuse, che investono l'attività del sindacato, tutelata dalla libertà di espressione e sindacale. Nello spirito dell'art. 1 del CCL abbiamo tuttavia dichiarato la nostra disponibilità ad un incontro bilaterale con una delegazione del Comitato ABAD allo scopo di focalizzare i problemi e per migliorare la collaborazione tra le parti sociali.

Riuscito il referendum contro il Managed Care

L'obiettivo della campagna di raccolta firme del referendum del managed care è stato raggiunto, ma ora bisogna riparlare di una vera riforma del sistema delle cure.

di Massimo Mantovani, sindacalista VPOD

Si è conclusa la campagna di raccolta delle firme per il referendum contro il nuovo sistema di cure integrate "Managed Care" (presentato sullo scorso numero del giornale). La mobilitazione è stata un successo ed ha superato ampiamente la soglia di 50'000 firme, arrivando ad un totale vicino alle 133'000.

Ricordiamo in breve le ragioni per cui il Sindacato VPOD ha aderito all'iniziativa referendaria, con la premessa che il nuovo modello, basato sul progetto delle reti di cura, obbliga a rinunciare alla libera

scelta del medico e a stipulare contratti assicurativi triennali, che possono essere sciolti solo dietro pagamento di penali la cui entità non è nota. In pratica, a nostro parere si sposta il problema del contenimento dei costi sanitari sulle spalle dei pazienti. Soprattutto i meno abbienti, infatti, si vedrebbero costretti, per contenere i costi dei premi cassa malati, ad accettare di essere inseriti in questa rete di cure. Per questo motivo possiamo parlare di una riforma a due velocità: come risultato finale porterà ad avere una sanità per i benestanti, che potranno permettersi di pagare alti premi e potranno scegliere come e dove farsi curare, e una per le persone con redditi più modesti, che dovranno farsi curare dove deciderà l'assicurazione malattia. In un contesto come quello attuale è da

ipotizzare che gli eventuali benefici, come già accaduto in passato, vengano messi sul conto degli assicuratori, mentre il sistema delle cure e i servizi erogati ai pazienti non trarrebbero, nel complesso, alcun giovamento da questo nuovo modello di cura.

Da parte nostra riteniamo che l'obiettivo di contenere i costi sanitari, lievitati in modo costante negli ultimi anni, sia da perseguire attraverso una revisione del sistema delle casse malati. Ricordiamo a tal proposito che è in corso l'ennesima raccolta firme per una cassa malati unica, che porterebbe effettivamente ad un reale contenimento dei costi amministrativi del settore sanitario senza pregiudicare la qualità delle cure.

7'600 firme contro il dumping salariale

di Raoul Ghisletta, segretario VPOD Ticino

Con 7'570 firme è ufficialmente riuscita l'iniziativa popolare "Basta con il dumping salariale in Ticino", che propone come misura centrale di introdurre un ispettore del lavoro ogni 5'000 lavoratori (gli ispettori verrebbero più che raddoppiati e portati ad una quarantina), in modo da migliorare il controllo delle condizioni di lavoro nei posti di lavoro. L'iniziativa, sostenuta dal Sindacato VPOD, chiede anche di rendere partecipi i lavoratori nella sorveglianza delle condizioni di lavoro, permettendo loro di collaborare attivamente con l'ispettorato cantonale del lavoro. Infine vi è la richiesta di rendere trasparente le condizioni salariali, tramite l'allestimento di statistiche annuali complete.

Regolarmente arrivano notizie di abusi ai danni di lavoratori. Abusi grandi e piccoli che sono aumentati negli ultimi anni con la libera circolazione dei lavoratori e che preoccupano fortemente la popolazione ticinese. Come progressisti abbiamo il dovere di proporre delle soluzioni praticabili per rendere equo il mercato del lavoro e per impedire una concorrenza selvaggia tra i lavoratori. Lo Stato deve poter vigilare meglio sulle condizioni nei posti di lavoro tramite i propri ispettori, le statistiche dei salari devono essere rese complete e trasparenti, i sindacati devono poter verificare il ricorso alle agenzie interinali e i fenomeni di pre-

riato nei vari settori. Altrimenti il mercato del lavoro diventerà una giungla minata pronta ad esplodere ad ogni momento. E questo deteriora anche la concorrenza tra i datori di lavoro, penalizzando gli onesti e favorendo i furbi.

Le proposte dell'iniziativa cantonale andranno completate con proposte a livello federale, in particolare per migliorare la stipulazione di contratti collettivi di lavoro e per stabilire dei salari minimi: lo scopo è di fare in modo che i lavoratori

residenti e quelli provenienti dall'estero non entrino in una concorrenza salariale, che porta ad un pericoloso ribasso dei salari in Ticino. Nelle scorse settimane, a conferma della gravità della situazione, il presidente del PS svizzero, Christian Levrat, ha evocato anche l'idea di creare dei contingenti di immigrazione per tutelare i mercati del lavoro ticinese e ginevrino: un'idea che necessita ovviamente di un accordo dell'Unione europea, in quanto modificherebbe l'accordo sulla libera circolazione delle persone.



I rappresentanti di MPS, PS, SEV e VPOD alla consegna delle firme.

La parità 15 anni dopo

La Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) è nata 15 anni fa dalla constatazione che l'articolo costituzionale sulla parità tra uomo e donna (l'attuale art. 8 cpv. 3) era poco incisivo. Si applica ai rapporti di lavoro di diritto sia pubblico che privato e costituisce uno strumento per molti versi unico nel panorama legislativo svizzero.

di Rosemarie Weibel, avvocat

L'articolo prevede per esempio che una disdetta ricevuta dopo aver fatto valere una discriminazione può essere annullata. Si può pertanto chiedere la riassunzione e non solo un'indennità come previsto dal Codice delle obbligazioni. Mette in discussione, anche se con una certa reticenza, la libertà di scelta del partner contrattuale: in caso di discriminazione mediante rifiuto di assunzione, il datore di lavoro può essere tenuto a pagare un'indennità. Ribadisce il principio della parità di salario per un lavoro di pari valore: se non c'è un motivo oggettivo per una disparità, il datore di lavoro deve versare la differenza di salario per gli ultimi 5 anni, anche se è stato firmato un contratto. Infatti una simile discriminazione è lesiva della personalità. Definisce inoltre come discriminatorie le molestie sessuali e obbliga il datore di lavoro a prendere tutte le precauzioni per evitarle o porvi fine.

