

# i diritti del lavoro

NUMERO 1, GIOVEDÌ 25 GENNAIO 2018

La radiotelevisione  
pubblica  
non deve morire:  
fermiamoli!



Tutti alla manifestazione!  
Bellinzona, stazione FFS  
27 gennaio alle ore 14.30

Vedi pagina 2-3

## SOMMARIO

4. 15 minuti = 1 giorno di malattia?
5. La battaglia dei docenti DLI
6. SACD pubblici tra alti e bassi
7. Cercasi dialogo alla S. Chiara
8. Infermiere soddisfatte della professione?
9. Migliori condizioni per l'assistenza 24h/24
10. Agenda femminile e Riforma
11. Riforma fiscale, noi diciamo NO!
12. Serata delle operatrici nidi VPOD
13. Riaccendiamo la lotta sindacale
- 14-15 Stipendi cantonali e enti sussidiati
- 16-17 Stipendi EOC & Clinica S. Chiara
18. Stipendi cliniche private
19. Stipendi SACD privati e pubblici
20. Offerte di lavoro
21. Corsi ASI
22. Appuntamenti sindacali
23. Multi - VPOD
24. Iscriviti al Sindacato!

## IN BREVE

### IL NOSTRO TEMPO VALE DI PIÙ

Il 13° Congresso delle donne dell'Unione sindacale svizzera (USS) si è svolto a Berna il 19 e 20 gennaio e ha dato occasione alle sindacaliste di discutere importanti temi quali le pensioni, la parità salariale e la lotta al sessismo e alle molestie. È stato largamente trattato un tema di fondo quale il valore del tempo: le donne dell'USS hanno infatti l'intenzione di chiedere una riduzione del tempo lavorativo a 30-35 ore settimanali senza diminuzione di salario. Una rivendicazione controcorrente, ma indispensabile per il futuro!



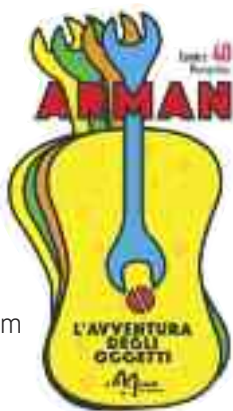
## ARMAN

### L'AVVENTURA DEGLI OGGETTI

Mostra aperta  
fino al 4 marzo  
Lu - Ve  
8.30-11.45 / 13.15-16.45  
Sa-Do 14.00 - 17.00

Museo in Erba,  
Riva Caccia 1, Lugano

[www.museoinerba.com](http://www.museoinerba.com)



## VOTAZIONI FEDERALI DEL 4 MARZO 2018

**SÌ** al Decreto federale del 16 giugno 2017 concernente il nuovo ordinamento finanziario 2021

**NO** all'iniziativa popolare dell'11 dicembre 2015 «Si all'abolizione del canone radiotelevisivo (Abolizione del canone Billag)»

## MANIFESTAZIONE POPOLARE CONTRO NO BILLAG

**Sabato 27 gennaio, ore 14.30** da Piazzale Stazione a Piazza della Foca Bellinzona.

Un evento senza sigle, per tutti coloro che hanno a cuore il futuro del servizio pubblico.

Sarà offerto un passaggio sul Treno Tilo, che percorrerà il cantone ed accompagnerà in musica coloro che vorranno raggiungere la manifestazione. Annunciatevi: [ssmticino.ch/tilo](http://ssmticino.ch/tilo).

di Graziano Pestoni,  
presidente USS-Ticino

## NO ALLA PRIVATIZZAZIONE DELLA RADIOTELEVISIONE PUBBLICA



**Nel 1997, le Camere federali decisero di privatizzare la Posta svizzera e le telecomunicazioni. L'anno successivo fu la volta delle FFS. Poi Governo e Parlamento ci provarono con il settore elettrico, operazione riuscita parzialmente al secondo tentativo nel 2006. Nel 2007 fu adottata una nuova legge sul sistema di finanziamento degli istituti ospedalieri, che sta provocando una privatizzazione strisciante della medicina pubblica.**

Molti Cantoni e Comuni cercano di privatizzare ospedali, scuole, carceri, servizi di polizia, aziende elettriche, i servizi dei colaudi delle automobili, trasporti pubblici. Ci furono pure molti sgravi fiscali e, di conseguenza, molte misure di risparmio sulla sanità, la socialità e la funzione pubblica. Ci furono anche molti referendum, spesso vittoriosi. Ma la politica neoliberale, perché di questo si tratta, importata dall'Unione europea, portatrice di risultati disastrosi per il servizio pubblico, le condizioni di vita e di lavoro e, non da ultimo, per la democrazia, non è terminata.

Ma cosa c'entra tutto questo con la radiotelevisione? C'entra. Ricordo che nel 2006, il Consiglio federale avrebbe

voluta liberalizzare il mercato radiotelevisivo. Ci rinunciò, solo perché la Svizzera è troppo piccola. Non ha tuttavia rinunciato totalmente ai suoi obiettivi e non si è limitato a finanziare parzialmente con fondi pubblici anche le emittenti private. Ha voluto costringere anche la televisione pubblica a finanziarsi sul mercato, anche se in misura limitata.

pura e semplice della radiotelevisione pubblica. Se fosse accolta, a fine 2018 la SSR dovrà chiudere, perché non avrà più un centesimo. Sarebbe una vera catastrofe. Sarebbe la fine di un'informazione locale, svizzera e internazionale assai equilibrata, la fine degli aiuti al mondo del cinema, la fine degli aiuti alle radio-orchestre. E, non da ultimo, avremmo la soppressione di migliaia di posti di lavoro qualificati.

La radiotelevisione pubblica, con tutti i suoi difetti, sarebbe sostituita da televisioni private, libere di trasmettere cosa, come e quando lo desiderano. Non ci sarebbe più la vigilanza di organismi pubblici. Sarebbe al servizio dei loro proprietari. Privatizzare la radiotelevisione, significherebbe quindi conferire a gruppi finanziari svizzeri o stranieri un potere enorme, incontrollato e incontrollabile. La fine della SSR non sarebbe solo la fine di un'azienda pubblica e la fine di un servizio pubblico: sarebbe la fine della democrazia. Perché, senza un'informazione equilibrata, non ci può essere democrazia.

Per tutto questo è importante votare NO il prossimo 4 marzo.



Questa modifica ha comportato una conseguenza di rilievo. La televisione pubblica non è più libera di definire i suoi programmi in funzione unicamente di criteri di interesse pubblico. Essa deve considerare le esigenze del mercato, soprattutto quello pubblicitario.

Ora, siamo confrontati ad un'offensiva di potenti gruppi privati. Ma la logica non cambia. L'iniziativa NO Billag prevede in realtà la privatizzazione

di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino



## 15 MINUTI=1 GIORNO DI MALATTIA?

**L'applicazione della nuova legge stipendi cantonale a partire dal 1. gennaio 2018 suscita malumore e incredulità rispetto alla problematica delle assenze per malattia, come il Sindacato VPOD aveva indicato nel 2016 durante la consultazione sulla Legge stipendi. Purtroppo sia il Consiglio di Stato, sia il Parlamento sono rimasti sordi alle nostre richieste di mantenere il sistema prevalente.**

Chi è assente parzialmente durante la fascia di presenza obbligatoria per "ogni evento" di malattia/infortunio/cura medica autorizzata secondo l'articolo 63 del Regolamento dei dipendenti si vede computato 1 giorno intero nel proprio budget di 730 giorni pagati in caso di malattia/infortunio non professionale, cui la/il dipendente cantonale ha diritto su un periodo di osservazione di 900 giorni (articolo 30 legge stipendi). L'entrata in vigore al 1.1.2018 delle nuove norme permette a tutti ora di toccare con mano i problemi che avevamo segnalato a suo

tempo. Le/i dipendenti coscienti, che programmano le visite mediche e cure all'inizio o alla fine del mattino/pomeriggio, vengono trattati alla stessa stregua di chi si assenta per tutta la giornata. Questo viene visto come un trattamento ingiusto.

