

**diritti  
del lavoro**

NUMERO 3,  
GIOVEDÌ 20 GIUGNO 2024

vpod  ticino

# STOP

**ALLO SMANTELLAMENTO  
dei servizi pubblici, della  
scuola e del settore sociosanitario  
e socioeducativo!**



## SOMMARIO

- 4-6 Stop allo smantellamento dei servizi pubblici
- 7 Iniziativa per abolire il Decreto Morisoli
- 8 Respinto il ricorso indennità di trasferta
- 9 Tagli e malessere giovanile
- 10 Condizioni di lavoro nelle università
- 11 “Comme”: la punta dell’iceberg
- 12 EOC: indennità di 400 CHF
- 13 Pasti terapeutici negli istituti sociali
- 14 Carovita negli spitex
- 15 Scala stipendi Sacd privati 2024
- 16-17 Scala stipendi EOC 2024
- 18 Assemblea VPOD Ticino
- 19 Obiettivi 2024 VPOD Ticino
- 20 Nomine VPOD Ticino
- 21-25 Rapporto 2023 segretariato VPOD Ticino
- 26-33 Rapporti 2023 dei gruppi VPOD Ticino
- 34 Manifestazione femminista
- 35 Gita pensionati a Pavia
- 36 1° maggio: pubblico e privato uniti
- 37 Referendum NO EFAS riuscito
- 38 Cattivi pensieri
- 39 Impressum
- 40 Adesione VPOD

## CONDIZIONI QUADRO PER TUTELARE I LAVORATORI EDILI

Dopo la pioggia, presto arriverà l'estate e si porterà appresso le ormai consuete ondate di canicola. Unia, Syna e Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC) lo sanno bene e hanno quindi deciso di proporre la creazione di condizioni quadro che tutelino maggiormente la salute dei lavoratori edili. Per questo motivo chiedono che “quando MeteoSvizzera prevede in modo oggettivo e localizzato una temperatura di 33 gradi e oltre, i lavori all’aperto eseguiti in luoghi non costantemente ombreggiati devono essere interrotti”. Se concretizzata, la proposta segnerà un passo avanti per la salute sul posto di lavoro anche per i dipendenti del settore pubblico.



Foto di Ümit Yıldırım su Unsplash

### IN MOSTRA

**“KARL HOFER. FIGURE,  
NATURE MORTE, PAESAGGI”**

Museo Castello San Materno - Ascona

#### Orari di apertura:

giovedì – sabato

10:00 – 12:00 | 14:00 – 17:00

domenica e festivi

14:00 – 16:00.

Chiuso dal lunedì al mercoledì



## LUCE VERDE PER IL TELELAVORO FRONTALIERO

I possessori di permesso G possono svolgere in modalità remota presso il proprio domicilio fino al 25% del tempo di lavoro. Lo ha comunicato il Dipartimento federale delle finanze (DFE). L'intesa è stata sottoscritta dalla consigliera federale Karin Keller-Sutter e dal ministro dell'economia e delle finanze italiano Giancarlo Giorgetti. Il protocollo che modifica l'accordo attuale e disciplina definitivamente l'accordo con effetto dal 1° gennaio 2024.





## UN SOLO SUCCESSO!

di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino

### Fermi al palo per la cassa malati

La votazione federale del 9 giugno ha lasciato irrisolto il grave problema dei costi dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, che incidono sempre più sul potere d'acquisto del ceto medio. L'iniziativa popolare "Al massimo il 10% del reddito per i premi delle casse malati" è stata approvata solamente nei Cantoni di Basilea Città, Friburgo, Ginevra, Giura, Neuchâtel, Ticino, Vallese e Vaud. Come già avviene nel Canton Vaud, la soluzione potrebbe essere applicata negli altri sette Cantoni, se fosse riconfermata la volontà politica cantonale, in particolare per il finanziamento degli aiuti. Sul piano federale per controllare i costi sanitari occorrerà per contro ricercare misure ragionevoli, che non pesino sul personale, sia per contenere i costi sanitari, sia per cambiare il sistema di finanziamento del sistema, rendendolo più sociale. Unire i due lembi del problema deve essere la sfida della sinistra e dei sindacati, per vincere in votazione popolare, come è accaduto per la 13a AVS.

### Scontro tra neoliberalisti e progressisti in Ticino

La modifica della legge tributaria ticinese è stata approvata dal 57% dei votanti ticinesi il medesimo 9 giugno: alla votazione ha partecipato poco più del 49% degli aventi diritto. L'approvazione arriva a sorpresa dopo mesi di mobilitazione contro la politica dei tagli da parte di sinistra e sindacati. Questo voto costituisce purtroppo la seconda importante sconfitta per chi si oppone alla politica finanziaria neoliberalista in Ticino: la prima è stata

l'approvazione del decreto Morisoli per il risanamento delle finanze cantonali, agendo solo sulle spese. Ovviamente non si deve demordere, perché i nodi di questa scellerata politica neoliberalista verranno al pettine nel preventivo cantonale 2025. Il fronte progressista dovrà però avanzare anche idee per risanare le finanze cantonali, in particolare idee che possano raccogliere una maggioranza popolare. Il Sindacato VPOD Ticino continua la propria opera di resistenza, raccogliendo le firme per abrogare con effetto immediato il decreto Morisoli, ma evidentemente ciò non basta, se non si costituisce un ampio fronte per risanare in modo progressista le finanze cantonali.

### Pensioni IPCT: evitata la catastrofe

Lo scontro tra neoliberalisti e progressisti è stato molto duro anche per quanto riguarda le misure di compensazione per le pensioni di vecchiaia dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT). Il voto del 9 giugno conferma l'esistenza di un'ampia e preconcepita ostilità nei confronti dei dipendenti pubblici. Solamente il 50,5% della cittadinanza ha votato Sì alle misure di compensazione volte a salvare dal taglio (un pazzesco -15%) le rendite pensionistiche di 17'000 affiliati, il 95% dei quali è residente in Ticino. Sembra che la destra populista faccia di tutto per far scappare i giovani residenti, in particolare qualificati, dal servizio pubblico di questo Cantone e per rimpiazzarli con laureati stranieri: salvo poi sparare a zero contro l'immigrazione e contro il frontalierato. I Sindacati VPOD, OCST e SIT hanno preso atto con sollievo che l'accordo tra Governo e sindacati -accordo sostenuto da una maggioranza di partiti in Parlamento- è diventato legge il 9 giugno. Il riscatto appoggio

popolare, ottenuto dal comitato per il Sì -che ha unito i sindacati e i vertici di tutti i partiti sostenitori della riforma- è importantissimo: esso consolida le condizioni di lavoro per i giovani che lavorano e lavoreranno come impiegati, docenti, operatori sociosanitari e sociali, agenti di custodia e poliziotti. È un segnale di speranza per il servizio pubblico in un momento difficile.

### Elezioni nel Consiglio d'amministrazione IPCT

Il 29 maggio sono stati pubblicati i risultati dell'elezione dei cinque rappresentanti del personale nel Consiglio d'amministrazione dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino, che si rinnova ogni quattro anni. Per la lista sindacale unitaria sono stati rieletti Adriano Merlini (VPOD) e Fabiola Gnesa (OCST). È rimasto escluso il rappresentante del SIT Mattia Bosco, che ringraziamo per il lavoro svolto in questi anni a favore delle misure di compensazione. La lista Rete delle pensioni ha ottenuto 3 seggi con Gabriele Colombo, Angelica Lepori Sergi ed Enrico Quaresmini. Il Sindacato VPOD augura buon lavoro ai rappresentanti del personale: essi dovranno dimostrare un grande senso di responsabilità e una notevole capacità di negoziazione per poter gestire bene l'IPCT nell'interesse degli assicurati.

**Manifestazione  
per le nostre  
pensioni**

**Sabato 21 settembre  
ore 13.30  
Schützenmatte, Berna**

# STOP

## ALLO SMANTELLAMENTO

dei servizi pubblici, della scuola e del settore sociosanitario e socioeducativo!

### FIRMA L'INIZIATIVA POPOLARE PER ABOLIRE CON EFFETTO IMMEDIATO IL DECRETO MORISOLI

*Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni*

1. Per **impedire ulteriori tagli** nelle case anziani, nelle cure a domicilio, negli ospedali e nelle strutture sociali.
2. Per **combattere i peggioramenti** nella scuola, nella cultura e nella formazione/ricerca universitaria.
3. Per frenare il **degrado** dei servizi fondamentali: giustizia, sicurezza, trasporti pubblici, protezione dell'ambiente, servizi per il cittadino.
4. Per far prendere coscienza sui danni dell'attuale **politica finanziaria squilibrata**.



### RESISTERE ED ARGOMENTARE CONTRO

Abolire il decreto Morisoli significa **contrastare con le firme del popolo un risanamento ingiusto** delle finanze cantonali. Significa chiedere il rispetto dell'art. 34<sup>ter</sup> della Costituzione cantonale, che invita ad un approccio equilibrato nel risanamento delle finanze. Vuol dire chiedere il rispetto dell'art. 31d della Legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato, che in caso di problemi finanziari impone si faccia un Piano di riequilibrio, in grado di agire sulle spese e sui ricavi. Ad es. nella manovra di risanamento delle finanze del 2019 le riduzioni di spesa sono state il 48% ed i maggiori ricavi il 52%. Nella manovra del 2024 le riduzioni di spesa decise dal Governo rappresentano ben l'83% delle misure di rientro. Escludere ogni aumento delle entrate, come fa il decreto Morisoli, è ingiusto, perché ai ricchi non viene chiesto nulla, mentre **tutti i sacrifici pesano e peseranno sulla maggioranza dei Ticinesi, ossia il ceto medio-basso**. È quello che è accaduto con il Preventivo 2024 ed è quello che accadrà ancor più con il Preventivo 2025. Ricordiamo inoltre che il decreto Morisoli potrà essere prolungato dal Parlamento: 2026, 2027...

### LA SCANDALOSA MODALITÀ D'ADOZIONE DEL DECRETO MORISOLI

Contrariamente a quanto indica la Legge sul Gran Consiglio e i rapporti con il Consiglio di Stato, il Governo non ha avuto la possibilità di presentare al Parlamento un messaggio sull'iniziativa parlamentare Morisoli, che ha generato il decreto Morisoli approvato dal popolo il 15 maggio 2022. Il decreto è stato quindi un colpo di forza di una risicata maggioranza del Parlamento, che ha voluto imporre una visione finanziaria neoliberista. La





popolazione non poteva immaginare i risultati scellerati, che oggi vediamo nel Preventivo 2024 e che vedremo nel Preventivo 2025.

La popolazione ticinese è stata ingannata dai sostenitori del decreto Morisoli. Nell'opuscolo ufficiale della votazione i partiti sostenitori del decreto Morisoli, per convincere a votare a favore hanno scritto che *“L'obbligo legale del decreto consente un ampio margine di manovra per elaborare un piano condiviso di pareggio dei conti (come); inoltre, non pone vincoli in merito alla scelta delle voci o funzioni di spesa il cui aumento va frenato (cosa). Chi paventa tagli drastici alla socialità, all'educazione, alla ricerca o agli investimenti, veicola falsità, poiché – come appena illustrato – nulla di ciò è previsto nel decreto posto in votazione.”* Alla luce dei tagli del preventivo 2024 è stato un inganno enorme.

## I DANNOSI EFFETTI DEL DECRETO MORISOLI SULLA POPOLAZIONE

Nel **Preventivo 2024** l'ordine del decreto Morisoli al Governo di tagliare le spese ha portato a tagli in ogni ambito. Le misure di rientro nel Preventivo 2024 sono state quantificate in 134 milioni di franchi. 82 milioni di franchi di misure di rientro sono stati decisi direttamente dal Governo: 68 milioni sono tagli. 52 milioni di misure di rientro erano invece di competenza parlamentare: 27 milioni erano tagli.

La mobilitazione popolare contro i tagli ha fermato 25 dei 27 milioni di tagli di competenza del Parlamento (stralcio del contributo del 2% sui salari cantonali oltre 60'000 Fr. e stralcio della modifica dei sussidi cassa malati), mentre le manifestazioni **nulla hanno potuto per fermare i tagli decisi direttamente dal Governo** (68 milioni Fr). Con questa iniziativa popolare la pressione popolare continua: soprattutto per **fermare gli effetti nefasti del decreto Morisoli sul Preventivo 2025**.

E ricordiamo ancora che tutti questi tagli e sacrifici vanno a **colpire la popolazione, in particolare il ceto medio-basso**, mentre ai ricchi non fanno alcun effetto.



## IL TERRORISMO IDEOLOGICO SULLE SPESE CANTONALI

Innanzitutto ricordiamo che il disavanzo cantonale non è dovuto solamente alla crescita delle spese (che va di pari passo con quella dell'economia e della popolazione residente, oltre che con i problemi sociali e le sfide per dare un futuro al Cantone), ma anche e soprattutto ai **buchi lasciati dagli sgravi fiscali “senza rete”** degli ultimi 25 anni: 300-400 mio Fr. di minori entrate annue. Va poi sottolineato come l'ultimo *Rapporto sulle finanze pubbliche in Ticino* dell'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana rimette la chiesa al centro del villaggio per quanto riguarda la spesa cantonale e comunale rispetto agli altri Cantoni e al prodotto interno lordo. I dati sono del 2019 e non sono ancora influenzati dai problemi generati dalla pandemia e delle guerre (interventuti negli anni successivi). Il **Ticino ha spese complessive cantonali e comunali sotto la media svizzera** (vista la diversa organizzazione dei cantoni svizzeri non ha senso confrontare separatamente le spese cantonali e comunali). La spesa pubblica è stata pari nel 2019 a circa il 14.8% del prodotto interno lordo cantonale (PIL) ed è inferiore alla media dei cantoni, pari al 16.8% del PIL.

Il livello degli **investimenti** sul PIL in Ticino è stato pari al 2%, mentre il livello medio degli investimenti per tutti i cantoni è stato pari al 2.3%.



Le **spese di gestione (personale più beni e servizi)** in rapporto al PIL cantonale sono pari all'8.1% del PIL: il valore è inferiore rispetto alla media di tutti i cantoni, pari all'8.8%. Per questa voce non è corretto fare un confronto intercantonale della spesa pubblica per residente, in quanto non si tiene conto che Cantone e Comuni devono erogare servizi anche per 70'000 frontalieri (dato 2019), categoria che non esiste nella maggior parte dei Cantoni: inoltre occorre tenere conto anche del numero di aziende, che variano da un Cantone all'altro.

Nel 2019 i **costi ordinari per l'amministrazione generale** in rapporto al PIL sono stati in Ticino pari all'1.45% del PIL cantonale, un valore in linea con quanto speso dagli altri cantoni (pari all'1.43% del PIL). Questo dato relativizza quello della spesa percentuale rispetto al complesso della spesa: qui il Ticino è al quarto posto dopo Zugo e i 2 Appenzello. Quest'ultimo dato è condizionato dal fatto che il Ticino è un Cantone geograficamente isolato dagli altri e quindi con poche sinergie possibili.

Le **spese pro capite per ordine pubblico e sicurezza** sono state pari a 1'180 Fr. per residente, inferiore al valore medio di tutti i cantoni, pari a 1'206 Fr. per abitante.

Le **spese per formazione per ogni studente iscritto** sono state pari a 19'891 Fr., valore inferiore alla media delle spese in istruzione di tutti i cantoni, pari a circa 23'575 Fr. per ogni studente iscritto.

La **spesa pro capite per attività culturali, sportive, ricreative o religiose** è stata pari nel 2019 a circa 604 Fr. per residente, poco sopra il costo medio di tutti i cantoni, pari a circa 596 Fr. pro capite.

La **spesa sanitaria pro capite**, nel 2019, è stata pari, in Ticino, a circa 1'859 Fr. per residente, leggermente superiore rispetto alla media di tutti i cantoni, pari a 1'813 Fr. pro capite, il che si giustifica anche con la presenza in Ticino di una percentuale di anziani superiore alla media svizzera.

La **spesa sociale pro capite** è stata superiore alla media (3'071 Fr. pro capite contro 2'669 Fr.) in ragione delle maggiori riduzioni dei premi assicurazione malattia e dei maggiori contributi per gli anziani: elementi che sono purtroppo dovuti ai minori salari mediani e al maggior tasso di povertà presenti in Ticino rispetto alla media svizzera.

La **spesa percentuale per traffico e telecomunicazioni** è stata lievemente superiore alla media di tutti i cantoni (9,4% contro 8% delle spese complessive), ciò che è dovuto ad una rete stradale estesa.

Infine le **spese percentuali per la protezione dell'ambiente e per l'economia pubblica** sono state più basse rispetto alla media di tutti i Cantoni (0,8% contro 1% nel primo caso, 0,7% contro 1,4% nel secondo caso).



## CONCLUSIONE DELL'ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICHE

Interessante è la **conclusione dello studio dell'IRE**, che invita a studiare gli impatti che l'evoluzione demografica e i cambiamenti climatici avranno sulle finanze pubbliche: una prospettiva che mette in dubbio la validità della politica neoliberista di smantellamento del servizio pubblico.

# Sì all'abolizione del Decreto "Morisoli" alla base degli inaccettabili tagli cantonali 2024-2025

Publicata sul *Foglio Ufficiale* n. 64 del 2 aprile 2024

Le/i sottoscritte/i cittadine/i con diritto di voto in materia cantonale, richiamate la Costituzione cantonale e la legge sull'esercizio dei diritti politici del 19 novembre 2018, con questa iniziativa chiedono che venga abrogato con effetto immediato il *Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni*.

Il Comitato promotore dell'iniziativa è composto da: **Raoul Ghisletta**, Lugano (rappresentante) - **Fausto Calabretta**, Biasca - **Edoardo Cappelletti**, Lugano - **Adriano Merlini**, Porza - **Michela Pedersini**, Bioggio - **Antonella Scianna**, Val Mara - **Stefano Testa**, Bellinzona. La maggioranza assoluta dei promotori aventi ancora diritto di voto è autorizzata a ritirare questa iniziativa popolare legislativa elaborata (art. 95 lett. d LEDP).

Firme di cittadine/i del **Comune di** \_\_\_\_\_

N.	Cognome	Nome	Data di nascita (G/M/A)	Firma autografa	Controllo (lasciare in bianco)
1					
2					
3					
4					
5					

Termini per la raccolta delle firme: **02.04.2024 – 10.07.2024**

#### AVVERTENZA (art. 96 LEDP)

1.L'avente diritto di voto appone la propria firma autografa accanto alle sue generalità, le quali devono figurare scritte a mano e leggibili su una lista intestata al proprio Comune di domicilio.

2.L'avente diritto di voto incapace di scrivere può fare iscrivere il proprio nome e cognome da una persona di sua scelta. Questi firma in suo nome e mantiene il silenzio sul contenuto delle istruzioni ricevute; in questo caso nella colonna «firma autografa», iscrive in stampatello il proprio nome con l'indicazione «per ordine» e appone la propria firma.

3.Egli può firmare una sola volta la stessa domanda.

4.Chiunque contravviene a quanto prescritto dal cpv. 3 è punito dalla Cancelleria dello Stato con una multa fino ad un massimo di 1'000 franchi, riservate le sanzioni previste dal Codice penale svizzero.

(art. 95 lett. f. LEDP)

È punibile con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria di chi commette i reati di corruzione elettorale (art. 281 Codice penale svizzero) o di frode elettorale (art. 282 Codice penale svizzero).

Si attesta che le \_\_\_ firme apposte su questa lista sono tutte di cittadini aventi diritto di voto in materia cantonale e iscritti nel catalogo elettorale del Comune.

Il funzionario incaricato (firma e funzione):		Bollo ufficiale
Luogo	Data	
Firma autografa	Funzione	

Questo formulario, **anche incompleto**, va spedito **entro il 25 giugno 2024** al seguente indirizzo:  
**VPOD, CP. 1216, 6501 Bellinzona**

## CAROVITA PER LA POLIZIA COMUNALE?

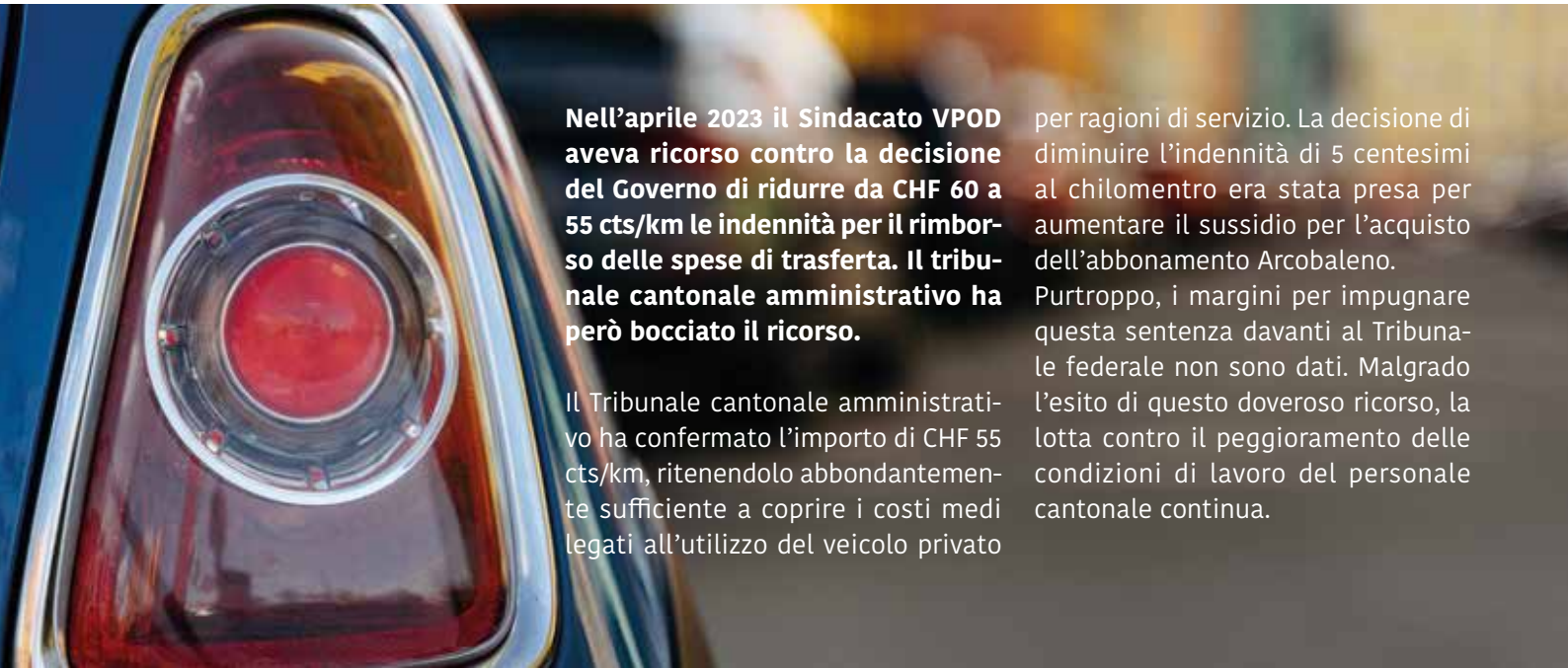
di Redazione

**Il Consigliere comunale e sindacalista VPOD Edoardo Cappelletti ha posto al Municipio di Lugano sette quesiti in merito al riconoscimento del rincaro o almeno dell'indennità completa per il personale uniformato della Polizia comunale.**

Concretamente è stato chiesto di adeguare dell'1.46% gli stipendi del personale uniformato della Polizia Comunale, analogamente a quanto già deciso dall'Esecutivo per le/i collaboratrici/tori della Città. In via subordinata è stato richiesto di aumentare il contributo "una tantum" dagli attuali CHF 400.- (in proporzione al periodo di diritto allo stipendio e al grado di occupazio-

ne, posta un'indennità minima di CHF 200.-) ad almeno CHF 1'500.-. Questo miglioramento sarebbe possibile grazie all'art. 4 cpv. 3 ROPol, che rispetto alle modifiche strutturali decise dal Cantone (come nel caso del carovita) riserva la facoltà del Comune di applicare altre prestazioni più favorevoli decise per i propri dipendenti. Le risposte del Municipio sono ancora attese.