Dato che avviare una causa per discriminazione presenta difficoltà strutturali, economiche e psicologiche, la legge prevede facilitazioni procedurali. In particolare, è sufficiente che una disparità sia resa verosimile. Spetta semmai al datore di lavoro provare che non è così.

Soprattutto nei primi anni sono state avviate numerose cause, specie riguardo alla retribuzione. Spesso si trattava di cause di diritto pubblico, dove le scale stipendi e la descrizione delle funzioni facilitavano il riconoscimento di discriminazioni delle professioni tradizionalmente femminili. In Ticino, le docenti di scuola dell'infanzia hanno ottenuto la retribuzione del lavoro durante la refezione al posto di un'indennità (anche se formalmente la questione è stata risolta con un raffronto tra docenti con e senza refezione). Cause spesso lunghe e faticose, possibili perché collettive e che hanno comportato aumenti di stipendio per intere categorie.

Più difficili le procedure in casi singoli e nel settore privato. Sebbene la procedura giudiziaria sia di per sé gratuita, gli oneri processuali sono elevati, dal profilo sia

economico (patrocinio e rischio di dover versare un'indennità a controparte nel caso si perda la causa) sia strutturale e personale (poca trasparenza salariale, paura di perdere il posto di lavoro o di subire mobbing, eccetera).

Grazie ai programmi promozionali che permette di finanziare, la legge ha favorito numerose iniziative. In Ticino è nato il Consultorio giuridico donne e lavoro della Federazione delle associazioni ticinesi, che ha permesso a molte donne di far valere i propri diritti. Il Consultorio Sportello donna di Dialogare Incontri sostiene loro a reinserirsi nel mondo del lavoro. Sono state sussidiate campagne di informazione e di sensibilizzazione, corsi, progetti di microimprenditoria (percorso Arianna) e da ultimo, con agenda+ seguita da LUI, un progetto attivato da SIC Ticino per promuovere il lavoro a tempo parziale nelle aziende, per donne e uomini, migliorando nel contempo la conciliabilità tra famiglia e lavoro.

Diverse aziende si sono dotate di codici di condotta sui temi della parità, della conciliabilità lavoro-famiglia, delle molestie sessuali. Per incoraggiarle e sensibilizzarle, sono stati introdotti vari riconoscimenti, tra cui il prix égalité promosso dalla Società svizzera degli impiegati di commercio. Si cerca pure di introdurre un marchio E-Quality.

Questi strumenti sono stati sviluppati soprattutto dopo il rapporto di valutazione del 2006. A 10 anni dalla sua entra-



ta in vigore, si è infatti constatata un'efficacia relativa della legge. Nei settori a basso salario, grazie

anche ad alcune campagne sindacali forti, i salari minimi sono aumentati, con un effetto maggiore sui salari femminili, notoriamente più bassi. Ma nei piani alti le differenze sono cresciute, perché sempre più diffusa è la componente legata ai risultati conseguiti e destinata ai dirigenti, soprattutto uomini. La diffusione della componente individuale comporta una maggior difficoltà di prova, anche perché la legge non dice quale differenza nei compiti o nelle prestazioni giustifica quale differenza di salario. Inoltre non c'è un "label" per gli esperti in materia di analisi dei salari e di valutazione del lavoro. Alcuni sembrano più esperti nel difendere gli interessi dei datori di lavoro a spendere meno in salari che non nel riconoscere le potenzialità discriminatorie di certi criteri di valutazione.

Rimane infine un nodo irrisolto: la legge punta sull'uguaglianza di valore del lavoro tradizionalmente femminile rispetto a quello maschile piuttosto che sulla valorizzazione della differenza. Una questione dal grande peso simbolico.



Armi da fuoco sui treni, legittima difesa?



A partire dall'estate 2012 la polizia dei trasporti delle Ferrovie federali svizzere sarà dotata di armi da fuoco. Lo ha deciso il Consiglio di amministrazione delle ferrovie, dopo essere stato autorizzato in tal senso - lo scorso mese di agosto - dal Consiglio federale..

di Graziano Pestoni, membro com. di regione VPOD

Nella nota diffusa alla stampa il CdA osserva che questa decisione permetterà di garantire maggiore sicurezza ai viaggiatori e al personale, anche se la situazione sui treni in materia di sicurezza non si è deteriorata negli ultimi anni. I passeggeri si sentono in sicurezza. La polizia, assicura il CdA, si servirà delle armi soltanto in caso di legittima difesa.

Come si può constatare, secondo il CdA delle ferrovie non esiste un problema di sicurezza sui treni, ma è tuttavia meglio dotare di armi da fuoco la polizia ferroviaria. Come si ricorderà, non è la prima decisione del Consiglio federale in questo campo. Qualche anno fa ha soppresso su molti treni la figura del capo treno, una personalità rispettata, in grado per la sua professionalità e formazione di fornire adeguate informazioni e di affrontare eventuali problemi relazionali. Ed è stato sostituito da un poliziotto, con evidenti altre funzioni, ben più limitate. Ora, dotando di armi da fuoco la

polizia ferroviaria, le ferrovie fanno un passo supplementare, molto più grave e pericoloso e, a mio giudizio, assolutamente inaccettabile per almeno due ragioni. La prima, poiché si privilegia la violenza quale deterrente al disagio e alle forme di violenze sui trasporti pubblici, in alternativa ad una rinnovata autorevolezza del personale del treno. Le armi non restituiscono la capacità di farsi rispettare. In secondo luogo, poiché in un Paese democratico, la polizia deve essere sottoposta a organi eletti. Ciò significa che essa può essere soltanto comunale, cantonale o federale e che deve rispondere della sua attività davanti a organi eletti. I legislativi, da parte loro, devono esercitare il compito di alta vigilanza. Per questioni importanti, la polizia svolge addirittura la propria attività d'intesa con la magistratura, la quale garantisce proporzionalità, legalità e correttezza.