Tramite un'interpellanza ho pertanto chiesto in veste di gran consigliere al Consiglio di Stato di rispondere ad una serie di domande su questo problema: **1)** come valuta le reazioni negative che il nuovo sistema di computo dei giorni di assenza per malattia/infortuni non professionali sta suscitando tra le/i dipendenti cantonali? Ritiene possibile prevedere una valutazione degli effetti perversi che esso crea e una sua correzione?

**2)** Ritiene giusto computare tra gli "eventi" di malattia/infortunio non professionale le visite mediche?

**3)** Ritiene giusto computare tra gli "eventi" di malattia/infortunio non professionale le assenze legate a visite e problemi durante la gravidanza?

**4)** Nelle statistiche sulle assenze per malattia e infortunio dei dipendenti cantonali 15 minuti di assenza giornaliera saranno calcolati d'ora in poi come 1 giorno di assenza?

**5)** Infine nel calcolo dei 18 mesi di assenza continui o discontinui, dopo i quali l'autorità di nomina può dare la disdetta al dipendente per giustificati motivi in base all'art. 60 cpv. 3 lett. b) LORD, la/il dipendente che effettua 15 minuti di assenza giornaliera per motivi di malattia/infortunio è come se avesse effettuato 1 giorno di assenza oppure il calcolo continuerà ad essere fatto in modo preciso, sommando le assenze parziali in una giornata lavorativa? Tale calcolo inoltre verrà fatto sommando tutte le assenze per malattia/infortunio del dipendente, che ha effettuato durante la sua carriera oppure il Consiglio di Stato intende delimitare un ragionevole periodo di osservazione?

Il Sindacato VPOD dovrà valutare le risposte e i passi da intraprendere.

## LA RIVOLUZIONE ARRIVA NEI MUSEI

I musei, con le università, sono le strutture più longeve del mondo -ha ricordato Francesco Paolo Campione, direttore del Museo delle culture di Lugano in un recente dibattito. Campione ha previsto per i prossimi venti anni un'ondata di chiusure o trasformazione per l'80% di musei, anche per la Svizzera, che ha più musei degli

Stati Uniti e della Germania. Di qui la necessità di un modello gestionale aggiornato, come quello della Fondazione Culture e Musei, recentemente creata dalla Città di Lugano. La Fondazione punta a diventare il gestore di più musei e all'autofinanziamento della parte espositiva, mentre il costo del personale per la conservazione del

patrimonio e la ricerca, come pure delle strutture rimarrebbe a carico dell'ente pubblico. Per il Sindacato VPOD, come avvenuto per il Museo d'arte della Svizzera italiana di Lugano (MASIL) l'obiettivo è di concludere un contratto collettivo di lavoro a tutela dei diritti del personale.

di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino

## LA BATTAGLIA DEI DOCENTI DI LINGUA E INTEGRAZIONE

**È poco convincente la bocciatura del Governo dell'iniziativa parlamentare Ghisletta e confirmatari, che chiede l'incarico e la nomina anche per i docenti di lingua e integrazione (DLI). La palla passa ora alla Commissione scolastica e al Parlamento. Il gruppo DLI del Sindacato VPOD incontrerà la Divisione della scuola per esaminare le proposte di miglioramento organizzativo, preannunciate dal messaggio.**

Il messaggio 7480 indica che i DLI devono occuparsi di vari compiti importanti, quali:

- il progressivo inserimento nella realtà scolastica degli allievi alloglotti appena giunti nell'istituto scolastico;
- l'insegnamento dell'italiano secondo le ore attribuite;

- le attività collegiali nell'istituto, segnatamente la collaborazione con gli altri docenti (colloqui, programmazione, informazione), la loro sensibilizzazione (presentazione di materiali, temi da trattare, progetti d'istituto, dotazione di mezzi) e la collaborazione con la direzione e con l'ispettorato nell'ambito delle iniziative di educazione interculturale;

- i contatti con le famiglie degli allievi alloglotti e con enti e servizi preposti all'assistenza degli immigrati;

- la partecipazione a giornate di studio e ad attività di formazione continua.

Sin dalla creazione della figura dei DLI negli anni '90 il loro statuto è stato quello di ausiliario, in quanto il numero di ore da svolgere *"non è facilmente prevedibile, poiché le esigenze*

*di unità didattiche per allievi alloglotti si modificano nel tempo e sul territorio, a dipendenza delle necessità che man mano si pongono presso il singolo istituto scolastico."* (citazione dal messaggio 7480). Proprio per questo l'iniziativa parlamentare propone di creare circondari specifici, nei quali i DLI sarebbe assunti per le scuole comunali e per la scuola media. Volere è potere. Dal 2015 le ore attribuite ai DLI sono stabilmente oltre le 15'000 annue e gli allievi oltre 200. Quindi esiste lo spazio per incaricare i DLI, come hanno già fatto Bellinzona e Chiasso, allo scopo di garantire la continuità nel tempo e la crescita professionale dei DLI assunti, oltre che per mettere fine ad un precariato inaccettabile.

## UN LICENZIAMENTO IMMEDIATO ABUSIVO

Una nostra affiliata lavorava da un anno e mezzo presso un ente sociale privato del nostro Cantone, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con grado d'occupazione del 50% prima e del 100% poi. L'operatrice ha contattato il Sindacato VPOD, poiché è stata licenziata in modo immediato nel mese di luglio. Motivo: la direzione dell'azienda non ha ricevuto in tempo utile un certificato medico, che attestasse la continuazione della sua inabilità lavorativa al 100%. Effettivamente la signora non ha potuto spedirlo prima per motivi personali validi di salute. Il medico curante

ha poi certificato la totale guarigione della dipendente, dichiarandola abile al 100% a decorrere dal mese successivo al licenziamento. Il Sindacato VPOD ha inoltrato una richiesta al datore di lavoro di versare alla ex dipendente lo stipendio di due mesi, gli assegni familiari e le indennità per le vacanze non godute. L'azienda, che ha dato mandato ad uno studio legale, non ha voluto discutere per arrivare una soluzione bonale, ma ha risposto negativamente alle nostre richieste. Il Sindacato VPOD ha dovuto fare un'istanza in pretura, chiedendo al giudice di ingiungere all'ente sociale il pa-

gamento di quattro mesi di salario, quale somma per coprire l'indennità per licenziamento abusivo e per saldare il dovuto all'ex dipendente. La proposta avanzata dal Sindacato VPOD è stata accettata dal giudice, accordando alla nostra associata il versamento di quanto richiesto. Sempre più spesso il Sindacato deve andare davanti al giudice di pace e alla pretura per ottenere il dovuto: non si tratta di solamente di tutelare gli interessi del singolo dipendente, ma anche di cercare di mettere un argine all'andazzo di questo tipo nel mondo del lavoro. Per questo è importante essere affiliati al Sindacato.



di Fausto Calabretta,  
sindacalista VPOD Ticino

## SACD PUBBLICI TRA ALTI E BASSI

**I Servizi d'assistenza e cure a domicilio (SACD) d'interesse pubblico nel Canton Ticino non sono tutti firmatari del contratto collettivo di lavoro, malgrado la decisione del Parlamento ticinese di fare in modo che tutti i servizi sussidiati firmino un contratto collettivo di lavoro. Ecco la situazione al 1.1.2018.**

### Mendrisiotto

Dopo tre anni di assenza formale il Servizio di Assistenza e cura a domicilio del Mendrisiotto e basso Ceresio (ACD) rientra nel contratto collettivo di lavoro cantonale, denominato COSACD, che raggruppa i servizi d'interesse pubblico. Il fatto che ACD abbia deciso di ritornare nella comunità contrattuale cantonale la rafforza e ristabilisce il ruolo faro del COSACD in un territorio nevralgico, dove operano numerosi SACD commerciali privi di un contratto collettivo di lavoro.