## RESPINTO IL RICORSO CONTRO LA RIDUZIONE DELL'INDENNITÀ DI TRASFERTA



**Nell'aprile 2023 il Sindacato VPOD aveva ricorso contro la decisione del Governo di ridurre da CHF 60 a 55 cts/km le indennità per il rimborso delle spese di trasferta. Il tribunale cantonale amministrativo ha però bocciato il ricorso.**

Il Tribunale cantonale amministrativo ha confermato l'importo di CHF 55 cts/km, ritenendolo abbondantemente sufficiente a coprire i costi medi legati all'utilizzo del veicolo privato

per ragioni di servizio. La decisione di diminuire l'indennità di 5 centesimi al chilometro era stata presa per aumentare il sussidio per l'acquisto dell'abbonamento Arcobaleno. Purtroppo, i margini per impugnare questa sentenza davanti al Tribunale federale non sono dati. Malgrado l'esito di questo doveroso ricorso, la lotta contro il peggioramento delle condizioni di lavoro del personale cantonale continua.

## NOTIZIE DA CHIASSO

È passato più di un mese da quando il Sindacato VPOD ha chiesto un incontro all'esecutivo di Chiasso per approfondire la questione del carovita. C'è delusione per il fatto che il Comune ha concesso l'indennità 2024 di 400 fr e due giorni di libero

solamente ai docenti comunali e alla polizia comunale. Nulla invece è stato dato ai dipendenti comunali e della casa anziani.

Parallelamente il Sindacato ha incontrato la direzione dell'Azienda gas elettricità AGE SA, che ha ribadito la

volontà di allinearsi alla decisione del Comune per i propri dipendenti: quindi niente indennità e giorni liberi per ora. Sindacati e direzione hanno deciso di avviare un lavoro di aggiornamento del Contratto collettivo di lavoro 1.1.2021.

## TAGLI E MALESSERE GIOVANILE INCIDONO SULLA SCUOLA!

di Redazione

**L'assemblea docenti VPOD Ticino tenutasi martedì 14 maggio ha ripercorso l'intensa attività svolta negli scorsi dodici mesi, ha ribadito il proprio sostegno alle misure di compensazione per le pensioni dei docenti ed ha affrontato alcuni temi critici del momento, riconfermando Adriano Merlini nel ruolo di presidente del gruppo.**

### Tagli dal Governo e dal Parlamento

I docenti VPOD evidenziano come i tagli contenuti nel preventivo 2024 approvato dal Gran Consiglio ticinese vadano a minare la scuola pubblica non solo nella motivazione e nella qualità delle sue componenti professionali, ma pure nei suoi fondamenti di democraticità e inclusività: si è diminuito il diritto di accesso agli assegni di studio, si è tagliato sulla scuola speciale, si è reintrodotta il numero chiuso al Corso Passerella, si sono ridotti i contributi alle scuole universitarie, si sono ridotte le spese per il materiale scolastico...

A questo si aggiunge la decisione in extremis del Gran Consiglio di imporre al Governo di sostituire il personale partente con una decurtazione del 20% (ovvero una sostituzione all'80% rispetto ai posti lasciati liberi nel 2024): questa decisione è oggetto di ricorso al Tribunale federale da parte di Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta, che contestano pure il taglio dei contributi con il machete sul settore della presa a carico cantonale per il settore asilo (si pensi ai richiedenti d'asilo minorenni, accompagnati e non accompagnati, che necessitano di formazione e sostegno). E le premesse

del Preventivo 2025 sono ancora più cupe. Diminuire le risorse allocate alla formazione è una politica sbagliata che va abbandonata!

### Misure di compensazione pensionistiche

L'assemblea docenti VPOD invita a sostenere le misure di compensazione per contrastare la diminuzione delle rendite di vecchiaia dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT) in votazione il 9 giugno. Non si tratta di difendere dei privilegi: i dati dimostrano in modo inequivocabile che l'IPCT eroga già oggi rendite inferiori alla maggior parte degli istituti di previdenza sia pubblici sia privati (malgrado costi per gli affiliati assai superiori). Chi ancora parla di Rolls Royce è rimasto al secolo passato e mente sapendo di mentire. Le misure sono fondamentali soprattutto per i giovani insegnanti e i futuri docenti: è in gioco anche l'attrattività della professione.

### Malessere giovanile nella scuola

I docenti vivono professionalmente l'accrescimento del malessere tra le fasce giovanili. L'aumento dell'incertezza e del precariato nel mondo del lavoro, la crescente competitività e la sempre maggiore complessità sociale mettono in difficoltà ogni persona: e mettono in difficoltà in particolare i giovani, che guardano con crescente scetticismo al loro futuro. Sarebbe dunque opportuno dotare i nostri ragazzi di maggiore solidità prima che entrino nel mondo del lavoro. Ci si chiede quindi se il cruciale passaggio dalla fine della scuola dell'obbligo all'inizio della formazione successiva ed i percorsi formativi professionalizzanti non meritino un ripensamento, che sia finalizzato soprattutto a permettere

ai giovani l'acquisizione di maggiori competenze sociali e culturali.

## RITIRATO IL MESSAGGIO SULLA NUOVA LEGGE DELLE SCUOLE DELL'OBBLIGO

**Il 29 marzo il Consiglio di Stato aveva licenziato il messaggio 8269 concernente la nuova legge delle scuole dell'obbligo (LSO). La nuova LSO voleva creare una base giuridica rivista, unitaria e completa per scuola dell'infanzia, scuola elementare e scuola media. Dopo la consultazione, a cui ha partecipato anche il Sindacato VPOD, il Governo ha deciso di ritirare il messaggio.**

Nella fase di consultazione relativa al Messaggio della nuova Legge delle scuole dell'obbligo, il Sindacato VPOD, tramite il proprio Comitato docenti, aveva espresso dieci punti critici. Oltre a ciò, il Comitato docenti VPOD chiedeva "il rinvio dell'adozione della legge e l'apertura di un gruppo di lavoro che si chini sui temi problematici segnalati dalle associazioni sindacali e magistrali dei docenti". In seguito alla fase di consultazione, a inizio marzo, il Governo ha deciso di ritirare il messaggio. Se da una parte è condivisa la necessità di avere una legge unica che regoli la scuola dell'obbligo, dall'altra è necessario approfondire le criticità sollevate. L'auspicio è che il Governo apra ora un gruppo di lavoro che si chini sulla nuova legge.

Qui puoi trovare le criticità espresse dal Comitato Docenti VPOD



## IL SINDACATO VPOD DIFENDE LE CONDIZIONI DI LAVORO UNIVERSITARIE

di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino

**Ogni quattro anni il Consiglio federale presenta al Parlamento un messaggio per il sostegno all'educazione, della ricerca e dell'innovazione (ERI) in ambito universitario.**

### Messaggio ERI 2025-2028

Il Sindacato VPOD critica il nuovo messaggio ERI 2025-2028 dell'8 marzo 2024. Il messaggio del Consiglio federale non soddisfa le aspettative legate allo sviluppo del settore universitario svizzero: i politici spendono tante parole per sottolineare la necessità di sviluppare l'innovazione in Svizzera, ma, rispetto al già avaro progetto messo in consultazione l'anno scorso, il messaggio definitivo ERI 2025-2028 taglia i crediti di mezzo miliardo di franchi. Certo, il totale di 29,2 miliardi di franchi supera di 1,3 miliardi gli stanziamenti per il periodo 2021-2024: ma siamo ben distanti dal soddisfare i bisogni minimi per sostenere lo sviluppo del settore! Il Sindacato VPOD chiede pertanto al Parlamento di rivedere questa miope impostazione.

### Contro la precarietà del corpo intermedio

Per una ricerca e per un insegnamento di qualità occorre combattere la precarietà delle condizioni di lavoro nel settore universitario, in particolare per il corpo intermedio. Grazie alla petizione "*Per la creazione di impieghi permanenti nel settore accademico: migliori condizioni di ricerca, d'insegnamento e di lavoro*" (<https://campaign.petition-academia.ch/>) e grazie anche al lavoro del Sindacato VPOD tramite la campagna nazionale

"*Stable Jobs Better Science*", la questione del miglioramento delle condizioni di lavoro del corpo intermedio è stata integrata nel messaggio ERI 2024-2028. Infatti il messaggio si propone per i nuovi progetti di migliorare le condizioni di lavoro e le prospettive di carriera, in particolare nelle università. Ora è necessario definire piani d'azione concreti. Infatti l'insicurezza in merito al posto di lavoro che pesa sul corpo intermedio è sindacalmente inaccettabile e danneggia anche la "produzione" stessa delle conoscenze: in termini di qualità, indipendenza, diversificazione e innovazione. Le strutture universitarie, i Cantoni ed il sindacato devono cooperare per migliorare da subito le condizioni di lavoro e la libertà di ricerca.

### Carovita per i ricercatori

In queste settimane il Sindacato VPOD ha fatto pressione per il riconoscimento del carovita dal 1.1.24 sui salari di dottorandi e ricercatori del Fondo nazionale svizzero per la ricerca, ottenendo un riconoscimento del 1,9%, che ora dovrà essere concretizzato dalle singole università.

## NOVITÀ SULLA PAUSA MERIDIANA NELLE SCUOLE DELL'INFANZIA

**Il regolamento delle scuole comunali è stato modificato il 22 maggio in merito alle pause meridiane.**

Il Consiglio di Stato ha modificato l'art. 39 cpv. 4 del Regolamento delle scuole comunali relativo alla pausa meridianiana nella scuola dell'infanzia. Dal 1° agosto 2024, i docenti con refezione che lavorano per un giorno intero e che sono anche responsabili del momento educativo del pasto, dovranno poter usufruire di una pausa meridianiana di 30 minuti, di regola tra le ore 11.00 e le ore 14.00. Per la loro momentanea sostituzione, se non è disponibile personale docente, le direzioni potranno affidare la gestione ad altro personale in possesso di requisiti di idoneità secondo le direttive del Collegio degli ispettori che prevedono la partecipazione obbligatoria a una specifica formazione.



## MINACCE E VIOLENZE CONTRO IL PERSONALE STATALE E PARASTATALE

Dai segnali ricevuti sembrano in aumento le situazioni di tensione con l'utenza in cui il personale attivo in settori, uffici e funzioni statali e parastatali si trova a dover gestire; situazioni che talvolta sfociano in diverbi, minacce o aggressioni verbali o addirittura fisiche. La sindacalista e granconsigliera Giulia Petralli ha interrogato il Governo per capire quali sono le attuali procedure che si applicano in caso di denuncia e se c'è da parte del Governo la volontà di aumentare le tutele per il personale.



## “COMME”: LA PUNTA DELL'ICEBERG

di Adriano Merlini,  
presidente docenti VPOD Ticino

**Quanto avvenuto alla Scuola Cantonale di Commercio di Bellinzona non può non preoccupare ed interrogare la società tutta. I docenti vivono professionalmente in prima linea l'accrescimento del malessere tra le fasce giovanili.**

L'aumento dell'incertezza e del precariato nel mondo del lavoro, la crescente competitività e la sempre maggiore complessità sociale mettono in difficoltà gli individui e le famiglie: e mettono in difficoltà in particolare i giovani, che guardano con crescente scetticismo al loro futuro. La pandemia ha svolto il ruolo di catalizzatore ed evidenziatore delle fragilità, ma una società sana dovrebbe riuscire a trovare al suo interno le risorse per superare un periodo di crisi. Così non sembra essere: secondo gli specialisti. Il problema essenziale è il venir

meno del senso di appartenenza ad una collettività, con i diritti e i doveri propri ad ogni fascia d'età che questo impone, l'assenza di riferimenti solidi e duraturi nel tempo, la mancanza di fari che aiutino ad orientare scelte e comportamenti, la scemata assunzione di responsabilità individuali che portino benessere all'insieme.

In una collettività forte ogni individuo ha un ruolo che gli viene riconosciuto dagli altri membri, ogni professionista ha delle competenze specifiche che mette al servizio della comunità. Oggi questo sembra venir meno; i comportamenti sono sempre meno riconducibili all'età anagrafica e il parere dell'esperto è messo in dubbio da chi esperto non è, sminuito quando non apertamente deriso. Vale in ogni ambito e dunque anche in quello del mondo della formazione. Le pressioni sui docenti aumentano di anno in anno e si concentrano sempre più su quello che è l'aspetto più evidente del loro operato, ossia la valutazione. Le

pressioni sui docenti per aumentare le note da parte di studenti e genitori si moltiplicano e, a volte, sfociano in parole e atti aggressivi quando non apertamente violenti. Al punto che alcuni docenti, figli del loro tempo, hanno abdicato a questa componente essenziale della loro professionalità elargendo regolarmente valutazioni positive a tutti i loro allievi.

Ad oggi la Scuola ha risposto cercando di curare i sintomi del male, creando figure professionali di riferimento al suo interno per aiutare studenti e docenti in difficoltà: giusto, ma parziale. Così come è giusto ma insufficiente provare a indagare e quantificare il fenomeno delle vessazioni e delle intimidazioni mettendo in atto procedure standard per reagirvi. Essendo però il male frutto della società, la soluzione deve essere sociale e potrebbe iniziare con il reciproco riconoscimento e rispetto tra le varie componenti della collettività, ognuna con i propri diritti ma pure con dei precisi doveri.

## LA VPOD TI AIUTA: LAVORO A RISCHIO PER LA GRAVIDANZA



Il Sindacato VPOD ha assistito un'affiliata che, lavorando presso le Unità Scolastiche Differenziate (USD), è rimasta incinta durante l'anno scolastico. Siccome gli allievi delle USD presentano importanti difficoltà comportamentali, il posto di lavoro è divenuto rischioso per la gravidanza. Pertanto, alla persona si è potuto riconoscere il diritto allo stipendio per malattia. Alla dipendente è stato inoltre spiegato come disporre di un'entrata durevole alla scadenza dell'incarico, che ella non intendeva

rinnovare. Le è stato quindi chiarito il diritto di richiedere nei primi mesi l'indennità di disoccupazione, dal giorno del parto per 98 giorni l'indennità per maternità e per un periodo successivo l'indennità di disoccupazione.

Da sapere che in questo caso, fino all'ottava settimana prima del parto e nelle 14 settimane di maternità, per l'assicurata decade l'obbligo di ricercare un impiego. Inoltre, le indennità per maternità non vengono computate in quelle ricevute dalla disoccupazione.



## EOC: INDENNITÀ DI 400 FRANCHI PER IL 2024



di Fausto Calabretta,  
sindacalista VPOD Ticino

Lo scorso 27 maggio con un comunicato congiunto, la direzione EOC e i Sindacati hanno informato il personale in merito al riconoscimento di un'indennità annua di franchi 400 per il 2024. Essa è proporzionale al grado di occupazione, con la clausola che al minimo viene versata un'indennità di

200 fr. L'indennità è la stessa di quella decisa dal Governo ticinese per i propri dipendenti. Ricordiamo che il Contratto collettivo di lavoro ROC/EOC all'art.23 cpv. 2 prevede che *“al 1° gennaio di ogni anno gli stipendi saranno adeguati al rincaro intervenuto sulla base dell'indice del costo della vita di fine novembre secondo le disposizioni applicate ai dipendenti dello Stato”*. I Sindacati hanno chiesto più volte alla direzione EOC

di non seguire lo Stato, riconoscendo il carovita dell'1.4% ai propri dipendenti, ma per motivi finanziari l'Ente ospedaliero cantonale ha indicato di non potere aderire alla rivendicazione sindacale. Dopo varie discussioni i Sindacati hanno ottenuto il versamento perlomeno dell'indennità una tantum sopracitata, che parifica i dipendenti EOC a quelli del Cantone.

## ATTIVITÀ FRENETICA PRESSO L'ENTE OSPEDALIERO CANTONALE

di Fausto Calabretta,  
sindacalista VPOD Ticino

### Riunione dei delegati

I Sindacati hanno incontrato i delegati di tutte le Commissioni del personale per fare il punto della situazione nei vari istituti EOC, analizzare il progetto di pesatura salariale delle funzioni ed infine preparare le rivendicazioni sindacali per il prossimo rinnovo contrattuale previsto per l'1.1.2026. Diversi gli interventi in merito alla pesatura che non ha

soddisfatto le aspettative di diverse professioni: questo sarà uno degli argomenti principali di discussione nel prossimo rinnovo contrattuale. La prossima riunione dei delegati è stata fissata il 21 ottobre.

### Reparto blocco operatorio Civico

Anche la seconda riunione del Blocco operatorio con la direzione è stata ben frequentata. Il personale ha espresso ancora criticità sul contingente, visti i carichi di lavori intensi (il Civico è l'ospedale principale del Cantone Ticino) e l'incidenza di vacanze e malattia. La direzione ha presentato un piano di azione che potrebbe migliorare la situazione. A inizio settembre, in caso la situazione non migliorasse, si prevederà una terza riunione.

### Medicina Civico

Nella frequentata riunione tra direzione e il personale delle medicine (circa 60 dipendenti) sono state evidenziate le pecche di un'organizza-

zione sulla quale bisogna intervenire prima possibile. Il personale è molto stressato ed affaticato dai carichi di lavoro dovuti al contingente problematico e alle modalità di comunicazione di alcuni quadri. Per curare bene un paziente bisogna che il curante stia bene e lo si metta in condizioni di svolgere il proprio lavoro in maniera efficace. La direzione ha promesso degli interventi efficaci anche tramite il team Flix. Il Sindacato VPOD monitorerà la situazione.

### Chirurgia e Neurologia Civico

Anche in questa assemblea sindacale dello scorso 27 maggio il personale è intervenuto numeroso, nonostante la direzione avesse preceduto a convocare quattro giorni prima tutti i dipendenti dei piani di chirurgia (6,7,8) per discutere delle problematiche indicate dal sindacato. Il personale si è espresso sul malessere ed ha fornito un documento dettagliato, che è stato spedito alla direzione con la richiesta di un incontro.

## CLINICA VARINI

Alla Clinica Varini di Orsolina è in atto una riorganizzazione che preoccupa il personale e il Sindacato VPOD. Con la direzione e il Consiglio di amministrazione è stato aperto un canale di comunicazione... Affaire à suivre.



## COORDINAMENTO NEL SOCIALE

di Giulia Petralli,  
sindacalista VPOD Ticino

**Procede a gonfie vele il lavoro del Comitato Cantonale di coordinamento delle Commissioni interne del personale che all'incirca una volta al mese si riunisce per discutere delle principali problematiche che concernono in modo strutturale varie istituzioni sociali.**

Dopo la sua fondazione, risalente allo

scorso 15 novembre, il Comitato Cantonale di coordinamento delle Commissioni interne del personale (CIP) delle istituzioni sociali ha avuto la possibilità di incontrarsi regolarmente per discutere ed elaborare azioni a favore di tutto il personale. Per esempio, sono state organizzate varie assemblee all'interno delle strutture affiliate all'Istituto di previdenza del Canton Ticino in previsione della votazione del 9 giugno. Sono anche state formulate delle richieste di interpretazione del Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato nelle Istituzioni sociali del Cantone Ticino (CCL IS) alla Commissione paritetica del personale (vedi sotto un esempio in merito ai pasti terapeutici). Oltre a

ciò, il Comitato si è mobilitato contro i tagli nel settore contenuti nel Preventivo 2024. Sono sempre più numerose le strutture rappresentate nel Comitato. All'appello mancano però ancora OTAF, Amilcare, San Gottardo, Attgabes, Torriani etc.

Inoltre, molte strutture si stanno mobilitando al proprio interno per costituire la Commissione interna del personale (CIP), un importante gremio che tratta di problematiche collettive all'interno delle strutture di riferimento. Per esempio, ultimamente sono state (ri)costituite le CIP presso La Fonte, Sirio, Von Mentlen, Provida Madre e Madonna di Re. In procinto di ultimare la procedura si trova invece Casa Faro.

## COME SONO DEFINITI I PASTI TERAPEUTICI NELLE ISTITUZIONI SOCIALI?

di Giulia Petralli,  
sindacalista VPOD Ticino

**Dopo aver riscontrato che più istituzioni sociali applicavano una diversa interpretazione di "pasto terapeutico" e di conseguenza un diverso pagamento dello stesso è stato chiesto alla Commissione paritetica cantonale (CPC) di esprimersi a riguardo.**

La CPC ha decretato che, se il personale è obbligato a restare in struttura a consumare un pasto al fine di sostenere l'utenza, la sua presenza è da considerarsi ai fini del pasto terapeutico; il costo del pasto è quindi sostenuto dalla struttura. Concretamente, il sostegno all'utenza non contempla, per esempio, il solo gesto di imboccare, ma va oltre.