La polizia ferroviaria voluta dal Consiglio federale sarà invece gestita da una società anonima, non molto diversa dalle altre almeno per quanto riguarda il suo funzionamento, e sfugge evidentemente a qualsiasi controllo istituzionale. Si tratta pertanto di una polizia privata, la prima del nostro Paese. In caso di abusi presunti o reali, dovrebbero essere i responsabili gerarchici ad esaminare la situazione e prendere i necessari provvedimenti. Il consiglio di amministrazione o il direttore. In questo caso il signor Andreas

Meyer molto noto in Ticino, soprattutto agli operai delle Officine di Bellinzona. Ma con quali competenze? Sulla base di quali principi?

Si tratta di una scelta sbagliata e pericolosa, in contrasto con i più elementari principi istituzionali e democratici di uno Stato moderno.

Post Scriptum:

In realtà le ragioni di questa decisione non sono chiare. Personalmente temo che il Consiglio federale - sempre attento a privatizzare tutto quanto - abbia voluto creare la prima polizia privata del nostro Paese, per farne un esempio.

Non dimentichiamo che qualche anno fa il Consiglio di Stato del Cantone Ticino intendeva privatizzare diverse attività della polizia cantonale, intenzione rientrata soltanto grazie alla ferma opposizione del sindacato. A pensar male...



Conferenza-Dibattito

L'Associazione per la difesa del servizio pubblico invita alla serata dal titolo

“Cantone e Comuni: sono possibili nuove regole finanziarie?”

L'incontro vuole essere un'occasione per discutere della situazione finanziaria attuale, delle sue conseguenze e dei possibili interventi per affrontarla.

Ospiti della serata saranno:

- Ronny Bianchi, economista
 - Laura Sadis, Direttrice del Dipartimento delle finanze e dell'economia
 - Andrea Bersani, sindaco di Giubiasco
 - Carlo Croci, sindaco di Mendrisio
- con la moderazione di Diego Lafranchi e Giorgio Sailer, membri dell'associazione.

La serata è aperta a tutti e si terrà al Liceo Cantonale di Bellinzona, aula multimediale, mercoledì 1 febbraio 2012 alle 20.00.

Per Informazioni:

Diego Scacchi (091 743.39.66
diegoscacchi@bluewin.ch)
Graziano Pestoni (079 456.99.44
graziano.pestoni@ticino.com)

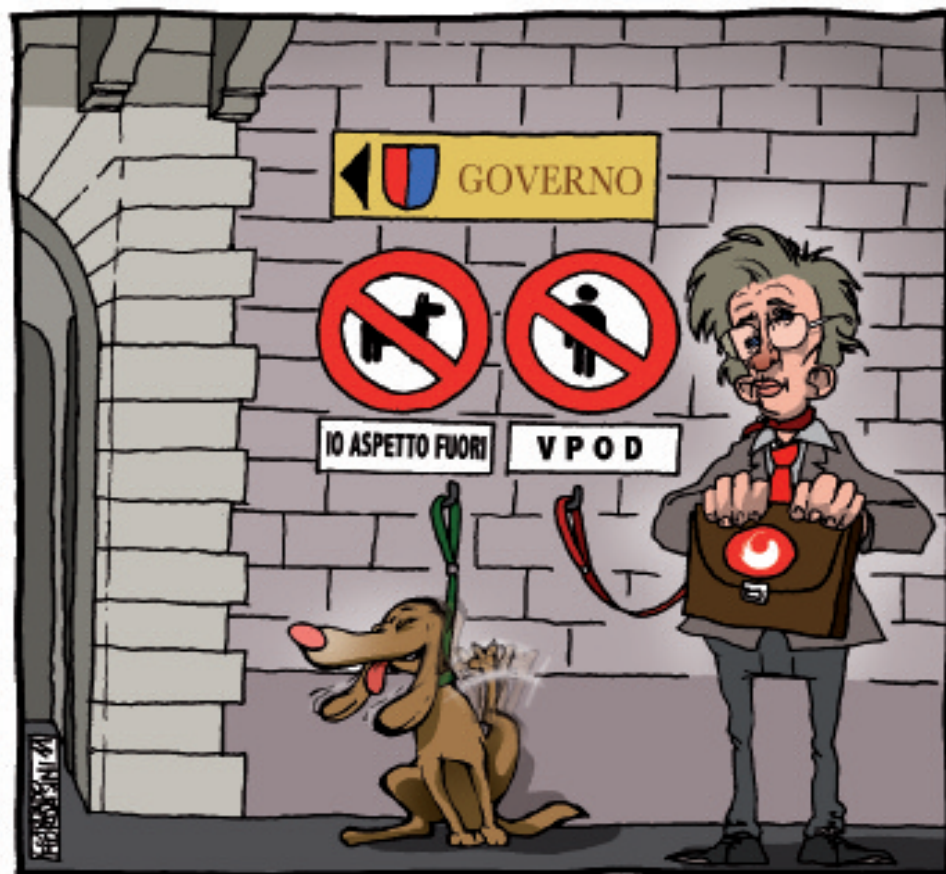
NO al divieto d'accesso dei sindacalisti nello Stato!

