

i diritti del lavoro

NUMERO 4,
GIOVEDÌ 12 SETTEMBRE 2024

vpod  ticino

ADESSO BASTA!

MANIFESTAZIONE
Mercoledì 16 ottobre
dalle ore 16.00



**TUTTI/E
A BELLINZONA
CONTRO
I TAGLI
DEL DECRETO
MORISOLI!**

SOMMARIO

- 4 8'000 firme a sostegno dell'abolizione decreto Morisoli
- 5 Lavoro su chiamata per le grandi pulizie nelle scuole cantonali
- 6 Appello in merito al riconoscimento del carovita nei comuni
- 7 Libertà d'espressione, sicurezza economica e qualità della scuola
- 8 Ennesimo anno in salita per la scuola ticinese
- 9 Il caso Hospita
- 10 EFAS costerà 80 milioni al Canton Ticino!
- 11 Interventi nelle cliniche di riabilitazione EOC
- 12 Legge bidone sulle cure infermieristiche
- 13 Novità dal gruppo pari opportunità
- 14 In ricordo di Cick Cavalli e Tatjana Orlandi
- 15-17 No alla fregatura della LPP
- 18 Un sì per la biodiversità
- 19-23 lavoro a distanza e telelavoro
- 24 Inclusione: dare voce a ciò che a volte risulta difficile ascoltare
- 25 Un 2024 di successi per le Colonie di Rodi
- 26 Cattivi pensieri
- 27 Impressum
- 28 Adesione VPOD

PIÙ ASSEGNI IN SVIZZERA DAL 2025

Gli importi degli assegni per i figli e degli assegni di formazione saranno aumentati con effetto dal 1. gennaio 2025. L'assegno per i figli passerà da 200 a 215 franchi al mese e l'assegno di formazione da 250 a 268 franchi al mese. Questo è il primo adeguamento dall'entrata in vigore della legge sugli assegni familiari, nel 2009. Nei Cantoni che versano gli importi minimi fissati dal diritto federale l'aumento degli importi minimi degli assegni familiari comporterà un aumento automatico. Attualmente, sette Cantoni (ZH, GL, SO, BL, AG, TG e TI) versano l'importo minimo previsto dalla LAFam per l'assegno per i figli e sei (ZH, GL, SO, BL, AG e TI) l'importo minimo per l'assegno di formazione.

IN MOSTRA

Luigi Ghirri | Viaggi. Fotografie 1970-1991

Dall'8 settembre al 26 gennaio 2025
MASI, sede LAC
Ma/Me/Ve: 11:00 – 18:00 / Gi: 11:00 – 20:00
Sa/Do/Festivi: 10:00 – 18:00 / Lu: chiuso



Elezioni federali del 22 settembre 2024



NO alla modifica della legge sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP)



Sì all'iniziativa popolare per la biodiversità



IMPEGNO COSTANTE PER MIGLIORARE UNA SITUAZIONE CRITICA

di Raoul Ghisletta,
segretario VPOD Ticino

Dopo la pausa estiva l'assemblea dei militanti VPOD Ticino di martedì 3 settembre a Bellinzona ha permesso di discutere delle tematiche sindacali calde. L'appello ora è di iscriversi alla trasferta in direzione Berna con il treno speciale del 21 settembre, per raggiungere la grande manifestazione nazionale a sostegno dei salari e delle pensioni (votazione sulla legge federale sulla previdenza professionale - LPP).

8'000 firme contro il decreto Morisoli

Venerdì 5 luglio il Sindacato del personale dei servizi pubblici VPOD Ticino ha consegnato al Governo 8'000 firme per abolire con effetto immediato il decreto Morisoli. La richiesta al Parlamento ticinese è di non fare melina e di consentire al popolo di esprimersi al più presto sulla strategia di risanamento delle finanze cantonali. La raccolta firme combatte lo sciagurato decreto UDC Morisoli per il pareggio dei conti cantonali entro il 2025 agendo quasi solo sulle spese: un decreto fatto proprio da Lega, PLR e destra pipidina, compagini prive di una propria bussola per affrontare la tempesta finanziaria.

L'ingiustizia della politica finanziaria neoliberista

Il decreto Morisoli è ingiusto in quanto agisce quasi unicamente sulle spese e comporterà tagli nel servizio pubblico,

nella scuola e nel settore sociosanitario. La linea neoliberista del decreto Morisoli porta inoltre ad una rotta di collisione con le politiche volte ad affrontare i bisogni dell'invecchiamento della popolazione ticinese e dei segmenti più deboli della società; ed ostacola anche gli interventi a correzione dei crescenti disastri ambientali, tanto dolorosi per la popolazione colpita (cui va tutta la nostra solidarietà). Purtroppo non aiuta assolutamente il pessimo risultato della votazione dello scorso 21 giugno in materia fiscale: una decisione che ridurrà le entrate del Cantone, aggravando la situazione finanziaria.

NO alla modifica della LPP

L'autunno inizierà con la votazione di fuoco di domenica 22 settembre sul tema delle pensioni (legge federale sulla previdenza professionale - LPP): solamente votando NO potremo sperare in una riforma più equilibrata. I Sindacati hanno organizzato un treno speciale dal Ticino per la partecipazione alla grande manifestazione nazionale a Berna del 21 settembre. Partecipate numerosi iscrivendovi presso il segretariato VPOD!

Pronti a manifestare contro i tagli

L'autunno in Ticino sarà ovviamente caldo a seguito della politica finanziaria neoliberista del preventivo 2025 del Cantone. I Sindacati VPOD, OCST e SIT hanno deciso di indire una manifestazione cantonale per la difesa dei servizi pubblici, della scuola e del settore sociosanitario mercoledì 16 ottobre pomeriggio a Bellinzona.

Obiettivo: ottenere la piena compensazione del carovita e bloccare i tagli sul servizio pubblico, sulla scuola e sul settore sociosanitario.

Lottare contro il pericoloso EFAS

Infine il 24 novembre si voterà sulla modifica della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMa) relativa al Finanziamento uniforme delle prestazioni (EFAS). Il Sindacato VPOD si oppone a EFAS, perché farà aumentare i premi cassa malati e perché peggiorerà le condizioni di lavoro del personale sociosanitario. Inoltre in questi giorni il Governo ticinese ha scoperto che EFAS costerà alle casse cantonali da 60 a 80 milioni di franchi annui: si tratta dell'ennesima stangata sulle finanze cantonali grazie all'incapacità dei rappresentanti ticinesi a Berna. Il Cantone perderà il pilotaggio del sistema sociosanitario a favore delle casse malati e perdipiù dovrà passare ... alla cassa!

Mobilitiamoci!

In conclusione, nel nostro bellissimo Paese governato da una classe politica di borghesi benestanti che pensa solo agli sgravi fiscali e non al bene comune, si prospetta un autunno politicamente e socialmente caldo. L'impegno del Sindacato sarà costante per contrastare questo andazzo e per migliorare una situazione critica. Per questo abbiamo bisogno dell'indispensabile impegno di tutti i membri a presenziare nei momenti importanti e a sostenere l'azione sindacale sui posti di lavoro!

21 SETTEMBRE: TUTTI A BERNA!

**Tutte/i a Berna per i nostri
salari e pensioni**

Scansiona
il codice QR
per gli orari
dei treni
in partenza
dal Ticino



16 OTTOBRE: MANIFESTAZIONE CONTRO I TAGLI DEL PREVENTIVO 2025

I Sindacati OCST, SIT e VPOD, dopo l'incontro del 4 settembre con il Governo sul preventivo 2025, annunciano la tenuta di una manifestazione cantonale mercoledì 16 ottobre pomeriggio a Bellinzona.

La rivendicazione della manifestazione è la piena compensazione del carovita maturato (ca 1.1%) e la difesa della qualità del servizio pubblico, della scuola e del settore sociosanitario, che sono sempre più colpiti dai tagli imposti dal decreto Morisoli e dalla politica neoliberista.

CONSEGNATE LE 8'000 FIRME A SOSTEGNO DELL'ABOLIZIONE DEL DECRETO MORISOLI!

di Redazione

Il 6 agosto la Cancelleria dello Stato ha dichiarato valide 8'372 firme a favore dell'iniziativa popolare "Sì all'abolizione del decreto Morisoli alla base degli inaccettabili tagli cantonali 2024-2025" (per la riuscita ne occorrevano 7'000). Chiediamo ora al Consiglio di Stato e al Gran Consiglio di mettere subito in votazione popolare l'iniziativa!

Il settore sociosanitario, la scuola e il settore pubblico negli ultimi mesi hanno subito inaccettabili tagli a causa dell'accettazione del Decreto "Morisoli" da parte della popolazione nel maggio del 2022. Tagli che verosimilmente saranno riproposti anche nel 2025. Questa scandalosa politica neoliberista va fermata subito. Proprio per questo il Sindacato VPOD ha lanciato con successo l'Iniziativa popolare "Sì all'abolizione del decreto Morisoli alla base degli inaccettabili tagli cantonali 2024-2025". Essenzialmente l'abolizione del Decreto

"Morisoli" impedisce ulteriori tagli nelle case anziani, nelle cure a domicilio, negli ospedali e nelle strutture sociali. Permette inoltre di evitare ulteriori peggioramenti nella scuola, nella cultura e nella formazione/ricerca universitaria. Mette un freno al degrado dei servizi fondamentali: giustizia, sicurezza, trasporti pubblici,

protezione dell'ambiente, servizi per il cittadino. E infine, dà coscienza sui danni dell'attuale politica finanziaria squilibrata portata avanti delle classi dominanti di questo Cantone. Ora la palla è in mano al Consiglio di Stato e al Gran Consiglio, ai quali chiediamo di mettere subito in votazione l'iniziativa popolare.



RINNOVATO IN ASSEMBLEA IL COMITATO SOS

Lunedì 10 giugno 2024, presso il Ristorante Casa del Popolo, si è tenuta l'Assemblea Sanità, Socialità e Scuola (SOS). Durante l'assemblea è stato fatto un elenco delle attività svolte negli ultimi anni, sono stati approvati i conti e le modifiche dello statuto. Inoltre, la Presidente Silvia Rossi dopo anni di attività ha lasciato il testimone della presidenza a Massimiliano Montanari e il segretario Raoul Ghisletta ha lasciato la sua carica a favore di Fausto Calabretta. A Silvia e Raoul vanno i nostri ringraziamenti per il lavoro svolto e a Fausto e Massimiliano facciamo i nostri migliori auguri di buon lavoro.



LAVORO SU CHIAMATA PER LE GRANDI PULIZIE NELLE SCUOLE CANTONALI

di Redazione

La granconsigliera e sindacalista VPOD Giulia Petralli ha interrogato due volte il Governo per meglio comprendere la situazione contrattuale relativa le grandi pulizie nelle scuole cantonali. In effetti, le ore delle grandi pulizie nelle scuole non fanno parte dell'onere annuale e non vengono calcolate come lavoro ordinario, nonostante siano effettuate con regolarità ogni estate.

Da varie segnalazioni è emerso che nonostante le grandi pulizie vengano effettuate con regolarità ogni estate dal personale di pulizia impiegato nelle scuole cantonali, queste ore siano calcolate come lavoro straordinario. Le ore dedicate alle grandi pulizie dovrebbero essere invece calcolate in modo ordinario, dato che sono svolte ricorrentemente e con prevedibilità.

Inoltre, le segnalazioni riguardano anche la particolarità che i contratti di lavoro del personale ausiliario di pulizia cantonale hanno, ovvero che non contemplano le vacanze durante il periodo estivo. Una doppia assurdità.