Per quanto concerne il pagamento dei pasti in struttura (sia terapeutici che

non) l'opuscolo "Contributi salariali all'AVS, all'AI e alle IPG" Stato al 1° gennaio 2024 ne definisce gli importi (si veda anche l'allegato 3 del Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato nelle Istituzioni sociali del Cantone Ticino). Questi ammontano a CHF 3.50 per la colazione, a CHF 10 per il pranzo, e a CHF 8 per la cena. Si

fa notare, infine, che i pasti terapeutici sono salario in natura che è parte integrante del salario determinante, su cui quindi si devono versare i contributi. Infine, per quanto riguarda la possibilità di portarsi da casa i pasti da consumare all'interno della struttura, dovrà essere stilato un apposito regolamento interno.



## RICONOSCIMENTO DEL CAROVITA NEGLI SPITEX

di Fausto Calabretta,  
sindacalista VPOD Ticino

### Servizi d'interesse pubblico

I servizi d'interesse pubblico di assistenza e cura a domicilio, che aderiscono al contratto collettivo cantonale COSACD, hanno stabilito "regole" diverse tra loro in merito al riconoscimento del carovita nel 2024:

- ACD Mendrisiotto ha deciso per un'indennità un tantum del 1% del salario per il 2024;

- Maggio (Malcantone e Veduggio) ha riconosciuto un carovita dell'1% nella scala stipendi;

- ABAD (Bellinzonese) e Spitex TRE VALLI verseranno un'indennità annua un tantum di franchi 400 per il 2024 (come deciso da Cantone ed Ente ospedaliero cantonale);

- AVAD (Valle Maggia) non ha ancora preso una decisione in merito.

Il Servizio SCuDo (Luganese), che ha un contratto collettivo aziendale, ha concesso un'indennità un tantum per il 2024 dell'1% fino a fr. 70'000.- di salario; sopra i fr. 70'000.- l'importo è fissato a fr. 700 (come l'Ente Lugano istituti sociali). Infine, ALVAD (Locarnese), che ha un regolamento aziendale per il personale, ha riconosciuto un carovita dell'1.4% nella scala stipendi a partire dal 1.07.2024.

### Servizi privati

La Commissione paritetica dei SACD privati (CP) nel mese di maggio ha deciso di riconoscere nel 2024 ai dipendenti il carovita pieno dell'1.4% nella scala stipendi che pubblichiamo a lato: questo conformemente all'indice del costo della vita di fine novembre 2023. Tuttavia i Servizi che dimostrano di avere una perdita finanziaria derivante dall'applicazione pluriennale del contratto collettivo di lavoro, possono richiedere l'esame della loro situazione alla Commissione paritetica per ottenere una deroga.

Infine la Commissione paritetica sta valutando la possibilità di fare ricorso contro la decisione del Cantone che, unilateralmente, non riconosce il finanziamento aggiuntivo per la compensazione del carovita nell'ambito del contratto di prestazione.

## PASTICCIO SUL CAROVITA DI LUGANO ISTITUTI SOCIALI

di Edoardo Cappelletti,  
sindacalista VPOD Ticino

**Il Sindacato VPOD si è battuto con decisione per assicurare il carovita dell'1.46% negli stipendi 2024 delle/degli 800 dipendenti del LIS, ma ciò non è bastato. Abbiamo quindi sostenuto due collaboratori dell'Ente, che hanno contestato davanti al Consiglio di amministrazione questa ingiustizia: se necessario, si ricorrerà al Consiglio di Stato!**

Malgrado la pressione esercitata dal Sindacato VPOD e il chiaro tenore dell'art. 43 cpv. 3 del Regolamento organico dei collaboratori LIS (ROCIS), l'Ente ha accordato solo un contributo un tantum per il 2024 pari all'1% sul salario mensile lordo (per i salari superiori a fr. 70'000.- lordi annui il contributo annuo lordo sarà bloccato a fr. 700.-).

Tale decisione ha creato una disparità di trattamento rispetto agli altri dipendenti del Comune, nonché una violazione delle norme d'impiego applicabili al LIS. L'art. 43 ROCIS avrebbe infatti imposto l'adeguamento della scala stipendi del

LIS all'indice nazionale dei prezzi al consumo in misura analoga a quella del personale della Città, ossia con un aumento per il 2024 dell'1.46% come deciso dal Municipio di Lugano il 7 dicembre 2023.

Data la chiusura del Municipio e dell'Ente, due collaboratori sostenuti dal Sindacato VPOD hanno contestato le loro prime buste paga del 2024. Evidentemente, lo scopo consiste nell'indicizzare dell'1.46% gli stipendi del LIS per tutto il 2024. In caso di ulteriore rifiuto da parte del Consiglio d'amministrazione, siamo pronti a ricorrere al Consiglio di Stato.

### CCL CASE ANZIANI

Un gruppo di lavoro formato da sindacati e datori di lavoro sta lavorando per un lifting del contratto collettivo di lavoro CCL ROCA. Non vi sono discussioni sugli aspetti finanziari, ma bensì sugli aspetti qualitativi e formali (vedi norme federali recenti in materia di congedi).

### AUTOPIANIFICAZIONE AL CENTRO SANITARIO BREGAGLIA

Lo scorso 12 giugno il Sindacato ha incontrato la direzione del Centro Sanitario Bregaglia ed ha riunito il personale in assemblea. Viene valutata positivamente l'introduzione dell'auto-pianificazione semestrale o annuale, per gli effetti positivi sulla salute e sulla conciliazione famiglia-lavoro. Positivo anche il giudizio sull'aumento dei salari, incluso il riconoscimento del carovita del 1.4%, a seguito dell'analisi scientifica delle funzioni svolta dal Cantone. È da segnalare anche la diminuzione delle percentuali lavorative (avvenuta su base volontaria) a causa di diversi decessi tra gli ospiti. Infine alcune problematiche emerse nell'assemblea saranno affrontate nei prossimi giorni.

# SERVIZI D'ASSISTENZA E CURA A DOMICILIO PRIVATI ADERENTI AL CCL

## SCALA STIPENDI 2024

Valida a partire dal  
Rincarico considerato  
01.01.2024  
1,40%

	1. anno	2. anno	3. anno	4. anno	5. anno	6. anno	7. anno	8. anno	9. anno	10. anno	11. anno	12. anno	13. anno
<b>Classe 0</b>	48'827.00	49'680.00	50'536.00	51'391.00	52'246.00	53'101.00	53'955.00	54'810.00	55'666.00	56'521.00	57'377.00	58'230.00	59'086.00
	3'755.90	3'821.50	3'887.35	3'953.15	4'018.90	4'084.65	4'150.35	4'216.15	4'282.00	4'347.75	4'413.60	4'479.20	4'545.05
<b>Classe 1</b>	48'973.00	50'003.00	51'037.00	52'069.00	53'102.00	54'136.00	55'166.00	56'199.00	57'233.00	58'264.00	59'297.00	60'330.00	61'362.00
	3'767.15	3'846.35	3'925.90	4'005.30	4'084.75	4'164.30	4'243.50	4'323.00	4'402.50	4'481.80	4'561.30	4'640.75	4'720.15
<b>Classe 2</b>	57'177.00	59'197.00	61'216.00	63'234.00	65'253.00	67'273.00	69'293.00	71'312.00	73'331.00	75'352.00	77'368.00	79'391.00	81'411.00
	4'398.20	4'553.60	4'708.90	4'864.15	5'019.45	5'174.80	5'330.20	5'485.50	5'640.80	5'796.30	5'951.35	6'107.00	6'262.35
<b>Classe 3</b>	66'919.00	69'237.00	71'558.00	73'882.00	76'202.00	78'521.00	80'843.00	83'163.00	85'481.00	87'803.00	90'123.00	92'445.00	94'765.00
	5'147.60	5'325.90	5'504.45	5'683.20	5'861.65	6'040.05	6'218.65	6'397.15	6'575.45	6'754.05	6'932.50	7'111.15	7'289.60
<b>Classe 4</b>	71'360.00	73'850.00	76'341.00	78'833.00	81'322.00	83'817.00	86'304.00	88'794.00	91'287.00	93'777.00	96'268.00	98'761.00	101'250.00
	5'489.20	5'680.75	5'872.35	6'064.05	6'255.50	6'447.45	6'638.75	6'830.30	7'022.05	7'213.60	7'405.20	7'597.00	7'788.45
<b>Classe 5</b>	79'254.00	81'181.00	83'116.00	85'046.00	86'977.00	88'909.00	90'840.00	92'772.00	94'704.00	96'636.00	98'566.00	100'500.00	102'430.00
<b>Infermiere</b>	6'096.45	6'244.65	6'393.50	6'542.00	6'690.50	6'839.15	6'987.65	7'136.30	7'284.90	7'433.50	7'582.00	7'730.75	7'879.20
<b>Classe 6</b>	82'132.00	84'518.00	86'907.00	89'292.00	91'681.00	94'066.00	96'456.00	98'843.00	101'231.00	103'617.00	106'005.00	108'393.00	110'779.00
	6'317.80	6'501.35	6'685.15	6'868.60	7'052.35	7'235.80	7'419.65	7'603.30	7'787.00	7'970.50	8'154.20	8'337.90	8'521.45
<b>Classe 10</b>	43'237.00	43'861.00	44'485.00	Non ancora assegnata a nessuna categoria									
	3'325.90	3'373.90	3'421.90										
<b>Classe 11</b>	43'052.00	44'386.00	45'724.00	47'059.00	48'398.00	49'735.00	51'069.00	52'404.00	53'740.00	55'076.00	56'412.00	57'749.00	59'086.00
	3'311.65	3'414.30	3'517.20	3'619.90	3'722.90	3'825.75	3'928.35	4'031.05	4'133.80	4'236.60	4'339.35	4'442.20	4'545.05
<b>Classe 13</b>	51'057.00	52'699.00	54'344.00	55'985.00	57'629.00	59'273.00	60'919.00	62'560.00	64'204.00	65'848.00	67'491.00	69'136.00	70'777.00
	3'927.45	4'053.75	4'180.30	4'306.50	4'433.00	4'559.45	4'686.05	4'812.30	4'938.75	5'065.20	5'191.60	5'318.15	5'444.35
<b>Classe 14</b>	60'681.00	62'409.00	64'136.00	65'863.00	67'592.00	69'319.00	71'046.00	72'773.00	74'499.00	76'227.00	77'956.00	79'682.00	81'411.00
	4'667.75	4'800.65	4'933.50	5'066.35	5'199.35	5'332.20	5'465.05	5'597.90	5'730.65	5'863.60	5'996.60	6'129.35	6'262.35
<b>Classe 15</b>	72'181.00	74'027.00	75'873.00	77'721.00	79'566.00	81'416.00	83'260.00	85'109.00	86'955.00	88'801.00	90'648.00	92'496.00	94'342.00
	5'552.35	5'694.35	5'836.35	5'978.50	6'120.45	6'262.75	6'404.60	6'546.80	6'688.80	6'830.80	6'972.90	7'115.05	7'257.05
<b>Classe 16</b>	75'216.00	78'178.00	81'142.00	84'107.00	87'070.00	90'034.00	92'998.00	95'962.00	98'924.00	101'887.00	104'852.00	107'815.00	110'779.00
	5'785.80	6'013.65	6'241.65	6'469.75	6'697.65	6'925.65	7'153.65	7'381.65	7'609.50	7'837.45	8'065.50	8'293.45	8'521.45

collaboratrice/ore sanitaria/lo (min. corso CRS 120 ore)

Assistente di cura

Operatrice/ore sociosanitario formazione equipollente (AG,OSA,AF)

Infermiere e CRS

Infermiere con funzioni specialistiche

Infermiere Coordinatrice/ore (capo-equipe)

Infermiere Coordinatrice/ore (capo-equipe)

Per ora ancora inserita nel CCL

Collaboratrice/ore non diplomato ausiliario/lo

segretaria amministrativa 1

segretaria amministrativa 2

Per ora non inserita nel CCL

Altri quadri amministrativi

Per ora non ancora inseriti nel CCL

Quadro con funzioni direttive

# STIPENDI MENSILI E ANNUALI 2024 PER I DIPENDENTI DELL'ENTE OSPEDALIERO CANTONALE

Carovita riconosciuto: 0%

## Classi 4-16 (ROC)

Classe 04			Classe 05			Classe 06			Classe 07		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	48'516.00	3'732.00	01	51'779.00	3'983.00	01	56'368.00	4'336.00	01	57'330.00	4'410.00
02	49'517.00	3'809.00	02	52'702.00	4'054.00	02	57'213.00	4'401.00	02	58'630.00	4'510.00
03	50'570.00	3'890.00	03	53'638.00	4'126.00	03	58'084.00	4'468.00	03	59'891.00	4'607.00
04	51'584.00	3'968.00	04	54'535.00	4'195.00	04	58'955.00	4'535.00	04	61'178.00	4'706.00
05	52'611.00	4'047.00	05	55'458.00	4'266.00	05	59'813.00	4'601.00	05	62'452.00	4'804.00
06	53'651.00	4'127.00	06	56'381.00	4'337.00	06	60'697.00	4'669.00	06	63'739.00	4'903.00
07	54'652.00	4'204.00	07	57'278.00	4'406.00	07	61'542.00	4'734.00	07	65'026.00	5'002.00
08	55'666.00	4'282.00	08	58'201.00	4'477.00	08	62'400.00	4'800.00	08	66'300.00	5'100.00
09	56'693.00	4'361.00	09	59'137.00	4'549.00	09	63'271.00	4'867.00	09	67'574.00	5'198.00
10	57'733.00	4'441.00	10	60'047.00	4'619.00	10	64'129.00	4'933.00	10	68'848.00	5'296.00
11	58'760.00	4'520.00	11	60'970.00	4'690.00	11	65'000.00	5'000.00	11	70'148.00	5'396.00
12	59'774.00	4'598.00	12	61'893.00	4'761.00	12	65'858.00	5'066.00	12	71'435.00	5'495.00
13	60'814.00	4'678.00	13	62'803.00	4'831.00	13	66'716.00	5'132.00	13	72'683.00	5'591.00
14	62'023.00	4'771.00	14	64'064.00	4'928.00	14	68'055.00	5'235.00	14	74'139.00	5'703.00
Classe 08			Classe 09			Classe 10			Classe 11		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	60'047.00	4'619.00	01	61'256.00	4'712.00	01	64'857.00	4'989.00	01	64'857.00	4'989.00
02	61'334.00	4'718.00	02	62'894.00	4'838.00	02	66'820.00	5'140.00	02	66'937.00	5'149.00
03	62'582.00	4'814.00	03	64'532.00	4'964.00	03	68'744.00	5'288.00	03	68'978.00	5'306.00
04	63'869.00	4'913.00	04	66'170.00	5'090.00	04	70'707.00	5'439.00	04	71'058.00	5'466.00
05	65'169.00	5'013.00	05	67'795.00	5'215.00	05	72'618.00	5'586.00	05	73'099.00	5'623.00
06	66'443.00	5'111.00	06	69'420.00	5'340.00	06	74'581.00	5'737.00	06	75'192.00	5'784.00
07	67'717.00	5'209.00	07	71'071.00	5'467.00	07	76'518.00	5'886.00	07	77'233.00	5'941.00
08	68'978.00	5'306.00	08	72'683.00	5'591.00	08	78'455.00	6'035.00	08	79'300.00	6'100.00
09	70'278.00	5'406.00	09	74'334.00	5'718.00	09	80'379.00	6'183.00	09	81'367.00	6'259.00
10	71'565.00	5'505.00	10	75'985.00	5'845.00	10	82'355.00	6'335.00	10	83'421.00	6'417.00
11	72'826.00	5'602.00	11	77'610.00	5'970.00	11	84'266.00	6'482.00	11	85'475.00	6'575.00
12	74'126.00	5'702.00	12	79'248.00	6'096.00	12	86'216.00	6'632.00	12	87'555.00	6'735.00
13	75'400.00	5'800.00	13	80'886.00	6'222.00	13	88'153.00	6'781.00	13	89'596.00	6'892.00
14	76'908.00	5'916.00	14	82'511.00	6'347.00	14	89'921.00	6'917.00	14	91'390.00	7'030.00
Classe 12			Classe 13			Classe 14			Classe 15		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	66'313.00	5'101.00	01	67'717.00	5'209.00	01	70'707.00	5'439.00	01	71'812.00	5'524.00
02	68'601.00	5'277.00	02	70'135.00	5'395.00	02	73'164.00	5'628.00	02	74'399.00	5'723.00
03	70'902.00	5'454.00	03	72'527.00	5'579.00	03	75'634.00	5'818.00	03	76'986.00	5'922.00
04	73'190.00	5'630.00	04	74'919.00	5'763.00	04	78'104.00	6'008.00	04	79'573.00	6'121.00
05	75'517.00	5'809.00	05	77'324.00	5'948.00	05	80'561.00	6'197.00	05	82'160.00	6'320.00
06	77'805.00	5'985.00	06	79'742.00	6'134.00	06	83'057.00	6'389.00	06	84'747.00	6'519.00
07	80'093.00	6'161.00	07	82'134.00	6'318.00	07	85'501.00	6'577.00	07	87'347.00	6'719.00
08	82'407.00	6'339.00	08	84'552.00	6'504.00	08	87'997.00	6'769.00	08	89'934.00	6'918.00
09	84'695.00	6'515.00	09	86'944.00	6'688.00	09	90'454.00	6'958.00	09	92'534.00	7'118.00
10	86'996.00	6'692.00	10	89'336.00	6'872.00	10	92'937.00	7'149.00	10	95'095.00	7'315.00
11	89'297.00	6'869.00	11	91'728.00	7'056.00	11	95'394.00	7'338.00	11	97'682.00	7'514.00
12	91'585.00	7'045.00	12	94'146.00	7'242.00	12	97'890.00	7'530.00	12	100'256.00	7'712.00
13	93'886.00	7'222.00	13	96'538.00	7'426.00	13	100'308.00	7'716.00	13	102'843.00	7'911.00
14	95'771.00	7'367.00	14	98'475.00	7'575.00	14	102'323.00	7'871.00	14	104'910.00	8'070.00
Classe 16											
Scatto	Annuale	Mensile									
01	72'878.00	5'606.00									
02	75'595.00	5'815.00									
03	78'286.00	6'022.00									
04	81'003.00	6'231.00									
05	83'720.00	6'440.00									
06	86'411.00	6'647.00									
07	89'128.00	6'856.00									
08	91'845.00	7'065.00									
09	94'536.00	7'272.00									
10	97'240.00	7'480.00									
11	99'970.00	7'690.00									
12	102'674.00	7'898.00									
13	105'391.00	8'107.00									
14	107'510.00	8'270.00									

Personale volontario o che svolge uno stage

Fr. 1'425.00 lordi al mese per i primi 6 mesi  
Fr. 1'607.00 lordi al mese dal settimo mese

Assegni familiari

Fr 200 mensili per figlio fino a 16 anni  
(fino a 20 anni se incapace al guadagno)

Fr 250 mensili per figlio in formazione  
da 15/16 anni fino a 25.


**Classi 17-26 (fuori ROC)**
**Classe 17**

Scatto	Annuale	Mensile
01	77'272.00	5'944.00
02	79'742.00	6'134.00
03	82'199.00	6'323.00
04	84'669.00	6'513.00
05	87'126.00	6'702.00
06	89'583.00	6'891.00
07	92'053.00	7'081.00
08	94'510.00	7'270.00
09	96'980.00	7'460.00
10	99'437.00	7'649.00
11	101'894.00	7'838.00
12	104'377.00	8'029.00
13	106'847.00	8'219.00
14	108'979.00	8'383.00

**Classe 18**

Scatto	Annuale	Mensile
01	82'290.00	6'330.00
02	84'552.00	6'504.00
03	86'775.00	6'675.00
04	89'011.00	6'847.00
05	91'234.00	7'018.00
06	93'509.00	7'193.00
07	95'745.00	7'365.00
08	98'007.00	7'539.00
09	100'217.00	7'709.00
10	102'479.00	7'883.00
11	104'715.00	8'055.00
12	106'977.00	8'229.00
13	109'213.00	8'401.00
14	111'397.00	8'569.00

**Classe 19**

Scatto	Annuale	Mensile
01	88'179.00	6'783.00
02	90'506.00	6'962.00
03	92'820.00	7'140.00
04	95'121.00	7'317.00
05	97'448.00	7'496.00
06	99'749.00	7'673.00
07	102'076.00	7'852.00
08	104'390.00	8'030.00
09	106'691.00	8'207.00
10	109'031.00	8'387.00
11	111'332.00	8'564.00
12	113'620.00	8'740.00
13	115'973.00	8'921.00
14	118'287.00	9'099.00

**Classe 20**

Scatto	Annuale	Mensile
01	94'107.00	7'239.00
02	96'486.00	7'422.00
03	98'878.00	7'606.00
04	101'257.00	7'789.00
05	103'636.00	7'972.00
06	106'041.00	8'157.00
07	108'394.00	8'338.00
08	110'799.00	8'523.00
09	113'178.00	8'706.00
10	115'570.00	8'890.00
11	117'936.00	9'072.00
12	120'341.00	9'257.00
13	122'707.00	9'439.00
14	125'164.00	9'628.00

**Classe 21**

Scatto	Annuale	Mensile
01	101'153.00	7'781.00
02	103'688.00	7'976.00
03	106'223.00	8'171.00
04	108'758.00	8'366.00
05	111'280.00	8'560.00
06	113'776.00	8'752.00
07	116'324.00	8'948.00
08	118'859.00	9'143.00
09	121'394.00	9'338.00
10	123'929.00	9'533.00
11	126'451.00	9'727.00
12	128'986.00	9'922.00
13	131'534.00	10'118.00
14	134'173.00	10'321.00

**Classe 22**

Scatto	Annuale	Mensile
01	108'186.00	8'322.00
02	110'877.00	8'529.00
03	113'542.00	8'734.00
04	116'233.00	8'941.00
05	118'898.00	9'146.00
06	121'576.00	9'352.00
07	124'254.00	9'558.00
08	126'932.00	9'764.00
09	129'597.00	9'969.00
10	132'288.00	10'176.00
11	134'940.00	10'380.00
12	137'631.00	10'587.00
13	140'283.00	10'791.00
14	143'091.00	11'007.00

**Classe 23**

Scatto	Annuale	Mensile
01	111'514.00	8'578.00
02	114'621.00	8'817.00
03	117'715.00	9'055.00
04	120'822.00	9'294.00
05	123'929.00	9'533.00
06	127'023.00	9'771.00
07	130'130.00	10'010.00
08	133'250.00	10'250.00
09	136'331.00	10'487.00
10	139'438.00	10'726.00
11	142'545.00	10'965.00
12	145'639.00	11'203.00
13	148'759.00	11'443.00
14	151'736.00	11'672.00