In queste settimane parecchie voci si sono levate contro lo scandaloso divieto d'accesso dei sindacalisti agli stabili del Cantone per svolgere attività sindacale: divieto pronunciato con una decisione liberticida a sorpresa il 29 novembre 2011 dal Consiglio di Stato, che recita come "l'accesso agli stabili amministrativi del Cantone per attività sindacali per principio non è ammesso".

di Raoul Ghisletta, segretario VPOD Ticino

La prima ad intervenire è stata l'assemblea dell'Unione sindacale svizzera - Ticino e Moesa, riunita il 3 dicembre 2011, con una risoluzione che "condanna fermamente la grave decisione del Consiglio di Stato del 29 novembre 2011 di proibire ai sindacalisti l'accesso agli stabili amministrativi per attività sindacale: una decisione mai vista in Svizzera e certamente anticostituzionale e priva di valore, ma non di meno politicamente molto grave, che costituisce un pericoloso atto contro i diritti di tutti i lavoratori del Canton Ticino." "Dalla decisione della maggioranza del Governo traspare poi chiaramente la volontà di punire in particolare il Sindacato VPOD, reo di aver affossato la legge stipendi con la meritocrazia e di avere avuto spesso una posizione critica nei confronti della politica del personale dello Stato, rispettivamente della cassa pensioni; e certamente alla maggioranza del nuovo Governo dà fastidio anche la politica del Sindacato a favore della scuola pubblica e dei servizi pubblici."

Una presa di posizione negativa è giunta al Governo anche da tutti i sindacati della funzione pubblica, CCS, OCST e VPOD, che in una lettera del 12 dicembre 2011 esprimono "opposizione alla decisione del 29 novembre 2011 del Consiglio di Stato di vietare di principio ai sindacalisti l'accesso agli stabili amministrativi del Cantone per attività sindacali. Nella modalità di adozione si tratta dell'ennesima decisione che viene presa dal Governo senza discutere con i sindacati. Nel merito si tratta di una decisione contraria ai diritti sindacali e sproporzionata rispetto alla reale problematica. Dal lato giuridico, infine, riteniamo la decisione nulla in quanto contraria all'articolo 28 della Costituzione federale, all'articolo 26 della Costituzione cantonale e agli articoli della legge sui dipendenti pubblici relativi alla libertà sindacale, che riconoscono i sindacati e favoriscono la loro attività sul posto di lavoro. In un periodo di crisi e di difficoltà riteniamo che il dialogo e il partenariato sociale debba essere rafforzato.



Purtroppo constatiamo che il Consiglio di Stato va in una direzione totalmente opposta. In ogni caso ribadiamo la necessità di avviare reali discussioni sugli innumerevoli problemi esistenti e a voi ben noti."

A livello politico il Partito socialista (PS) ha fatto un comunicato che ribadisce di difendere da sempre la libertà d'azione dei sindacati sul posto di lavoro, "come un importante elemento per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori, sia in ambito privato, sia in ambito pubblico". Secondo il PS "la decisione del Governo ticinese non mira a sanare problematiche acute o a tutelare interessi importanti emersi da situazioni precise legate all'esercizio dell'attività sindacale. Inoltre, introducendo un divieto di principio, essa non rispetta assolutamente la proporzionalità, aspetto fondamentale da tenere in conto quando si limitano o si regolamentano dei diritti costituzionali (perché la libertà sindacale è un diritto tutelato dalla Costituzione federale e cantonale)". Il PS invita pertanto il Consiglio di Stato "a rivedere questa drastica decisione, che mette nuovamente in cattiva luce il canton Ticino, costituendo un esempio molto negativo in materia di libertà sindacale in tutta la Svizzera, come denunciato dall'assemblea dell'Unione sindacale ticinese e dal Sindacato svizzero dei servizi pubblici".

Per il Comitato cantonale del Partito Comunista "si tratta di una decisione anticostituzionale perché limita la libertà sindacale (già fortemente ridotta in Svizzera) e svislisce la funzione sociale del sindacato riconosciuta dalla legge. È una prova generale - che condanniamo con forza - di repressione fascista contro i militanti sindacali, che peraltro già sta avvenendo in altri paesi europei colpiti dalla crisi economica".

A livello nazionale hanno preso posizione su questa grave violazione dei diritti sindacali l'Unione sindacale svizzera e il Sindacato VPOD svizzero. Il 21 dicembre 2011 il Governo ticinese, visibilmente infastidito del volantino distribuito dal Sindacato VPOD in tutta l'amministrazione (allegato nello scorso numero dei Diritti del lavoro), ha scritto seccato al Sindacato VPOD, ribadendo la costituzionalità della sua decisione e dando mandato al Cancelliere dello Stato, al capo del Servizio risorse umane e al coordinatore del DECS di incontrare i sindacati per "concordare le modalità dell'attività sindacale nel rispetto delle predette direttive". Il Sindacato VPOD Ticino ha infine dato mandato all'avvocato Mario Branda di fare ricorso contro la decisione del 29 novembre 2011 del Consiglio di Stato. La situazione resta tesa e una soluzione ragionevole appare lontana.

Il futuro nucleare dell'Africa va controcorrente

Quasi due terzi della popolazione dell'Africa subsahariana vivono senza elettricità. Per rimediarvi, diversi governi africani si rivolgono al nucleare.

di Kristin Palitza,
Infosud per Alliance Sud (trad. Lara Argenta)

Mentre Svizzera e Germania vogliono spegnere le loro centrali atomiche, l'Africa vede il suo futuro energetico nel nucleare. Per il momento, solo l'Africa del Sud possiede una centrale nucleare civile. Ma la situazione dovrebbe cambiare radicalmente nei prossimi due decenni. I governi africani si orientano sempre più verso l'atomo civile. Gli Stati dell'Africa si devono preoccupare dello sviluppo del continente, e proprio per questo motivo l'elettricità è necessaria.