In un primo momento quindi, la granconsigliera e sindacalista VPOD Giulia Petralli ha chiesto lumi sulle specificità contrattuale del personale ausiliario di pulizia, ricevendo conferma, tra le righe, delle segnalazioni ricevute. Nel concreto, si conferma che tutti i contratti del personale di pulizia scolastico, non solo alcuni, contemplano l'indicazione relativa alle ore dedicate alle grandi pulizie alla fine e all'inizio dell'anno scolastico, come pure l'indicazione che durante questo periodo non sia possibile fare vacanza. In una seconda interrogazione, ancora senza risposta, sono state chieste le cifre concrete in merito alle ore svolte durante queste attività e il numero di

personale coinvolto. Se il Governo dovesse confermare, per tramite di dati concreti e oggettivi, che le ore non sono straordinarie ma regolari, difficilmente potrà ancora opporsi al far inserire le ore delle grandi pulizie nel contratto di lavoro annuale come tempo di lavoro ordinario.



LA VPOD TI AIUTA: RECUPERO SALARIALE DAVANTI AL GIUDICE



Il Sindacato VPOD ha assistito, per via di una controversia derivante dal contratto di lavoro, una socia che è stata assunta quale assistente di studio medico al 40-50%. Al termine del rapporto di impiego, ella ha infatti ricevuto un conteggio che presentava una serie di inesattezze. Abbiamo rilevato delle detrazioni ingiustificate relative a un presunto saldo negativo delle vacanze e allo stipendio versato durante un periodo di malattia.

Malgrado le richieste di pagamento presentate al datore di lavoro, questi si è fortemente opposto al riconoscimento delle pretese salariali sollevate dalla nostra affiliata. A seguito di tale rifiuto, abbiamo quindi adito il Giudice di pace per ottenere giustizia. Nello specifico è stato contestato il calcolo delle vacanze (per cui la dipendente era stata penalizzata in quanto a tempo parziale), così come la richiesta di compensarle con il saldo negativo delle ore lavorative. È stato inoltre richiesto il versamento del 20% dello

stipendio, siccome durante la malattia le era stato furbescamente riconosciuto solo l'80% invece del 100% del salario.

Ebbene, dopo avere presentato l'istanza di conciliazione, si è acconsentito all'emanazione di una proposta di giudizio che è per finire cresciuta in giudizio. Grazie a tale decisione, la nostra associata ha così recuperato quasi l'80% della propria pretesa: certo non si tratta dell'intera somma dovuta, ma pur sempre di un risultato tempestivo, concreto e significativo!



APPELLO IN MERITO AL RICONOSCIMENTO DEL CAROVITA NEI COMUNI

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD

Il Sindacato VPOD ha completato un'indagine sul riconoscimento del carovita ai dipendenti dei Comuni ticinesi con più di 4'000 abitanti nel 2024. Laddove i regolamenti applicabili non sono vincolati dalle disposizioni adottate a livello cantonale, le scale stipendi sono state indicizzate mediamente dell'1.44% (a Chiasso vi sono ancora delle discussioni in corso).

Nella misura in cui le basi legali prevedono un adeguamento in base a

quanto deciso dal Cantone, i Comuni avrebbero dovuto invece riconoscere quanto stabilito dal Consiglio di Stato per il personale sottoposto alla LORD, ovvero un'indennità completa di fr. 400 in proporzione al grado di occupazione (importo minimo di fr. 200) e 2 giorni di congedo pagato.

Stando già solo al rilievo del Sindacato VPOD, emerge però che non tutti i Comuni con una normativa analoga abbiano accordato delle prestazioni perlomeno equivalenti a quelle del Cantone. Pertanto, invitiamo tutti i Comuni interessati ad allinearsi almeno a quanto previsto dal Governo e meglio dal Decreto esecutivo sull'adeguamento degli stipendi al rincaro 2024.

Nel campione analizzato abbiamo in effetti già rilevato che, pur dovendo seguire le disposizioni del suddetto Decreto esecutivo, il Comune di Capriasca ha concesso ai dipendenti soggetti al ROD unicamente 2 giorni di libero. Per questa ragione abbiamo scritto al suo Municipio, al fine di vedere corrisposto anche il versamento dell'indennità completa di fr. 400. Ricordiamo infine che, in relazione al carovita per i docenti e i poliziotti comunali, tutti i Comuni sono già stati tenuti ad applicare per principio le indicazioni del Cantone.

LICENZIATI PER MALATTIA O INFORTUNIO DI LUNGA DURATA

A inizio anno, la sindacalista VPOD e gran consigliera Giulia Petralli aveva chiesto al Consiglio di Stato di presentare una mappatura dei licenziamenti di impiegati e impiegate per malattia o infortunio di lunga durata nello Stato. I dati del Consiglio di Stato parlano di un numero limitato di casi.

Il licenziamento di impiegati e impiegate per malattia o infortunio di lunga durata nello Stato è regolamentato dall'art. 60, cpv. 3 lett. b LORD, in cui si stabilisce che l'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego quando *l'assenza per malattia o infortunio si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza.*

Il Consiglio di Stato ha fornito la seguente tabella:

	2020	2021	2022	2023	Totale
Dipartimento Istituzioni	1	1		1	3
Dipartimento Sanità e Socialità	4	1	2	3	10
Dipartimento Educazione, Cultura e Sport		1		3	4
Dipartimento Territorio	1			3	4
Dipartimento Finanze ed Economia		1		2	3
TOTALE COMPLESSIVO	6	4	2	12	24

Il Consiglio di Stato puntualizza inoltre che per gli impiegati statali è il Servizio Medico del Personale a intervenire nell'affrontare i casi di assenza di lunga durata tramite approcci multidisciplinari con interventi che possano favorire il miglioramento della situazione e il rientro lavorativo della persona. Per i docenti, è invece il servizio Linea che offre sostegno psicologico, consulenza e accompagnamento ai docenti in difficoltà.

Nonostante il numero limitato, l'aumento delle casistiche impone al Sindacato VPOD di continuare a monitorare la situazione.

LIBERTÀ D'ESPRESSIONE, SICUREZZA ECONOMICA E QUALITÀ DELLA SCUOLA

di Sindacato VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD docenti sostiene ogni provvedimento che possa migliorare la libertà d'espressione e la partecipazione dei docenti nella scuola. Il Sindacato avanza al Dipartimento alcune rivendicazioni al fine di mantenere alta la qualità del servizio scolastico migliorando le condizioni delle e dei docenti.

In particolare, chiede al Dipartimento di rafforzare i diritti dei collegi docenti e di intensificare i momenti di dialogo e di confronto con le organizzazioni del mondo della scuola, in primis i sindacati. Chiede inoltre di migliorare la presa a carico delle situazioni di disagio nel mondo della scuola. La partecipazione critica dei docenti alla gestione e allo sviluppo della scuola è un elemento fondante di una scuola democratica: non deve essere vista come un ostacolo, ma come un arricchimento.

Il Sindacato VPOD chiede pure al Dipartimento di migliorare la presa a carico delle situazioni di disagio dell'insegnante, sia nei confronti delle direzioni, sia nei confronti dei colleghi, sia nelle relazioni con allievi, studenti e genitori. Nell'estate 2024 il Sindacato VPOD docenti è intervenuto su due casi di disagio di docenti: per il primo caso è in atto una procedura d'accertamento da parte del Dipartimento, mentre l'altro caso è stato gestito direttamente tra il Sindacato e la direzione scolastica. Visto il segreto d'ufficio non è possibile aggiungere altro: si precisa che il Sindacato VPOD non è stato interpellato sulla nota problematica emersa al CPT Mendrisio.

Il Sindacato VPOD nell'estate 2024 è stato confrontato per contro con una decina di casi riconducibili ai problemi del precariato economico dei docenti: mancate nomine a orario completo, riduzioni del tempo di lavoro a seguito di riduzione degli allievi per docenti precari, difficoltà di attribuire un mi-

nimo di ore a docenti neoabilitati. Su quest'ultimo punto in Sindacato VPOD docenti è intervenuto con un comunicato stampa ed una lettera al Dipartimento ad inizio luglio, denunciando lo scollamento registrato tra il fabbisogno del sistema scolastico e l'ammissione ai percorsi di abilitazione, che creano un forte disagio (e questo dopo un percorso di abilitazione, che ha già visto spesso una situazione economica fragile del docente abilitando). Il Sindacato ha chiesto al Dipartimento di mettere in atto tutte le misure per affrontare il problema di questi docenti.

Infine, il Sindacato VPOD docenti è preoccupato per le notizie relative ai peggioramenti delle dotazioni orarie e dei mezzi a disposizione della scuola e dei suoi servizi, che sono legati all'applicazione dell'infausto Decreto Morisoli e che andranno ad intaccare la qualità della scuola, oltre che ad aumentare il disagio economico per i docenti precari. Il Sindacato VPOD docenti invita a partecipare all'assemblea che si terrà il 3 settembre alle 20 alla Casa del Popolo di Bellinzona per discutere le misure di lotta da adottare contro i tagli e per affrontare altri temi sindacali importanti.

GARANTIRE MAGGIORE SOSTEGNO AI DOCENTI NEOABILITATI AL DFA

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD Ticino ha espresso preoccupazione in merito alla diminuzione delle ore attribuibili ai docenti neoabilitati al DFA, in particolare per le materie di italiano, storia e inglese nella scuola media.

Lo scollamento registrato tra il fabbisogno del sistema scolastico e l'am-

missione ai percorsi di abilitazione sta creando un forte disagio emotivo tra i giovani insegnanti. Quest'ultimi, dopo anni di studio e sacrifici, si vedono così confrontati con una prospettiva occupazionale sempre più incerta. Ricordiamo inoltre che, anche durante il periodo di formazione presso il DFA, gli aspiranti docenti si trovano sovente a studiare in una situazione di precarietà economica. Durante questo percorso, risulta in effetti difficile

svolgere un'attività sufficientemente retribuita in parallelo all'abilitazione. Il Sindacato VPOD ha pertanto chiesto al Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport di fornire maggiore sostegno ai docenti neoabilitati, al fine di trovare ore d'insegnamento nella scuola media e nel caso in altri gradi scolastici. Nell'ambito della formazione dei docenti, si ritiene altresì necessario perseguire un migliore coordinamento tra il DECS e il DFA.



ENNESIMO ANNO IN SALITA PER LA SCUOLA TICINESE

di Adriano Merlini,
presidente VPOD docenti Ticino

Le/i 6'000 docenti ticinesi hanno reintegrato le sedi per preparare il nuovo anno scolastico ed accogliere al meglio i loro 55'000 allievi. Se da una parte vi è sollievo per aver scansato un ulteriore massiccio taglio alle rendite pensionistiche grazie soprattutto al lavoro svolto dai sindacati con il Governo e la maggioranza parlamentare, dall'altra parte è forte la preoccupazione per l'incertezza delle misure di risparmio del preventivo 2025.

La nostra posizione è chiara: nessun indebolimento della formazione, nessun peggioramento contrattuale, restituzione del carovita non corrisposto nel 2024 a partire dal 2026 ed opposizione alla sostituzione al 80% dei partenti. Vi è poi la decisione del Governo di attribuire due giorni di va-

canza supplementari ai propri dipendenti a parziale compensazione del carovita negato: si tratta di una misura problematica per la scuola. Tutti le/i docenti sono concordi nel giudizio che una classe politica che da tre decenni taglia sulla formazione per risparmiare è scandalosamente miope.