### Luganese

Il Servizio cure a domicilio del Luganese (SCuDo) dal 1. gennaio 2015 ha un suo contratto collettivo di lavoro sostanzialmente equivalente al COSACD: finora firmato solo dai Sindacati OCST e SIT, dal 1. gennaio 2018 vede l'adesione anche del Sindacato VPOD. Questo accordo permette al Sindacato VPOD di tutelare pienamente i propri affiliati e di riaprire un canale diretto di discussione con il Servizio. Il Servizio di Assistenza e cura a domicilio del Malcantone e Vedeggio (MAGGIO) firma dall'inizio il COSACD.

### Locarnese

Nonostante diversi appelli sindacali e di personalità politiche, l'Associazione Locarnese e Valmaggese di Assistenza e Cura a Domicilio (ALVAD) ha deciso di continuare sulla strada di un regolamento aziendale, con contenuti peg-



giorativi rispetto al contratto collettivo cantonale COSACD. Fa eccezione la regione della Vallemaggia, che ha aderito al COSACD. Auspichiamo un ripensamento da parte dei vertici ALVAD, ossia il presidente Dr Stefano Gilardi, il vicepresidente Enrico Mascalci e i membri Claudio Calderari, Dr Rolando Erba, Pascal Fara, Luigi Gnesa e Anna Pedrazzini-Baranzini. Come sindacati dovremo valutare il lancio di una petizione popolare.

### Bellinzonese e Tre Valli

L'Associazione aiuto e cure a domicilio del Bellinzonese (ABAD) e lo SPITEX Tre Valli (nuovo nome dal 1.1.2018 del Servizio d'assistenza e cura a domicilio della Regione Tre Valli) firmano dall'inizio il COSACD.

## RIUNIONE DEGLI OPERATORI VPOD SACD

Il personale dei Servizi di assistenza e cura a domicilio (SACD) è confrontato con un lavoro molto gravoso e particolare, sia per la crescente complessità dei casi, sia per la delicatezza collegata al fatto di lavorare nelle mura domestiche degli utenti, sia per la complessità burocratica, sia per i tempi di esecuzione sempre più stretti, sia per la presenza destabilizzante di SACD con una filosofia chiaramente basata sul lucro che agiscono ai limiti e oltre la legge

all'insaputa delle casse malati, che per legge dovrebbero controllare. Per tutti questi motivi il personale merita perlomeno di avere una certa serenità contrattuale, che è garantita solamente dall'esistenza di un contratto collettivo di lavoro e dalla presenza di commissioni del personale rispettate dal datore di lavoro. Lo scorso 17 gennaio a Rivera si è tenuta una riunione del personale VPOD dei SACD, che ha nominato il nuovo comitato degli operatori

dei SACD, formato da Bulloni Doretta, Cassina Alberto, Gervasoni Manna Sonia, Katz Verena, Mantovani Mauro, Meyer Maria Julia, Rovigno Barbara, Valli Alessandro e Venturi Nava Daniela. L'incontro è stato preceduto da una relazione dell'infermiere cantonale, Giovanni Marvin, che ha spiegato le basi legali e le procedure di vigilanza sanitaria applicate dell'Ufficio del medico cantonale. Ne riferiremo nel prossimo numero.

di Stefano Testa,  
sindacalista VPOD Ticino



## CLINICA SANTA CHIARA, DIALOGO CERCASI!

**Come riportato nell'ultimo numero de *I Diritti del lavoro*, alla Clinica Santa Chiara di Locarno sono stati ridotti i gradi d'occupazione del personale alberghiero e sono stati notificati una decina di licenziamenti.**

Il Sindacato VPOD si è subito attivato convocando un'assemblea prima di Natale ed in seguito ha richiesto alla direzione di incontrarsi per cercare di affrontare il difficile momento nel solco del partenariato sociale. Purtroppo dalla direzione della Clinica è arrivato un segnale di chiusura e, per motivi non chiari, la Clinica ha adottato limitazioni importanti per la presenza sindacale in Clinica.

Questo modo d'agire rischia di gettare alle ortiche un lavoro di partenariato sociale, che è stato costruito dopo la partenza dei vecchi proprie-

tari. Siamo certi che non è con un clima teso che si arriverà ad avere un futuro sereno per la Clinica. Il rischio infatti è che si ingeneri un "fuggifuggi" di personale verso altre istituzioni, cosa che non sarebbe positiva per i pazienti. Nell'applicazione di riorganizzazioni aziendali, che colpiscono duramente il personale, è assolutamente necessario un dialogo con le forze sindacali: solamente in tal modo si riesce a ridare una certa serenità ai salariati e a tutta l'organizzazione del lavoro. Sicuramente dover negoziare con i Sindacati è più impegnativo che decidere autonomamente, calando dall'alto decisioni unilaterali: ma questo fa parte dei doveri di una Clinica, pur sempre sovvenzionata dai soldi delle imposte dei Ticinesi e degli assicurati malattia.

## COMMISSIONE DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE LA FONTE

Nella nuova Commissione del personale della Fondazione La Fonte risultano nominati i seguenti membri: Albisetti Luciana, Amorese Giuseppe, Cantoni Mauro, Di Conza Laura, Gaberrell Denise, Maiano Barbara, Pelascini Stefano e Ponti Geraldine. La nuova Commissione si riunirà la prima volta il 22 gennaio per definire la ripartizione delle cariche e dei ruoli di membri e supplenti.

I Sindacati e la Commissione interna

hanno inoltre deciso di prevedere un incontro con il personale della Fondazione La Fonte, nel corso del quale presentare il nuovo Contratto Collettivo di Lavoro delle Istituzioni Sociali del Canton Ticino e le novità in esso contenute.

Auguriamo alla nuova Commissione buon lavoro, auspicando la continuazione della proficua collaborazione con i Sindacati a tutela delle condizioni di lavoro del personale.

## ECONOMIA DOMESTICA OSG SOTTO LALENTE

I problemi sollevati da parte del personale di economia domestica dell'Ospedale San Giovanni di Bellinzona iniziano a trovare risposte. Nel giugno 2017 era stata presentata una riorganizzazione, con l'inserimento dell'economia domestica in un nuovo dipartimento, denominato Amministrazione e servizi ai pazienti. Il nuovo responsabile Dila Zanetti ha organizzato due riunioni con le colleghe, che hanno segnalato problemi relativi al clima di lavoro e all'organizzazione. Egli ha chiesto di focalizzarsi su 3 punti precisi: salvaguardare il rispetto; assumersi le proprie responsabilità; costruire e mantenere viva la fiducia tra le parti. Siamo soddisfatti del nuovo approccio. Sindacati e Commissione del personale incontreranno le colleghe in febbraio per fare il punto della situazione.



di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino

## INFERMIERE SODDISFATTE DELLA PROFESSIONE?

**La ricercatrice Véronique Addor ha presentato lo studio “Nurses at work” (riassunto in *Obsan Bulletin 8/2016*) al convegno organizzato dalla SUPSI/DEASS e dall’Associazione infermieri Ticino a Trevano lo scorso 23 novembre.**

I 15'301 partecipanti allo studio provengono da tutta la Svizzera e per la maggior parte (11'644) possiedono un diploma svizzero. La maggior parte di essi (94%) lavorava in ambito sanitario al momento dell'inchiesta; solo il 3% era senza lavoro (si tratta perlopiù di casalinghe) e solo il 3% lavorava in un altro ambito.