**Classe 24**

Scatto	Annuale	Mensile
01	114'816.00	8'832.00
02	118'326.00	9'102.00
03	121'888.00	9'376.00
04	125'424.00	9'648.00
05	128'947.00	9'919.00
06	132'496.00	10'192.00
07	136'006.00	10'462.00
08	139'555.00	10'735.00
09	143'078.00	11'006.00
10	146'614.00	11'278.00
11	150'163.00	11'551.00
12	153'673.00	11'821.00
13	157'222.00	12'094.00
14	160'368.00	12'336.00

**Classe 25**

Scatto	Annuale	Mensile
01	118'118.00	9'086.00
02	122'070.00	9'390.00
03	126'035.00	9'695.00
04	130'013.00	10'001.00
05	133'965.00	10'305.00
06	137'956.00	10'612.00
07	141'895.00	10'915.00
08	145'860.00	11'220.00
09	149'812.00	11'524.00
10	153'777.00	11'829.00
11	157'755.00	12'135.00
12	161'707.00	12'439.00
13	165'685.00	12'745.00
14	169'000.00	13'000.00

**Classe 26**

Scatto	Annuale	Mensile
01	121'407.00	9'339.00
02	125'801.00	9'677.00
03	130'182.00	10'014.00
04	134'589.00	10'353.00
05	138'983.00	10'691.00
06	143'390.00	11'030.00
07	147'784.00	11'368.00
08	152'152.00	11'704.00
09	156'546.00	12'042.00
10	160'953.00	12'381.00
11	165'347.00	12'719.00
12	169'741.00	13'057.00
13	174'148.00	13'396.00
14	177'619.00	13'663.00

**ROC 4-16  
salario orario  
(non comprensivo d'indennità  
vacanze e tredicesima)**

Classe	Stipendio orario fr.
04	24.58
05	25.75
06	27.66
07	29.23
08	30.45
09	31.96
10	34.41
11	34.74
12	36.03
13	36.95
14	38.47
15	39.29
16	40.10

**FUORI ROC 17-26  
salario orario  
(non comprensivo d'indennità  
vacanze e tredicesima)**

Classe	Stipendio orario fr.
17	41.41
18	43.06
19	45.90
20	48.75
21	52.32
22	55.86
23	58.53
24	61.18
25	63.83
26	66.48

**MEDICI ASSISTENTI**

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	86'268.00	6'636.00
01	02	94'484.00	7'268.00
01	03	102'739.00	7'903.00
01	04	110'955.00	8'535.00
01	05	119'197.00	9'169.00
01	06	127'413.00	9'801.00

**MEDICI CAPO CLINICA**

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	139'230.00	10'710.00
01	02	144'781.00	11'137.00
01	03	150'306.00	11'562.00
01	04	155'831.00	11'987.00
0	05	161'369.00	12'413.00
01	06	166'920.00	12'840.00

**MEDICI SOSTITUTI CAPO CLINICA**

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	131'352.00	10'104.00
01	02	135'304.00	10'408.00

## ASSEMBLEA VPOD TICINO



**Giovedì 16 maggio 2024 a RIVERA ha avuto luogo l'annuale assemblea dei delegati VPOD Ticino. L'assemblea ha riconfermato Michela Pedersini presidente VPOD Regione Ticino ed ha adottato un appello per la difesa delle condizioni di lavoro e del servizio pubblico. Essa ha pure definito gli obiettivi sindacali 2024.**

L'assemblea invita a sottoscrivere l'iniziativa popolare per l'abolizione del decreto Morisoli allo scopo di difendere il servizio pubblico e le condizioni di lavoro.

I tagli sulle spese cantonali (2024-2025) hanno avuto e avranno ancora forti ripercussioni sulle condizioni di lavoro (vedi effettivi del personale, mancata compensazione del carovita) e sulla qualità di vita della cittadinanza.

I tagli toccano e toccheranno sempre più:

a) ospedali, cliniche, case anziani, istituzioni sociali, servizi d'assistenza e cura a domicilio, nidi e strutture extrascolastiche, strutture psichiatriche

b) scuole e servizi cantonali, compresi polizia e strutture carcerarie.

L'assemblea ha esortato a mobilitarsi in vista della votazione del 9 giugno e a votare:

a) Sì alla modifica della legge dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino, allo scopo di salvare le pensioni di vecchiaia di 17'000 assicurati e di impedire una macelleria sociale che le ridurrebbe del 15%, portandole ai livelli peggiori in Svizzera;

b) NO alla legge tributaria ticinese (che favorisce gli alti redditi in un momento in cui si tagliano stipendi e prestazioni pubbliche);

c) Sì all'iniziativa popolare federale

per l'introduzione di un tetto massimo del 10% (rispetto al reddito disponibile) nel pagamento dei premi cassa malati.

In vista della importante battaglia a difesa delle condizioni di lavoro e del servizio pubblico che si prospetta in autunno verrà convocata un'ulteriore Assemblea martedì 3 settembre, per discutere la strategia in vista delle future mobilitazioni relative al preventivo 2025, coordinandosi con le altre associazioni sindacali del settore.

L'assemblea dovrà organizzare pure la mobilitazione in vista della votazione federale sul secondo pilastro (referendum sindacale contro la modifica peggiorativa della Legge sulla previdenza professionale) e sul sistema unitario di finanziamento della sanità EFAS.



Michela Pedersini, presidente VPOD Ticino

## OBIETTIVI 2024 DEL SINDACATO VPOD TICINO

### 1. Per il servizio pubblico e per adeguate condizioni di lavoro

In vista dei tagli sulle spese cantonali 2025 imposti dal decreto Morisoli anche nel 2024 occorre preparare una strategia di lotta e di resistenza

- nelle scuole e nei servizi cantonali, compresa la polizia e le strutture carcerarie
- negli ospedali EOC, cliniche private, case anziani, istituzioni sociali, servizi d'assistenza e cura a domicilio, nidi e strutture extrascolastiche, strutture psichiatriche.

Come negli scorsi mesi gli strumenti devono essere sviluppati a 360 gradi: raccolte firme, ricorsi, manifestazioni, sciopero, ecc. Occorre anche combattere le esternalizzazioni negli ambiti delle pulizie, della ristorazione e della sicurezza, che non di rado causano situazioni di sfruttamento dei lavoratori.

### 2. Per migliori condizioni di lavoro e salari nel settore socio-sanitario e socioeducativo

Le rivendicazioni settoriali del Sindacato VPOD sono contenute in un documento specifico approvato dai comitati dei gruppi nel 2021 e sono state integrate nell'iniziativa popolare legislativa "*Per cure socio-sanitarie e prestazioni socioeducative di qualità*" (consegnata con 7'700 firme valide il 30 gennaio 2023): occorre preparare la campagna per l'imminente votazione.

Occorre rafforzare i contratti collettivi di lavoro esistenti, difendere il potere d'acquisto ed inglobare nell'azione sindacale anche il personale degli studi medici e dentistici, dei laboratori, dei servizi d'appoggio (rivendicando contratti collettivi di lavoro anche per questi ultimi ambiti).

### 3. Difendere le rendite dell'IPCT e i salari dei dipendenti pubblici

Occorre garantire che anche in futuro le rendite dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT), che ha 17'000 assicurati si situino nella media di quelle degli enti pubblici. La riduzione del tasso di conversione (2024-2031) andrà ad incidere del 15% su queste rendite e dovrà essere compensata da una crescita corrispondente del capitale individuale tramite un aumento dei contributi a carico del datore di lavoro. La votazione del 9.6.24 sulla modifica della legge dell'IPCT sarà cruciale per mantenere il livello delle rendite ed evitare un pericoloso dumping assicurativo in Ticino.

Il Sindacato dovrà continuare a mobilitarsi contro i tagli sulle condizioni di lavoro dei dipendenti cantonali nel preventivo 2025, che andranno a minare il potere d'acquisto e carriere salariali (con effetto su tutto il settore pubblico e sussidiato in Ticino). Andrà inoltre sviluppata un'azione a favore di contratti collettivi di diritto pubblico.

### 4. Per il miglioramento della scuola pubblica

Occorre monitorare la sperimentazione biennale per il superamento dei livelli (con più modelli) in 6 sedi di scuola media a partire da settembre 2023 (per consentire questa sperimentazione viene congelata l'iniziativa popolare legislativa "*Basta livelli nella scuola media*" 24.3.22, che ha visto come capofila il Sindacato VPOD e che chiede l'abolizione completa dei corsi A e B dopo una sperimentazione triennale).

Rimangono sul tappeto problemi importanti come la diminuzione del numero di studenti per sezione nelle scuole medie superiori; il potenziamento dei percorsi formativi gravati dal numero chiuso; la riduzione delle ore lezione settimanali dei docenti (per compensare l'aumento della mole di lavoro, gli oneri legati alla digitalizzazione ed il crescente carico burocratico nella scuola), l'estensione in tutte le sedi di scuola media dello sgravio supplementare per docenti di classe.

Per le scuole comunali occorre creare un tavolo specifico per l'analisi di proposte di miglioramento.

### 5. Sostegno agli operatori del settore della migrazione

Occorre sostenere le condizioni di lavoro del personale che si occupa dei migranti, segnatamente dei Centri federali d'asilo gestiti da AOZ in Ticino.

### 6. Sostegno finanziario all'Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

È necessaria una soluzione finanziaria solida per l'OSI. Il contributo dei Comuni è bassissimo (18%) a fronte del contributo del Cantone (82%); negli altri Cantoni i Comuni pagano il 40-60% del contributo pubblico alle orchestre di musica classica. Occorre lanciare un'iniziativa popolare per inserire nella legge sulla cultura un finanziamento comunale e cantonale all'Orchestra.

### 7. Per la parità di genere

Tramite una campagna e un'alleanza con le associazioni femminili occorre cercare di far accettare dal Parlamento il nuovo art. 7a nella Costituzione cantonale - Per la conciliazione tra famiglia e lavoro, come proposto dall'Iniziativa parlamentare elaborata 718 del 2.12.2022.

Il Consiglio di Stato ha licenziato in data 28.2.2024 un messaggio 8405 cosmetico, che fa un controprogetto che non risponde alla richiesta dell'iniziativa, ossia realizzare "*una rete di nidi e strutture extrascolastici che sia adeguata*". Il testo proposto dall'Iniziativa 718 è ben più sostanzioso ed è il seguente: Art. 7a Conciliazione tra famiglia e lavoro

1. Il Cantone, i Comuni e le altre corporazioni e istituzioni di diritto pubblico promuovono la conciliazione tra famiglia e lavoro negli ambiti di loro competenza.

2. Il Cantone e i Comuni, direttamente o tramite sussidi ad enti no profit riconosciuti, provvedono a realizzare una rete di nidi e strutture extrascolastiche, che sia adeguata al benessere del bambino, come pure ai bisogni lavorativi e di formazione della famiglia. L'offerta è accessibile a tutti i bambini dai tre mesi di età sino alla fine della scuola dell'obbligo.

Un altro obiettivo specifico da perseguire è la generalizzazione dei congedi famigliari in tutti i contratti e regolamenti di diritto pubblico e privato.

### 8. Per una fiscalità equa che garantisca il buon funzionamento dei servizi pubblici in Ticino

Il Sindacato VPOD ritiene che la società necessiti di uno Stato solido ed efficace, in grado di intervenire a sostegno della popolazione nei momenti difficili e delicati, come è avvenuto durante la pandemia.

Il Sindacato dovrà battersi con forza contro un'applicazione del decreto Morisoli nel 2024 e nel 2025, che porti ad un indebolimento delle condizioni di lavoro del personale, della qualità del servizio pubblico e della solidarietà.

Per equilibrare in modo duraturo le finanze cantonali il Sindacato dovrà battersi per eliminare i privilegi fiscali nella tassazione delle persone giuridiche nei comuni ricchi, come pure nella tassazione della sostanza immobiliare, sottostimata rispetto a quella mobiliare (a vantaggio soprattutto dei grandi proprietari immobiliari).

Fondamentale sarà l'esito della votazione del 9.6.24 sulla revisione della legge tributaria.

### 9. Vigilanza su telelavoro e digitalizzazione

L'obiettivo è di diffondere il documento nazionale tradotto in italiano e di avviare un dibattito nei posti di lavoro.

## NOMINE dell'Assemblea di Regione VPOD Ticino del 16.05.2024



### COMITATO REGIONE VPOD TICINO

**PRESIDENTE** Michela Pedersini

#### Settore sociosanitario (8)

##### Assistenza e cura a domicilio/settore ambulatoriale(2):

Verena Katz (m) - Aimi Alfio (s)

Claudia Prati (m) - Arianna Mattioli (s)

**Case anziani (2):** Stefano Bezzolato (m) - Gabriele Copiatti (s)

Grazia Micciché (m) - Rosa Catarina Magalhaes Texeira (s)

**Cliniche (1):** Monica Vanotti (m) - Jessica Poeta (s)

**Istituzioni sociali (1):** Arianna Martinotti (m), Gianfranco Cavalli (s)

**Ospedali EOC (2):** Samantha Ciliberti (m) - Wally Galasso (s)  
Icilio Polidoro (m) - Massimo Staglianò (s)

#### Settore pubblico (6)

##### Comuni/Aziende pubbliche (1):

Lucia De Marco (m) - Augusto Canonica (s)

**Docenti (2):** Adriano Merlini (m) - Romano Dominoni (s)

Zenia Toniolo (m) - Lisa Quarenghi (s)

**Impiegati Stato (1):** Giovanni Marvin (m) - Andrea Bordoli (s)

##### Organizzazione sociopsichiatrica (1):

Flavia Koral (m), vacante uomo (s)

##### Polizia/Strutture carcerarie (1):

Aldo Zwikirsch (m) vicepresidente  
vacante donna (s)

##### Fondazioni culturali (1)

OSI/LAC/MASIL/PROCOM (1) Andreas Laake (m) - vacante  
donna (s)

#### Pensionati (1)

Graziano Pestoni (m) - Elisabetta Farnesi Fuchs (s)

#### Invitati

Nicola Ranieri (AOZ), Filippo Poma (strutture carcerarie),  
Roberto Jörg (S. Bernardino GR)

#### COMM. VERIFICA CONTI VPOD TI

Luca Crivelli, Niccolò Mazzi Damotti, Zenia Toniolo

#### ASSEMBLEA DELEGATI VPOD CH

Giuseppina Statti, Monica Vanotti, Romano Dominoni,  
Zeno Casella, Graziano Pestoni, 2 vacanti donne, 1 sup-  
plente vacante donna.

Aldo Zwikirsch partecipa senza diritto di voto come membro  
CN VPOD CH

#### COMITATO CANTONALE USS-TICINO

Fausto Calabretta, Samanta Cudazzo, Romano Dominoni,  
Raoul Ghisletta, Giulia Petralli - Stefano Testa

#### Per informazione (nominati da altri organi)

**COMITATO NAZIONALE VPOD CH:** Aldo Zwikirsch

#### COMMISSIONE VERIFICA CONTI GRPK:

Niccolò Mazzi Damotti

#### TRIBUNALE ARBITRALE VPOD CH:

Giovan Maria Tattarletti - Aw. Silvia Jurissevich

**COMITATO ESECUTIVO USS-TI:** Raoul Ghisletta

**ASSEMBLEA DELEGATI USS CH:** vacante

#### COMITATO ESECUTIVO COLONIE

Michele Aramini - Giancarlo Nava - Annamaria Nicoli  
Brazzola

## RICORDO DEI SOCI VPOD DECEDUTI

### L'assemblea ha ricordato i seguenti soci che ci hanno lasciato:

Anselmi Natasha, Bernasconi Giorgio, Biscossa Mario, Bonetti Fausto, Capitanio Monica, Capra Gianfranco, Carobbio Werner, Crocco Stella, Decarli Ivo, Falcioni Marco, Gannio Enrico, Gianetta Annamaria, Ghilotti Renata, Grossi Silvano, Lavezzi Carlo, Lombardi Felice, Patriitti Rita, Sandmeier Aldo, Spinetti Fabio, Tacchella Paolino, Verzaroli Giancarlo.

# RAPPORTO D'ATTIVITÀ 2023 DEL SEGRETARIATO VPOD TICINO

## 1. Contesto economico

### 1.1 Congiuntura

Il 2023 in Svizzera ha visto una **crescita economica limitata** (+1,3% rispetto al +2,5 del 2022), con un rallentamento dell'industria manifatturiera e della costruzione ed una buona tenuta del commercio (+7%) e dei consumi dei privati (+2%). Bene sono andate le esportazioni di beni (+ 4,8%). Nel quarto trimestre del 2023 in Svizzera le persone occupate erano 5,362 milioni (+2,2% rispetto ai 5,246 milioni dello stesso trimestre del 2022).

Al contrario **l'economia ticinese ha conosciuto un rallentamento** tra il IV trimestre 2022 ed il IV trimestre 2023. Gli occupati totali sono scesi da 248'000 a 245'000: il calo è dovuto alla riduzione delle occupate di sesso femminile. In questo contesto i frontalieri sono aumentati di 1'000 (da 78'000 a 79'000). Gli occupati residenti sono in diminuzione: da 170'000 a 166'000. Di riflesso sono aumentate le persone residenti non attive: da 127'000 a 132'000: un fenomeno dovuto ai pensionamenti (+3'500) e all'abbandono della professione per altre cause (+800). Nel medesimo periodo i disoccupati ai sensi dell'ILO sono passati da 10'000 a 11'000.

### 1.2 Salari

I primi dati della *Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2022* a cura dell'Ufficio federale di statistica indicano che nei settori privato e pubblico il **salario mediano** per un posto a tempo pieno era di 6'788 franchi lordi al mese. Il 10% dei dipendenti meno remunerati ha guadagnato meno di 4'487 franchi al mese, mentre il 10% meglio pagato ha percepito un salario superiore a 12'178 franchi. Tra il 2008 e il 2022 la piramide generale dei salari è rimasta relativamente stabile: il 10% dei dipendenti con redditi bassi hanno avuto una progressione leggermente superiore (+14,3%) rispetto ai redditi medi (+11,5%) e alti (+13,5%).

Il mercato del lavoro svizzero presenta grandi disparità salariali a seconda delle **attività economiche esercitate**. Nel 2022 i livelli di remunerazione erano chiaramente superiori al salario mediano nei rami a forte valore aggiunto, quali le attività informatiche (9'412 fr.), l'industria farmaceutica (10'296 fr.), il settore bancario (10'491 fr) e l'industria del tabacco (13'299 fr). A metà della piramide dei salari si trovavano rami come quello delle costruzioni (6'410 fr), dei trasporti aerei (6'980 fr.), dell'industria meccanica (7'245 fr) e del commercio all'ingrosso (7'414 fr). Nella parte bassa della piramide salariale c'erano, tra gli altri, il commercio al dettaglio (5'095 fr), la ristorazione (4'601 fr.), i servizi di alloggio (4'572 fr) e i servizi personali (4'384 fr).

La gerarchia salariale è strutturata principalmente in base al **livello di formazione**. Le persone in possesso di un titolo universitario a tempo pieno guadagnano 10'210 fr lordi al mese, contro i 9'000 fr percepiti dalle persone diplomate presso scuole universitarie professionali e i 6'190 fr guadagnati dalle persone titolari di un attestato federale di capacità (AFC). Tuttavia, è il tipo di funzione e di attività svolta all'interno dell'impresa a determinare in ultima analisi l'importo della remunerazione effettiva. Infatti un universitario che lavora in un posto ad alto livello di responsabilità guadagna 13'833 fr contro gli 8'481 fr percepiti da quello che occupa un posto senza responsabilità. Analogamente un titolare di AFC che occupa un posto ad alto livello di responsabilità guadagna 8'106 fr contro i 5'970 fr percepiti per un posto senza responsabilità.

Altri fattori che incidono negativamente sui salari sono il **permesso di lavoro** (la differenza del salario mediano tra un residente ed un frontaliere che occupano un posto di alta responsabilità è di circa il 20% a favore del primo) ed il **sesso** (la differenza globale tra uomo e donna è di circa il 10% a favore della prima categoria).

Il livello di remunerazione mensile varia fortemente nelle **Grandi Regioni**. Il salario mediano nel settore privato in Ticino è di 5'301 fr contro 6'510 fr a livello svizzero e 6'500 fr nella Regione Lemano.

Sempre nel settore privato, il salario mediano:

- per un lavoratore non quadro in Ticino è di 4'842 fr contro 5'927 fr a livello svizzero e 5'894 fr nella Regione Lemano;
- per un quadro intermedio in Ticino è di 5'301 fr contro 6'510 fr a livello svizzero e 6'500 fr nella Regione Lemano;
- per un quadro superiore in Ticino è di 6'294 fr contro 8'751 fr a livello svizzero e 9'345 fr nella Regione Lemano.

Questa gerarchia salariale nelle Grandi Regioni è dovuta in gran parte alla concentrazione di rami economici a forte valore aggiunto in determinate aree del Paese, nonché alle specificità strutturali dei mercati regionali del lavoro: ad es. in Ticino l'effetto frontalieri acuisce il problema della predominanza di attività economiche a basso valore aggiunto.

Ricordiamo che in Ticino dal 2022 è in vigore il decreto esecutivo del Consiglio di Stato concernente il **salario minimo**: entro fine 2023 il salario minimo orario lordo potrà variare tra i 19,50 Fr e il 20 Fr a dipendenza della divisione economia NOGA, mentre entro la fine del 2024 dovrà essere tra i 19,75 fr e i 20,25 fr. È sempre pendente l'iniziativa popolare costituzionale sul salario minimo del 7 febbraio 2022 lanciata da sinistra e sindacati, che vuole colmare alcune lacune della legge.

### 1.3 Povertà

La **soglia di rischio di povertà** è fissata al 60% della mediana del reddito disponibile equivalente. Essere a rischio di povertà significa disporre di redditi considerevolmente inferiori a quelli dell'insieme della popolazione, una situazione che provoca un rischio di esclusione sociale. Nel 2022 l'Ufficio federale di statistica indica che la soglia di rischio di povertà ammontava a 2'587 franchi al mese per un'economia domestica composta da una persona sola e che il 15,6% della popolazione residente in Svizzera, ovvero più di una persona su sei, era esposta al rischio di povertà. In Ticino abbiamo il dato 2021: ben 23,3% era a rischio povertà (da confrontare con il 14,6% del dato nazionale 2021).

La **povertà reddituale** è invece il fatto di disporre di un reddito inferiore al 50% della mediana: la fotografia viene scattata prima dei trasferimenti sociali. Nel 2021 (redditi del 2020), in Ticino il tasso di povertà assoluta era del 11,9% contro l'8,7% in Svizzera.