Come sindacato ci battiamo per la qualità della scuola pubblica, ribadendo il ruolo centrale dei suoi docenti, che non possono limitarsi ad essere meri esecutori di direttive calate dall'alto: l'autonomia, il coinvolgimento nelle riforme del mondo della formazione, ma anche la garanzia di poter esporre opinioni critiche sono condizioni imprescindibili per assolvere appieno al mandato professionale dell'insegnante. La cronaca degli ultimi mesi indica però che non sempre tutto va nel modo migliore e che a volte l'autoritarismo rischia di sostituirsi all'autorevolezza. Non è una buona premessa quando ci sarebbe bisogno di riconoscimento e tranquillità per affrontare

i diversi cantieri aperti nella nostra scuola, ad esempio la nuova ordinanza federale per le scuole di maturità, il superamento dei livelli e l'anticipo del tedesco nella scuola media, l'implementazione della riforma nelle scuole professionali commerciali.

Salutiamo e ringraziamo per il lavoro svolto il Direttore uscente della SIMS Daniele Sartori, mentre speriamo che la scelta dipartimentale di sostituirlo con una co-direzione affidata a due colleghi che non hanno mai insegnato nel settore non si riveli problematica: a loro il nostro saluto e i nostri auguri, confidando di poter continuare con la collaborazione avuta negli scorsi anni con la SIMS.

Una mia certezza è che le docenti e i docenti proveranno a fare del loro meglio con le condizioni quadro all'interno delle quali sono chiamati ad operare: per i miracoli però, bisogna rivolgersi altrove. Un augurio di buon anno scolastico a tutte e tutti, docenti, allievi e loro famigliari!

RETRIBUZIONE PER LA SORVEGLIANZA DEGLI ESAMI DI AMMISSIONE AI CENTRI PROFESSIONALI

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD ha scritto al DECS per chiedere di rettificare la prassi secondo cui ai docenti impiegati presso le Scuole professionali viene richiesto di prestare servizio anche nell'ambito degli esami di ammissione, senza ricevere una compensazione in stipendio o in indennità.

Ad esempio, ciò è avvenuto in occa-

sione degli esami d'ammissione dell'8 giugno 2024 rivolti agli aspiranti studenti della Scuola d'arti e mestieri del Centro professionale tecnico Lugano-Trevano. Nell'esercizio di questa attività lavorativa, il docente si vede sostanzialmente chiamato ad assicurare la sorveglianza e il corretto svolgimento degli esami effettuati dalle/i ragazze/i candidate/i. Per questo compito di regola previsto una mattinata o un pomeriggio all'anno di sabato, ai docenti non sono corrisposti né lo stipendio né alcuna indennità. È avviso

del Sindacato VPOD che una tale partecipazione agli esami di ammissione esula dall'onere di servizio ordinario dei docenti e dalle mansioni che possono inerentemente discendere dallo stesso. Il Sindacato VPOD rivendica, dunque, che le ore che vengono dedicate a questo onere supplementare siano concepite e retribuite in maniera separata.



QUANDO L'ANESTESIA PROPRIO NON FA EFFETTO...

di Stefano Testa,
sindacalista VPOD Ticino

L'arresto di Eolo Alberti, ex direttore di Hospita Suisse SA di Bioggio e sindaco di Bioggio, ha risvegliato dal torpore estivo la politica, i sindacati e il mondo sanitario cantonticinese. È certamente paradossale per un'azienda che fornisce servizi di anestesia (segnatamente ai pazienti delle Cliniche Sant'Anna di Sorengo e Ars Medica di Gravesano - Gruppo Swiss Medical Network). Emergono ora i problemi del personale, sui quali il Sindacato interviene.

Va detto che da più di un anno (prima quindi dell'arresto di Alberti) il Sindacato stava discutendo con le direzioni delle Cliniche Sant'Anna ed

Ars Medica in merito al reintegro del personale trasferito alcuni anni fa ad Hospita. Tanto le due cliniche sopraccitate, quanto Hospita sono firmatarie del contratto collettivo di lavoro degli Istituti ospedalieri privati. Era prevista una riunione alla fine di agosto per definire gli ultimi dettagli tecnici del passaggio del personale, ma la riunione è stata preceduta dall'intervento della giustizia.

Lo scorso 28 agosto si è finalmente tenuto l'incontro tra sindacati e dirigenti delle cliniche (Rezzonico, Pfyffer e Franco) del gruppo Swiss Medical Network per finalizzare il passaggio del personale da Hospita alle due Cliniche. La discussione è stata condotta in un clima costruttivo e positivo volto a far chiarezza e dare un po' di serenità alle lavoratrici ed i lavoratori, coinvolti loro malgrado nella vertenza.

Il 4 settembre vi è stato un nuovo colpo di scena: le cliniche Sant'Anna e Ars Medica hanno informato i sindacati sul fatto che Hospita depositerà i bilanci. Tutto il personale di Hospita viene quindi ripreso dalle due cliniche con un contratto a tempo determinato dal 1.9.24 al 31.12.24). In seguito dal 1.1.25 il personale di Hospita beneficerà di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con diritti salariali acquisiti (aumenti annui, vacanze, premi fedeltà...) garantiti per un minimo di due anni. Cosa che dovrebbe poi prolungarsi, perché il contratto collettivo di lavoro delle due Cliniche private è il medesimo in vigore presso Hospita Suisse. I Sindacati e le Cliniche hanno indetto un'assemblea per il 10 settembre con lo scopo di rispondere alle domande del personale. Riferiremo nel prossimo numero.

VARINI: PREOCCUPATI PER IL PERSONALE, MA NON SOLO!

di Stefano Testa,
sindacalista VPOD Ticino

Nell'ultimo numero segnalavamo che alla Clinica Fondazione Varini di Orselina era in corso una riorganizzazione. Purtroppo dopo aver discusso con la dirigenza rispetto alla garanzia dei posti di lavoro e al mantenimento della qualità dei servizi erogati i Sindacati sono dovuti intervenire presso le autorità cantonali per segnalare la nostra preoccupazione in merito alla riorganizzazione, che ha portato a diversi licenziamenti. Inoltre sono emerse da più parti le preoccupazioni di famiglie degli utenti del reparto di lungodegenza, per il rischio di dover

rinunciare all'ottimo e pluridecennale servizio che del personale della Clinica. Il capo del Dipartimento sanità e socialità Raffaele De Rosa ha cercato di calmare le acque lo scorso 14 agosto, assicurandoci che il Cantone segue con attenzione la vicenda. Speriamo in bene!



Inserzione

frequenzelis

Lingua dei Segni.

CORSO BASE

Hai sempre voluto impararla ma non hai mai avuto l'occasione? Coglila con noi!

Come?	Il corso si svolgerà on-line. Saranno pure previsti incontri in presenza.
Quando?	Da inizio ottobre 2024 fino a fine maggio 2025. 2 incontri settimanali dalle 18:00 alle 20:00.
Quanto costa?	CHF 890.-

Termine d'iscrizione: 15.09.2024

www.frequenzelis.com
 076.693.89.69
info@frequenzelis.com

Per iscrizioni e/o informazioni →

EFAS COSTERÀ 80 MILIONI AL CANTON TICINO!

di Fausto Calabretta e Raoul Ghisletta, sindacalisti VPOD Ticino

Il prossimo 24 novembre saremo chiamati alle urne per votare sulla pericolosa revisione della legge sull'assicurazione malattia (LAMal) votata dal Parlamento federale lo scorso 22 dicembre, chiamata EFAS, ovvero finanziamento unitario delle cure ambulatoriali e sanitarie. Il Sindacato del personale dei servizi pubblici e sociosanitari VPOD ha lanciato un referendum per contrastare questa modifica della LAMal, che costerà al Canton Ticino 60-80 milioni di franchi all'anno: dove si prenderanno questi soldi in un momento in cui le casse cantonali piangono?

La riforma indebolisce inoltre il ruolo di pilotaggio dei Cantoni nel settore sanitario, in quanto trasferirà questa responsabilità alle casse malati. Questo metodo di finanziamento accelererà la pressione per risparmiare

sul personale sanitario, indirizzerà la spesa sanitaria verso settori a scopo di lucro ed aumenterà i premi assicurativi e la partecipazione degli assicurati ai costi.

Comitato NO EFAS in Ticino

Lo scorso 5 settembre è stato costituito in Ticino il comitato NO EFAS, composto da nomi illustri ticinesi, con lo scopo di informare correttamente la popolazione su questa riforma pericolosa e scandalosa:

- **pericolosa** per il personale sanitario che da anni è sotto pressione in quanto i risparmi avvengono sulle spalle dei curanti: se dovesse passare la riforma, la pressione sui posti di lavoro e sui i salari aumenterebbe, mettendo ancora di più a rischio la qualità delle cure erogate;
- **scandalosa** perché a comandare saranno solamente le casse malati: i premi da pagare alle casse malati aumenteranno allo stesso modo per tutti coloro che non ricevono sussidi (ricchi e ceto medio): la qualità delle prestazioni sanitarie diminuirà ed i Cantoni potranno solo passare alla cassa e pagare di più.



Foto di Irwan su Unsplash

ANALISI SUL PERSONALE DEL SETTORE SOCIALE IN DIRITTURA D'ARRIVO

di Giulia Petralli, sindacalista VPOD Ticino

L'analisi voluta dalla Commissione paritetica delle istituzioni sociali per disporre di una fotografia della situazione esistente presso strutture firmatarie del contratto collettivo di lavoro si concluderà entro la fine dell'anno.

L'analisi, lo ricordiamo, ha un doppio

obiettivo: raccogliere informazioni riferite al grado di soddisfazione del personale; e disporre di informazioni che permettano alla Commissione Paritetica Cantonale (CPC) del personale occupato nelle istituzioni sociali del Canton Ticino di effettuare una lettura trasversale rispetto al grado di soddisfazione dei collaboratori in merito alla propria professione.

Per svolgere l'analisi è stato utilizzato un sondaggio anonimizzato al quale ha risposto il 75.45% delle 1'515 per-

sone attive in una delle 27 Istituzioni sociali che hanno aderito all'iniziativa. Un buon risultato. Nel corso dei prossimi mesi, la CPC riceverà i dettagli riepilogativi contenenti i dati delle famiglie professionali di riferimento (non riceverà le informazioni concernente le singole Istituzioni) e potrà quindi iniziare ad analizzare il grado di soddisfazione generale legato alle varie professioni coperte dal Contratto collettivo di lavoro.



INTERVENTI NELLE CLINICHE DI RIABILITAZIONE EOC

di Fausto Calabretta,
sindacalista VPOD Ticino

affrontato le problematiche, in particolare la gestione organizzativa e la comunicazione nel settore infermieristico. *Affaire à suivre*

quelle soluzioni che possano favorire l'attività lavorativa ottimale della Fisioterapia ed il buon clima di lavoro. Anche qui il Sindacato monitorerà la situazione.

Clinica di riabilitazione CREOC Novaggio

Lo scorso 19 giugno Sindacati e commissione interna del personale hanno organizzato un'assemblea per discutere con i dipendenti alcune questioni che creano malcontento alla CREOC di Novaggio. Dalla riunione è scaturita una lettera indirizzata alla Direzione ed alla responsabile Risorse Umane, nella quale sono state indicate le problematiche e si è chiesto un incontro tra le parti. L'incontro è avvenuto lunedì 26 agosto: con molto serenità i responsabili della CREOC hanno

Clinica di riabilitazione CREOC di Faido

Alla CREOC di Faido i Sindacati nelle scorse settimane hanno incontrato il personale della Fisioterapia e poi la Direzione e le Risorse umane, discutendo i problemi organizzativi del reparto. Un'altra richiesta è stata di poter fare la pausa di 15 minuti pagata nell'arco delle otto ore lavorative: una consuetudine consolidata da anni presso l'Ente ospedaliero. La Direzione ha proposto la creazione di un gruppo di lavoro con i dipendenti per trovare



AUMENTO DELLE INDENNITÀ PER ALLIEVI INFERMIERI

A partire dall'anno scolastico 2024/2025 agli allievi e alle allieve della SSPSS durante i periodi di stage pratico di operatore/trice sociosanitario/a e di operatore/trice socio-assistenziale (dal secondo anno del triennio), di maturità specializzata e

dei moduli complementari per l'accesso ai curricula sanitari della SUPSI, le strutture ospitanti riconoscono un importo forfettario mensile di fr. 800.-.