### Elementi di soddisfazione e insoddisfazione

La grande maggioranza (88%) degli infermieri impiegati nella sanità si è dichiarata globalmente soddisfatta del proprio impiego, come pure (84%) della qualità delle cure erogate. Gli elementi che concorrono alla soddisfazione sono la possibilità di lavorare in modo autonomo, di usare e sviluppare le proprie competenze, l'ambiente di lavoro, la buona comunicazione con superiori, colleghi e medici, il riconoscimento del proprio lavoro da parte di pazienti, famigliari dei pazienti, colleghi superiori ed infine l'identificazione con l'azienda (elementi attestati in misura superiore all'80%).

Ci sono poi elementi che vengono confermati in percentuali più basse, ciò che denota l'esistenza di criticità: solo il 70% è soddisfatto del proprio

stato di salute, solo il 66% della flessibilità degli orari, solo il 61% della mole di lavoro, solo il 60% della proporzione tra numero di infermieri e paziente, solo il 59% della conciliazione vita privata-lavoro, solo il 51% delle possibilità di sviluppo nell'azienda, solo il 51% del proprio salario.

Molto basse sono infine le percentuali di soddisfazione per quanto riguarda il diritto di partecipare alle decisioni (38%), per la gestione dei problemi di esaurimento o burn out (28%) e per il fatto di dover assumere compiti estranei alle cure (22%).

### Motivi di abbandono e rimedi

I partecipanti all'inchiesta che hanno abbandonato il settore sanitario sono solo il 6%, per cui i risultati vanno presi con cautela. Esistono due tipi di problemi di fidelizzazione degli infermieri attivi nel settore sanitario:



quello che riguarda gli infermieri diplomati da poco e quello che riguarda gli infermieri che fondano una famiglia. Gli infermieri che vanno a lavorare in un ambito non sanitario hanno carriere brevi, il che può indicare che non si identificano nella professione o che hanno sviluppato altri interessi professionali, oltre al fatto che hanno trovato migliori condizioni di lavoro: questi infermieri svolgono solamente  $\frac{1}{4}$  della loro carriera potenziale nel settore sanitario. Gli infermieri che smettono completamente di lavorare lo fanno più tardi: questi infermieri svolgono infatti il 40% della loro carriera potenziale nel settore sanitario e qui emerge chiaramente il problema della conciliazione tra vita privata/famigliare e lavoro.

Per fidelizzare maggiormente gli infermieri è necessario concentrarsi soprattutto sulle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Altri elementi importanti sono il miglioramento dei salari, maggiori competenze decisionali (empowerment), la riduzione della mole di lavoro (prevenzione del burn out) e lo sviluppo delle carriere professionali in azienda. Un'attenzione particolare va dedicata ai problemi di esaurimento e burn out, e quindi alla promozione della salute del personale curante in generale.



di Assemblea dei delegati VPOD

## MIGLIORI CONDIZIONI PER L'ASSISTENZA 24 ORE SU 24!

L'assemblea dei delegati VPOD dello scorso 2 dicembre ha adottato la seguente risoluzione concernente la presa a carico di pazienti a domicilio 24 ore su 24. Si rivendicano migliori condizioni di lavoro, il rispetto dei tempi di riposo e una remunerazione adeguata al tempo di presenza durante la notte.

La Confederazione ha deciso che d'ora in avanti i Cantoni dovranno regolamentare l'assistenza a lungo termine nelle famiglie. Questi ultimi avranno quindi fino a metà 2018 per rivedere i loro contratti normali di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori nelle economie domestiche. Si tratterà soprattutto di stabilire delle direttive concrete per fissare l'indennizzo del tempo di presenza serale e notturno.

Il Sindacato VPOD ha rivendicato a più riprese che la Legge sul lavoro (LL) fosse applicata anche per il personale assunto per l'assistenza a lungo termine, il quale per ragioni pratiche abita e lavora in case di privati. La Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici dell'OIL è stata sottoscritta anche dalla Svizzera ed esige che anch'essi possano godere dei medesimi diritti degli altri lavoratori. Ma purtroppo la realtà è ben diversa: migliaia di persone lavorano in condizioni precarie da privati e bisogna che questo cessi!

### Rivendicazioni del Sindacato

L'assistenza a tempo pieno a domicilio rientra nelle cure a lungo termine e esigiamo quindi una politica della



vecchiaia aggiornata e un servizio pubblico efficiente e moderno per le persone anziane, nonché delle condizioni di lavoro eque per tutti coloro che lavorano nell'assistenza a lungo termine!

Rivendichiamo quindi che i contratti normali di lavoro cantonali per impiegate/i delle economie domestiche e attivi nelle cure a lungo termine rispettino la Legge sul lavoro (LL). Questo significa concretamente:

- Rispetto della durata massima di lavoro settimanale;
- Che siano applicati i periodi di riposo stabiliti dalla Convenzione ai sensi della Legge sul lavoro;
- Il tempo di presenza durante il quale la disponibilità su chiamata e l'intervento sono necessari devono essere chiaramente stabiliti e fissati sul contratto; stessa cosa per l'inden-

nizzo. Se l'impiegato/a deve essere presente e sempre raggiungibile, questo tempo dev'essere calcolato come tempo di lavoro;

- Il lavoro notturno dev'essere indennizzato conformemente alla Legge sul lavoro. Tutte le persone che compiono regolarmente del lavoro notturno hanno inoltre diritto a esami medici regolari, e questi sono a carico del datore di lavoro;
- Dei controlli efficaci e ripetuti sono necessari nell'assistenza a domicilio 24 ore su 24; le esperienze che sono state fatte sinora rivelano un gran pericolo d'abuso e di mancanza di conoscenze a proposito della stesura di contratti di lavoro validi;
- Le persone interessate e i loro cari hanno urgentemente bisogno di essere informati, affinché ogni economia domestica sia resa «accessibile».



di Pepita Vera Conforti,  
attivista femminista VPOD Ticino

## AGENDA FEMMINILE E RIFORMA FISCALE-SOCIALE

**Le principali misure della riforma fiscale-sociale interessano: 1) Servizi e strutture di accoglienza; 2) Assegno parentale; 3) Sostegno ai familiari curanti; 4) Misure per le aziende (inteso come sensibilizzazione, label, sviluppo centro di competenza). Esse interessano quindi uno specifico ambito della politica sociale, quello della conciliazione famiglia e lavoro. Si tratta di un punto di questo fondamentale dell'agenda politica delle pari opportunità promossa dal Forum 54 donne elettrici, gruppo nato alla vigilia delle elezioni del 2015 - alla cui redazione ho partecipato con Loredana Schlegel e altre compagne.**

Mi soffermo qui sui servizi di accoglienza, sviluppati in Ticino attraverso i meccanismi della Legge per le famiglie, ci siamo trovati in questi anni confrontati con alcuni limiti che, nei fatti, non garantisce qualità dei servizi.