Vittime della povertà sono frequentemente le persone che vivono in economie domestiche monoparentali con figli minorenni, le persone sole di oltre 65 anni, le persone senza formazione scolastica post-obbligatoria, le persone che vivono in economie domestiche in cui nessun membro è occupato, le persone con grado d'occupazione inferiore al 50% e gli stranieri extraeuropei e dell'Europa dell'Est.

## 2. Contesto politico e lotta sindacale

### 2.1 Elezioni

Sul piano politico il 2023 in Svizzera è stato caratterizzato dalle **elezioni federali** del 22 ottobre, che hanno visto la crescita dell'UDC a livello di Consiglio nazionale (+9 seggi) ed il calo dei Verdi liberali (-6 seggi) e dei Verdi (-5 seggi). Sostanzialmente stabile il Consiglio degli Stati, con +2 seggi al Partito socialista, -2 seggi ai Verdi e +1 seggio ai Verdi liberali.

In Ticino le **elezioni cantonali** del 2 aprile 2023 hanno visto una riconferma dei seggi in Governo. In Parlamento vi è stato un aumento dei partiti centristi (+2 seggi ai Verdi liberali, +3 ad Avanti con Ticino&Lavoro) a scapito di PLR (-2 seggi), Verdi (-1), PS (-1) e MPS (-1); sulla destra UDC (aumentata da 7 a 9 seggi) ed Helvetica (+2) hanno ripreso i seggi persi dalla Lega (scesa da 18 deputati a 14).

### 2.2 Unione europea

Il 18 marzo 2024 è avvenuta l'apertura dei negoziati sull'**Accordo quadro tra Svizzera e Unione europea**. Lo stallo che perdura da anni esclude sempre più la Svizzera da settori strategici come i programmi europei delle università svizzera e come la gestione del comparto elettrico a livello europeo. L'Europa chiede l'assoggettamento alla giurisprudenza della Corte europea per tutti i contenziosi relativi ai cinque accordi economici esistenti (libera circolazione delle persone, trasporti terrestri e aerei, prodotti agricoli, conformità

dei prodotti industriali). I Sindacati giudicano le recenti proposte dei negozianti svizzeri insufficienti per garantire la tutela del mercato del lavoro e minacciano di opporsi ad un accordo al ribasso per le condizioni di lavoro indigene.

### 2.3 Politica finanziaria reazionaria in Ticino

In Ticino il 2023 ha visto concretizzarsi la **svolta reazionaria della politica finanziaria cantonale**, iniziata dopo l'accettazione del **referendum finanziario obbligatorio** (26 settembre 2021), dove una sciagurata coalizione composta da UDC, Lega, PPD e MPS ha fatto passare un controprogetto, che mette la museruola al Gran Consiglio per le spese uniche superiori a 30 mio Fr e per le spese ricorrenti superiori a 6 mio Fr (il referendum popolare scatta a richiesta di 1/3 dei deputati).

Malgrado il referendum lanciato dal Sindacato VPOD coalizzatosi con altre 20 associazioni e partiti, la frittata è stata compiuta il 15 maggio 2022 dalla maggioranza (57%) del popolo ticinese, che ha avallato il **Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni**. Questo decreto bypassa l'art. 31d della Legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato, il quale prevede espressamente che, in caso di problemi finanziari, si faccia un Piano di riequilibrio, il quale agisca sulla spesa e sui ricavi. Anche l'art. 34 della Costituzione cantonale indica che occorre adottare un approccio equilibrato nelle misure di riequilibrio finanziario. Escludere ogni aumento delle entrate ha determinato il varo di un preventivo 2024 che fa passare alla cassa solamente il ceto medio-basso ticinese, mentre ai ricchi non viene chiesto nulla.

### 2.4 Mobilitazione sindacale e sociale

Alla svolta reazionaria della politica finanziaria cantonale hanno fatto seguito un **autunno e un inverno socialmente caldi**, come era da attendersi.

Tre grandi manifestazioni con la partecipazione di ca. 5'000 persone hanno avuto luogo a Bellinzona:

- la prima organizzata dai sindacati OCST, SIT e VPOD, con il sostegno di RdP, a Bellinzona mercoledì 22 novembre

2023 alle 17 per protestare contro i tagli salariali e sugli enti sociosanitari

- la seconda organizzata dal Comitato stop ai tagli (partiti e sindacati del settore pubblico e privato) sabato 20 gennaio 2024 pomeriggio per protestare contro il preventivo 2024, in particolare contro i peggioramenti dei sussidi cassa malati, dei contributi agli enti sociosanitari e delle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici;
- la terza manifestazione è stata organizzata dai sindacati OCST, SIT e VPOD, con il sostegno di RdP, giovedì 29 febbraio 2024 in serata, mentre nel pomeriggio, rispondendo all'appello di VPOD, OCST e RdP, hanno scioperato 11% dei docenti cantonali e 4% degli impiegati cantonali (per almeno un'ora). Anche alcune sedi scolastiche comunali hanno terminato le lezioni un'ora prima. Il settore sociosanitario e socioeducativo ha partecipato in modo importante ad un'assemblea online alle 15. Pur essendo stato uno sciopero minoritario, è stato lo sciopero più importante del settore pubblico in Ticino ed ha certamente risvegliato la coscienza di molti lavoratori.

Il Sindacato VPOD ha giocato un ruolo di cerniera tra le forze sindacali e associative di vario orientamento. Il Sindacato ha portato avanti le proprie posizioni, giocando la carta dell'unità nella diversità, che ha consentito di procedere con forza di fronte al Governo e alle forze politiche reazionarie.

L'unità nella diversità si è avuta nella creazione del coordinamento delle commissioni del personale in ambito ospedaliero e nel 2023 nel settore case anziani e istituzioni sociali, che è stata supportata dai Sindacati firmatari del contratto collettivo di lavoro (OCST, SIT e VPOD nel primo caso; OCST e VPOD nel secondo caso).

L'unità nella diversità è stata poi riproposta nella primavera 2024 per costruire una campagna volta a convincere la popolazione ticinese ad approvare la modifica della legge dell'Istituti di previdenza del Canton Ticino (IPCT) il 9 giugno 2024: la modifica di legge che salva le pensioni è stata approvata dal parlamento il

17.10.2023 e coincide con la proposta del messaggio governativo del 12 luglio 2023, frutto della trattativa tra Consiglio di Stato e Sindacati OCST, SIT e VPOD del primo semestre 2023.

L'unità nella diversità si ritrova anche nella decisione di OCST, SIT e VPOD di proporre un'unica lista in vista del rinnovo del Consiglio d'amministrazione dell'IPCT, che rispecchia la convergenza del lavoro in seno al Consiglio e nella trattativa per la fondamentale modifica di legge IPCT.

La diversità, che non ha rimesso in questione l'unità sindacale, si è avuta in tre casi:

- nella decisione di lanciare l'iniziativa popolare per cure socio-sanitarie e prestazioni socioeducative di qualità il 20 ottobre 2022;
- nella decisione della base VPOD di votare lo sciopero nel settore pubblico per il 29 febbraio 2024 (in questo caso VPOD è poi stata raggiunta da OCST docenti);
- nella decisione del Comitato di regione VPOD di lanciare in data 2 aprile 2024 l'iniziativa per abolire il famigerato decreto Morisoli.

### 3. Attività parlamentare

Il segretario VPOD Ticino Raoul Ghisletta, ha terminato ad aprile 2023 la propria attività di gran consigliere. In Gran Consiglio siede dal 2022 Giulia Petralli, sindacalista VPOD Ticino. Facciamo il punto degli atti di Raoul Ghisletta e Giulia Petralli per migliorare il funzionamento del servizio pubblico e dei servizi socio-sanitari, nonché delle proposte di carattere sociale, economico ed ambientale. Vengono indicati qui unicamente le iniziative cantonali (IC), le iniziative generiche (IG), le iniziative elaborate (IE) e le mozioni (M), con lo stato di trattazione.

#### 3.1 Proposte economiche ed ambientali

- Definizione di strumenti e obiettivi volti al trasferimento dal trasporto individuale motorizzato al trasporto pubblico (IG 673 del 22.1.19, stralciata).
- Per una legge sul reddito di transizione ecologica (M 1447 del 15.10.19, oggetto del fumoso messaggio 8026 del 7.7.2021, inevasa).
- Utilizzo di metà degli utili BNS da ripartire per rispondere ai bisogni sociali, economici, culturali e sportivi (IC 70 del 9.11.20, inevasa).

- Raddoppiare gli assegni figli per dare una scossa alla demografia e all'economia del Cantone (IG 730 del 3.5.21, inevasa).
- Maggiori assegni familiari integrativi per togliere dalla povertà e dall'assistenza tutte le famiglie con minori (IG 747 del 20.6.2022 inevasa).
- Per l'indicizzazione degli assegni figli e degli assegni formazione (IE 771 del 20.11.23, inevasa)

#### 3.2 Protezione dei salari

- Introdurre nel Codice delle obbligazioni normative contro gli abusi salariali e del lavoro su chiamata (IC 49 del 21.6.18, inevasa).
- Rafforzamento del controllo del mercato del lavoro tramite le commissioni paritetiche (IE 607 del 20.10.20, oggetto del messaggio negativo 8081 del 17.11.2021, inevasa).
- Per la tutela dei salari d'uso nelle professioni e nei rami economici (IE 616 del 25.1.21, oggetto del messaggio negativo 8062 del 30.9.2021, inevasa).
- Per condizioni d'uso nei salari nella Costituzione federale (IC 73 del 12.4.2021, inevasa)

#### 3.3 Per la parità di genere

- Nuovo art. 7a nella Costituzione cantonale - Per la conciliazione tra famiglia e lavoro (IE 718 del 2.12.2022, inevasa; il Consiglio di Stato ha licenziato il 28.2.2024 un messaggio 8405 cosmetico, che fa un controprogetto che non risponde alla richiesta dell'iniziativa, ossia realizzare *“una rete di nidi e strutture extrascolastiche, che sia adeguata al benessere del bambino, come pure ai bisogni lavorativi e di formazione della famiglia. L'offerta è accessibile a tutti i bambini dai tre mesi di età sino alla fine della scuola dell'obbligo.”*)

#### 3.4 Per il settore socio-sanitario

- Lotta risoluta contro il flagello della tratta di esseri umani (M 1375 del 11.3.19, inevasa; il Consiglio di Stato la respinge con il messaggio 7709 del 4.9.2019).
- Finanziamento dei dormitori per senzatetto (IG 661 del 5.11.18, evasa parzialmente 11.12.19: rimane da affrontare la richiesta di un contributo cantonale per la gestione dei dormitori).

- Finanziamento che garantisca una migliore presa a carico degli ospiti delle case anziani in Ticino e un minor sovraccarico/stress del personale (M 1453 del 11.12.19, oggetto del messaggio 7963 del 24.2.2021, respinta dal parlamento il 22.1.2024, malgrado il rapporto di minoranza favorevole di Giulia Petralli).
- Per attuare l'articolo costituzionale a favore della solidarietà nel settore socio-sanitario e della scuola (M 1467 del 9.3.20, invasa).
- Misure per ridurre l'abbandono precoce della professione infermieristica (M 1493 del 20.4.20, dichiarata inevasa dal Rapporto sul M 1493).
- Per la razionalizzazione della presa a carico delle dipendenze da alcol e sostanze (M 1607 del 24.6.20, inevasa).
- Creazione di due soli SACD d'interesse pubblico in Ticino (IG 707 del 24.6.20, inevasa).
- Creazione di un organo di mediazione e promozione dei diritti del paziente nel settore socio-sanitario (IG 714 del 19.10.20, inevasa).
- Riduzione dei ricoveri coatti impropri (M 1574 del 14.12.20, inevasa).
- Promozione della salute dentale nelle case anziani, nelle istituzioni sociali e a domicilio tramite i SACD (M 1580 del 25.1.21, inevasa).
- Per uno studio sulla salute bucco-dentaria in Ticino (M 1598 del 12.4.2021, inevasa);
- Messa in atto delle raccomandazioni degli esperti in materia di dipendenza da alcool e sostanze (M 1608 del 31.5.21, inevasa).
- Per la creazione di un SACD cantonale d'interesse pubblico in ambito materno pediatrico (IG 738 del 13.12.21, inevasa, oggetto del pilatesco messaggio 8389 del 17.1.24, che ritiene non vi siano le condizioni per attuarla).
- Per il potenziamento dei consultori in materia sessuale in modo da garantire l'organizzazione di incontri in tutte le scuole postobbligatorie (M 1632 del 13.12.21, inevasa).
- Per subappalti ed esternalizzazioni rispettosi (M 1698 del 19.10.2022 inevasa, oggetto del debolissimo messaggio 8285 del 31.5.2023 che la respinge).

### 3.5 Per la formazione e la cultura

- Sostegno ad artisti e restauratori indipendenti (M 1528 del 25.6.20, oggetto del messaggio 7834 del 24.6.2020 che la ritiene evasa, inevasa).
- Sostegno agli enti sportivi e culturali (M 1560 del 9.11.20, oggetto del messaggio 7946 del 16.12.2020 che la ritiene evasa, inevasa).
- Buono per la formazione digitale (M 1586 del 22.2.21, stralciata).
- Per l'istituzione della formazione di arteterapeuta in Ticino (M 1624 del 23.10.21, oggetto del messaggio negativo 8143 del 27.4.22, inevasa).
- Per la difesa dell'italianità nelle scuole private secondarie in Ticino (IE 657 del 8.11.21, oggetto del messaggio negativo 8167 del 22.6.22, inevasa).
- Anche le/i giovani delle scuole speciali hanno bisogno di posti di stage negli istituti ed enti sussidiati dal Cantone! Prevedere e autorizzare gli stage presso gli istituti sociosanitari destinati ai giovani del Ciclo di orientamento delle Scuole speciali cantonali (M 1671, 20.6.2022, oggetto del messaggio 8272 del 29.3.23 che la ritiene evasa, evasa il 2.5.23).
- Per la promozione dei corsi estivi di lingua per i giovani in Ticino (IG 752 del 19.10.2022, inevasa).
- Per il sostegno alla formazione cantonale di assistente di cura (IE del 3.5.23, inevasa).

### 3.6 Amministrazione cantonale, Polizia e Magistratura

- Per un audit esterno sul caso dei permessi facili e sul settore dell'asilo (M 1210 del 13.3.17, oggetto del messaggio 7820 del 3.6.20 che la ritiene superata, inevasa).
- Per una maggiore tutela del personale della Magistratura (IE 529 del 19.11.18, inevasa).
- Pubblicazione dei dati della valutazione annuale degli impiegati e creazione di una commissione paritetica che esamini i casi controversi (IE 530 del 10.12.18, oggetto del messaggio 7693 del 21.8.19 che sostanzialmente la respinge, stralciata 2.5.23).
- Modifica dell'art. 46 cpv. 1 lett. f) della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) - riconoscimento delle terapie

salvavita (IE 548 del 16.9.19, oggetto del messaggio 8152 del 11.5.22 che la ritiene evasa, inevasa).

- Creazione di un organo di mediazione e promozione dei diritti dell'utente nell'amministrazione pubblica (IG 713 del 19.10.20, inevasa).
- Per un salario minimo di 48'000 Fr annui nella legge stipendi (IE 605 del 19.10.20, oggetto del messaggio 8086 del 24.11.21 che la respinge, inevasa).
- Gratifica d'anzianità calcolata sulla media del grado d'occupazione (IE 606 del 19.10.20; oggetto del messaggio 8156 del 18.5.22 che la respinge, inevasa).
- Per la polizia unica in Ticino (IG 718 del 15.12.20, inevasa).
- Per un accertamento fiscale equo ed efficace (M 1575 del 16.12.20, inevasa).
- Per un giudice supplementare in seno alla magistratura dei minorenni (IE 612 del 23.11.20, inevasa).
- Per la tutela delle rendite vedovili IPCT (IE 615 del 25.1.21, oggetto del messaggio 8101 del 19.1.22 che la respinge, inevasa).
- Misure per combattere la criminalità economica (M 1626 del 8.11.21, inevasa).
- Correggere l'articolo 24 cpv. 1 lett. c del Regolamento dei dipendenti dello Stato relativo alle vacanze e congedi per gratifica non goduti per malattia o infortunio (M 1719 del 13.3.2023, inevasa).
- Per la realizzazione di un carcere femminile in Ticino (M 1667 del 30.5.2022, inevasa).
- Modifica della Legge sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino del 6 novembre 2012 - Mantenimento del livello delle pensioni di vecchiaia fissato nel 2013 e adattamento al carovita delle pensioni in primato di contributi senza garanzie (IE707, 19.9.2022, inevasa).
- Regolare le comunicazioni via email per le/i rappresentanti del personale cantonale ed evitare tensioni inutili (M 1707 del 14.12.2022, inevasa).
- Colmare la lacuna indicata dal Tribunale cantonale amministrativo nella sentenza 52.2021.502 del 28 novembre 2022 relativa alla data di pensionamento degli operatori scolastici specializzati (M 1708 del 15.12.2022, oggetto del messaggio 8330 del 27.9.23 che la accoglie parzialmente, evasa).

## 4. Comitato di regione VPOD Ticino

L'organo direttivo della Regione, il **Comitato di regione VPOD Ticino**, è stato presieduto da Michela Pedersini (presidente VPOD Ticino) e si è riunito nove volte nel 2023. I principali temi sindacali sono stati la raccolta firme per l'iniziativa popolare per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità, la preparazione dell'assemblea regionale, la preparazione dello sciopero femminista del 14 giugno 2023, l'audizione dei candidati alla presidenza nazionale e la preparazione del congresso nazionale VPOD, le questioni relative all'USS Ticino e Moesa, la discussione sulla situazione sindacale e politica cantonale (in particolare le misure di compensazione per la cassa pensioni cantonale, le misure di risparmio del preventivo 2024 e la manifestazione del 22 novembre 2023), la gestione del personale e la gestione finanziaria del Sindacato. Aldo Zwikirsch ha rappresentato la Regione nel comitato nazionale VPOD.

## 5. Dati e attività della Regione VPOD Ticino

Al 1.1.2024 il Sindacato VPOD Ticino contava 5'271 membri (5'125 membri al 1.1.2023) con una percentuale di donne pari ai due terzi.

Il **segretariato VPOD Ticino** ha uffici a Lugano e Bellinzona, con sedi aperte su appuntamento a Balerna, Biasca e Locarno. Al 1.1.2023 il **personale sindacale** ammonta a 6.9 unità equivalenti a tempo pieno, di cui 6.7 a carico della Regione, ed è composto da:

- Stefano Bezzolato, propagandista al 20%
- Fausto Calabretta, responsabile del settore ospedali EOC e SADC;
- Raoul Ghisletta, segretario sindacale e responsabile del settore cantonale;
- Lorena Gianolli (responsabile gruppo pensionati, donne, comunicazione) che ha cessato l'attività al 30.3.23
- Massimo Mantovani, che ha cessato l'attività al 31.5.23
- Giulia Petralli quale sindacalista e responsabile donne (posto di lavoro finanziato al 20% dalla VPOD CH); in data 01.11.2023 Giulia Petralli è stata promossa alla funzione di responsabile del settore sociale;
- Antonella Scianna, propagandista;

- Stefano Testa, responsabile del settore case anziani e cliniche.

Il segretariato VPOD Ticino al 1.1.2023 disponeva di **3 posti a tempo pieno amministrativi** ed è formato da Daniela Casalini Trampert (80%, responsabile amministrativa e cassa malati) Annamaria Brazzola Nicoli (30%, responsabile delle finanze e membro della Commissione delle Colonie dei Sindacati), Manuela Morenzoni (60%, che allestisce anche le dichiarazioni d'imposta per i membri), Marina Kokanovic (70%), Paola Orsega Testa (60%),

Nel corso dell'anno Saima Burri è subentrata in qualità di supplente al 70% per sostituire Marina Kokanovic e Silvio Secondiani è stato assunto 100% quale funzionario amministrativo e per pratiche imposte alla fonte e sociali)

L'Assicurazione malattia Helsana - Collettiva VPOD al 31.12.2023 aveva 1'080 assicurati (1'120 a fine 2022).

Inoltre il segretariato VPOD cura l'amministrazione dell'Associazione difesa del servizio pubblico e del Comitato SOS sanità socialità scuola (responsabile Paola Orsega Testa).

Accanto alla presa a carico dei casi individuali e alla gestione delle trattative collettive, l'attività del segretariato sin-

dacale comporta la partecipazione alle **Commissioni paritetiche** dei vari contratti collettivi e gestione dei segretariati della Commissione paritetica delle case anziani del CCL ROCA e del CCL Fondazione MASIL (segretario è Raoul Ghisletta), nonché del CCL dei Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (segretario è Fausto Calabretta).

Inoltre vi è il lavoro di redazione dell'organo sindacale **I Diritti del lavoro**, che è apparso sette volte all'anno e che a dicembre 2023 aveva una tiratura di 5424 copie (la redazione è stata curata da Raoul Ghisletta e Giulia Petralli) e gestione del sito [www.vpod-ticino.ch](http://www.vpod-ticino.ch), che permette di avere una visione completa e aggiornata dei comunicati stampa e dei servizi offerti dal Sindacato VPOD Ticino.

Infine vi è stata la partecipazione in **commissioni sindacali e pubbliche**: Raoul Ghisletta è membro del comitato esecutivo USS Ticino e Moesa; Giulia Petralli è membra del gruppo donne USS; Fausto Calabretta è stato membro della Commissione tripartita per la sorveglianza del mercato del lavoro;

- Annamaria Brazzola-Nicoli e Raoul Ghisletta partecipano alla Commissione delle Colonie dei Sindacati USS Ticino.

Per la **formazione** è stato organizzato il

corso preparatorio all'esame per aspiranti gendarmi (febbraio-marzo 2023).

Il **dossier donne** è stato gestito da Giulia Petralli che ha redatto la pagina sulle tematiche femminili nella rivista sindacale ed ha collaborato con il gruppo donne USS Ticino.

Il Sindacato VPOD verifica la corretta applicazione dell'imposta alla fonte in Ticino per i **frontalieri e permessi B**. Il dossier intersindacale sui frontalieri è stato seguito da Fausto Calabretta. A fine 2023 i frontalieri membri del Sindacato VPOD Ticino sono 754 (701 a fine 2022), ossia poco oltre il 10% dei membri della Regione: dal 2010 essi beneficiano dell'accordo di collaborazione transfrontaliera per i servizi esistente tra VPOD/Unione sindacale Ticino e Moesa e CGIL.