Gli allievi e le allieve delle SSS sociosanitarie e gli allievi e le allieve

inseriti nei percorsi di bachelor in cure infermieristiche, ergoterapia e fisioterapia della SUPSI percepiscono un'indennità mensile fissa versata dal Cantone a partire dal primo mese di iscrizione alla scuola sulla base dei seguenti importi mensili (fr./mese):

Anno di formazione	Percorso triennale SSS e SUSPI			Percorso abbreviato SSS (SSSCI e SSSEI)			Percorso part time SUPSI	
	Anno scolastico			Anno scolastico			Anno scolastico	
	2023-24 (oggi)	2024-25 e 2025-26	Da 2026-27	2023-24 (oggi)	2024-25 e 2025-26	Da 2026-27	2023-24 (oggi)	A partire da 2024-25
1° anno	700	850	900				700	630
2° anno	850	950	1'000	850	950	1'000	700	700
3° anno	1'050	1'050	1'100	1'050	1'050	1'100	850	770
4° anno							1'050	1'050
Stage di 16 settimane nel 5° anno per chi non ha l'esperienza del mondo del lavoro							1'050	1'050

FAR FINTA DI ESSERE SANI

di Raoul Ghisletta,
sindacalista VPOD Ticino

Giorgio Gaber ritraeva in modo amaro con la canzone “Far finta di essere sani” l’attitudine degli individui al conformismo sociale, volta a raggiungere una felicità “normale”. È analoga l’impressione di conformismo inefficace che produce l’avamprogetto del Consiglio federale sulle condizioni di lavoro nel settore delle cure infermieristiche, posto in consultazione lo scorso mese di maggio.

L’avamprogetto di Legge costituisce la seconda tappa della concretizzazione dell’articolo costituzionale per cure infermieristiche forti, approvato dal 61% del popolo il 28 novembre 2021 (la prima tappa riguarda l’offensiva per formare più infermieri). Questo avamprogetto di legge è ispirato da una filosofia di normalizzazione delle condizioni di lavoro esistenti, allo scopo di disegnare un mondo del lavoro sanitario dove sembra che tutto vada bene, anche se le cose vanno sempre peggio. Una legge del lavoro in perfetto stile economico del *laissez aller, laissez faire* (o della *mano invisibile*).

E i finanziamenti? E le dotazioni?

L’avamprogetto di legge non indica innanzi tutto come migliorare i finanziamenti per garantire alle strutture la presenza di sufficiente personale curante (infermieri, personale in formazione ed ausiliari che coadiuvano gli infermieri nelle cure). E tantomeno dà indicazioni sulla dotazione adeguata di personale

curante, affinché esso possa fare il proprio lavoro sanitario e relazionale in modo dignitoso e umano. I luoghi di cura non sono una fabbrica, ma si fondano su relazioni umane: i curanti devono disporre di sufficiente tempo per tessere relazioni di qualità. Come possono in queste condizioni le parti sociali negoziare contratti collettivi di lavoro innovativi?

Novità legali minime

Infine l’avamprogetto di legge federale si limita a riprendere perlopiù le regole previste dalla legge sul lavoro (in particolare per: durata massima del lavoro; compensazione delle ore straordinarie, del lavoro notturno e del lavoro festivo; pause; reperibilità e picchetto). L’orario normale di lavoro settimanale è fissato tra le 38 e le 42 ore: in Ticino la regola sono già le 40 ore nei contratti collettivi di lavoro di ospedali, case anziani, cure a domicilio, cliniche e istituzioni sociali in Ticino. Anche il supplemento del 25% per le ore supplementari è una regola frequente da noi. L’unica novità è il preavviso del piano di lavoro mensile di quattro settimane.

Insistere

Che fare allora? Occorre ovviamente chiedere al Governo federale di prendere sul serio l’iniziativa popolare federale approvata dal popolo nel 2021: cosa che le organizzazioni sindacali nazionali stanno facendo. Per quanto riguarda il Ticino una soluzione seria per migliorare delle condizioni di lavoro del personale sociosanitario è contenuta nell’iniziativa popolare VPOD del 2022, intitolata *“Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”*. L’iniziativa è stata elaborata nel dettaglio, ascoltando il

personale sociosanitario, proprio per evitare leggi di applicazione insufficienti. L’iniziativa tutela anche gli utenti e i loro famigliari grazie alla creazione di ombudsman. L’ultima parola spetterà probabilmente al popolo ticinese, vista l’opposizione del Consiglio di Stato. Sarà necessaria una mobilitazione straordinaria per vincere la votazione, come avvenne nel 2021 per l’iniziativa per cure infermieristiche forti.

CONTRATTO COLLETTIVO NELLE CURE DOMICILIO PUBBLICHE

In seno alla Commissione paritetica sono riprese le trattative tra le parti per il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro dei servizi di assistenza e cura a domicilio d’interesse pubblico (CCL COSACD). Purtroppo la decisione del Governo di tagliare il finanziamento anche a questi importanti Servizi, che fanno un lavoro capillare su tutto il territorio ticinese, complica molto la possibilità di giungere ad un rinnovo con lo scopo da un lato di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e dall’altro lato di permettere ai Servizi di ottenere maggiore flessibilità per poter reggere la concorrenza. Le trattative sono quindi fortemente condizionate dalla ripetizione nel Preventivo 2025 dei tagli effettuati nel 2024: tagli dovuti all’applicazione dello scellerato decreto legislativo Morisoli votato dal Parlamento concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 agendo prevalentemente sul contenimento della spesa.



NOVITÀ DAL GRUPPO PARI OPPORTUNITÀ

di Giulia Petralli,
sindacalista VPOD Ticino

Nell'incontro di fine agosto il gruppo pari opportunità VPOD Ticino ha discusso di vari temi, condividendo esperienze relative alla parità nel mondo del lavoro. La riunione ha permesso di aggiornare gli obiettivi su cui il Sindacato VPOD Ticino dovrà impegnarsi.

Conciliabilità lavoro e famiglia

La fine delle vacanze estive porta con sé, all'interno delle famiglie con figli, due sentimenti contrastanti. Da una parte il sollievo per il parziale alleggerimento in termini di presa a carico dei figli, soprattutto quelli più grandi, poiché questi sono di nuovo occupati giornalmente a scuola. Dall'altra parte l'annosa frustrazione di dover riorganizzarsi minuziosamente, per permettere di conciliare al meglio lavoro e famiglia. Soprattutto in merito a questa seconda situazione, le difficoltà e gli ostacoli che ancora esistono in Ticino sono noti al Sindacato VPOD. Si pensi, per esempio, all'inaccessibilità dei nidi e dei servizi extrascolastici, che a causa di una ridotta capacità o a rette troppo care, si trasformano, per molte famiglie, in una scelta impraticabile. In questo senso, il Gruppo pari opportunità auspica che il Gran Consiglio approvi al più presto l'iniziativa parlamentare Ghisletta per l'aggiunta di un nuovo art. 7a nella Costituzione cantonale (*Per la conciliazione tra famiglia e lavoro*). L'articolo proposto impegna Cantone e Comuni a promuovere la conciliazione lavoro-famiglia in tutti gli ambiti di loro competenza. E specifica in particolare che Cantone e Comuni devono provvedere diretta-

mente o tramite sussidiamento di enti no profit a realizzare una rete di nidi e di strutture extrascolastiche per la fascia di bambini da tre mesi fino alla fine della scuola dell'obbligo che siano di qualità e accessibili.

Diritti dei genitori

Nonostante ci siano stati dei miglioramenti, soprattutto nei Contratti collettivi di lavoro, ancora troppo spesso l'essere genitori e l'essere attivi nel mondo del lavoro comporta grandi difficoltà. Alcune difficoltà potrebbero però essere affrontate con più serenità grazie a una maggiore conoscenza dei propri diritti. Si pensi, per esempio, ai giorni di congedi per la malattia dei figli o ai diritti di una neomamma in termini di allattamento. Il Gruppo pari opportunità chiede che vengano organizzate delle formazioni sindacali in ambito di diritti dei genitori, al fine di dare alle lavoratrici e ai lavoratori una conoscenza base dei propri diritti.

Molestie sul posto di lavoro

Il Gruppo pari opportunità condanna fortemente ogni qualsivoglia forma di violenza sui posti di lavoro e chiede al Sindacato di impegnarsi per una maggiore sensibilizzazione del tema, anche con l'aiuto delle commissioni interne.

Pensioni

Nelle scorse settimane l'Amministrazione federale ha rivelato che le uscite dell'Assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS) saranno di 14 miliardi di franchi inferiori a quanto previsto in occasione della votazione sull'aumento dell'età AVS per le donne, votazione che ha avuto luogo il 25.9.2022. Alla luce del fatto che l'aumento dell'età di pensionamento venne accolto solamente dal 50,5% dei votanti il Gruppo pari opportunità auspica che si possa rivotare su questo tema: infatti il risultato della votazione è stato falsato dall'idea che l'AVS fosse in crisi finanziaria. Il Gruppo pari opportunità infine invita a votare NO alla modifica della legge sulla previdenza professionale il 22 settembre prossimo, in quanto si tratta dell'ennesimo schiaffo pensionistico alle donne.



Francesco Cavalli: una vita per la scuola



Francesco Cavalli - Cick - ci ha lasciati lo scorso 13 luglio all'età di 80 anni. È con immensa tristezza che dobbiamo dire addio a una persona che si è battuta sempre a favore della scuola pubblica e non solo. L'importanza di avere una scuola pubblica di qualità, che corrispondesse agli ideali sia dell'eccellenza, sia dell'inclusività (equità e integrazione di tutti gli allievi) è sempre stato il campo nel quale ha combattuto.

Cick è stato insegnante di matematica prima alla Magistrale di Locarno (dove è stato mio professore!) e poi

al Liceo di Locarno. Cick è stato un fedelissimo del comitato docenti VPOD Ticino, cui ha contribuito a lungo assieme alla compianta compagna Loredana Schlegel ed al compianto presidente Mario Biscossa; ed ha pure lavorato nel comitato dell'Associazione per la scuola pubblica del Cantone e dei Comuni. Dopo il pensionamento è stato attivo in Gran Consiglio per tre legislature, dal 2003 al 2015, dove ha sostenuto il primato della scuola pubblica di fronte a chi non riconosce allo Stato il suo ruolo nel campo della formazione e dell'istruzione. Ha difeso l'indipendenza della scuola rispetto a influenze ideologiche e confessionali. La scuola di tutti e per tutti è stata l'obiettivo della sua vita, obiettivo che nella politica ha trovato il modo per esprimersi.

Nei suoi articoli, brevi e puntuali, Cick si è sempre opposto ai tagli che nel corso degli anni hanno tentato di peggiorare la qualità della scuola pubblica. E non sono poca cosa, a cominciare da quell'iniziativa che nel 2001 chiedeva aiuti statali per le scuole private (iniziativa liquidata per fortuna con il 74% dei voti con-

trari). A questa seguirono innumerevoli proposte di tagli, come quelli del 2004, come al solito giustificati per far fronte alla crescita della spesa pubblica. Di seguito, ci fu il disegno di tagliare gli stipendi nelle scuole cantonali, poi quello di eliminare di un anno la formazione liceale, seguito da quello di trasformare le borse di studio in prestiti... Tutto questo su nel corso degli anni fino al decreto Morisoli, che incide in modo significativo sulla qualità del servizio pubblico con misure che non sono nemmeno referendabili. Ebbene, tutte queste proposte distruttive hanno trovato in Cick un fiero oppositore, una persona che non ha mai mollato, non si è mai adattato a compromessi. Alcuni giorni prima del suo decesso ci siamo sentiti proprio su queste tematiche ed ora quanto successo mi sembra incredibile. Perdere Cick è anche una perdita intellettuale, oltre che umana, ma la via è tracciata per un bel tratto e noi continueremo nel solco senza esitazioni.