**1) Salari molto bassi** nonostante la professionalizzazione delle operatrici. Ricordiamo che si tratta di un settore fortemente femminilizzato, come lo sono spesso gli ambiti di cura, e proprio per questo poco remunerato. Non per nulla 2/3 dei lavoratori con un salario inferiore a 3'300 CHF calcolato su un tempo pieno è donna<sup>i</sup>. Nonostante

le condizioni di lavoro ancora troppo precarie, negli anni è cresciuto l'interesse per i percorsi formativi nelle professioni di operatrice/operatore socio assistenziale per l'infanzia e di educatrice/educatore della prima infanzia (SUPSI). A fronte di questa professionalizzazione i salari sono ancora troppo bassi, spesso a rischio di dumping e di marginalizzazione femminile. **2) Distribuzione geografica dei servizi** iniqua: i grandi centri hanno una copertura, che sebbene inferiore ai bisogni delle famiglie, permettono alle strutture di organizzarsi, mentre molte difficoltà sono presenti nelle periferie e nelle valli se non attraverso una rete familiare (che non sempre esiste).

**3) Rette per le famiglie** troppo onerose. Non per nulla nella classifica stilata qualche anno fa da *Economist*<sup>ii</sup> sul costo dei servizi di accoglienza - misura fondamentale per permettere l'accesso delle donne al lavoro - il costo medio in Svizzera per la cura extrafamiliare è del 41,2 % calcolato su un salario medio, uno dei più cari al mondo (a titolo di esempio per la Finlandia è del 22,5%).

Immettere annualmente 8,7 mio Fr annui e, a partire dal 2021, 13 mio in questo settore permette di recuperare un certo ritardo qualitativo e quanti-

tativo nella politica familiare e di portare la copertura pubblica quasi al 70%<sup>iii</sup>, oggi assestata a poco più del 40%. Nonostante il "Tessinermodel", siamo in ritardo nel rispondere ai bisogni espressi dalle famiglie, bisogni evidenziati dal sondaggio Bisogni e necessità delle famiglie ticinesi con almeno un bambino fra 0 e 4 anni, del 2015 a cui hanno risposto 4700 economie domestiche (su 10'000) con bambini piccoli<sup>iv</sup>. Specularmente sono presenti alcune misure che interessano in modo diretto anche il fare azienda in Ticino. Sarebbe infatti inutile dotarsi di strutture di accoglienza per l'infanzia e mantenere forme di lavoro penalizzanti nei confronti dei genitori che lavorano. In questo senso misure come un label "amico delle famiglie" *family friendly*, un sostegno fattuale al reinserimento delle madri e alle strutture aziendali (aspetti questi sui quali sarà bene vigilarne la realizzazione), come pure la creazione del centro di competenza - che raggruppa quelle esperienze più che ventennali del nostro territorio nel campo della parità e dell'inserimento professionale femminile- potrebbero permettere di promuovere competenza di impresa innovativa nella gestione del welfare aziendale e nella valorizzazione della parità. Competenze di *gender diversity* (come si usa dire nel gergo imprenditoriale) quale fattore di successo economico<sup>v</sup> comprovato da diverse esperienze e studi.

### Non possiamo rinviare la scelta

Per me gli aspetti positivi del pacchetto di queste misure sociali sono:

- la certezza della continuità nel tempo grazie alla modalità di finanziamento, quindi il consolidamento di politiche di conciliazione e il loro possibile sviluppo;

<sup>i</sup> Fonte: Cifre della parità, USTAT, 2014

<sup>ii</sup> <http://infographics.economist.com/2017/glass-ceiling/>

<sup>iii</sup> "A consuntivo 2016 i contributi cantonali alle attività di sostegno unitamente agli incentivi di protezione riversati dai Comuni ammontavano a 13.9 milioni di franchi, pari al 37.1% del totale dei costi. Con le risorse aggiuntive del pacchetto di risanamento il sostegno complessivo al settore si assesta a 16.7 milioni, pari a circa il 44% dei costi del settore. Con gli aiuti supplementari previsti dal presente messaggio, pari a 10.8 mio a regime (diretti e indiretti), il finanziamento complessivo si assesterà attorno al 70% delle spese del settore (per determinare le citate percentuali si è tenuto conto di una verosimile evoluzione della spesa complessiva del settore come pure dell'evoluzione della massa salariale cantonale complessiva)". Fonte: Rapporto M 7417

di Romano Dominoni, delegato Comitato nazionale VPOD  
 Valentino Garrafa, presidente Commissione del personale OSC  
 Adriano Merlini, presidente VPOD docenti Ticino  
 Graziano Pestoni, membro Comitato esecutivo VPOD  
 Lorenzo Quarenghi, membro Comitato esecutivo VPOD



## PERCHÈ DICIAMO NO ALLA RIFORMA FISCALE

**A furia di battere il chiodo prima o poi si riesce nell'intento. Il Gran Consiglio, con l'approvazione della riforma fiscale, ha confezionato un nuovo consistente regalo a ricchi superricchi e aziende: 22 milioni Fr. all'anno (38 compresi i Comuni) per scongiurare un loro ipotetico pericolo di fuga verso lidi fiscalmente più accoglienti.**

È l'ennesima trovata a sostegno di un modello, la concorrenza fiscale cantonale, così caro alla destra; un nuovo capitolo della più che collaudata politica delle "casse vuote" (magistralmente documentata da S. Guex nel suo saggio *L'argent de l'Etat*), tesa a ridurre ai minimi termini lo Stato e la sua funzione redistributiva.

Sgravi e tagli, tagli e sgravi: una politica ventennale che ha portato a un impoverimento generale della popolazione ticinese, ad un'accentuazione delle disparità economiche e sociali, alla crescita di xenofobia e razzismo.

E all'orizzonte già si stagliano nuovi e ancor più consistenti alleggerimenti fi-

scali (si parla di 60 milioni a seguito della riduzione dell'imposizione degli utili delle persone giuridiche), nuovi regali a società che per le loro "ottimizzazioni" fiscali possono sempre far capo, tra l'altro, a pratiche tutt'altro che limpide quali, per non citarne che alcune, gli ammortamenti accelerati, le riserve occulte, i patteggiamenti con l'autorità tributaria.

Con quali conseguenze? Non ci vuole un grande sforzo di fantasia ad immaginare come e dove: tagli che andranno a colpire la socialità, la formazione, l'apparato pubblico.

E tutto questo per arrivare dove? Ad eguagliare il canton Lucerna, alfiere dei tagli alle imposte, che non ha più spiccioli per acquistare nuovi libri per le sue biblioteche, che deve "concedere" una settimana di vacanza supplementare non pagata ai docenti di liceo perché non ci sono più soldi?

Vent'anni di politiche liberiste bastano e avanzano. Come bastano e avanzano certi patteggiamenti: ottenere oggi uno per perdere cinque domani non è per

nulla lungimirante e non fa certamente gli interessi della popolazione in generale, e dei dipendenti del settore pubblico in particolare.

Se, come sostengono tutte le forze politiche del Cantone, è così necessario incrementare la natalità in Ticino (con 250 franchi al mese per il primo anno di vita del neonato) e se è di così vitale importanza promuovere la conciliazione lavoro-famiglia per quale motivo imporre il ricatto, perché di ricatto si tratta, degli sgravi fiscali a ricchi superricchi e aziende?

L'iniziativa della VPOD "Asili nido di qualità per le famiglie" del 2013 è sempre sul tavolo. Non è stata e non va ritirata. La votazione popolare ci dirà se quelli di liberali, pipidini e leghisti sono veri intendimenti oppure le solite vuote parole a giustificazione dell'ennesimo regalo a ricchi superricchi e aziende.