Il Marocco ambisce a fare la sua entrata nell'energia nucleare nel 2017 e la Namibia nel 2018. In Nigeria ed in Egitto, le prime centrali elettronucleari dovrebbero funzionare entro il 2020. Il governo keniano, dal canto suo, ha investito un primo importo di 1,7 milioni di euro per la costruzione di un reattore, che dovrebbe produrre 1.000 megawatt entro la fine del decennio. Anche Ghana, Angola, Algeria, Tunisia ed Uganda stanno considerando di optare per l'energia nucleare.

Anche le nazioni più povere dell'Africa, come Burundi, Repubblica Democratica del Congo e Capo Verde, hanno fatto un passo verso il nucleare, aderendo all'Agenzia Internazionale per l'Energia Atomica (AIEA). Nel continente, l'Africa

del Sud resta il leader incontestato in termini di energia nucleare: il paese vuole costruire, entro il 2023, sei nuove centrali e coprire così quasi un quarto dei suoi bisogni energetici. "L'Africa del Sud vuole anche esportare il suo know-how nella regione", afferma David Fig, esperto nucleare sudafricano. Primo cliente l'Algeria, che ha deciso di affidare all'Africa del Sud la creazione di due reattori nucleari.

Di fronte a quest'ondata pro nucleare, il Senegal sembra ben isolato. Questo paese dell'Africa occidentale ha fatto marcia indietro sui suoi piani di costruire una prima centrale, dopo la catastrofe di Fukushima in Giappone. Nel mese di aprile, il presidente Abdoulaye Wade ha persino sottomesso una risoluzione all'Unione Africana (UA) per dichiarare il continente "zona zero nucleare". Ma le possibilità di successo sono minime.

Uranio in abbondanza

Per numerosi paesi africani – ricchi di materie prime – il combustibile nucleare è l'ultima preoccupazione. Il continente è ricco di uranio. Niger, Namibia ed Africa del Sud possiedono enormi giacimenti di uranio, che rappresentano insieme circa il 15% delle riserve di uranio conosciute nel mondo. E molti loro vicini estraggono, anch'essi, questo metallo radioattivo.

I rischi generati dal nucleare non sono assolutamente oggetto di dibattiti in Africa, dove soddisfare il deficit energetico rimane prioritario. I rischi di catastrofe nucleare ed il problema dello stoccaggio

delle scorie radioattive non preoccupano, di fronte alle promesse di crescita economica e di impiego fatte dalla lobby nucleare.

La propaganda pro nucleare è particolarmente accanita, poiché il mercato africano suscita l'invidia delle imprese nucleari, che faticano ormai a vendere la loro tecnologia nei paesi del Nord. La concorrenza tra imprese russe, francesi e cinesi, per sedurre i dirigenti africani, è spietata. "Le società di energia nucleare tentano disperatamente di trovare nuovi clienti e di attrarre i governi africani con offerte allettanti", conclude David Fig.

Per accedere al nucleare, l'Africa deve, tuttavia, superare ancora qualche ostacolo. Numerosi governi, senza l'aiuto d'investitori esteri, non possono permettersi di avere un reattore ad un costo di milioni di franchi. Ma la barriera più forte resta la mancanza di conoscenze tecniche. Per far funzionare una centrale nucleare sono necessari dai 200 ai 1.000 scienziati ed ingegneri specializzati.

Ebbene, attualmente meno di 10.000 persone lavorano nel settore nucleare in Africa. "Ci vorrà ancora molto tempo prima che l'Africa abbia le competenze necessarie", confida Tristen Taylor, esperto ambientale presso l'organizzazione Earthlife. Inoltre, la maggior parte dei paesi non avrebbe a disposizione, per il momento, una rete elettrica sufficientemente densa e potente per collegare un reattore".

Buone regole per un giornalismo corretto

A Bellinzona, in occasione della presentazione del prontuario del Consiglio svizzero della stampa, si è potuto parlare di deontologia giornalistica con diversi colleghi e colleghe e con gli autori del manuale, Peter Studer e Martin Künzi.

di Barbara Bassi, Syndicom

Tutti oggi conoscono il Consiglio svizzero della stampa (CCStampa) creato nel 1977 con il mandato di rispondere ai reclami per supposte violazioni della Dichiarazione dei diritti e dei doveri del giornalista. "Nato per volere dei giornalisti, le sue decisioni non hanno un carattere punitivo. Ha però un valore di autocontrollo e aiuta la credibilità del mestiere di giornalista" ha affermato Francesca Gemnetti, segretaria generale della CORSI e membro del consiglio di fondazione del CCStampa.

Certamente questo organo non è inattivo. Basti pensare che solo dal 2000 a oggi sono state emesse circa 600 decisioni. E

proprio partendo dall'esperienza lungo gli anni è nato questo manuale sulle buone regole a cui dovrebbe attenersi il giornalista corretto. Regole presentate attraverso 67 domande e relative risposte, tutte accompagnate da casi reali.

Tra i giornalisti i pareri in merito all'operato del CS Stampa svizzero sono divergenti. Per questo diventa capitale il ruolo dei direttori di testata e in particolare dei capiredattori che, secondo Peter Studer, autore del prontuario ed ex presidente del Consiglio, "dovrebbero maggiormente sorvegliare e applicare il codice deontologico, perché "das Fisch stinkt am Kopf"". Solo così un manuale come questo potrà avere il suo peso nella pratica quotidiana. [...]

Non solo doveri

Se il prontuario deve fornire una risposta veloce a un dubbio nella pratica quotidiana, dall'altro vuole ricordare ai giornalisti che non hanno solo doveri ma anche dei diritti. [...]

"È importante che i giornalisti si abituino

no a chiamare il Consiglio della stampa, perché non devono dimenticare l'importante ruolo di difesa della propria deontologia professionale" ha raccomandato Dominique von Burg, giornalista della Tribune de Genève e presidente del CCStampa, ricordando che tutto ciò non è imprescindibile da condizioni di lavoro accettabili e regolate in modo chiaro. [...] Certo, questo discorso può sembrare anacronistico in un mondo dove in molti mettono in piazza, tramite Internet, dettagli di ogni tipo della loro vita privata. Non bisogna dimenticare però che i mass media tradizionali da un lato fungono da cassa di risonanza alle notizie e dall'altro viene loro ancora attribuito il valore di conferma di un'informazione.