Daniela Pugno Ghirlanda,
già granconsigliera e membro
comitato docenti VPOD

Ricordo di Tatyana Orlandi

Nelle scorse settimane una nostra associata è morta al lavoro. Durante l'espletazione del suo ruolo di agente di sicurezza privata, sulla strada, di notte, Tatyana è stata investita da un camion ed a nulla sono valsi gli sforzi del personale sanitario per salvarla. Questa ennesima tragedia ci fa riflettere sulle morti al lavoro. Non sappiamo cosa sia successo esattamente nel caso della tragedia di Tatyana, ma sicuramente il pensiero corre a

tutte le morti generate dalla costante ricerca del profitto e dal ricorso a personale temporaneo, spostato da un posto di lavoro all'altro senza inquadramento sufficiente. In Svizzera, in Italia, nei Paesi che ospitano eventi sportivi e in tante altre Nazioni queste situazioni portano a incidenti e morti. Il capitalismo sta sempre più sacrificando i lavoratori più deboli e meno qualificati sull'altare del profitto. Riposa in pace Tatyana!



NO ALLA FREGATURA DELLA LPP!

Il 22 settembre voteremo sulla revisione della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (riforma LPP 21). La legge stabilisce gli standard minimi che si applicano al 2° pilastro. Essenzialmente la riforma accelererà la dimi-

nuzione in atto delle pensioni. Siamo tutte/i implicati, anche il settore pubblico, perché l'intero sistema sarà trascinato verso il basso. L'ampio fronte referendario, costituito dai sindacati e dai partiti progressisti, invita a opporsi all'ennesima pseudo-riforma.

Pagare di più

Ricevere di meno



Pagare di più...

A seguito della modifica della LPP ogni anno pagheremo 2,1 miliardi in più di contributi al 2° pilastro.

- Il contributo per gli under 35 passerà dal 7% al 9%.
- Tutti pagheranno di più, tranne coloro che hanno più di 55 anni (questi ultimi pagheranno tra gli 11 e i 114 franchi in meno al mese).
- Più basso è il salario, più alto sarà l'aumento dei contributi.

...per ottenere meno

A parità di capitale pensionistico si riceverà una pensione ridotta.

- Oggi, ad esempio, una pensione di 1.800 franchi al mese viene pagata su un capitale di pensionamento di 318.000 franchi. Con la riforma, il capitale aumenterà a 330.000 franchi, ma la pensione scenderà a 1.650 franchi.
- Tutti gli stipendi superiori a 70.000 franchi all'anno saranno penalizzati: la riduzione della rendita arriverà fino a 270 franchi al mese.
- Per gli stipendi più bassi, la pensione rimarrà insufficiente per vivere.

I punti della modifica LPP

- Il tasso di conversione utilizzato per il calcolo delle pensioni sarà ridotto dal 6,8% al 6%.
- La soglia d'ingresso è stata abbassata da 22.050 a 19.845 franchi di stipendio annuo. Al di sotto di questo livello il 2° pilastro rimane facoltativo.
- La quota di coordinamento, da dedurre per il calcolo del salario assicurato, è fissata al 20% del salario AVS.
- I contributi saranno del 9% fino a 44 anni e del 14% da 45 a 65 anni.
- Per la generazione di transizione (oltre i 50 anni) è previsto un bonus (decrescente) fino ad un massimo di 200 Fr. al mese, ma le condizioni sono molto rigide: per cui non più di un quarto degli assicurati riceverà l'intero bonus. Queste misure saranno finanziate da un contributo dello 0,24% sui salari inferiori a 150.000 Fr. all'anno.

Inefficace per i salari bassi

La riforma della LPP è un vero e proprio ostacolo per i salari bassi, perché il rapporto contributi/prestazioni è disastroso, come dimostrano i due esempi per un salario di 25.000 franchi all'anno:

- per una persona nata nel 2000 il contributo LPP passa da 21 a 150 franchi al mese (6,2% del salario), di cui la metà a carico del datore di lavoro. Nel 2065, questa persona dovrebbe ricevere una pensione aggiuntiva di 361 franchi al mese. Tuttavia, si tratta di un'ipotesi, poiché la LPP non ha mai mantenuto le sue promesse e le pensioni sono in costante diminuzione;
- per una persona nata nel 1970 il contributo passerà da 55 a 233 franchi al mese (8,6% dello stipendio), di cui la metà sarà a carico del datore di lavoro. Nel 2035, questa persona dovrebbe ricevere una pensione aggiuntiva di 200 franchi al mese, tenendo conto delle misure transitorie, per un totale di 306 franchi al

mese di pensione LPP. Questo non è ancora sufficiente per vivere. Tuttavia, in caso di richiesta di prestazioni complementari, questo importo verrà preso in considerazione e ridurrà le prestazioni complementari dello stesso ammontare.

Un rischio per i giovani

Nonostante si dica che le e i giovani attivi oggi avranno tutto il tempo per compensare la diminuzione del tasso di conversione accumulando più capitale, la tendenza attuale e le modifiche proposte in pseudo-riforme non lasciano presagire nulla di buono. I problemi di oggi saranno accentuati domani, soprattutto se riforme come quella della LPP21 saranno approvate. Nel concreto, il rischio è che le generazioni future saranno penalizzate per ben due volte. Innanzitutto, saranno chiamate fin da subito a pagare contributi maggiori a fronte di salari che ormai sono stagnanti. Di conseguenza si vedranno nell'immediato sgretolare tra le mani il proprio potere d'acquisto. E per cosa? Per ricevere domani rendite pensionistiche inferiori.

Infatti, la costante diminuzione del tasso di conversione sommata all'incessante volontà di una certa classe politica di aumentare l'età di pensionamento di uomini e donne, finiranno per obbligare i giovani lavoratori ad accedere sempre più tardi a rendite pensionistiche sempre più misere. Negli ultimi dieci anni, le casse pensioni hanno già ridotto i loro tassi di conversione del 20%. Oltretutto, la riforma non lega nemmeno le rendite all'inflazione, perciò, tra 20 anni le rendite del secondo pilastro avranno perso un buon quarto del loro valore attuale.

E non è finita qui, perché, in generale, ridurre le aliquote di conversione legali a medio termine causerà un peggioramento delle condizioni assicurative da parte delle assicurazioni private, che potranno in questo modo

abbassare ulteriormente il tasso di conversione anche nei piani di copertura sovra-obbligatori.

Rafforzare l'AVS è meglio

In confronto, per lo stesso stipendio di 25.000 franchi, indipendentemente dall'età, la tredicesima AVS costa solo 17 franchi in più al mese, di cui la metà è a carico del datore di lavoro. Il supplemento medio della 13a AVS è di 160 franchi al mese e non viene conteggiato nell'importo della prestazione complementare. Non c'è dubbio: l'AVS è la migliore assicurazione per i salari medio-bassi.

Un regalo per gli assicuratori

Questa riforma va a vantaggio degli assicuratori, che hanno guadagnato più di 10 miliardi di franchi in vent'anni e che potranno guadagnarne ancora di più, dato che la riforma non fa che rafforzare il business del 2° pilastro. Le casse pensioni non stanno così male come vogliono farci credere. Anche la Confederazione ha ammesso recentemente di essersi sbagliata di ben 14 miliardi di franchi sulle previsioni finanziarie AVS.

La modifica danneggia le donne

La riforma del regime pensionistico professionale (riforma LPP) viene presentata come a favore delle donne, che sono la maggioranza tra i lavoratori a bassa retribuzione e a tempo parziale. Ma non è così per i seguenti motivi.

- La riduzione della soglia di ingresso è solo del 10% e riguarda solo 70.000 persone. C'è il rischio che alcuni datori di lavoro riducano i tassi di attività, e quindi i salari, per rimanere al di sotto della soglia che rende obbligatoria la LPP.
- Non è stata proposta alcuna soluzione per le persone sotto la soglia di ingresso perché hanno più datori di lavoro, in quanto in questi casi l'adesione alla LPP rimane facoltativa.

- La quota di coordinamento è già stata adattata al tasso di occupazione da 9 fondi pensionistici su 10, senza alcun effetto apprezzabile sulla pensione media delle donne, che rimane la metà di quella degli uomini.

La modifica della LPP in votazione non è all'altezza delle attuali sfide sociali.

- Per garantire la parità pensionistica, dobbiamo riconoscere il lavoro non retribuito svolto soprattutto dalle donne. Concretamente abbiamo bisogno di un **bonus educativo** e di una ripartizione completa delle pensioni tra genitori.
- Per garantire il mantenimento degli standard di vita precedenti e compensare le persistenti disuguaglianze retributive, abbiamo bisogno di un sistema pensionistico che crei solidarietà tra i lavoratori a basso e ad alto reddito. La modifica LPP è l'esatto contrario.
- Per una pensione di vecchiaia sostenibile, dobbiamo limitare il 2° pilastro basato sulla capitalizzazione e rafforzare l'AVS.

Il 21 settembre andremo a Berna per gridare la nostra rabbia contro la politica dei tagli delle pensioni del Parlamento. Prenota il treno speciale che partirà dal Ticino, scrivendo una e-mail a lugano@vpod-ticino.ch

Orari treno speciale

Chiasso: partenza alle 09:40

Mendrisio: partenza alle 09:55

Lugano: partenza alle 10:12

Bellinzona: partenza alle 10:28

Arrivo a Berna alle 13:14

Viaggio di ritorno da Berna:
partenza ore 16:22

AZIONI SINDACALI CONTRO LA MODIFICA DELLA LPP

Il 4 luglio i sindacati OCST, UNIA, VPOD, SEV, Syndicom e SSM hanno lanciato la campagna contro la votazione del prossimo 22 settembre, data in cui il popolo svizzero voterà sulla modifica della Legge federale sulla previdenza professionale (LPP) a seguito del referendum lanciato dai sindacati e dalla sinistra per difendere le pensioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il 28 agosto è stata organizzata un'altra azione sindacale a Bellinzona, dove i Sindacati hanno esposto in piazza alcuni esempi concreti di quello che saranno le perdute sulle future rendite di assicurati e assicurate al secondo pilastro.



Bellinzona



Lugano

UN SÌ PER LA BIODIVERSITÀ

di Giulia Petralli,
sindacalista VPOD Ticino

Il 22 settembre il popolo svizzero sarà chiamato ad esprimersi sull'iniziativa popolare federale «Per il futuro della nostra natura e del nostro paesaggio (Iniziativa biodiversità)». L'iniziativa chiede di inserire nella costituzione federale l'impegno della Svizzera a proteggere maggiormente l'ambiente naturale e il paesaggio. Lo scopo è quello di preservare le nostre risorse naturali, che altro non sono che la nostra base di sostentamento, la nostra vita.

Il mondo sta affrontando una grave crisi ambientale, con una perdita accelerata di specie e habitat. In Svizzera, molti ecosistemi sono già degradati, e diverse specie sono a rischio di estinzione. L'iniziativa per la biodiversità è stata quindi lanciata con l'obiettivo di rafforzare la protezione dell'ambiente e dei paesaggi. Propone sostanzialmente una serie di misure per contrastare la perdita di habitat naturali, specie animali e vegetali, e per promuovere un uso più sostenibile delle risorse naturali. Innanzitutto, l'iniziativa chiede che almeno il 17% della superficie nazionale sia destinato a zone protette, con una gestione che favorisca la biodiversità. Chiede inoltre che la biodiversità sia considerata in tutte le politiche settoriali, come l'agricoltura, l'urbanistica e le infrastrutture. Infine, l'iniziativa vuole il rafforzamento delle misure di protezione per le specie a rischio e i loro habitat.