No dunque a perniciosi mercanteggiamenti e sì al referendum contro la revisione fiscale. Invitiamo gli affiliati VPOD a sostenere questa posizione.

continua da pagina 10

- la partecipazione delle aziende, in termini di contributo al fondo, ma anche per responsabilità sociale sul piano della parità che le misure potrebbero innestare in considerazione del fatto che l'essere genitori non può essere un problema dei singoli individui, ma una questione che interessa

tutto il sistema economico-sociale. A mio parere non possiamo procrastinare questa scelta, pensando che arriveranno condizioni e proposte migliori (di solito è quello che mi sento dire da alcune donne della destra quando pretendiamo parità salariale). Mi è perfettamente chiaro che

alcune misure fiscali del pacchetto sono inaccettabili, ma rifiutando l'accordo politico che permette il varo delle misure sociali, anche se indirettamente attraverso il rifiuto della riforma fiscale, non facciamo un favore alle famiglie e alla parità in Ticino.

di Raoul Ghisletta,  
segretario VPOD Ticino

## SERATA DELLE OPERATRICI NIDI VPOD SULLA RIFORMA SOCIALE

Il gruppo operatrici nidi VPOD ha organizzato una serata sulla riforma sociale lo scorso 14 dicembre a Bellinzona. Sono intervenuti il consigliere di Stato Paolo Beltraminelli, il rappresentante del Dipartimento socialità e sanità Roberto Sandrinelli ed alcuni rappresentanti delle realtà sostenute da questa riforma. Ricordo che la riforma sociale ha indotto il Sindacato VPOD a lasciare libertà di voto sulla riforma fiscale, che è collegata con la riforma sociale e che sarà sottoposta al voto popolare a seguito di un referendum.

### Un passo decisivo per le operatrici dei nidi

**Monica Delcò**, che lavora in un nido dell'infanzia come educatrice SUPSI, ha fatto la portavoce delle operatrici dei nidi e dei servizi extrascolastici del Sindacato VPOD. "Se conoscete un po' la situazione attuale in Ticino di questi servizi - ha affermato - saprete che le condizioni di lavoro non sono

*ottimali. Alcuni colleghi, malgrado abbiano fatto un apprendistato o un bachelor, hanno stipendi di 2500-3000 franchi al mese, se non meno. Molti devono lavorare ad ore o a tempo parziale. Capite quindi che diventa difficile arrivare alla fine del mese, per non parlare di costruirsi un futuro. Inoltre in alcuni nidi ci sono condizioni di lavoro davvero difficili, poco conformi al lavoro sociale ed educativo. Penso possiate immaginare che questa situazione, oltre a non garantire una dignità professionale, può riflettersi anche sulla qualità del lavoro. Per farvi un semplice esempio, in alcuni nidi viene chiesto alle operatrici di pulire i locali in presenza dei bambini perché mancano i fondi per assumere del personale che si occupi di questo. Questa riforma ha la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro delle operatrici e la qualità dei nidi e dei servizi extrascolastici. L'idea è quella di seguire l'esempio della Svizzera romanda, dove questi servizi*

*sono più avanzati e di qualità. Speriamo quindi che questo sia il passo decisivo per darvi il giusto peso anche in Ticino!".* Anche per **Stevens Cramer** (Associazione ticinese asili nido) la riforma è la strada giusta per una migliore qualità e quantità nei nidi e servizi extrascolastici in Ticino. Come ha indicato il consigliere di Stato **Paolo Beltraminelli**, in pochi anni vengono quadruplicati i contributi per il settore nidi/servizi extrascolastici.

### Saremo tutti famigliari curanti

Per **Danilo Forini** (direttore di Pro Infirmis) dobbiamo renderci conto che primo o poi tutti saremo famigliari curanti. La riforma sociale-fiscale sostiene con supporti le persone che aiutano 7 giorni su 7 i famigliari invalidi a casa. Si tratta di un intervento fondamentale per garantire salute a chi si occupa della salute dei suoi cari: esso verrà gestito da Pro Infirmis Ticino, la quale una volta alla settimana potrà mettere a disposizione delle badanti. In tal modo si consente ai famigliari curanti di "tirare il fiato" ed occuparsi anche di loro stessi.

### In cammino verso la parità dei sessi

Per **Vanessa Ghielmetti** (Forum 54 donne elettrici) la riforma sociale-fiscale inaugura un coinvolgimento nuovo di imprese, famiglie e Stato per la conciliazione famiglia-lavoro. **Carsten Vaucher de la Croix** (presidente dell'Associazione Dialogare) infine ha indicato che la riforma fiscale e sociale garantisce il futuro dei due sportelli in Ticino per la parità dei sessi, dopo l'interruzione del finanziamento federale. Si va verso la creazione di un'unica associazione, che gestirà un centro di competenza per aiutare le realtà economiche ad orientarsi verso la parità dei sessi.



di Roberto Martinotti  
presidente VPOD – Ticino



## RIACCENDIAMO LA FIAMMA DELLA LOTTA SINDACALE

Care affiliate, Cari affiliati, buon anno, di lavoro, lotta e solidarietà. Prima della pausa natalizia, un collega mi ha mostrato una lettera ricevuta dalla moglie dove le veniva notificato il suo licenziamento a fine anno, in quanto la ditta di pulizie dove lei lavorava da tempo chiudeva per mancanza di attività. Oltre al licenziamento, nella lettera le veniva consigliato un iter burocratico per riuscire (forse) a recuperare gli stipendi non versati di novembre e dicembre. Oltre il danno, anche il crucio di provare a recuperare dei soldi guadagnati! Il grosso problema del mio collega e di sua moglie, è che nessuno dei due è affiliato ad un sindacato. L'amico lo si vede nel bisogno, e in questo caso è proprio vero!

La lungimiranza avrebbe pagato se fossero stati sindacalizzati: avrebbero trovato un interlocutore valido, utile e prezioso in questo momento difficile.

Ovviamente, non si deve pensare al Sindacato solo in questi casi; il Sindacato è un luogo fisico e non virtuale, dove le persone devono interagire, trovarsi, discutere, lottare e soprattutto vincere le battaglie per la salvaguardia del lavoro e della dignità di lavoratore salariato.

Non lascerò comunque solo il mio collega, ma mi rivolgerò ai nostri sindacalisti e insieme cercheremo una strategia, almeno per il recupero degli stipendi non ancora versati.

Ancora una volta è la fascia più debole della nostra società, che basa il proprio sostentamento sul lavoro, che

viene lesa nella propria dignità, vedendo così sfumare quel sogno di benessere economico che molti cercano da tempo con impegno e onestà. Purtroppo, questi spesso vengono sbefeggiati da un padronato sempre più arrogante, menefreghista e pronto al licenziamento quando il suo tornaconto diminuisce.

Colleghe e colleghi, leggiamo in chiave nuova la necessità di rimanere uniti per poter, anche nel 2018, dimostrare a tutto il padronato la nostra rinata forza nel volere riacquisire la dignità di poter lavorare nella sicurezza e nella tranquillità, senza il terrore di licenziamenti assurdi, lesivi e tendenziosi. Imponiamoci per quest'anno l'obiettivo di retribuzioni adeguate all'indice dei consumi, e di aumenti reali dei nostri salari, fermi da più di trent'anni.

L'utopia può ancora diventare forza per i lavoratori!

## LOTTE SINDACALI NEL MONDO

Sostenete le campagne sindacali su [www.Labourstart.org](http://www.Labourstart.org)

### Ottenuto il passaporto grazie a voi!

Nermin Al-Sharif, responsabile del Sindacato dei portuali e dei marittimi in Libia, ha riavuto il suo passaporto ed ora è libera di viaggiare. Questo è avvenuto in seguito al vasto sostegno della Federazione Internazionale dei Lavoratori del Trasporto (ITF) e all'appello di LabourStart al quale hanno risposto oltre 6.800 persone in 141 paesi! Nermin ha dichiarato: "Con questi messaggi di solidarietà massiccia, le autorità che hanno deciso di agire contro di me hanno dovuto incontrarmi, ascoltarmi e ora garantirmi la libertà. Ringrazio tutti di cuore!".