Il Sindacato è sensibile alla tematica dell'**integrazione degli stranieri**: l'ottava edizione della «Festa contro la xenofobia e il razzismo o Festa multi-etnica», organizzata dal Sindacato VPOD Ticino e dal Partito Socialista Sezione Lugano, ha avuto luogo il 25 marzo 2023 a Pregassona.

Manifestazione del 22 novembre 2023



# RAPPORTO GRUPPI 2023

## REGIONE TICINO

### A) Canton Ticino

#### Stipendi cantonali

Nel 2019 sono terminati i lavori della Commissione paritetica che ha esaminato le richieste di correzione nella nuova classificazione delle funzioni degli impiegati, entrata in vigore al 1.1.18 (per la nuova classificazione è entrata in vigore al 1.9.2018). La nuova legge stipendi cantonale non ha soddisfatto il Sindacato VPOD a causa dell'allungamento eccessivo degli anni di percorrenza delle carriere (per gli impiegati occorrono di regola 25 anni per raggiungere lo scalino massimo). Nel mese di dicembre 2020 il Consiglio di Stato, malgrado le raccomandazioni della Commissione paritetica, ha deciso di non rivalutare di una classe la funzione di infermiere, e questo in attesa della rivalutazione delle classificazioni da parte degli enti sociosanitari sussidiati: una decisione contestata dal Sindacato VPOD Ticino e dal personale interessato, che pesa negativamente ancora oggi.

Con il messaggio 8086 del 24.11.21 il Consiglio di Stato ha respinto l'aumento del salario minimo nella legge stipendi da 43'000 fr a 48'000 fr annui, proposto dall'iniziativa parlamentare Ghisletta del 19.10.20: il Parlamento non si è ancora pronunciato.

#### Valutazioni del personale ed altri aspetti normativi

Nel 2018 è entrato in vigore l'art 21 relativo alla valutazione periodica del personale della legge ordinamento impiegati e docenti (LORD): il capoverso 3 indica che *“di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.”* L'articolo 21 è stato implementato per gli impiegati, ma non ancora per i docenti.

I dati 2022 delle valutazioni complessive degli impiegati sono i seguenti:

Livello A: 16.78%

Livello B: 64.70%

Livello C: 17.66%

Livello D: 0.21%

Livello E: 0.00%

Non Valutabile: 0.64%

Come già indicato nel n. 3/2020 dei *Diritti del lavoro* commentando le valutazioni 2018, anche per i dati 2022 vi sono percentuali molto diversificate da un Dipartimento all'altro: ad es. l'eccellenza (livello A) è stata raggiunta dall'8% degli impiegati del Dipartimento delle istituzioni, dal 14% nel Dipartimento finanze ed economica, dal 16% nel Dipartimento sanità e socialità, dal 19% nel Dipartimento del territorio e da ben il 40% nel Dipartimento educazione cultura e sport, ciò che mostra la soggettività delle valutazioni e la mancanza di un metro comune! Deludente è stata la risposta del messaggio governativo 7693 del 21.8.19 sull'iniziativa parlamentare elaborata 530 del segretario Ghisletta, che chiedeva di rafforzare il controllo delle valutazioni tramite l'istituzione di una commissione paritetica.

Il Sindacato VPOD ha fatto ricorso al Tribunale amministrativo cantonale contro l'abbassamento dell'**indennità auto** da 60 a 55 cts/km nel 2022.

In sospeso è anche la questione della regolamentazione dell'**invio di e-mail** ai dipendenti da parte del sindacato e di altre associazioni del personale.

Dopo la decisione del Tribunale cantonale amministrativo del 12.7.2021 sul ricorso VPOD del 3.12.2012 contro la risoluzione governativa del 16.11.2012, che imponeva alcuni limiti allo sciopero nelle scuole e nell'amministrazione cantonale, il Consiglio di Stato ha consultato i sindacati in merito ad una proposta di modifica della LORD, che codifica il **diritto allo sciopero**.

#### Pensioni cantonali IPCT

La situazione finanziaria dell'Istituto cantonale di previdenza del Canton Ticino (IPCT) è preoccupante. Sin dal 2020 il Sindacato VPOD ha lanciato l'allarme, indicando che senza maggiori contributi dei datori di lavoro le rendite dei pensionati senza garanzie sarebbero state decurtate. Uno scenario che si concretizza gradualmente a partire dal 2024 al 2031.

Il Tribunale cantonale amministrativo ha respinto sia il ricorso del Sindacato VPOD contro la norma di legge che penalizzava vedove/i dell'IPCT dal 1.1.21, sia la petizione di una vedova che voleva ottenere il riconoscimento dei diritti acquisiti nel 2012.

Nel 2020-2022 i Sindacati VPOD, OCST e CCS hanno fatto pressione invano a favore dell'accettazione parlamentare del messaggio governativo 7784 del 15.1.2020, intitolato *“Attribuzione all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT) di un contributo integrativo di CHF 500 mio per la copertura del costo supplementare delle garanzie di pensione concesse agli assicurati con più di 50 anni nell'ambito della riforma dell'IPCT entrata in vigore il 1° gennaio 2013”*. Purtroppo il centrodestra, guidato da UDC e Lega nella seduta parlamentare 11.4.22 ha affossato il contenuto principale del messaggio, determinando in tal modo un ulteriore sottofinanziamento dell'IPCT (per scelte prese dal legislativo e dal governo nel lontano 2012 non coperte finanziariamente). Infatti la strada alternativa disegnata dal Palamento, che si basa su un anticipo di contributi alla cassa pensioni da parte del datore di lavoro pari a 700 mio. Fr, non ha potuto essere attuata a seguito dell'aumento del costo del denaro e delle oscillazioni al ribasso del mercato azionario.

Il Sindacato VPOD ha cercato di mobilitare i 16'000 assicurati attivi dell'IPCT tramite una manifestazione in Piazza Governo in data 15 settembre 2021, che ha radunato alcune centinaia di persone, e poi tramite una petizione di 2'200 firme consegnata a Parlamento e Governo il 18 ottobre 2021. A partire dall'autunno 2022 la mobilitazione si è allargata massicciamente grazie alla costituzione di un movimento trasversale chiamato Rete di difesa delle pensioni (RdP), al quale hanno partecipato militanti dei sindacati ed altre persone. RdP con un importante supporto sindacale

il 28 settembre 2022 ha organizzato una manifestazione con 3'500 persone davanti al Governo. In seguito vi è stata una seconda manifestazione il 14 dicembre 2022, che ha visto la partecipazione di 1'500 persone. Ad inizio 2023 il Governo ha avviato le trattative con i Sindacati VPOD, OCST e SIT sulle misure di compensazione della riduzione progressiva del tasso di conversione per il calcolo delle rendite di vecchiaia (assicurati privi di garanzie del 2012). I dirigenti di RdP non hanno voluto partecipare alla trattativa con il Governo, malgrado due posti messi a disposizione dai sindacati, antepoendo la richiesta di essere riconosciuti dal Governo come partner di trattativa: di fatto RdP non ha voluto assumersi responsabilità nella trattativa, tutt'altro che scontata. La trattativa è andata in porto a metà anno ed è sfociata nel messaggio 8302 che chiedeva la modifica della legge dell'IPCT. Il Parlamento ticinese ha approvato il messaggio a larga maggioranza in data 17 ottobre 2023. Una minoranza parlamentare di centrodestra ha deciso di sottoporre la modifica legislativa al voto popolare tramite il referendum finanziario. Un ricorso di RdP al Tribunale federale contro la votazione popolare è stato respinto nella primavera 2024: la cruciale votazione popolare pertanto si terrà il 9 giugno 2024. Praticamente tutti gli istituti di previdenza svizzeri e ticinesi confrontati con la riduzione del tasso di conversione hanno messo in atto delle misure di compensazione a carico di datori di lavoro ed assicurate/i attive/i. Senza le misure di compensazione proposte dalla modifica di legge IPCT ci sarebbe una diminuzione delle rendite di vecchiaia del 15%, dopo la riduzione del 20% avvenuta nel 2013 con il cambiamento di sistema pensionistico. Sia le/i dipendenti, sia i datori di lavoro verseranno maggiori contributi sui salari assicurati, allo scopo di mantenere quasi invariato il livello delle rendite future di vecchiaia IPCT. Le misure di compensazione hanno un costo pari a 14,6 milioni di franchi all'anno per il Cantone, ai quali vanno aggiunti 7,2 milioni a carico degli altri datori di lavoro affiliati all'IPCT. Le/i assicurate/i contribuiranno sia con un aumento del prelievo sul loro salario assicurato, sia indirettamente tramite lo scioglimento degli accantonamenti creati dall'IPCT a questo fine. In caso di accettazione dal 1.1.25 i contributi ordinari IPCT a carico del datore di lavoro passeranno

dal 11,6% al 12,8%, mentre i contributi ordinari del dipendente aumenteranno dal 10,5% al 12,3%; i contributi straordinari del datore di lavoro passeranno dal 6% al 7%, mentre il contributo straordinario del 1% oggi a carico del dipendente sarà cancellato. Pertanto il saldo dei contributi a carico del datore di lavoro è pertanto +2,2% e quello a carico del dipendente è +0,8% (nel complesso +3%). I Sindacati OCST, SIT e VPOD sostengono questo compromesso, che limita la diminuzione delle rendite di vecchiaia ad un massimo del 2% (anziché del 15-20%). Anche RdP dopo titubanze iniziali poco comprensibili ha deciso di sostenere il Sì alla modifica della legge IPCT il 9 giugno. Un ampio fronte che comprende i partiti borghesi e la sinistra sostiene il Sì.

### 1. Impiegati cantonali

Il Sindacato è intervenuto su problemi individuali e collettivi del personale dell'Amministrazione cantonale. Uno dei problemi maggiori riscontrati è stata la misura di sostituzione parziale del personale partente nel 2023: soppressione di un posto ogni 5 partenti nel 2023, che non sarà annullata in futuro. La misura non è tuttavia stata prolungata nel 2024. Il gruppo VPOD è rappresentato da Giovanni Marvin e Samanta Cudazzo.

### 2. Penitenziario

Il Sindacato ha affrontato il problema del sovraffollamento delle strutture carcerarie, che causa forte stress al personale. Purtroppo il capo del Dipartimento rifiuta di aprire agli stranieri domiciliati (permesso C) il concorso per agenti di custodia, cosa che permetterebbe di colmare le lacune nel reperimento di nuovi collaboratori. Il gruppo VPOD strutture carcerarie è rappresentato da Filippo Poma.

### 3. Polizia

Il Sindacato ha organizzato il corso annuale di preparazione agli esami per aspiranti agenti. È sempre pendente l'iniziativa Ghisletta per la polizia unica in Ticino (IG 718 del 15 dicembre 2020), volta a garantire maggiore efficacia nelle risorse impiegate oggi. Il Consiglio di Stato ha respinto con il messaggio 8331 del 27.9.23 la mozione 1712 del 13.2.23, che sul modello di Ginevra chiede al Consiglio di Stato di elaborare uno *“Statuto speciale per i collaboratori della Polizia che sia parte integrante della LORD, ma che permetta*

*di regolamentare le particolari esigenze di chi lavora nell'ambito della sicurezza”*. Il Comitato VPOD polizia è presieduto da Andrea Pomponio e Joël Scaglia.

### 4. Docenti

Il Sindacato VPOD docenti, presieduto da Adriano Merlini, ha partecipato al tavolo docenti del 5 giugno 2023 con la nuova responsabile del DECS, affrontando numerosi temi: sedi di servizio dei docenti speciali comunali, obblighi per i docenti speciali attivi in più Comuni, riconoscimento dell'esperienza di docente comunale (grazie all'azione sindacale il Dipartimento ha migliorato la situazione dei docenti di lingua e integrazione e di altri docenti a partire dal 1.9.2023), durata della validità delle lezioni di prova, supplenze interne nelle scuole cantonali, nomina degli operatori scolastici specializzati, carico burocratico sui docenti, valutazione dei docenti, problemi di sicurezza nelle scuole. Un secondo tavolo docenti ha avuto luogo il 7 novembre 2023, dove sono stati affrontati i ritardi nelle nomine dei docenti delle scuole professionali, la responsabilità dei docenti durante le gite e la direttiva sui comportamenti inadeguati dei docenti. Il Sindacato ha pure sollevato la questione della disparità di trattamento del personale della Scuola media Lugano 1 e del Liceo Lugano 1 per quanto riguarda le condizioni di accesso ai posteggi.

### Azioni legali

Sul piano legale il Sindacato ha appoggiato numerosi docenti assunti tra il 1. settembre 1997 e il 31 agosto 2013, che hanno chiesto la correzione della loro carriera, computando ai fini degli aumenti annui gli anni di esperienza maturati nelle classi di partenza inferiori al minimo (misura di risparmio delle due classi in meno): la richiesta avanzata da varie centinaia di docenti è scaturita da una sentenza del Tribunale amministrativo cantonale, che ha smentito la sua giurisprudenza del 2006. Purtroppo in data 9.11.2023 il Tribunale amministrativo si è rimangiato la sua sentenza del 6.11.2019, ritornando alla giurisprudenza del 2006: da qui il ricorso della legale sindacale al Tribunale federale, che è stato depositato il 6.12.2023 e non è ancora stato evaso.

Sul piano legale segnaliamo altri due emblematici casi:

- una sentenza del Consiglio di Stato ha

dato ragione ad una docente in maternità che aveva un congedo a cavallo degli anni scolastici.

- il caso di una docente registrata a scuola da un'allieva.

### Valutazione dei docenti

Nel 2018 è entrato in vigore l'art 21 relativo alla valutazione periodica del personale della legge ordinamento impiegati e docenti (LORD). L'articolo è stato implementato per gli impiegati, ma non ancora per i docenti: nelle scuole è applicato ai funzionari dirigenti scolastici. La questione dell'applicazione dell'articolo ai docenti è oggetto di un gruppo di lavoro del Dipartimento che coinvolge i sindacati.

### Riforme scolastiche

Nel 2023 VPOD docenti ha preso posizione sulla nuova **legge delle scuole dell'obbligo**: il messaggio 8269 del 29.3.23 è poi stato ritirato dalla consigliera di Stato Marina Carobbio Guscetti il 28 febbraio 2024 in modo da poter essere ridiscusso e rielaborato.

Il Sindacato ha poi reiterato le critiche al cambiamento del sistema di **formazione per impiegati di commercio** e impiegati della vendita al dettaglio, rivendicando un maggiore coinvolgimento dei docenti e altri accorgimenti per questa riforma padronale calata dall'alto (dal livello nazionale). Sul tema la granconsigliera e sindacalista VPOD Giulia Petralli è tornata con l'interrogazione 98.23. Una serata sul tema è stata organizzata da Movimento della scuola, OCST e VPOD il 5 ottobre 2023. A seguito delle critiche sindacali il DECS il 7 novembre 2023 ha annunciato di aver attribuito un mandato triennale alla SUPSI per fornire una valutazione della riforma del settore commerciale: un primo rapporto sarà svolto sul primo anno di implementazione.

Giulia Petralli ha pure seguito la problematica delle sospensioni delle nuove garanzie per seguire allievi da parte di **logopediste e psicomotriciste** ad inizio settembre 2023, collaborando con l'Associazione delle logopediste private (ALOSI) e presentando l'interrogazione 139.23.

Infine l'ex consigliere di Stato Manuele Bertoli ed il segretario VPOD Ticino Ghisletta il 16 febbraio 2024 hanno ricorso al Tribunale federale contro la decisione

del Parlamento ticinese di sopprimere un posto ogni cinque in caso di **partenze in ambito scolastico** nell'anno 2024: decisione presa nell'ambito del preventivo 2024.

### Democratizzazione della scuola

Il Sindacato VPOD sostiene il miglioramento e la democratizzazione (inclusione) della scuola dell'obbligo malgrado l'opposizione della destra, che si fa forte del fatto che nel settembre 2018 ha vinto la votazione popolare contro la sperimentazione denominata *"La scuola che verrà"*.

Il Sindacato ha sostenuto la riforma che ha ripreso una parte degli elementi de *"La scuola che verrà"* e che è entrata in vigore nel settembre 2021: potenziamento dei laboratori di scuola media, maggiore sgravio per il docente di classe di scuola media (purtroppo l'implementazione completa di questa misura in tutte le sedi è stata congelata dal preventivo 2024), maggior impiego del docente di appoggio nelle scuole comunali (in particolare nella scuola dell'infanzia) e di altre figure specialistiche.

Il Sindacato VPOD docenti, sostenuto da altre associazioni e partiti, ha poi consegnato nel giugno 2022 l'iniziativa popolare *"Basta livelli nella scuola media"* con 7'650 firme valide. L'iniziativa ha spinto il parlamento a decidere il 13 febbraio 2023 di riavviare la sperimentazione volta al superamento dei corsi attitudinali/di base in tedesco e in matematica nel secondo biennio di scuola media: la sperimentazione biennale è partita in sei sedi nel settembre 2023 e si estenderà sino all'anno scolastico 2024/25.

### 5. Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC)

Il varo parlamentare della nuova pianificazione sociopsichiatrica 2022-2025, che prevede miglioramenti nella dotazione dei servizi territoriali, è avvenuto il 20 settembre 2022 prima dell'inizio dei tagli. Purtroppo i miglioramenti sono stati limati, in quanto nel 2023 il Governo ha sottoposto il personale non sanitario dell'OSC alla riduzione dei posti di lavoro in caso di partenza, e questo nella misura di uno ogni 5 partenti.

La mozione Ghisletta 1574 *"Un piano d'azione per ridurre il numero di ricoveri coatti che sono impropri."* del 14 dicembre

2020, che è frutto della collaborazione con la Commissione del personale presieduta da Valentino Garrafa, è purtroppo sempre senza risposta.

Su proposta del Sindacato VPOD nel 2019 la Commissione paritetica cantonale istituita dalla nuova legge stipendi ha esaminato le richieste di riclassificazione degli infermieri, degli operatori sociali e degli operatori socioassistenziali: pur avendo la Commissione accolto l'aumento di una classe per gli infermieri ad oggi (1.3.2023) il Governo non ha mai applicato la raccomandazione per ragioni finanziarie!

Nel 2023 il personale della Clinica psichiatrica ha creato un movimento importante, guidato dai colleghi Isabella Jäger e Sandro Tangredi, che si è catalizzato attorno alla denuncia di importanti situazioni di disagio nella lettera aperta *"Ora basta!"*, firmata da oltre cento operatori. Il 23 ottobre 2023 ha avuto luogo un'assemblea di tutto il personale OSC, che ha discusso la situazione ed ha sostenuto una serie di 10 rivendicazioni del personale della clinica tramite una risoluzione. Da lì è seguito un incontro con la Direzione, cui hanno partecipato i rappresentanti del gruppo *"Ora basta!"*, della commissione del personale e dei sindacati: incontro dal quale sono scaturite una serie di misure puntuali, ritenute che il lavoro da portare avanti è ancora parecchio. Il Comitato VPOD OSC, presieduto da Viviana Varisto, ha pure contribuito alle discussioni sui problemi e sul disagio nei vari settori dell'OSC.

### 6. Giuristi

Il tema dell'insufficienza delle risorse umane nella giustizia torna periodicamente alla ribalta. Il 1. giugno 2021 il Parlamento ha accolto l'iniziativa parlamentare del segretario VPOD Ghisletta (IE 531 del 12.12.18) per ripristinare il numero dei giudici dei provvedimenti coercitivi. È invece sempre inevasa l'iniziativa parlamentare Ghisletta per aumentare da uno a due i sostituti magistrato dei minorenni (IE 612 del 23.11.2020), un tribunale che si trova sempre caricato di lavoro.

## B) Comuni

### 1. Bellinzona

Il Sindacato tutela il personale della Città e delle case anziani comunali.

## 2. Biasca

Il Sindacato ha inoltrato a fine marzo 2023 le proprie osservazioni sulla revisione del Regolamento organico dei dipendenti e sostiene il personale dell'Ente casa anziani Biasca, inquadrato dal 2021 nel contratto collettivo di lavoro delle case anziani.

## 3. Chiasso/Balerna

Il Sindacato ha partecipato alla revisione del Regolamento organico dei collaboratori del Comune di Chiasso (in vigore dal 1.7.2022) e del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Balerna (in vigore dal 1.1.2024).

## 4. Locarno

Il Sindacato segue il personale dell'Ente autonomo Istituto per anziani S. Carlo, che ha firmato il contratto collettivo di lavoro del settore a partire dal 2022. Inoltre interviene sui problemi e sulle norme concernenti i dipendenti comunali, collaborando con la commissione del personale.

## 5. Lugano

Le nuove classi salariali e la riclassificazione delle funzioni sono in vigore dall'autunno del 2020 e questo al termine dei lavori della Commissione paritetica. Il Sindacato ha rivendicato l'aumento dei salari minimi a 48'000 Fr annui: una mozione del segretario Ghisletta è pendente in Consiglio comunale.

La criticata "meritocrazia" prevista dal Regolamento organico dei collaboratori della Città di Lugano (ROCCL in vigore dal 13.5.2019) non è ancora realtà, in quanto l'analisi dell'applicazione del sistema di valutazione dei collaboratori ha evidenziato seri problemi: non nell'identificazione del demerito (i numeri sono ridotti e uniformi nei sette Dicasteri), ma sull'identificazione dell'eccellenza (i numeri sono molto diversi nei sette Dicasteri). Per ora non è quindi operativa la Commissione conciliativa per l'esame delle valutazioni annue contestate dal dipendente. Si ricorda che nei consuntivi della Città devono essere pubblicati i dati sulle valutazioni annuali, sugli aumenti annuali concessi, sulle promozioni nelle classi alternative e sui premi attribuiti (premi già contemplati dal regolamento organico comunale antecedente al ROCCL).

Il Sindacato partecipa attivamente alla Commissione del personale, che esercita il diritto di informazione e consultazione.

## Ente LIS

In data 1.1.2020 è entrato in funzione l'Ente autonomo comunale Lugano istituzioni sociali (LIS), che raggruppa le case anziani, la Casa Primavera per i ragazzi e gli asili nido (tutte strutture sociosanitarie e socioeducative con contratto di prestazione con il Cantone). Nel LIS non sono stati inseriti l'agenzia AVS, l'Ufficio dell'intervento sociale con gli sportelli LAPS e l'attività di tutori, curatori e operatori sociali come chiedeva il messaggio municipale, e questo dopo che la sinistra e il sindacato avevano minacciato il referendum.

Nel corso del 2020 il personale del LIS ha ottenuto una buona rivalutazione salariale, contrariamente a quanto avvenuto a livello cantonale. Formalmente dal 1.1.2022 il personale del LIS è assoggettato al Regolamento organico dei collaboratori di diritto pubblico (ROCIS).