Sebbene esistano già leggi per la protezione dell'ambiente, l'iniziativa potrebbe migliorare e rafforzare le politiche in vigore, rendendole più ef-

Biodiversità: la nostra vita.

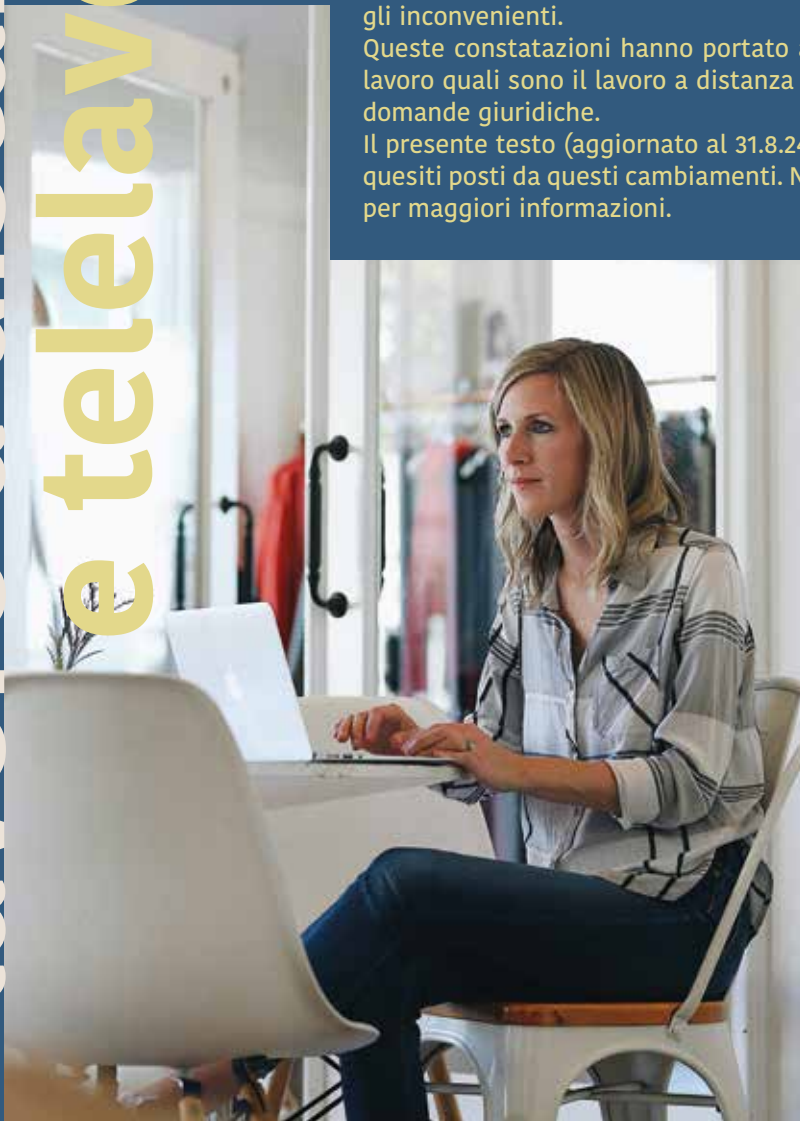
Sì
alla biodiversità
il 22 settembre

Iniziativa Biodiversità, Casella postale 606, 3000 Berna 6

ficaci e coerenti con le attuali esigenze ecologiche e ambientali. Investire adesso nella biodiversità può prevenire costi molto più elevati in futuro. Le stime del Consiglio federale prevedono che il costo dell'inazione potrebbe arrivare ai 14-16 miliardi di franchi all'anno in Svizzera a partire dal 2050. La biodiversità è infatti essenziale per il benessere degli ecosistemi, che forniscono servizi vitali come la purificazione dell'acqua, la regolazione del clima e l'impollinazione delle colture. La perdita di biodiversità può portare

quindi al degrado del suolo, alla scarsità d'acqua, e ad altre problematiche ambientali che richiedono interventi costosi. Inoltre, un ambiente naturale ben conservato è sostanziale per osteggiare i cambiamenti climatici: per esempio, gli alberi e i corsi d'acqua offrono conforto dal caldo e i boschi sani e vigorosi proteggono le aree montane da valanghe e frane. Votiamo quindi Sì all'Iniziativa per la biodiversità per preservare la qualità della fondamentale della nostra vita.

lavoro a distanza e telelavoro



Aspetti giuridici

Il lavoro a distanza e il telelavoro hanno guadagnato d'importanza, soprattutto durante la crisi pandemica Covid-19. Le speranze, le aspettative e i timori a essi legati sono stati sottoposti a un esame.

Molti datori di lavoro e superiori, che temevano di perdere il controllo dei/delle loro dipendenti, si sono resi conto con meraviglia che i loro collaboratori e le loro collaboratrici rimanevano produttivi anche durante il telelavoro; al contrario, i/le dipendenti che rivendicavano il diritto al telelavoro ne hanno potuto scoprire gli inconvenienti.

Queste constatazioni hanno portato a una rivalutazione delle nuove forme di lavoro quali sono il lavoro a distanza e il telelavoro, che sollevano delle nuove domande giuridiche.

Il presente testo (aggiornato al 31.8.24) ha per scopo di rispondere ai principali quesiti posti da questi cambiamenti. Non esitate a contattare il Sindacato VPOD per maggiori informazioni.

Telelavoro

Il termine “telelavoro” o “Home Office” non è definito dalla legge. All'atto pratico, l'esecuzione di compiti d'ufficio su un posto di lavoro situato al domicilio privato del/della salariato/a è chiamato “telelavoro”. Si tratta di attività contrattuali che richiedono generalmente l'utilizzo di mezzi tecnici informatici e di telecomunicazioni quali computer, telefono e Internet.

Se queste attività non vengono eseguite al domicilio bensì, ad esempio, durante il viaggio (come in treno), in un ristorante, un appartamento di vacanza, un parco o in un ufficio condiviso (coworking), si parla generalmente di “lavoro a distanza” o “remote work”.

Può il datore di lavoro imporre il telelavoro?

Il diritto del datore di lavoro di impartire degli ordini non gli permette di imporre il telelavoro contro la volontà del/la dipendente.

- Di principio, il telelavoro richiede il consenso del/la salariato/a nella forma di un accordo contrattuale. Se la collaboratrice o il collaboratore rifiuta il telelavoro, il datore di lavoro dispone tuttavia della possibilità di rescindere il contratto di lavoro e di proporre un altro che prevede il telelavoro (notifica di cambiamento).
- Il telelavoro può essere imposto contro il volere del/la dipendente per un ordine emanato dalle autorità, come è stato il caso per la pandemia Covid-19.
- In situazioni eccezionali, le/i dipendenti possono essere obbligati ad accettare temporaneamente il telelavoro in virtù del dovere di lealtà. È il caso, ad esempio, durante il temporaneo inutilizzo dei locali aziendali a seguito di un evento naturale (inondazioni o terremoti), o di un incendio che rendono impossibile l'esecuzione del lavoro se non attraverso il telelavoro. Non possono per contro essere addotte motivazioni puramente economiche per imporre il telelavoro contro la volontà delle/dei dipendenti.

Esiste il diritto al telelavoro?

Non esiste il diritto al telelavoro. Di principio, il telelavoro esige il consenso reciproco o un accordo, a meno che non ci sia un ordine diretto da parte delle autorità o una situazione d'emergenza.

Esistono tuttavia delle situazioni eccezionali nelle quali il datore di lavoro può essere obbligato ad autorizzare il telelavoro in virtù dei suoi obblighi di diligenza, anche contro la sua volontà. Può essere il caso, ad esempio, dell'esistenza di una situazione di pericolo (prevenzioni di un rischio acuto d'infezione sul posto di lavoro di una persona vulnerabile).

Strumenti di lavoro, materiale e spese nel telelavoro

Il termine "strumenti di lavoro e materiali" comprende gli apparecchi necessari, generalmente un computer con tastiera, un mouse e uno o più schermi o un portatile così come un telefono, qualche volta una stampante, ed evidentemente l'equipaggiamento per allestire fisicamente una postazione di lavoro quali un tavolo e una sedia.

Le "spese" legate al telelavoro sono generalmente date dai costi telefonici e d'internet, dalle spese postali per la corrispondenza, dalle eventuali trasferte di servizio e dal materiale di consumo della stampante.

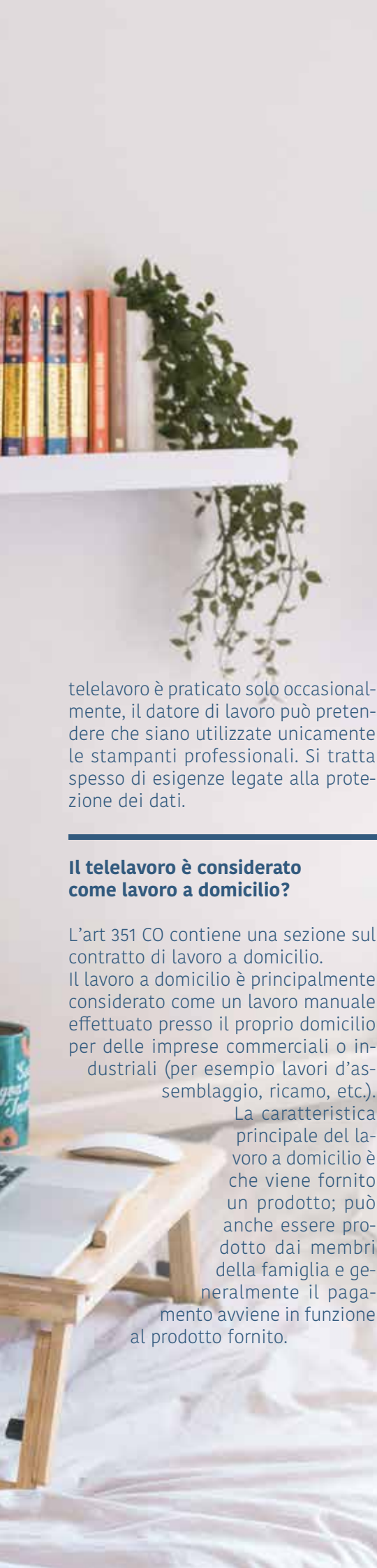
Le due categorie si basano su basi legali differenti del diritto privato: per gli strumenti e il materiale si applica l'art. 327 del Codice delle obbligazioni (CO), mentre per le spese si applica l'art. 327a CO. In questo contesto, va tuttavia fatto notare che nel contratto di lavoro è possibile convenire delle disposizioni in deroga all'art. 327 CO (non imperative, dette per disposizioni), mentre quelle dell'art. 327a CO sono obbligatorie.

Il datore di lavoro deve fornire il computer o il portatile?

Di principio, il datore di lavoro deve fornire gli strumenti e il materiale di lavoro necessari (computer, portatile, telefono, tavolo di lavoro, sedia etc.). Se non è il caso e il/la dipendente utilizza i propri strumenti e materiali, deve essere versata un'indennità adeguata ai sensi dell'art. 327 CO, a meno che non sia stato convenuto diversamente nel contratto.