### Nuovo attacco del Governo Algerino allo SNATEGS

Centinaia di iscritti, delegati e funzionari del sindacato indipendente dei lavoratori del settore elettrico e del gas sono stati licenziati, vessati e perseguitati con accuse legali fasulle per aver esercitato i loro diritti fondamentali. Nel mese di maggio, il governo ha revocato lo status giuridico dello SNA-TEGS e ha condannato il suo presidente a sei mesi di prigione per aver denunciato la corruzione e frodi massicce perpetrate dalla società statale SONELGAZ. Lo SNATEGS vive e lotta e ha bisogno del vostro aiuto. Sostenete la campagna sul sito.

### Togliamo il lock-out all'aeroporto di Nadi

La compagnia «Air Terminal Services (ATS)» fornisce servizi di manutenzione e assistenza al suolo all'aeroporto internazionale di Nadi e impiega 250 persone nella manutenzione dei bagagli, nei check-in, nell'ingegneria e nella ristorazione per tutte le compagnie aeree. Queste, lo scorso 16 dicembre, si sono trovate davanti a un lock-out dell'aeroporto perché il sindacato aveva posto delle domande riguardo la cattiva gestione dell'aeroporto fatta dall'attuale direttore. Gli impiegati non hanno inoltre ricevuto nessun aumento negli ultimi 11 anni. Aiutiamoli! Compilate il formulario sul sito!





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

Assegni figli

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

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

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

Diritto per i figli in formazione dai 16 ai 25 anni

**ROC 4-16, classe 04**

Scatto	Annuale	Mensile
01	47'099.00	3'623.00
02	48'074.00	3'698.00
03	49'088.00	3'776.00
04	50'076.00	3'852.00
05	51'064.00	3'928.00
06	52'078.00	4'006.00
07	53'053.00	4'081.00
08	54'041.00	4'157.00
09	55'042.00	4'234.00
10	56'043.00	4'311.00
11	57'044.00	4'388.00
12	58'032.00	4'464.00
13	59'033.00	4'541.00

**ROC 4-16, classe 08**

Scatto	Annuale	Mensile
01	58'292.00	4'484.00
02	59'540.00	4'580.00
03	60'762.00	4'674.00
04	61'997.00	4'769.00
05	63'271.00	4'867.00
06	64'493.00	4'961.00
07	65'741.00	5'057.00
08	66'963.00	5'151.00
09	68'224.00	5'248.00
10	69'472.00	5'344.00
11	70'694.00	5'438.00
12	71'955.00	5'535.00
13	73'203.00	5'631.00

**ROC 4-16, classe 12**

Scatto	Annuale	Mensile
01	64'376.00	4'952.00
02	66'586.00	5'122.00
03	68'835.00	5'295.00
04	71'058.00	5'466.00
05	73'307.00	5'639.00
06	75'530.00	5'810.00
07	77'753.00	5'981.00
08	79'989.00	6'153.00
09	82'212.00	6'324.00
10	84'461.00	6'497.00
11	86'684.00	6'668.00
12	88'907.00	6'839.00
13	91'143.00	7'011.00

**ROC 4-16, classe 16**

Scatto	Annuale	Mensile
01	70'746.00	5'442.00
02	73'385.00	5'645.00
03	75'998.00	5'846.00
04	78'637.00	6'049.00
05	81'276.00	6'252.00
06	83'889.00	6'453.00
07	86'528.00	6'656.00
08	89'167.00	6'859.00
09	91'780.00	7'060.00
10	94'406.00	7'262.00
11	97'045.00	7'465.00
12	99'671.00	7'667.00
13	102'310.00	7'870.00

**ROC 4-16, classe 05**

Scatto	Annuale	Mensile
01	50'271.00	3'867.00
02	51'155.00	3'935.00
03	52'065.00	4'005.00
04	52'949.00	4'073.00
05	53'833.00	4'141.00
06	54'730.00	4'210.00
07	55'614.00	4'278.00
08	56'498.00	4'346.00
09	57'408.00	4'416.00
10	58'292.00	4'484.00
11	59'189.00	4'553.00
12	60'086.00	4'622.00
13	60'970.00	4'690.00

**ROC 4-16, classe 09**

Scatto	Annuale	Mensile
01	59'462.00	4'574.00
02	61'061.00	4'697.00
03	62'647.00	4'819.00
04	64'233.00	4'941.00
05	65'819.00	5'063.00
06	67'392.00	5'184.00
07	68'991.00	5'307.00
08	70'564.00	5'428.00
09	72'163.00	5'551.00
10	73'762.00	5'674.00
11	75'335.00	5'795.00
12	76'921.00	5'917.00
13	78'520.00	6'040.00

**ROC 4-16, classe 13**

Scatto	Annuale	Mensile
01	65'741.00	5'057.00
02	68'081.00	5'237.00
03	70'408.00	5'416.00
04	72'722.00	5'594.00
05	75'062.00	5'774.00
06	77'402.00	5'954.00
07	79'729.00	6'133.00
08	82'069.00	6'313.00
09	84'409.00	6'493.00
10	86'723.00	6'671.00
11	89'050.00	6'850.00
12	91'390.00	7'030.00
13	93'717.00	7'209.00

**FUORI ROC 17-26, classe 17**

Scatto	Annuale	Mensile
01	75'010.00	5'770.00
02	77'402.00	5'954.00
03	79'794.00	6'138.00
04	82'186.00	6'322.00
05	84'578.00	6'506.00
06	86'970.00	6'690.00
07	89'362.00	6'874.00
08	91'754.00	7'058.00
09	94'146.00	7'242.00
10	96'525.00	7'425.00
11	98'917.00	7'609.00
12	101'322.00	7'794.00
13	103'727.00	7'979.00

**ROC 4-16, classe 06**

Scatto	Annuale	Mensile
01	54'717.00	4'209.00
02	55'549.00	4'273.00
03	56'381.00	4'337.00
04	57'226.00	4'402.00
05	58'071.00	4'467.00
06	58'916.00	4'532.00
07	59'748.00	4'596.00
08	60'580.00	4'660.00
09	61'412.00	4'724.00
10	62'257.00	4'789.00
11	63'102.00	4'854.00
12	63'921.00	4'917.00
13	64'766.00	4'982.00

**ROC 4-16, classe 10**

Scatto	Annuale	Mensile
01	62'959.00	4'843.00
02	64'870.00	4'990.00
03	66'729.00	5'133.00
04	68'640.00	5'280.00
05	70'499.00	5'423.00
06	72'397.00	5'569.00
07	74'269.00	5'713.00
08	76'167.00	5'859.00
09	78'026.00	6'002.00
10	79'937.00	6'149.00
11	81'809.00	6'293.00
12	83'694.00	6'438.00
13	85'579.00	6'583.00

**ROC 4-16, classe 14**

Scatto	Annuale	Mensile
01	68'640.00	5'280.00
02	71'032.00	5'464.00
03	73'424.00	5'648.00
04	75'816.00	5'832.00
05	78'208.00	6'016.00
06	80'626.00	6'202.00
07	83'005.00	6'385.00
08	85'423.00	6'571.00
09	87'802.00	6'754.00
10	90'220.00	6'940.00
11	92'599.00	7'123.00
12	95'017.00	7'309.00
13	97'383.00	7'491.00