Il Sindacato ha seguito la neonata commissione del personale del LIS, che purtroppo è risultata fortemente dipendente dalla Direzione del LIS.

A fine 2023 è scoppiata una forte diatriba, tuttora in corso, tra Sindacato VPOD e Consiglio d'amministrazione del LIS (presieduto dal municipale Lorenzo Quadri) in merito al non riconoscimento del carovita maturato a novembre 2023 nella scala stipendi del LIS: e questo contrariamente a quanto stabilito dal ROCIS, che si rifa al ROCCL su questo punto: i dipendenti del LIS perdono quindi un aumento del 1,43% ogni anno. Il Sindacato ha lanciato una petizione e prepara dei ricorsi per scardinare questa disparità di trattamento illegale.

Un altro annoso problema è la mancata ripresa nel ROCIS (ma formalmente anche nel ROCCL) della normativa federale relativa ai congedi per la cura dei figli e dei congiunti/famigliari ammalati.

## 6. Mendrisio

Il Sindacato tutela i diritti dei dipendenti della Città.

## 7. Stabio

Il Sindacato collabora con la Commissione del personale.

## C) Settore sociosanitario e socioeducativo

### Pianificazioni

La nuova Pianificazione ospedaliera cantonale (istituti somatico-acuti, istituti di riabilitazione, istituti di psichiatria), che concerne sia gli ospedali pubblici, sia le cliniche, è stata presentata dal Consiglio di Stato il 22 marzo 2023 (messaggio 8250) ed è tuttora pendente in Gran Consiglio.

Essa prevede:

- A) la determinazione da parte del Parlamento degli indirizzi strategici sulla base del calcolo del fabbisogno, come pure delle prestazioni economicamente d'interesse generale;
- B) la presa di conoscenza da parte del Parlamento del modulo di sollecitazione d'offerta, come pure della suddivisione nei gruppi di prestazione e dei relativi requisiti.

Il rapporto alla base della Pianificazione ospedaliera sintetizza cinque possibili piste per gli indirizzi strategici:

- 1) perseguire con determinazione un'adeguata allocazione dei servizi sull'asse prossimità/concentrazione;
- 2) puntare a un ospedale di riferimento per la medicina somatico-acuta e altamente specializzata;
- 3) continuare a favorire dinamicamente l'appropriatezza organizzativa;
- 4) promuovere la definizione di percorsi diagnostici terapeutici assistenziali (PDTA) per le patologie ad alta prevalenza o rilevanza;
- 5) migliorare le informazioni a disposizione di pazienti e popolazione.

Ricordiamo che il 20.9.2022 è stata approvata dal Parlamento la Pianificazione sociopsichiatrica cantonale 2022-2025 ed il 23.1.2023 la Pianificazione integrata Legge anziani - Legge assistenza e cure a domicilio per il periodo 2021-2030, che include case anziani, cure a domicilio, servizi d'appoggio e famigliari curanti.

### Condizioni di lavoro e lotte sindacali

A partire dal 2021 i beneficiari di contratti di prestazione cantonale nell'ambito sociosanitario e socioeducativo (v. messaggio governativo 7639) devono rispettare i contenuti dei contratti collettivi di lavoro settoriali. Si tratta di un punto fondamentale, che tuttavia è indebolito dai tagli sui

finanziamenti pubblici per i contratti di prestazione e dalla riduzione delle riserve degli enti sociosanitari e socioeducativi decise nel preventivo 2024.

La causa dei tagli va ricercata nel *Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni* (“decreto Morisoli”), che impone un risanamento in stile neoliberista delle finanze cantonali nel preventivo 2024 e 2025 del Canton Ticino. Purtroppo lo sciagurato “decreto Morisoli” è stato approvato dal popolo ticinese il 15 maggio 2022, dopo la chiamata alle urne tramite il referendum VPOD e di altre 21 associazioni e partiti.

I tagli del preventivo cantonale 2024 accusano il disagio del personale sociosanitario e socioeducativo, dovuto ai carichi e alla burocratizzazione del lavoro, alle difficoltà di conciliare vita familiare (ma non solo) e lavoro, all’obbligo di supplire internamente il personale ammalato e infine, in talune realtà, anche al lavoro su chiamata.

Dopo gli applausi al personale sociosanitario durante la pandemia e dopo l’approvazione dell’iniziativa popolare federale per cure infermieristiche forti a fine 2021, a partire da settembre 2023 in Ticino è sopraggiunto quindi un periodo di lotta politica e sindacale molto intenso contro i tagli e per la difesa delle condizioni di lavoro del settore sociosanitario e socioeducativo.

### “Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”

Il Sindacato VPOD Ticino non si è comunque limitato alla resistenza contro i tagli, ma ha agito in modo proattivo, consegnando il 30 gennaio 2023 l’iniziativa popolare legislativa elaborata “Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”, che ha raccolto 7’770 firme. Essa vuole inserire 5 principi validi per tutto il settore sociosanitario e socioeducativo in Ticino:

- condizioni lavorative minime valide per tutto il settore, in modo da garantire una maggiore attrattività e una maggiore durata delle carriere professionali (evitare l’abbandono precoce della professione);
- codificare i diritti di pazienti ed utenti;
- valutazione indipendente e trasparente della qualità delle strutture;

- creare organi di mediazione per pazienti, utenti e personale;
- sviluppare l’alta sorveglianza parlamentare sul settore.

Il Governo purtroppo respinge l’iniziativa popolare in toto con il messaggio 8395 del 24 gennaio 2024: la prossima tappa di percorso sarà il voto del Parlamento e poi il voto popolare.

### 1. Ente ospedaliero cantonale

Il Sindacato organizza riunioni del personale per affrontare i problemi che emergono nelle varie strutture e reparti dell’Ente ospedaliero cantonale (EOC). Inoltre esso veglia sull’applicazione del contratto collettivo di lavoro EOC 2022-2025 ai 4’000 dipendenti e collabora con le Commissioni del personale, che organizzano riunioni mensili e anche periodiche assemblee cantonali. Rappresentanti del sindacato fanno parte della Commissione paritetica cantonale EOC. Nel 2022-2023 vi sono stati i lavori per la pesatura analitica delle funzioni per il tramite di un istituto esterno (PWC Ginevra, che utilizza il metodo STRATA): nel team di progetto sono presenti consulenti e rappresentanti di ente e sindacati. Il carovita maturato con l’indice di novembre 2022 è stato calcolato integralmente nella scala stipendi 2023. Il Comitato ospedaliero VPOD è presieduto da Michela Pedersini.

### 2. Cliniche private

A seguito dell’acquisto della Clinica Santa Chiara da parte della Clinica Luganese SA dal 1.1.23 nel Cantone esiste solamente un Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il personale di tutti gli Istituti ospedalieri privati del Ticino, valido per il periodo 2023-2025. Malgrado sia un obiettivo del nuovo CCL non è ancora stata ricomposta la spaccatura tra le cliniche private che applicano delle scale salariali trasparenti e le cliniche che aumentano i salari a poche persone beneficiarie dalla meritocrazia. Le condizioni di lavoro delle cliniche restano inferiori a quelle dell’Ente ospedaliero cantonale, anche a seguito del tetto a 50’000 fr di salario (a tempo pieno) per la compensazione del carovita in scala nel 2023.

### 3. Servizi di assistenza e cura a domicilio

Il personale di cinque Servizi d’assistenza e cura a domicilio (SACD) di interesse pubblico è tutelato dal contratto collettivo di lavoro COSACD: mancano all’appello ALVAD

(l’Associazione del Locarnese, che ha optato per un regolamento aziendale) e SCuDo (l’Associazione di Lugano e dintorni, che ha optato per un contratto collettivo di lavoro aziendale).

Il personale dei servizi spitex privati commerciali con contratto di prestazione con il Canton Ticino è tutelato dal contratto collettivo di lavoro dei SACD privati: nel 2023 questo CCL era firmato da 40 servizi, mentre altri 8 ne applicavano le normative principali in virtù dell’obbligo di legge.

Infine il personale dei servizi spitex privati commerciali senza contratto di prestazione, che nel 2022 erano ben 21, non beneficia di alcun contratto collettivo.

Segnaliamo che nel settore operavano anche 500 infermieri indipendenti.

Le cure e l’assistenza a domicilio in Ticino sono una realtà complessa da sorvegliare attentamente per evitare pericolose derive sia per quanto riguarda il rispetto delle condizioni di lavoro, sia per quanto riguarda il rispetto delle buone regole sanitarie, sia per quanto riguarda la pertinenza delle ore fatturate alle casse malati.

Il Comitato del personale SACD VPOD è presieduto da Verena Katz.

### 4. Case per anziani

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le case per anziani (CCL ROCA) è stato rinnovato nel 2022, senza introdurre alcun miglioramento nella classificazione delle funzioni, in quanto i rappresentanti dei Comuni hanno affossato la proposta scaturita dalle parti sociali; essi hanno pure respinto la proposta di istituire un prepensionamento con rendita ponte AVS. Il CCL ROCA adotta ancora una classificazione fondata sulla legge stipendi cantonale del 1954 (in vigore fino a fine 2017), che prevede le classi alternative e per le funzioni medio-basse una rapida carriera (undici anni): quest’ultimo aspetto è vantaggioso, mentre altri lo sono meno (minimi e dei massimi salariali). Le conclusioni del gruppo di lavoro Cantone-Comuni-Associazione direttori, istituito nel 2022, sono state congelate dal Consiglio di Stato nell’ambito delle misure di risparmio del preventivo 2024. Inascoltata è quindi stata la petizione di 1’300 dipendenti, sostenuti dai sindacati, consegnata in data 8 marzo 2023 alle Associazioni dei datori di lavoro ed al Cantone.

Il Sindacato VPOD è intervenuto regolarmente per affrontare i problemi del personale delle Case anziani del Canton Ticino, collaborando con le Commissioni interne del personale. Il 22 settembre 2023 è stato costituito il Coordinamento delle commissioni interne, per combattere i tagli e per discutere di come migliorare le condizioni di lavoro del personale. Il Comitato del personale case anziani del Sindacato VPOD è presieduto da Stefano Bezzolato Pirola.

### 5. Istituzioni sociali

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato nelle istituzioni sociali del Canton Ticino del 2018 adotta ancora il sistema di classificazione fondato sulla legge stipendi cantonale del 1954 in vigore fino alla fine del 2017, che prevede le classi alternative e per le funzioni medio-basse una rapida carriera (undici anni): questo aspetto è vantaggioso, mentre altri lo sono meno (definizione dei minimi e dei massimi salariali). La riclassificazione salariale delle funzioni è stata sospesa sin dalle prime avvisaglie di tagli e risparmi. Unica eccezione è una rivalutazione salariale per i vegliatori che accudiscono bambini durante la notte (nelle strutture facenti capo all'Ufficio famiglie) avvenuta nel 2023 a seguito dell'intervento sindacale.

La Commissione paritetica che vigila sull'applicazione del contratto collettivo di lavoro, dopo una lunga gestazione durata dal 2021 al 2023, ha definito il mandato alla specialista, incaricata di effettuare nel 2024 uno studio sul clima di lavoro nelle istituzioni sociali in Ticino.

Il Sindacato è intervenuto sulle situazioni problematiche (come la chiusura del Centro d'incontro Al Suu di Bombinasco) e collabora con le Commissioni interne del personale, che il 15 novembre 2023 si sono riunite in un Coordinamento cantonale per lottare contro i tagli cantonali del Preventivo 2024 e costruire rivendicazioni contrattuali comuni.

Il Comitato degli operatori sociali VPOD è presieduto da Lucio Negri.

### Inclusione

Non vi sono purtroppo passi avanti nella concretizzazione del nuovo articolo 13a della Costituzione cantonale per il "*Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con*

*disabilità*" plebiscitato il 30.10.2022 dal popolo ticinese. L'articolo costituzionale è un importante riconoscimento dei diritti delle persone disabili e dei sordi: pertanto il sindacato dovrà stimolare il Cantone ad adottare le norme legislative a favore dell'inclusione delle persone disabili.

### 6. Nidi e strutture extrascolastiche

Nel 2022 è entrato in vigore il contratto collettivo di lavoro (CCL) per le strutture d'accoglienza per l'infanzia, che a inizio 2023 era firmato da 32 strutture. Nel 2023 vi sono state discussioni per aggiornarlo: esse sono sfociate nell'edizione 1.1.2024 del CCL. Il controprogetto all'iniziativa popolare VPOD Ticino "*Asili nido di qualità per le famiglie*" impone alle strutture sussidiate, a partire dal 1.1.2023, il rispetto delle condizioni di lavoro definite dal CCL. Per questi motivi si è registrato un miglioramento delle condizioni di lavoro in tutto il settore: un miglioramento finanziato dall'aliquota dello 0,15% sui salari a carico dei datori di lavoro (art. 75 legge assegni di famiglia).

Il Sindacato è presente nella Commissione paritetica, che vigila sul settore e che certifica le strutture sussidiate che non sono firmatarie del CCL (ad inizio 2023 erano il 40% del totale).

### 7. Centro sanitario della Bregaglia

Il Sindacato collabora con la commissione del personale del Centro sanitario della Bregaglia - CSB. Sono stati ottenuti alcuni miglioramenti del regolamento aziendale dopo l'incontro con la direzione del 31 maggio 2023.

### 8. Interpreti della lingua dei segni

Il Sindacato collabora con il Gruppo degli interpreti di lingua dei segni della Svizzera italiana (ILISSI). Il contratto nazionale in vigore è stipulato da VPOD con Procom, ente nazionale che ha il mandato dalla Confederazione per garantire l'offerta di servizi d'interpretariato e di videotelefonata alle persone sorde.

Non vi sono purtroppo passi avanti nella concretizzazione del nuovo articolo 13a della Costituzione cantonale per il "*Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con*

*disabilità*" plebiscitato il 30.10.2022 dal popolo ticinese. L'articolo costituzionale è un importante riconoscimento dei diritti delle persone disabili e dei sordi: pertanto il sindacato dovrà stimolare il Cantone ad adottare le norme legislative a favore dell'inclusione delle persone sorde.

### 9. Aoz Balerna e Chiasso

Il Sindacato VPOD firma il contratto collettivo di lavoro nazionale con l'ente autonomo della Città di Zurigo Aoz (Asyl-Organisation Zürich). In Ticino sono attivi un gruppo sindacale e una commissione del personale, che sono guidati da Nicola Ranieri. Vengono affrontati i problemi del personale, che sorgono nei centri per asilanti di Balerna e Chiasso.

### 10. Tecnici di analisi biomediche

Il Sindacato VPOD collabora con l'associazione professionale dei tecnici di analisi biomediche - Labmed.

### 11. Assistenti di studio medico

Il Sindacato sostiene le assistenti di studio medico e medico dentistico in caso di problemi con i datori di lavoro. Il settore purtroppo dispone solo di un regolamento facoltativo. Il Sindacato ha come obiettivo di promuovere un contratto collettivo con l'Ordine dei medici del Canton Ticino e l'Ordine dei medici dentisti.

## D) Aziende

### 1. Aziende elettriche

Presso l'Azienda elettrica ticinese il Sindacato vige il Contratto collettivo di lavoro 2022-2026 e presso l'AGE SA Chiasso il Contratto collettivo di lavoro 2021-2023.

### 2. Azienda cantonale rifiuti

Presso l'Azienda cantonale rifiuti vige il Contratto collettivo di lavoro 2023-2026.

## E) Enti culturali

### 1. Fondazione ECAF

Nel 2023 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro nazionale per il personale della Fondazione: esso è valido dal 1.1.2024.

### 2. Museo d'arte della Svizzera italiana e LAC

Nel 2023 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro per il personale del Museo della Fondazione MASI Lugano: esso è valido dal 1.1.2024 e contempla l'adozione delle classi della legge stipendi 2017. È

stato nel contempo risolto positivamente il problema della mancata concessione del carovita maturato a novembre 2022.

Il nuovo contratto collettivo dell'Ente LAC - Lugano Arte Cultura, che fa riferimento alle classi della Città di Lugano, è stato pure rinnovato a partire dal 1.1.2024, senza particolari cambiamenti.

### 3. Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

Il contratto collettivo di lavoro per i musicisti dell'OSI, valido per il periodo 2018-2023, è stato prolungato tacitamente. Malgrado puntuali passi avanti, rimane sul tappeto la fondamentale questione del sostegno finanziario all'OSI da parte dei Comuni ticinesi, ritenuto che il Cantone si accolla l'80% dei contributi pubblici, mentre nelle altre realtà svizzere comparabili il contributo cantonale non supera il 60%.

### 4. Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana

Il Sindacato VPOD vigila sull'applicazione del contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana - SUPSI (2018-2024), che è stato aggiornato a metà 2023.

Il mancato rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI da parte della SUPSI nei regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori non consente il ritiro dell'iniziativa popolare VPOD *“Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate”* risalente al 2011. Al 31.12.2021 il personale assoggettato al CCL SUPSI era di 238 persone su 1'182, mentre quello non assoggettato al CCL era di ben 944 persone (di cui 10 amministrativi). Nessun dipendente del personale delle scuole affiliate alla SUPSI (Teatro Dimitri e Conservatorio Si) beneficia di un contratto collettivo di lavoro, il che viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI: dei 147 dipendenti 38 rientrano nella categoria che raggruppa il personale non accademico.

L'art. 25 del Regolamento della SUPSI per il personale non assoggettato dal Contratto collettivo di lavoro (membri di direzione, docenti e corpo intermedio, personale amministrativo e funzioni speciali fuori CCL) codifica unicamente un salario minimo, senza definire un salario massimo e senza definire importi percentuali o fissi per la crescita salariale in base al livello delle prestazioni del dipendente. Questo appare problematico per un ente pubblico e non

rispetta quanto indicato nell'art. 10 Legge USI-SUPSI: si è infatti tenuti in questo ambito ad essere trasparenti nei meccanismi di crescita salariale e a garantire parità di trattamento salariale per medesime prestazioni dei collaboratori (o perlomeno a cercare di farlo).

L'erogazione degli aumenti annui SUPSI (concessione ed importo) è determinata da una valutazione annuale da parte del diretto superiore del dipendente: la proposta di aumento salariale viene sottoposta al direttore d'area e controllata dalla direzione generale (punto 5.2 della Direttiva sul personale).

L'AAQ nel Rapporto del gruppo di esperti (30 novembre 2020) indica che i colloqui di valorizzazione annuale del personale sono previsti dal sistema di garanzia di qualità della SUPSI, ma che *“la loro messa in atto sembra non ancora essere avvenuta completamente per quel che riguarda alcuni ambiti delle Scuole affiliate. Il gruppo di esperti ritiene questo aspetto un punto chiave.”* (pag. 34).

Inoltre il Rapporto del gruppo di esperti (30 novembre 2020) dell'AAQ ricorda che problemi di *“disparità e intrasparenza salariale”* sono stati evidenziati nel passato: essi si starebbero riducendo sia nel caso del personale tecnico amministrativo (inquadro dal contratto collettivo di lavoro - CCL a partire dal 2019), sia in quello personale accademico, che non è inquadro dal CCL (pag. 31). Il condizionale va usato, poiché sorprendentemente non esiste alcuna analisi delle carriere salariali di questo personale da parte della SUPSI, come indicato dalla Divisione della cultura e studi universitari nella sua lettera del 20 ottobre 2022 alla Commissione di controllo (pag. 12): *“Per il corpo accademico di SUPSI non è prevista una valutazione quadriennale dell'evoluzione salariale. Tale valutazione quadriennale a posteriori dell'evoluzione salariale dei collaboratori è prevista per i collaboratori assoggettati al CCL (Art. 24 cpv. 9 del CCL SUPSI). Non essendo ancora trascorso tale periodo nessun rapporto in merito è stato ancora allestito.”*

Lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale SUPSI è descritto nel capitolo 4.3 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio

8166 del 22 giugno 2022 concernente il Reconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA).

È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto alla SUPSI di risolvere i quattro problemi seguenti: definizione di salari massimi e di criteri oggettivi per la crescita salariale come fatto da USI, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori, introduzione del contratto collettivo di lavoro per i collaboratori tecnico-amministrativi delle scuole affiliate, allestimento di un confronto degli stipendi SUPSI rispetto alla media nazionale.

Nel 2023 vi è stato un incontro tra la consiglieria di Stato Marina Carobbio e i membri del comitato dell'iniziativa popolare VPOD Ghisletta e Carlo Lepori per fare il punto della situazione.

### 5. Università della Svizzera italiana

Il Sindacato VPOD nel 2023 ha partecipato al rinnovo del contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario dell'Università della Svizzera italiana - USI in vigore dal 2019: la nuova edizione è in vigore dal 1.1.2024.

Il mancato rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI da parte dell'USI per quanto riguarda i regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori non consente ancora il ritiro dell'iniziativa popolare VPOD *“Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate”* risalente al 2011.

Al 31.12.2021 i collaboratori USI assoggettati al CCL USI erano 206 su 1321, mentre quelli non assoggettati al CCL USI ben 1115.

Inoltre in base alla statistica 2021 pubblicata dall'Ufficio federale di statistica nessuno dei 294 dipendenti (di cui 60 sono amministrativi, bibliotecari e tecnici) degli istituti affiliati all'USI (IRB, IOR, IRSOL, FTL) beneficia del CCL USI, cosa che chiaramente viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI. Nella seduta del 23.09.22 il Consiglio dell'Università ha adottato la prima versione del nuovo *Regolamento generale sulla remunerazione, le mansioni e i percorsi*

*di carriera del personale accademico.* Questo Regolamento presenta una fotografia completa delle diverse classi del personale accademico (dai dottorandi ai professori ordinari) e definisce per ognuna di loro sia i minimi che i massimi salariali, come pure l'evoluzione degli stipendi in base alla carriera (scatti quadriennali, definiti sotto forma di un importo fisso o sotto forma di una percentuale fino al massimo della remunerazione annua), l'impegno didattico previsto in termini di crediti formativi e i supplementi assegnati per i diversi ruoli istituzionali assunti. Il documento, i cui risvolti per la comunità accademica vanno oltre i soli termini retributivi, è stato posto in consultazione presso le Facoltà e il Senato. Nel corso dell'anno accademico 2023/2024 sarà affinato e aggiornato per divenire parte integrante della politica salariale di USI, affiancando in questo modo il Contratto collettivo di lavoro previsto per i collaboratori amministrativi. Se abbiamo capito bene, l'intenzione dell'USI è di renderlo valido anche per gli istituti affiliati all'USI.