- Se il telelavoro è svolto su richiesta del/la dipendente e gli strumenti di lavoro sono disponibili presso la sede aziendale, non è necessario utilizzare degli strumenti privati.
- Se è richiesto unicamente il telelavoro e non c'è possibilità di eseguire il lavoro presso la sede aziendale, il datore di lavoro deve fornire gli strumenti e il materiale di lavoro oppure versare un'indennità per l'utilizzo degli strumenti e del materiale privato.
- L'art. 327 CO è formulato in maniera dispositiva: tramite contratto è possibile prevedere un regolamento in deroga e disporre, per esempio, un utilizzo non indennizzato degli strumenti e del materiale privato.





telelavoro è praticato solo occasionalmente, il datore di lavoro può pretendere che siano utilizzate unicamente le stampanti professionali. Si tratta spesso di esigenze legate alla protezione dei dati.

Il telelavoro è considerato come lavoro a domicilio?

L'art 351 CO contiene una sezione sul contratto di lavoro a domicilio.

Il lavoro a domicilio è principalmente considerato come un lavoro manuale effettuato presso il proprio domicilio per delle imprese commerciali o industriali (per esempio lavori d'assemblaggio, ricamo, etc.).

La caratteristica principale del lavoro a domicilio è che viene fornito un prodotto; può anche essere prodotto dai membri della famiglia e generalmente il pagamento avviene in funzione al prodotto fornito.

Nel caso del telelavoro, per contro, esiste l'obbligo di fornire una prestazione lavorativa personale e non viene fornito alcun prodotto. Il telelavoro non è quindi considerato lavoro a domicilio ai sensi del Codice delle obbligazioni.

- Nei contratti di lavoro di diritto privato, le normali disposizioni sul contratto di lavoro si applicano al telelavoro (art. 319 CO e seguenti).
- Non si applicano nemmeno le eccezioni previste all'art 3 lett. f della Legge sul Lavoro concernenti il lavoro a domicilio.
- La Legge sul lavoro si applica anche al telelavoro, fatto salvo che l'azienda o il/la salariato/a siano esentati dalle disposizioni della Legge sul lavoro per delle altre ragioni. In particolare, l'amministrazione pubblica, i docenti, i ricercatori e ricercatrici e i membri della direzione d'impresa sono e restano esentati dalla LL. Per certe altre categorie esentate, il telelavoro non è possibile del tutto: attività artistiche, educatori/trici sociali negli istituti, l'esercizio di servizi di trasporti pubblici, agricoltura, fioricoltura, pesca, personale d'economia domestica etc.

Quali sono le regole sulla protezione della salute applicabili?

Malgrado l'esenzione dalle disposizioni della Legge sul lavoro, l'art. 6 di quest'ultima legge e l'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL3) si applicano ugualmente all'amministrazione pubblica, agli/alle insegnanti, ai/alle ricercatori/trici e agli artisti. Le regole concernenti l'ergonomia sul posto di lavoro si applicano anche al telelavoro. Il datore di lavoro, in collaborazione con il/la salariato/a, deve assicurarsi affinché l'equipaggiamento sul posto di lavoro risponda alle esigenze della protezione della salute.

Controllo delle misure di protezione della salute nell'ambito del telelavoro

L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è responsabile della sorveglianza e dell'applicazione delle misure di protezione della salute. Gli ispettori possono effettuare dei controlli nelle imprese per verificare il rispetto delle disposizioni e ordinare delle misure di correzione.

Per legge l'ispettorato del lavoro non ha diritto di accedere ai domicili privati. Il rispetto delle misure di protezione della salute nell'ambito del telelavoro non può essere dunque essere controllato con delle ispezioni a domicilio.

Il datore di lavoro è tenuto a vigilare affinché il posto di lavoro sia concepito in maniera ergonomica, ma non ha diritto di accedere ai domicili privati dei dipendenti in telelavoro. Deve quindi chiarire con gli interessati, nell'ambito di un colloquio, che vengano messe in atto delle misure di protezione della salute sul posto di lavoro a domicilio. Se del caso, possono essere utili delle misure tecniche (blocco dell'accesso ai server durante la notte, per esempio).

Tragitto domicilio-lavoro

Di norma il datore di lavoro non è responsabile del tragitto dal domicilio al posto di lavoro; non deve quindi considerare come tempo di lavoro questo spostamento, né rimborsare le spese di trasferta. In caso di esclusivo telelavoro non ci sono né tempo né spese di trasferta da calcolare.

Se invece il datore di lavoro convoca un/a salariato/a, che effettua unicamente del telelavoro, ad una riunione in presenza fisica nella sede aziendale, si tratta di una trasferta professionale necessaria, che deve essere quindi calcolata come tempo di lavoro.

Può il datore di lavoro ridurre il salario perché non viene effettuato il tragitto domicilio-lavoro?

No, il salario è parte integrante del contratto di lavoro. Tutte le modifiche del contratto sottostanno a un reciproco accordo.

Telelavoro durante la notte e la domenica

La Legge sul lavoro si applica ai/delle dipendenti sul luogo di lavoro: pertanto le sue disposizioni si applicano anche al telelavoro. Questo significa che il lavoro d'ufficio usuale effettuato durante la notte e la domenica è vietato e sottostà ad un'autorizzazione. Per notte, si intende il periodo compreso tra le 23:00 e le 06:00.

Certe categorie professionali sono esentate dalle disposizioni della Legge sul lavoro, in particolare gli insegnanti, i/le ricercatori/trici e tutto il personale amministrativo delle amministrazioni pubbliche. Il divieto del lavoro notturno e domenicale non si applica in questi casi. Per il personale delle amministrazioni pubbliche fanno quindi stato le rispettive leggi sul personale. Certe categorie professionali sono sottoposte alle disposizioni della Legge sul lavoro, ma sono autorizzate a lavorare la notte e/o la domenica in ragione di una disposizione di deroga inserita nell'Ordinanza 2 sulla legge sul lavoro (OLL2), in particolare gli specialisti nella manutenzione dei computer e dei sistemi informatici.

Bisogna registrare i tempi di lavoro e di riposo nell'ambito del telelavoro?

Nella misura in cui è applicabile la Legge sul lavoro i tempi di lavoro e di riposo devono essere registrati nell'ambito del telelavoro. Il/la dipendente è tenuto/a a conservare le registrazioni dei tempi di lavoro e di metterle a disposizione dell'ispettato del lavoro.

Le regolamentazioni possibili secondo gli art. 73a e 73b dell'Ordinanza 1

concernente la legge sul lavoro (OLL1 – rinuncia alla registrazione e registrazione semplificata dei tempi di lavoro) sono ugualmente applicabili nell'ambito del telelavoro.

Sorveglianza e protezione dei dati

Il divieto di sorvegliare i dipendenti in virtù dell'art. 26 dell'OLL3 (Ordinanza sulla protezione della salute) si applica anche al telelavoro. Il datore di lavoro non ha quindi il diritto di utilizzare un programma di sorveglianza che registra il comportamento dei dipendenti.

Dei problemi di protezione dei dati si pongono anche quando, nell'ambito del telelavoro, i dipendenti trattano dati sensibili concernenti persone (servizi del personale, sicurezza sociale, studi d'avvocatura, dati sulla salute, ecc.). Di principio, è il datore di lavoro che si assume la responsabilità della sicurezza e della protezione dei dati, e i dipendenti possono essere perseguiti legalmente da questo profilo unicamente se ignorano le direttive del datore di lavoro. Quest'ultimo dovrà quindi emettere delle direttive sulla maniera di trattare i dati sensibili, mettere a disposizione dei programmi adatti ed eventualmente degli apparecchi appropriati, così come delle connessioni dei dati sicuri; i dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive del datore di lavoro.

Telelavoro dall'estero

Un datore di lavoro svizzero può essere tenuto al pagamento delle imposte all'estero, se le sue e i suoi dipendenti lavorano in telelavoro dall'estero. L'accordo Italia-Svizzera sul telelavoro fissa un tetto del 25% del tempo di lavoro per il telelavoro transfrontaliero: oltre a questa soglia il lavoratore è chiamato al pagamento di imposte nella nazione in cui fisicamente svolge le sue attività in modalità di telelavoro.

Secondo gli accordi bilaterali tra la Svizzera e l'Unione Europea, vige il

principio secondo cui la nazione di residenza è quella responsabile della sicurezza sociale del lavoratore. Per esempio chi fornisce del telelavoro oltre il 49,99% a partire dalla Germania per un'azienda svizzera, è coperto unicamente dalle assicurazioni sociali tedesche e non da quelle svizzere. I dipendenti pubblici di un altro Stato sono esenti da questa regola. Il termine "dipendente pubblico" è regolato dal diritto comunitario e si riferisce essenzialmente alle/ai funzionari dell'amministrazione propriamente detta dello Stato o che esercitano una funzione extraterritoriale rispettivamente una funzione di regalia. Il personale di cura non è considerato come personale pubblico, neanche se lavora per un ospedale cantonale.

Effetti sulla situazione fiscale

Chi lavora esclusivamente in telelavoro non deve più spostarsi per recarsi presso il posto di lavoro in azienda, né pagare dei pasti fuori dal domicilio. Le relative deduzioni fiscali non possono quindi più essere fatte valere nella dichiarazione d'imposta (ne consegue logicamente un aumento del proprio reddito imponibile netto). Se il datore di lavoro rimborsa le spese di trasferta per una riunione, per esempio nella sede aziendale, le relative spese non possono essere dedotte dalle imposte quali trasferte professionali.

In caso di telelavoro parziale, le "Spese di trasporto dal domicilio al luogo di lavoro" e i pasti per "Doppia economia domestica" possono essere dedotti solamente per i giorni effettivamente lavorati presso la sede dell'azienda (questo significherà dichiarare un reddito netto imponibile più alto).

A seconda dei Cantoni e della situazione professionale possono essere dedotte come "Altre spese professionali" i costi dei locali privati (per esempio gli insegnanti che non possono utilizzare i locali scolastici per la preparazione delle lezioni). Se il datore di lavoro rimborsa i costi del telelavoro, tali deduzioni fiscali non saranno più applicabili.

2

Esperienze fatte durante il telelavoro

Colleghe/i di lavoro

“Quando lavoro a casa, vengo interrotto meno dalle mie colleghe e dai miei colleghi, il che mi permette di lavorare in maniera più tranquilla e più concentrata. Nello stesso tempo mi mancano i contatti e gli scambi reciproci.”

Rapporto tra il telelavoro e la presenza nell'impresa/servizio

“Gli scambi e i contatti con le/i colleghe/i, l'integrazione nei processi di lavoro dell'impresa/servizio e il fatto di disporre di un buon clima di lavoro favoriscono il benessere e la motivazione dei/lle collaboratori/trici, aumentano la qualità del lavoro, migliorano la ricerca di soluzioni e stimolano l'innovazione. Nella maggioranza dei casi lo spostamento permanente del lavoro dal domicilio professionale verso quello privato porta a delle ripercussioni negative per i collaboratori/trici, ma anche per il datore di lavoro. Per la maggior parte delle situazioni il telelavoro è raccomandato in ragione di uno o due giorni lavorativi alla settimana al massimo.”

Tragitto domicilio-lavoro

“In modalità telelavoro sparisce il tragitto domicilio-lavoro. In questo modo guadagno del tempo e non subisco più lo stress dai pendolari nei treni e nei bus affollati e le colonne sulle strade. D'altra parte, in modalità telelavoro, qualche volta rimpiango di non potere mettere delle distanze fisiche o psichiche rispetto al mio posto di lavoro e ai pensieri legati alla mia attività professionale.”

Luogo di lavoro

“Può essere allettante il lasciare un ufficio o uno spazio aperto e rumoroso per spostare il posto di lavoro presso il domicilio privato, ma non tutte le economie domestiche dispongono di spazi sufficienti, luminosità, tranquillità, né di mobilio e di infrastrutture adatte al telelavoro.”