"La stampa è e deve essere libera e va sicuramente difeso il diritto di critica della testata, ma va anche difesa la credibilità morale degli organi di stampa" ha poi concluso Enrico Morresi, presidente uscente della Fondazione CCStampa, che ha curato la versione italiana del prontuario. [...]

Corsi Croce Rossa Svizzera

Per informazioni e iscrizioni: settore corsi CRS, Corso S. Gottardo 70, 6830 Chiasso, tel. 091/682 31 31 (08.30 – 11.30), e-mail: info@crs.corsiti.ch, www.crs-corsiti.ch

Corsi alla popolazione

Corsi	Locarno sede CRS	Bellinzona sede RCS
Baby sitting	24, 31 gennaio, 7, 14 febbraio 2012 (18.00-20.30) Mundwiler	
Collaboratrice sanitaria Base	Corso n. 11/2012; 30, 31 gennaio, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 17 febbraio 2012 (09.00-12.00 / 13.30-16.30) Parianotti	
Faido		
Anche i bambini si ammalano	26 gennaio, 2, 9 febbraio 2012 (20.00-22.00) Coppa Dotti	
Lugano sede RCS		
Baby sitting Approfondimento		Chiasso sede CRS Modulo 2: I bisogni del bambino; 31 gennaio, 2, 9, 14 febbraio 2012 (18.00-20.30) Ostini
Collaboratrice sanitaria Base	Corso n. 4/2012; 23, 24, 25, 26, 30, 31 gennaio; 1, 2, 6, 7, 8, 9 febbraio 2012 (9.00-12.00 / 13.30-16.30) Scaravaggi	Corso n. 2/2012 ; 31 gennaio, 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17 febbraio 2012 (9.00-12.00 / 13.30-16.30) Ferrari
Formazione continua per i terapeuti complementari		
Stimolazione Basale Approfondimento	9 febbraio ((15.00-19.00), 10 febbraio (9.00-13.00 / 14.00-17.30), 11 febbraio 2012 (9.00-13.00 / 14.00-16.30) Wysocka	
Formazione continua per le collaboratrici familiari		
Sensibilizzazione alle cure palliative	24 gennaio 2012(13.30-17.30); Schönholzer	

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: segretariatodasiticino.ch – www.asiticino.ch

Data	Corso	Termine isc.	Animatore	Partecipanti	Luogo
1.3.2012	Fitoterapia	01.02.2012	Lilia Nodari Cereda	aperto a tutti gli operatori del ramo sanitario	Lugano o Mendrisio
2.3.2012	Il perenne dilemma tra il rispetto dell'esistenza umana e il ricorso all'eutanasia, al suicidio assistito...quando il ciclo della vita volge al tramonto	01.02.2012	Alfredo Bodeo	aperto a tutti gli operatori del ramo socio-sanitario	Lugano o Mendrisio
5, 6, 7, 8, 3.2012	Tai Chi Chuan	06.02.2012	Marc Boillat	aperto a tutti preferibilmente con conoscenze di Qi Gong	Bellinzona
12.3.2012	BLS-DAE&SRC Defibrillazione Automatica Esterna	13.02.2012	Insegnante CRV	infermieri/e	Pregassona
14, 15, 16, 3.2012	Morfo – psicologia del piede e delle sue dita	13.02.2012	Antonio Maglio	operatori del ramo sanitario con formazione di base in riflessologia	Bellinzona

Corsi supsi

L'accompagnamento della persona anziana: qualità di vita e buon trattamento

Durata: 32 ore-lezione (4 giorni), Date: 14, 15 marzo; 24, 25 aprile 2012, Orari: 8.30-11.50, 13.10-16.30

Luogo: SUPSI, Dipartimento sanità, Stabio, Costo: CHF 760.- . Iscrizioni: entro il 14 febbraio 2012

I posti sono limitati, saranno considerate prioritariamente le iscrizioni del personale a contatto diretto con l'utenza.

Informazioni SUPSI, Dipartimento sanità, via Vignascia 7, CH-6855 Stabio T +41 (0)58 666 64 51

F +41 (0)58 666 64 59, dsan.fc@supsi.ch; www.supsi.ch/dsan

Corso VPOD di preparazione agli esami per aspiranti gendarmi (Scuola di polizia 2013)

Il Sindacato VPOD organizza come consuetudine un corso di preparazione agli esami per aspiranti gendarmi per la polizia cantonale e per le polizie comunali (Scuola di polizia 2013). Il corso comprenderà lezioni ed esercitazioni su materie di cultura generale (geografia, storia, italiano, ecc.) e matematica e verrà organizzato da gennaio a marzo 2012. Le lezioni si svolgeranno sia nel Sopraceneri sia nel Sottoceneri per tutte le materie. Tutti i corsi avranno luogo dalle ore 20.00 alle 21.30.

Invitiamo tutte le persone interessate a partecipare a prendere contatto al più presto con la segreteria VPOD al numero 091 826.12.78 oppure via e-mail vpod.bellinzona@ticino.com.