La Commissione parlamentare di controllo USI-SUPSI ha chiesto al Consiglio di Stato e all'USI, dopo questi passi importanti, di effettuare una valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale dei 1115 collaboratrici e collaboratori non assoggettati al CCL e dei 206 assoggettati al CCL, per rilevare l'esistenza di eventuali problematiche pregresse.

Lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale USI è descritto nel capitolo 3.4 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022 concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA).

È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto all'USI di risolvere i quattro problemi seguenti: creazione del contratto collettivo di lavoro per il personale tecnico amministrativo degli enti affiliati, attuazione delle misure a favore della trasparenza delle carriere salariali,

valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori e infine allestimento di un quadro di confronto complessivo per i salari del corpo intermedio rispetto alla media svizzera.

Nel 2023 vi è stato un incontro tra la consigliera di Stato Marina Carobbio e i membri del comitato dell'iniziativa popolare VPOD Ghisletta e Carlo Lepori per fare il punto della situazione.

## F) Pensionati

Ad inizio 2023 il Comitato pensionati ha eletto Aurelio Sargenti quale presidente e Elisabetta Farnesi Fuchs quale vicepresidente. Il gruppo pensionati VPOD ha organizzato il 5 maggio 2023 una gita a Giornico, con visita guidata del borgo ad opera del collega Marco Gianini e visita al Museo della Leventina. Il 7 dicembre a Mendrisio si è svolta l'Assemblea annuale, che accanto alle trattande ordinarie ha visto la premiazione dei veterani. Dopo l'assemblea vi è stata l'interessantissima conferenza intitolata "La Città Ticino e i trasporti", che è stata animata dal geografo Claudio Ferrata, dalla rappresentante dell'Associazione servizio pubblico Anna Biscossa e dal rappresentante dell'Associazione traffico e ambiente Carlo Lepori.

## G) Donne

Il 2023 è stato caratterizzato dallo sciopero nazionale femminista del 14 giugno 2023. In Ticino la manifestazione svoltasi nel tardo pomeriggio a Bellinzona è stata un grande successo. Durante la giornata il Sindacato ha animato vari momenti di protesta sui posti di lavoro, in collaborazione con le commissioni del personale. Il 27 aprile 2023 a Paradiso il Sindacato ha organizzato un riuscito spettacolo teatrale, intitolato "Le poesie di tre donne": esso è stato ideato e interpretato da Margherita Coldsina, Michel Poletti e Lucia Bassetti.

## CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO IN VIGORE

### AZIENDE

- Azienda cantonale dei rifiuti, 2023-2026
- Azienda elettrica ticinese, 2022-2026
- Azienda gas e elettricità SA di Chiasso, 2021

### ENTI CULTURALI

- Fondazione ECAP, 2024
- FMASIL - Fondazione MASI Lugano, 2024
- FOSI - Fondazione per l'Orchestra della Svizzera italiana, 2018
- LAC - Lugano arte e cultura, 2024-2026
- SUPSI - Scuola universitaria della Svizzera italiana (personale tecnico-amministrativo), 2021-2024
- USI - Università della Svizzera italiana (personale tecnico-amministrativo), 2024

### ENTI SOCIOSANITARI

- Asyl-Organisation Zürich, 2014
- Case per anziani del Canton Ticino (CCL ROCA), 2022
- Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino (ROC EOC), 2022-2025
- Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino, 2023-2025
- Istituzioni sociali del Cantone Ticino, 2018
- Procom (Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi), 2020
- Servizi di assistenza e cura a domicilio di interesse pubblico (COSACD), 2021
- Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (SACD privati), 1.3.2021
- Servizio assistenza e cura a domicilio Luganese (SCuDo), 1.7.2023
- SOS-Solidar Suisse, 2021
- Strutture d'accoglienza per l'infanzia, 2024

## UNA MANIFESTAZIONE PER UNA SOCIETÀ FEMMINISTA

di Giulia Petralli,  
sindacalista VPOD Ticino

**Anche questo 14 giugno le vie di Bellinzona si sono dipinte di viola in nome di una società femminista, solidale ed egualitaria. La manifestazione è stata organizzata da un importante schieramento di collettivi, associazioni e sindacati che si impegnano e lottano quotidianamente per una società più femminista.**

Dalla migrazione, al lavoro invisibile, fino alle pensioni. Sono stati alcuni dei temi che hanno infiammato le vie di Bellinzona anche questo 14 giugno.

Durante la mobilitazione ogni persona interessata ha potuto scrivere su un volantino la propria rivendicazione di lotta. Per il Sindacato VPOD oltre ai temi legati alla parità salariale e a pensioni dignitose, di fondamentale importanza c'è anche il tema legato alla maternità.

L'arrivo di un bambino non è infatti indifferente quando si parla di parità, né sul posto di lavoro né all'interno della coppia. Nel 2020, tre quarti delle donne hanno ridotto il tasso di occupazione dopo la nascita di un figlio, e il 20% delle madri di un primo figlio e il 30% delle madri di un secondo figlio hanno smesso di lavorare per una media di

cinque anni. Lo stesso non è per i padri. Queste cifre, tratte da un rapporto del Consiglio federale, dimostrano che, mentre la parità progredisce lentamente in tutti i settori, esiste un invisibile ma ostinato "soffitto materno" che rafforza le disuguaglianze di genere. Le decisioni prese prima e dopo l'arrivo di un bambino hanno un impatto a lungo termine sulla retribuzione, sulle carriere e sulle pensioni. La legislazione sul lavoro attuale prevede la tutela delle madri in gravidanza e delle puerpere. Tuttavia, nel concreto le tutele contro le discriminazioni sono ancora insufficienti. Infatti, nonostante alcuni progressi faticosamente ottenuti, come il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo per i figli e i parenti malati, le misure per "conciliare" lavoro e vita familiare sono ancora inadeguate. A ciò si aggiunge la costante carenza di posti di assistenza all'infanzia, soprattutto per i neonati. La madre lavoratrice di oggi è sola e paga a caro prezzo questa missione impossibile: stress, stanchezza, burnout e/o burnout genitoriale.



## NONA EDIZIONE DELLA FESTA MULTIETNICA A PREGASSONA

di Redazione

**Sabato 23 marzo 2024 si è tenuta la nona edizione della Festa per la giustizia sociale e contro la xenofobia presso il Capannone delle feste di Pregassona.**

La Festa multietnica è un momento conviviale con un ricco programma informativo e culinario, che viene organizzato ogni anno dal Partito socialista di Lugano e dal Sindacato VPOD Ticino per dare una vetrina a chi si adopera a favore della giustizia sociale e contro la xenofobia. Anche

quest'anno vi è stata una bella partecipazione di pubblico.

Il programma ha visto alle 16:00 l'apertura della buvette e delle bancarelle informative, con vendita di prodotti solidali. Le associazioni presenti sono state l'Associazione Amélie, ATKYE Kenya, il Coordinamento di sostegno della Palestina, Agricortile, ClanDestino, Lo spirito del pianeta, Moath (artigianato palestinese), lo scrittore Aysar Al-Saifi, il Coordinamento delle donne. Inoltre vi sono state pure le bancarelle di partiti e sindacati.

La parte culinaria, gestita dalle associazioni etniche, ha spaziato su Africa, Colombia, Egitto, Georgia, Palestina,

Siria e Turchia. Infine vi è stato il classico momento delle danze e delle musiche etniche dal vivo a cura di Associazione Benefica Colombiana, Nissaa Al Amala (Siria) e One Dance Siamo in ballo per l'Egitto.



## RIUSCITA LA GITA DEI PENSIONATI A PAVIA

di Redazione

Una cinquantina di pensionate e pensionati VPOD Ticino lo scorso 18 aprile ha partecipato alla gita a Pavia, organizzata dal presidente del gruppo Aurelio Sargenti e dal segretariato VPOD. Durante la mattinata la visita si è incentrata su tre edifici molto interessanti. Innanzitutto l'Università degli studi di Pavia, con i suoi suggestivi cortili interni. Le origini dell'Università pavese risalgono al lontano 825, quando il Re Lotario costituì a Pavia la scuola di retorica per i funzionari del regno. Carlo IV nel 1361 fondò poi una scuola giuridica e letteraria di grande rinomanza, che richiamò studenti da tutta Europa. Il palazzo centrale, nella veste attuale, è opera dell'architetto Piermarini, che sul finire del Settecento fu incaricato dall'imperatrice Maria Teresa d'Austria di ammodernare l'edificio. La visita guidata ha poi lambito le tre torri superstiti (su un centinaio) che ornavano Pavia, per poi raggiungere il Duomo rinascimentale dedicato a Santo Stefano e a Santa Maria Assunta. La grande opera de-

gli architetti Amadeo e Bramante ha purtroppo necessitato di importanti lavori di consolidamento negli ultimi decenni dopo il crollo dell'adiacente torre civica nel 1989. Sul mezzogiorno i partecipanti hanno visitato la stupenda Basilica di San Michele maggiore risalente al XI-XII secolo: si tratta di un capolavoro in arenaria del romanico lombardo, già sede delle elezioni dei re longobardi.

Nel pomeriggio il gruppo ha visitato, sempre con l'ausilio di una competente guida turistica, la maestosa

Certosa di Pavia (Gratiarum Carthusia o Monastero di Santa Maria delle Grazie), un complesso monumentale storico che risale alla fine del XIV secolo. La Certosa comprende un monastero e un santuario edificati per volere di Gian Galeazzo Visconti, primo duca di Milano, in adempimento al voto della consorte Caterina e come mausoleo sepolcrale della dinastia milanese. I pensionati VPOD hanno potuto apprezzare gli stili diversi presenti alla Certosa, dal tardo-gotico italiano al rinascimentale, e poi visitare una delle suggestive celle dei monaci certosini che si affacciano sul chiostro grande. Una bella giornata culturale trascorsa in bella compagnia!



## SOSTEGNO ALLE MOBILITAZIONI STUDENTESCHE PER UN CESSATE IL FUOCO A GAZA

di Redazione

**Il Sindacato VPOD solidarizza con le mobilitazioni presso le università svizzere, che rivendicano un cessate il fuoco immediato e permanente a Gaza.**

Le autorità svizzere, invece di promuovere il diritto umanitario, reprimono

coloro che si oppongono alla politica genocida del governo israeliano. Questa posizione, allineandosi a quella degli Stati Uniti, rende responsabile anche la Svizzera della tragedia in corso a Gaza.

Rifiutarsi di assistere a un genocidio non significa sostenere Hamas, ma solidarizzare con il popolo palestinese nella sua giusta lotta per la sopravvivenza. Dinanzi all'uccisione di civili

e alla distruzione di infrastrutture essenziali a Gaza, prendere posizione è pertanto doveroso.

Per questi motivi, incoraggiamo la mobilitazione studentesca e appoggiamo le rivendicazioni a favore di un cessate il fuoco. Il Sindacato VPOD, nel salvaguardare il rispetto della libertà di espressione, invita inoltre i rettori e le autorità a non reprimere tale movimento.

## PUBBLICO E PRIVATO UNITI IL 1° MAGGIO

**Il corteo dell'Unione sindacale svizzera Ticino e Moesa e dei partiti progressisti ha marciato anche quest'anno per le vie di una piovosa Bellinzona. Sono stati molti i lavoratori e le lavoratrici che si sono uniti alla giornata di mobilitazione volta a rivendicare migliori pensioni e salari, così come condizioni di lavoro di qualità.**



di Redazione

Durante la manifestazione si sono ricordati i temi sindacali più caldi, nel segno della solidarietà tra settore pubblico e privato: salari dignitosi, pensioni eque, riduzione del carico dei costi per la cassa malati, giustizia fiscale. Sono state denunciate anche le chiusure di aziende che avvengono con metodi inaccettabili, come nel recente caso della ditta di sicurezza Rainbow SA. Più appelli sono stati lanciati anche a favore della difesa delle pensioni e contro la riforma fiscale in votazione il 9 giugno: votazioni che incideranno pesantemente sulle condizioni di lavoro di molte lavoratrici e lavoratori.

## MANIFESTAZIONE CONTRO LA TASSA SULLA SALUTE

di Redazione

I rappresentanti di sette sindacati italiani e svizzeri (provenienti da Ticino, Vallese e Grigioni) ed alcune centinaia di frontaliere/i si sono riuniti a Como sabato 25 maggio per dire NO alla tassa sulla salute che la Regione Lombardia vuole introdurre. La nuova

tassa sulla sanità è osteggiata vivamente. Davanti alla sede della Regione Lombardia i presenti hanno protestato a gran voce contro una decisione dannosa e incostituzionale, che viola tre principi: l'universalità del trattamento sanitario, il principio degli obblighi internazionali in contrasto con gli accordi già presi ed il principio della doppia imposizione (si tassa nuovamente il reddito già tassato con l'imposta svizzera alla fonte). Per questi motivi i Sindacati intendono rivolgersi alla Corte Costituzionale per far dirimere la vertenza e far rispettare gli accordi internazionali. Riferiremo sugli sviluppi.



## NO A EFAS: LA RACCOLTA FIRME È RIUSCITA!

di Redazione

**Sono state consegnate a Berna, il 18 aprile, le firme raccolte a sostegno del referendum popolare EFAS. Adesso dovremo preparare la campagna e convincere più persone possibili a votare contro. Grazie per averci aiutato nella raccolta.**

EFAS è una riforma della LAMAL che porterà a un aumento dei premi malattia per gli assicurati, aumenterà ulteriormente la pressione sulle condizioni di lavoro delle operatrici e degli operatori sociosanitari, darà alle casse malati un enorme potere decisionale in merito alla gestione di miliardi di franchi attualmente amministrati dai Cantoni, orientando il sistema socio-sanitario svizzero ancora di più verso la creazione di società commerciali indirizzata solo al profitto.

Di fatto, l'EFAS è stato fortemente bramato dalle casse malati, poiché permette alle stesse di controllare l'intero sistema sanitario, limitando di conse-

guenza la presenza dei Cantoni nel finanziamento delle cure ospedaliere e pure di quelle di lunga degenza. L'EFAS permetterà di fatto alle casse malati di organizzarsi in un'istituzione comune, per gestire i miliardi pagati dai Cantoni (stimati a circa 11 miliardi di franchi), nonché i premi degli assicurati (stimati a circa 37 miliardi di franchi). A loro sarà affidato il compito di finanziare le cure che compaiono nel catalogo dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie; condurranno le trattative sulle tariffe con i prestatori delle cure (ospedali, case anziani e via dicendo); definiranno l'importo dei premi e il relativo incasso. Tutto ciò è estremamente pericoloso!

Per quanto concerne le cure di lunga degenza, EFAS eliminerà inoltre la disposizione della LAMal che trasferisce agli assicurati solo una parte dei costi, fino a un massimo del 20% del contributo massimo stabilito dal Consiglio federale. In futuro, qualsiasi aumento dei costi sarà sostenuto direttamente dai residenti/utenti. A causa del co-

stante aumento della speranza di vita e a causa della dimezzata partecipazione dei Cantoni alla copertura dei costi, che aumenteranno fortemente, i premi non potranno che aumentare di conseguenza, e questo a discapito degli assicurati stessi. Santésuisse prevede dei costi di premi supplementari per quasi 10 miliardi di franchi entro il 2040.

Infine, la riforma porterà a un aumento della pressione sul personale, perché ogni minuto consacrato alle cure sarà razionato e scrutinato. Più pazienti dovranno essere curati in meno tempo. Difatti, EFAS non risolve il problema del sovraccarico del personale, poiché non alleggerisce la pressione finanziaria di ospedali pubblici, cliniche, case anziani o servizi di cure a domicilio senza scopo di lucro. Pressione finanziaria che nelle strutture citate, al contrario, aumenterà, dato che il sistema EFAS favorirà i centri di cura orientati puramente al profitto.



## Estate ai Grappoli



piscina &  
relax



## Speciale membri VPOD

-30% sull'entrata in piscina  
-10% sulla ristorazione



eventi in programma su  
[www.grappoli.ch](http://www.grappoli.ch)

Hotel Ristorante i Grappoli • 6997 Sessa  
☎ 091 608 11 87 • [info@grappoli.ch](mailto:info@grappoli.ch)

### CATTIVI PENSIERI

#### ROBA DA MATT

Il consigliere nazionale Pamini ed il municipale Quadri hanno raccontato un sacco di fake news per combattere le misure di compensazione pensionistiche, a cominciare dalla favola della Rolls-Royce e dei privilegi degli statali.

Il surreale Pamini si difende dicendo che il 49,5% del popolo ha avallato le sue balle!

La colpa semmai è di crederci alle balle e non di chi le spara!

### APPUNTAMENTI SINDACALI

**Comitato di Regione**  
**10 luglio, ore 20.00**

Casa del Popolo, Bellinzona

**Comitato di Regione**  
**29 agosto, ore 20.00**

Casa del Popolo, Bellinzona

**Assemblea generale VPOD**  
**3 settembre, ore 20.00**

Casa del Popolo, Bellinzona

### ORARI ESTIVI E CHIUSURE DEGLI UFFICI VPOD TICINO

#### Segretariato di Lugano

1° luglio -25 agosto

Orari: lu-ve 8.30 - 14.00

CHIUSO 2 e 16 agosto

#### Ufficio di Bellinzona

Orari: lu 8.15-11.45 e 13.30-17.15

Ma-ve 8.15 - 11.45

CHIUSO 24 giugno - 7 luglio

CHIUSO 2 agosto - 18 agosto

**vpod**  **ticino**

Sindacato svizzero del personale dei servizi pubblici e socio-sanitari

## ASSEMBLEA VPOD Ticino

**Martedì 3 settembre 2024, ore 20**

**Casa del Popolo, Bellinzona**

1. Saluti
2. Verbale assemblea 16.5.2024 VPOD Regione Ticino
3. Partecipazione alla manifestazione di sabato 21.9 a Berna contro la riduzione delle pensioni
4. Discussione e aggiornamento degli Obiettivi sindacali 2024 VPOD Ticino
5. Mobilitazione sindacale in vista del preventivo 2025
6. Campagna per l'iniziativa popolare VPOD Ticino "per cure socio-sanitarie e prestazioni socioeducative di qualità"
7. Campagna per la votazione federale NO EFAS (referendum VPOD)
8. Eventuali proposte per assemblea dei delegati USS Ticino del 12.9
9. Eventuali risoluzioni

Sono invitati a partecipare tutte le associate e gli associati VPOD Ticino

## 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: [www.inca.it](http://www.inca.it)

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: 031 228 10 16

<https://www.assistenzafiscale.info/>

### Varese

Camera del lavoro per info generali  
su sedi e orari: 0332 195 6200

Patronato INCA, via Nino Bixio 27

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: [www.cgil.varese.it](http://www.cgil.varese.it)

### Verbania Intra

Camera del lavoro,

per info generali su sedi e orari: 0323 516112

Patronato Inca, via fratelli Cervi 11

Telefono 0323 402315

CAAF CGIL, via fratelli Cervi 11

Telefono 0039 800 171 111

**La lista completa delle sedi di permanenza e coordinamento frontalieri e patronato INCA CGIL è consultabile sul sito [www.vpod-ticino.ch/frontalieri](http://www.vpod-ticino.ch/frontalieri)**

## IMPRESSUM

### Redazione:

Segretariato VPOD Ticino

Via S. Gottardo 30, CP 3030, 6903 Lugano

Tel. 091 911 69 30

[lugano@vpod-ticino.ch](mailto:lugano@vpod-ticino.ch)

Raoul Ghisletta (responsabile),

Fausto Calabretta,

Daniela Casalini-Trampert,

Paola Orsega Testa, Giulia Petralli,

Stefano Testa.

### Chiusura redazionale:

10 giorni prima dell'uscita

**Frequenza:** mensile

**Impaginazione:** Inventiva, Giubiasco

**Stampa:** Tipo Aurora SA, Canobbio

### Abbonamenti:

Gratuito per i soci VPOD

Fr. 35.- per i non soci in Svizzera

Fr. 70.- per i non soci all'estero

Il prossimo numero de  
«I diritti del lavoro» uscirà  
giovedì 12 settembre 2024



# Helsana

Collettiva del Sindacato VPOD

**Siamo al vostro fianco con tutto il nostro impegno  
per garantirvi un'assistenza su misura!**

Il Sindacato VPOD ha stipulato un accordo con il Gruppo Helsana Assicurazioni SA nell'ambito dell'assicurazione malattia, di base e integrativa, a cui possono aderire tutti i membri interessati e le loro famiglie.

Infatti, senza controllo dello stato di salute, gli affiliati potranno aderire all'assicurazione di base obbligatoria LAmal, o se già assicurato con Helsana assicurazioni SA, potranno godere dei vantaggi offerti dall'assicurazione collettiva del Sindacato tramite un semplice trapasso assicurativo. È possibile anche stipulare assicurazioni integrative personalizzate.

Helsana è l'assicuratore malattia e infortuni leader in Svizzera e circa 1,9 mio di persone si affidano ad essa. Il gruppo è infatti da decenni un partner assicurativo rinomato per la sua vasta gamma di prestazioni e condizioni interessanti e questo consente agli assicurati di beneficiare di vantaggiosi sconti nella maggior parte delle assicurazioni complementari.

**Le vaste conoscenze specialistiche e l'esperienza centenaria di Helsana le consentono di offrirvi ciò che vi aspettate da un'assicurazione malattia competente, ossia:**

- Assicurazione di base personalizzabile
- Diverse modalità di assicurazione complementare
- Ulteriori modelli di complementari ospedaliera
- Prodotti all'avanguardia con ampie prestazioni
- Sconti su contratti pluriennali per assicurazioni integrative
- Sconti per le famiglie

Rimaniamo a vostra disposizione per maggiori informazioni o per fissare un colloquio di consulenza personale senza impegno.

Sindacato VPOD Lugano / CP 3030 / Via S. Gottardo 30 / 6903 Lugano  
091 911 69 30 / [cassamalati@vpod-ticino.ch](mailto:cassamalati@vpod-ticino.ch)

## CENTRI DI VACANZA DELL'UNIONE SINDACALE SVIZZERA

I membri del Sindacato VPOD possono beneficiare di una riduzione per i centri di vacanza elencati sul sito: [vpod-ticino.ch/partecipare/servizi/centri-di-vacanza-dellunione-sindacale-svizzera/](http://vpod-ticino.ch/partecipare/servizi/centri-di-vacanza-dellunione-sindacale-svizzera/)

L'ammontare della riduzione è variabile. Per maggiori informazioni (disponibilità, prezzi, riduzioni, ...) vi preghiamo di rivolgervi direttamente alle strutture utilizzando i recapiti indicati, non dimenticate la **vostra tessera VPOD!**