Scambi e innovazione

“A medio termine la mancanza di scambi e di comunicazione all'interno delle squadre di lavoro fragilizza la coesione tra colleghi, riduce la motivazione personale e frena l'innovazione.”

Disciplina del lavoro e produttività

“I datori e le datrici di lavoro che sono ossessionati dall'idea di dovere controllare tutto, hanno constatato che lavoriamo in modo produttivo anche presso il domicilio. In realtà spesso facciamo più ore di lavoro rispetto a quanto pattuito nel contratto di lavoro. Inoltre molte delle riunioni annullate a causa della pandemia, spesso si sono dimostrate effettivamente non necessarie.”

Telelavoro e conciliazione famiglia-lavoro

“In modalità di telelavoro possono essere fatte più facilmente e in meno tempo delle piccole attività domestiche private. Il telelavoro può quindi fornire un contributo positivo alla conciliabilità lavoro-famiglia. Tuttavia la linea di separazione tra la vita professionale e la vita privata diventa fluida. E se lo spazio è ristretto, se il partner di vita lavora nello stesso tempo in modalità di telelavoro, se sono presenti i figli in giovane età o se i figli seguono nello stesso tempo l'insegnamento a distanza, l'effetto può essere negativo e lo stress può addirittura aumentare.”





INCLUSIONE: DARE VOCE A CIÒ CHE A VOLTE RISULTA DIFFICILE ASCOLTARE

di Laura Calebasso,
operatrice dell'Impresa Sociale Sostare

Inclusione nel mondo del lavoro, della formazione e nella società: questo il tema esplorato nel prossimo numero di "Vivavoce", la rivista annuale dell'Impresa sociale Sostare, in uscita nel mese di ottobre.

“Che cosa vuol dire sentirsi escluse o esclusi, o incluse e inclusi?” chiede Elena Spedicato, coordinatrice dei programmi di inserimento e consulente socioprofessionale, in uno dei testi redatti nel quadro di un'attività sulle emozioni nella classe di Formazione settoriale accompagnata (FSA). “Per rispondere a questa domanda, complessa e profondamente personale, tre partecipanti al programma hanno deciso di raccontare ed analizzare le proprie esperienze e le emozioni ad essa legate, che li hanno portati, in principio, a sentirsi diversi.”

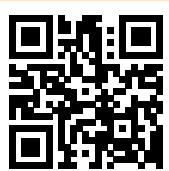
La diversità emerge nella sua complessa dialettica con la società, il

mondo del lavoro e della scuola, i testi presenti in questa edizione non risparmiano da una riflessione critica, talvolta dolorosa. Eppure, scrive Cristian, partecipante a un programma di inserimento lavorativo presso il Ristorante Casa del Popolo “Quando c'era il Covid andavo a fare la spesa per alcuni vicini. Le persone del vicinato, anziani, perché è con loro che mi fermo a chiacchierare, mi hanno dimostrato che non perché sei diverso e un po' sbandato vuol dire che ti etichettano per forza. Anzi, mi hanno fatto sentire parte di loro.” Allo stesso modo le persone che hanno lavorato alla redazione di questi testi -partecipanti ai programmi, operatrici e operatori ma anche figure esterne- hanno deciso di condividere delle esperienze personali con l'idea che possano entrare a far parte di un bagaglio condiviso con chi avrà la curiosità di intraprendere questa lettura.

Merita una nota particolare la copertina di Lutfuddin Hussaini, che

quest'anno ha partecipato al programma di Pre apprendistato di integrazione (PAI) e che all'interno della rivista interviene con una riflessione intitolata “La libertà della scuola”, nella quale riflette sul coraggio di sognare e sul valore di una scuola libera e inclusiva. Ecco un breve estratto del suo intervento “Se qualcuno non può leggere o scrivere fa fatica a fare tante cose. Non studiare è, secondo me, come una stanza con la porta chiusa a chiave (...) Oggi, qui in Svizzera, la porta non è chiusa a chiave, e quindi decidere di studiare è più facile, anche se può essere difficile uscire dalla zona di comfort per entrare in una stanza che non si conosce. Trent'anni fa, nel mio Paese ma anche in altre parti del mondo, la parte più difficile era poter decidere di studiare e a volte certe porte non era proprio possibile aprirle. Mia mamma diceva *prendere il foglio invece che prendere la scopa*: io sono contento e grato di averlo potuto e poterlo fare.”

Vivavoce sarà disponibile da ottobre presso l'Angolo Bottega del Ristorante Casa del Popolo a Bellinzona, presso la Bottega del Mondo di Lugano e di Mendrisio. Per rimanere aggiornati visitate la nostra pagina web scansionando il codice QR con il vostro telefono e iscrivetevi alla Newsletter.



www.sostare.ch

CASADELPOPOLO
RISTORANTE
di
SOSTARE

Prossimi appuntamenti al ristorante Casa del Popolo:

- Inizio rassegna selvaggina 14.09.2024
- Cena Selvaggia 25.10.2024



UN 2024 DI SUCCESSO PER LE COLONIE DI RODI



di Ilario Lodi,
presidente delle Colonie dei Sindacati

Con la fine dell'estate giungono a conclusione anche gli impegni profusi dalle Colonie dei Sindacati (e dagli amici dell'AMAC) per offrire ai bambini e ai giovani della Svizzera italiana un'occasione di vacanza - certamente - ma anche un'opportunità di confrontarsi con temi educativi fondamentali quali ad esempio quelli legati alle pratiche della collettività e della cittadinanza, tanto importanti al giorno d'oggi.

Non bisogna dimenticare, infatti, che l'esperienza di colonia (ricordiamolo: un'attività residenziale, che si sviluppa sull'arco di due settimane) è stata originariamente pensata per dare una risposta concreta a **bisogni di ordine sanitario** dei bambini (concernenti il benessere fisico e l'alimentazione, in particolare), ma si è poi sviluppata abbracciando questioni **squisitamente educative**, tra le quali spiccano - ma non sono le sole - quelle legate alla capacità di vivere insieme e al *fare società*. Le Colonie dei Sindacati rappresentano, davvero - con altre esperienze di natura stanziale, che si contrappongono alle sempre più gettonate attività diurne - una necessità

educativa di cui i bambini e i giovani sentono il forte bisogno. Bisogno del tutto giustificato.

Antidoto all'individualismo

Sappiamo infatti molto bene che oggi le giovani generazioni sono spinte ad abbracciare una forma di vita spiccatamente *individualizzata*: competitività, performance, competenze... sono solo alcuni dei concetti che vanno, oggi, per la maggiore. Sappiamo però anche che i giovani, tutto questo *dover essere bravi* a volte lo soffrono, e lo soffrono profondamente. Ecco allora che le logiche su cui si basano le attività residenziali come quelle delle Colonie dei Sindacati offrono, davvero, uno spazio per crescere e per imparare a fare sistema, in un contesto di vita chiamato sempre più frequentemente a ribadire i fondamenti del proprio funzionamento democratico.

Docenti cercansi

Quando si parla di educazione (e di pedagogia), però, viene subito anche in mente la figura del docente. E qui non posso esimermi dal segnalare una **nota dolente**: i docenti, in colonia, non ci vanno più (o ci vanno comunque troppo poco); nemmeno nelle Colonie dei Sindacati. Eppure un'esperienza di questo tipo sarebbe profondamente

formativa per il docente (o per il futuro docente), il quale sarebbe chiamato a pensare ad un progetto educativo, ad organizzarlo per la sua attuazione e a realizzarlo nel concreto... Tutto ciò sarebbe - lo ribadisco - profondamente utile anche per l'attività in aula nella quale, forse più che in qualsiasi altro ambito, il docente ha la responsabilità di educare i futuri cittadini, nella loro capacità di esprimersi in un contesto condiviso e di vivere le proprie relazioni con gli altri in maniera virtuosa.

Verso i prossimi 100 anni

Le Colonie dei Sindacati sono diventate grandi nei cento e più anni della loro vita grazie anche al lavoro, in colonia, dei maestri e dei professori (di tutti gli ordini) e la scuola ha enormemente beneficiato delle esperienze di ognuno di loro (non dimentichiamo gli effetti positivi - tanto per fare un esempio - delle pratiche legate all'**educazione attiva**, incontrate in colonia e poi adottate in classe...). Il movimento sindacale nel suo complesso ma, in particolare, forse, il Sindacato VPOD, rappresenta quindi un settore in cui in futuro le Colonie dei Sindacati cercheranno di diffondere maggiormente il messaggio legato al valore dell'esperienza residenziale; non solo per i bambini, ma anche per i giovani (futuri) docenti che, attraverso questa esperienza, potranno contare su un vissuto ancora più significativo, importante e ricco di stimoli, non solo per il proprio lavoro quotidiano.





HOTEL RISTORANTE
i GRAPPOLI



Gusto e passione

**Sella
alla Baden Baden**
con i suoi contorni

**Dal 15 settembre
al 27 ottobre**

su richiesta anche a novembre e dicembre

scopri altre specialità su
grappoli.ch

**speciale membri VPOD
-10%
sulla ristorazione**

**Prenota il tuo tavolo
Tel. 091 608 11 87
info@grappoli.ch**



Hotel Ristorante i Grappoli
via Grappoli 12 • 6997 Sessa

APPUNTAMENTI SINDACALI

Assemblea USS-Ticino e Moesa
12 settembre, ore 20.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Manifestazione
Berna 21 settembre
Tutte/i a Berna per i nostri
salari e pensioni

Comitato docenti
25 settembre, ore 18.00
Grotto del Ceneri, Rivera

**Comitato cantonale
delle CI Istituzioni sociali**
25 settembre, ore 18.30
La Nocciola, Bellinzona

Gruppo pari opportunità
9 ottobre, ore 18.30
Luogo da definire

Comitato di Regione
10 ottobre, ore 20.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Comitato pensionati
17 ottobre, ore 15.00
Casa del Popolo, Bellinzona

CHIUSURA UFFICIO VPOD BELLINZONA

Chiuso dal 28.10 al 1.9 2024 incluso.

CATTIVI PENSIERI: LIBERTÀ VO CERCANDO, CH'È SI CARA!

Al contrario di Catone uticense, difensore dei valori repubblicani fino al punto di preferire il suicidio all'umiliazione, i cercatori nostrani di libertà perseguono i loro interessi particolari e se ne fregano del bene comune. Non è un caso se da questo Cantone i giovani scappano...

ECAP

Lingua, formazione & sviluppo

CORSO DI ITALIANO

PREPARAZIONE ALL'ESAME DI AMMISSIONE PER LA FORMAZIONE DI ASSISTENTE DI CURA

OBIETTIVI DEL CORSO

Il corso rafforza le competenze di base in italiano per prepararsi a sostenere la prova attitudinale per l'ammissione alla formazione di Assistente di cura e, una volta superato l'esame, per seguire con più facilità il percorso formativo.

COSTO

Fr. 150.- per partecipante

DURATA

Dal 4 novembre 2024 al 24 marzo 2025

15 incontri serali di 2 ore/lezione, un incontro alla settimana il lunedì dalle 18:30 alle 20:00

SEDE

Centro Professionale Sociosanitario di Lugano
Via Ronchetto 14 – 6900 Lugano

MAGGIORI INFO

Rivolgersi al segretariato:
ECAP Ticino UNIA, Via Industria 3, 6814 Lamone
tel.: 091 604 20 30 / e-mail: infoti@ecap.ch

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

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

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

IMPRESSUM

Redazione:

Segretariato VPOD Ticino

Via S. Gottardo 30, CP 3030, 6903 Lugano

Tel. 091 911 69 30

lugano@vpod-ticino.ch

Raoul Ghisletta (responsabile),

Fausto Calabretta, Edoardo Cappelletti,

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 31 ottobre 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 ospedaliere
- 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

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/

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!**