Offerte di lavoro

Confederazione

(consultare sito

HYPERLINK

<http://www.stelle.admin.ch/it>)

Cantone Ticino

Amministrazione dello Stato:

01/12 Stages 2012 per psicologi e psicoterapeuti all'organizzazione sociopsichiatrica cantonale (scadenza 30 giugno 2012) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

02/12 Medici assistenti presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale, Mendrisio (vale per tutto l'anno 2012) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

03/12 Infermieri/e con specialità (salute mentale) oppure infermieri/e (senza specialità) presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), Mendrisio (vale per tutto l'anno 2012) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

04/12 Sezione risorse umane: apprendisti/e impiegati/e di commercio per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

Sezione risorse umane:

05/12 2 apprendisti/e informatici/che per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2016 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

06/12 1 apprendista laboratorista in chimica presso il Laboratorio cantonale, Bellinzona, per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

07/12 1 apprendista laboratorista in biologia presso il Laboratorio cantonale, Bellinzona, per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

08/12 4 apprendisti/e cuochi/e presso

l'Ufficio della refezione e dei trasporti scolastici per il periodo dal 27 agosto 2012 al 26 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

09/12 1 apprendista cuoco/a presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), Mendrisio, per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

10/12 1 apprendista operatore socioassistenziale (OSA) presso il Centro abitativo, ricreativo e di lavoro (CARL) dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), Mendrisio, per il periodo 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

11/12 1 apprendista meccanico di manutenzione per automobili (veicoli utilitari), presso l'Ufficio degli automezzi e delle macchine dello Stato di Camorino, per il periodo dal 1° settembre 2012 al 31 agosto 2015 (scadenza 31 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

12/12 Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport: Custode presso la Scuola cantonale di commercio, Bellinzona (scadenza 24 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

13/12 Custode presso il Liceo cantonale di Lugano 2, Savosa (scadenza 24 gennaio) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

14/12 Dipartimento delle finanze e dell'economia: Ispettore/trice presso l'Ufficio dell'amministrazione e del controlling della Divisione dell'economia, Bellinzona (scadenza 24 gennaio) si

richiamano le condizioni generali valide per il concorso (www.ti.ch/concorsi);

Ente Ospedaliero Cantonale:

Ospedale Regionale Lugano: medici assistenti a tempo pieno (senza scadenza);

Ospedale Regionale di Bellinzona e Valli: ausiliarie/ausiliari di pulizia - F.U. 90/2011 dell'11 novembre (valido per tutto l'anno 2012);

Ospedale Beata Vergine, Mendrisio: tecnico/a di radiologia medica (scadenza 20 gennaio);

Ospedale Regionale di Bellinzona e Valli, Faido: assistente di studio medico (scadenza 20 gennaio);

Ospedale Beata Vergine, Mendrisio: ergoterapista 50% (scadenza 31 gennaio)

Ospedale Regionale, Lugano: due medici caposervizio di neurochirurgia con competenze specifiche in chirurgia spinale per completare il team del Servizio di neurochirurgia (scadenza 17 febbraio);

Case Anziani, Cliniche, Enti, Fondazioni:

Casa Bianca Maria, Cadro: infermiere professionale, contattare il numero 091 936.04.04 orari 08.00-12.00/13.30-16.00;

Servizio di assistenza e cura domicilio Malcantone e Veduggio (SACD MAGGIO): direttore (scadenza 27 gennaio);

Fondazione Casa Faro, Lavertezzo: responsabile di struttura (scadenza 28 gennaio);

Diversi:

AIET - Associazione Installatori Eletttrici Ticinesi: istruttore c/o il Centro di formazione professionale di Gordola (scadenza 20 gennaio);

Croce Verde Lugano: soccorritore/trice professionale (scadenza 4 febbraio).

Publicazione posticipata

I più attenti lettori si saranno probabilmente accorti che il presente numero del giornale è apparso con un lieve ritardo rispetto a quanto previsto nella pubblicazione di dicembre. A causa di motivi di ordine interno, infatti, le date di apparizione hanno dovuto subire qualche modifica.

La redazione della VPOD si scusa per l'inconveniente e ringrazia i suoi lettori per la comprensione.

Ricordo di Carlo Verda

Nel mese di dicembre ci ha lasciati l'avvocato e notaio Carlo Verda, a soli 63 anni e dopo lunga malattia. Egli fu molto vicino al sindacato, collaborando spesso per l'assistenza giudiziaria, e fece parte del gruppo giuristi VPOD. Carlo Verda sedette in Gran Consiglio dal 1991 al 2000 e fu anche capogruppo del PS in Gran Consiglio. Nel gennaio 2003 lasciò la professione di avvocato e venne nominato pretore del Distretto di Lugano, carica che però dovette abbandonare nel 2004 per motivi di salute. Fu attivo anche nella lotta alla tossicodipendenza in seno all'associazione Alice e nel Gruppo operativo droga. Ai familiari vadano le nostre più sentite condoglianze. Ciao, Carlo



ssp vpod

Appuntamenti sindacali

Riunione informativa Cassa pensioni CCL Istituzioni Sociali

26 gennaio, ore 17.15
Sala "C.Regazzoni", Porza

Comitato USS Ticino

26 gennaio, ore 20.00
Ristorante Casa del Popolo, Bellinzona

Assemblea VPOD Servizio Domestico ORL

30 gennaio, ore 20.45
Ristorante Cappella due Mani, Massagno

Assemblea VPOD Città di Lugano

31 gennaio, ore 17.30
Ristorante Canvetto Luganese, Lugano

Assemblea VPOD Case anziani Lugano

31 gennaio, ore 20.00
Ristorante Canvetto Luganese, Lugano

Serata Gruppo CTR VPOD

"La compilazione dei rapporti morali"
1° febbraio, ore 20.00
Sala Touring Club Svizzero, Rivera

Assemblea VPOD scuole professionali in Ticino

8 febbraio, ore 20.00
centro TCS, Rivera

Comitato polizia VPOD

9 febbraio 2012, ore 14.30
Ristorante Bricola, Rivera

Comitato di regione VPOD

15 febbraio, ore 20.15
Ristorante Cappella due Mani, Massagno



"i grappoli"

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



APPUNTAMENTI GENNAIO 2012

Da venerdì 27 gennaio
a domenica 12 febbraio 2012
"Rassegna enogastronomica Trentino-Alto Adige"

APPUNTAMENTI FEBBRAIO 2012

Martedì 14 febbraio
In occasione di San Valentino ...
**Dolci note in una romantica serata
a lume di candela (piano bar)**
Per l'occasione
"La cucina erotica"
ricette tratte dal libro "Afrodita" di Isabel Allende

Cattivi pensieri

Figuracce nazionali

I Consiglieri di Stato borghesi hanno voluto mettere alla porta i funzionari sindacali, in dispregio dei diritti sindacali sanciti dalla Costituzione federale e rimediando in ciò una figuraccia nazionale...

Attenti, cari governanti, a non essere messi alla porta a vostra volta, come accaduto al vostro compare sig. Hildebrand!

**Servizi CGIL per i frontalieri iscritti al sindacato VPOD****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, Regione Ticino Via S. Gottardo 30, CP 748, 6903 Lugano Tel. 091 911 69 30 - Fax 091 911 69 31 vpod.lugano@ticino.com

Raoul Ghisletta (responsabile), Rezia Boggia, Fausto Calabretta, Daniela Casalini - Trampert, Massimo Mantovani, Paola Orsega-Testa, Valentina Poretti, 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 23 febbraio 2012

ssp  vpod

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
assicurazione a basso prezzo



Per tutti gli attuali assicurati è possibile fare un cambio, ad esempio passare da Helsana ad Helsana collettiva VPOD; da Avanex a Avanex collettiva VPOD; da Progrès a Progrès collettiva VPOD.

È necessario richiedere l'apposito formulario presso il nostro ufficio. Beneficiate così del 10% di sconto sulle assicurazioni complementari, LCA.

ssp  vpod

OFFERTA ESCLUSIVA PER I SOCI VPOD**Abbonamento generale FFS a prezzo ridotto!**

La VPOD offre ai suoi soci uno sconto sul prezzo d'acquisto di un abbonamento generale (AG) FFS di 1a e 2a classe.

Viaggiate a minor costo con la VPOD (prezzi validi a partire dall' 11.12.2011):

Categoria	Prezzo normale 2 cl / 1 cl	Sconto 2 cl / 1 cl	Prezzo socio 2 cl / 1 cl	Età****
AG adulti	3350 / 5350	84 / 134	3266 / 5216	25 - 64* / 65
AG sen. (AVS)	2550 / 4200	64 / 105	2486 / 4095	da 64* / 65
AG giov. (16-25 anni)	2400 / 4000	60 / 100	2340 / 3900	16 - 25
AG plus duo par.**	2350 / 3700	59 / 93	2291 / 3607	
AG plus Famiglia partner	1900	48	1852	

* donne 64 anni; uomini 65 anni

** condizione necessaria è di disporre di un abbonamento generale base nel nucleo familiare

*** condizione: possesso di un AG Plus Famiglia per i figli/giovani oltre all'AG base di un genitore

**** fino all'età raggiunta

La fattura verrà inviata per posta. A pagamento effettuato vi sarà trasmesso un buono per il ritiro dell'abbonamento generale, che potete presentare presso qualsiasi sportello FFS. Conformemente alle disposizioni delle FFS, solo i membri SSP/VPOD potranno ottenere tale buono. Le altre persone della famiglia, che non sono loro stesse membri della SSP/VPOD, non ne hanno diritto.

ssp  vpod

**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. 120.- 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.



Zentralsekretariat VPOD Postfach 8279, 8036 Zürich
GAB 8036 Zürich

100 franchi per chi procura un nuovo socio!



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.

100 franchi per chi procura un nuovo socio!

Per ogni adesione al Sindacato VPOD effettuata entro il 31 marzo 2012 verrà riconosciuto un premio speciale di 100 franchi per il propagandista (invece dei consueti 50 franchi).

E a chi si iscrive al Sindacato VPOD un orologio rosso con spilla o una penna USB

Come funziona?

Ogni membro che si iscriverà al sindacato riceverà in regalo un magnifico orologio rosso con spilla oppure un'utilissima penna USB (a scelta).

Come ritirare il premio?

Una volta compilata l'adesione al Sindacato VPOD potete ritirare l'orologio o la penna USB presso i segretariati sindacali di Lugano o Bellinzona.



Sindacato VPOD Ticino

Sito VPOD Ticino: 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

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

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

Bellinzona (2° piano, sopra orologeria Tettamanti)

Sede 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)

Sede VPOD Balerna

Aperto il martedì (se festivo mercoledì):

13.30-17.00 - Tel. 091 646 00 69

E-mail: vpod.balerna@ticino.com

Via L. Favre 10, 6828 Balerna

sede Associazione Inquilini Mendrisiotto

Sede VPOD Biasca

Via Nadro 3, su appuntamento, tel. 079 708 24 40

Permanenza INCA

Istituto Nazionale Confederale di Assistenza

italiani all'estero c/o sede UNIA Manno,

Via Vedeggio 1, Uovo di Manno II° piano,

martedì e giovedì ore 14.00-18.00

(su appuntamento), tel. +41 91 611 17 11

c/o sede UNIA Locarno, Via della Posta 8,

mercoledì ore 14.00-18.00 (su appuntamento),

tel. +41 91 735 35 80

c/o sede UNIA Biasca, Via Francini 14,

lunedì ore 16.00-18.00 (su appuntamento),

tel. +41 91 862 12 44

Cassa disoccupazione Syndicom - VPOD

Bellinzonese e valli

Sede centrale a Bellinzona

Piazza Magoria 6A- CP 1270 - 6501 Bellinzona

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

lu: 09.00-11.30 ma -gio: 09.00-11.30 / 14.00-17.00

mercoledì: 14.00-17.00 venerdì: chiuso tutto il giorno

Luganese e valli

Sportello presso VPOD di Lugano (vedi sopra)

Tutti i giorni: 09.00-11.30 / 14.00-17.00

Locarnese e valli

Sportello presso VPOD di Locarno (vedi sopra)

Mendrisiotto

Sportello presso VPOD di Balerna (vedi sopra)

Biasca e valli

Solo recapito postale: CP 2455 - 6710 Biasca