**FUORI ROC 17-26, classe 18**

Scatto	Annuale	Mensile
01	79'885.00	6'145.00
02	82'069.00	6'313.00
03	84'240.00	6'480.00
04	86'411.00	6'647.00
05	88'569.00	6'813.00
06	90'779.00	6'983.00
07	92'937.00	7'149.00
08	95'134.00	7'318.00
09	97'292.00	7'484.00
10	99'489.00	7'653.00
11	101'660.00	7'820.00
12	103'844.00	7'988.00
13	106'015.00	8'155.00

**ROC 4-16, classe 07**

Scatto	Annuale	Mensile
01	55'653.00	4'281.00
02	56'914.00	4'378.00
03	58'149.00	4'473.00
04	59'384.00	4'568.00
05	60'632.00	4'664.00
06	61'867.00	4'759.00
07	63'128.00	4'856.00
08	64'363.00	4'951.00
09	65'598.00	5'046.00
10	66'833.00	5'141.00
11	68'094.00	5'238.00
12	69'342.00	5'334.00
13	70'564.00	5'428.00

**ROC 4-16, classe 11**

Scatto	Annuale	Mensile
01	62'959.00	4'843.00
02	64'974.00	4'998.00
03	66'963.00	5'151.00
04	68'978.00	5'306.00
05	70'967.00	5'459.00
06	72'995.00	5'615.00
07	74'971.00	5'767.00
08	76'973.00	5'921.00
09	78'988.00	6'076.00
10	80'977.00	6'229.00
11	82'979.00	6'383.00
12	84'994.00	6'538.00
13	86'983.00	6'691.00

**ROC 4-16, classe 15**

Scatto	Annuale	Mensile
01	69'706.00	5'362.00
02	72'215.00	5'555.00
03	74'737.00	5'749.00
04	77'246.00	5'942.00
05	79'755.00	6'135.00
06	82'264.00	6'328.00
07	84'786.00	6'522.00
08	87'295.00	6'715.00
09	89'817.00	6'909.00
10	92'313.00	7'101.00
11	94'835.00	7'295.00
12	97'331.00	7'487.00
13	99'840.00	7'680.00

**FUORI ROC 17-26, classe 19**

Scatto	Annuale	Mensile
01	85'605.00	6'585.00
02	87'854.00	6'758.00
03	90'103.00	6'931.00
04	92'339.00	7'103.00
05	94'601.00	7'277.00
06	96'837.00	7'449.00
07	99'086.00	7'622.00
08	101'335.00	7'795.00
09	103'571.00	7'967.00
10	105'833.00	8'141.00
11	108'069.00	8'313.00
12	110'305.00	8'485.00
13	112'580.00	8'660.00



**FUORI ROC 17-26, classe 20**

Scatto	Annuale	Mensile
01	91'351.00	7'027.00
02	93'665.00	7'205.00
03	95'979.00	7'383.00
04	98'293.00	7'561.00
05	100'607.00	7'739.00
06	102'934.00	7'918.00
07	105'235.00	8'095.00
08	107'562.00	8'274.00
09	109'876.00	8'452.00
10	112'190.00	8'630.00
11	114'491.00	8'807.00
12	116'818.00	8'986.00
13	119'119.00	9'163.00

**FUORI ROC 17-26, classe 22**

Scatto	Annuale	Mensile
01	105'027.00	8'079.00
02	107'640.00	8'280.00
03	110'227.00	8'479.00
04	112'840.00	8'680.00
05	115'427.00	8'879.00
06	118'027.00	9'079.00
07	120'627.00	9'279.00
08	123'227.00	9'479.00
09	125'814.00	9'678.00
10	128'427.00	9'879.00
11	131'001.00	10'077.00
12	133'614.00	10'278.00
13	136'188.00	10'476.00

**FUORI ROC 17-26, classe 24**

Scatto	Annuale	Mensile
01	111'462.00	8'574.00
02	114'868.00	8'836.00
03	118'313.00	9'101.00
04	121'758.00	9'366.00
05	125'177.00	9'629.00
06	128'622.00	9'894.00
07	132'028.00	10'156.00
08	135'473.00	10'421.00
09	138'905.00	10'685.00
10	142'324.00	10'948.00
11	145'769.00	11'213.00
12	149'188.00	11'476.00
13	152'620.00	11'740.00

**FUORI ROC 17-26, classe 26**

Scatto	Annuale	Mensile
01	117'858.00	9'066.00
02	122'122.00	9'394.00
03	126'373.00	9'721.00
04	130'650.00	10'050.00
05	134'914.00	10'378.00
06	139'191.00	10'378.00
07	143'468.00	11'036.00
08	147'706.00	11'362.00
09	151'970.00	11'690.00
10	156'247.00	12'019.00
11	160'511.00	12'347.00
12	164'788.00	12'676.00
13	169'052.00	13'004.00

**FUORI ROC 17-26, classe 21**

Scatto	Annuale	Mensile
01	98'189.00	7'553.00
02	100'646.00	7'742.00
03	103'116.00	7'932.00
04	105'573.00	8'121.00
05	108'017.00	8'309.00
06	110'461.00	8'497.00
07	112'931.00	8'687.00
08	115'388.00	8'876.00
09	117'845.00	9'065.00
10	120'302.00	9'254.00
11	122'759.00	9'443.00
12	125'216.00	9'632.00
13	127'686.00	9'822.00

**FUORI ROC 17-26, classe 23**

Scatto	Annuale	Mensile
01	108'251	8'327.00
02	111'267	8'559.00
03	114'270	8'790.00
04	117'286	9'022.00
05	120'302	9'254.00
06	123'318	9'486.00
07	126'321	9'717.00
08	129'350	9'950.00
09	132'340	10'180.00
10	135'356	10'412.00
11	138'385	10'645.00
12	141'388	10'876.00
13	144'404	11'108.00

**FUORI ROC 17-26, classe 25**

Scatto	Annuale	Mensile
01	114'660.00	8'820.00
02	118'495.00	9'115.00
03	122'356.00	9'412.00
04	126'204.00	9'708.00
05	130'052.00	10'004.00
06	133'913.00	10'301.00
07	137'748.00	10'596.00
08	141'596.00	10'892.00
09	145'431.00	11'187.00
10	149'279.00	11'483.00
11	153'140.00	11'780.00
12	156'988.00	12'076.00
13	160'836.00	12'372.00

**ROC 4-16  
salario orario**

(non comprensivo d'indennità vacanze e tredicesima)

**Classe Stipendio orario fr.**

04	23.60
05	24.73
06	26.56
07	28.06
08	29.23
09	30.68
10	33.02
11	33.34
12	34.58
13	35.45
14	36.91
15	37.69
16	38.47

Personale medico EOC	medici assistenti		stipendio annuo	stipendio mensile
	1 anno		84'162.-	6'474.-
	2 anno		92'183.-	7'091.-
	3 anno		100'230.-	7'710.-
	4 anno		108'251.-	8'327.-
	5 anno		116'285.-	8'945.-
	6 anno		124'306.-	9'562.-
	medici capiclina		stipendio annuo	stipendio mensile
	1 anno		135'837.-	10'449.-
	2 anno		141'245.-	10'865.-
	3 anno		146'640.-	11'280.-
	4 anno		152'035.-	11'695.-
5 anno		157'430.-	12'110.-	
6 anno		162'851.-	12'527.-	

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

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

Fr. 1'568.- lordi al mese dal settimo mese

**FUORI ROC 17-26  
salario orario**

(non comprensivo d'indennità vacanze e tredicesima)

**Classe Stipendio orario fr.**

17	39.74
18	41.33
19	44.06
20	46.79
21	50.22
22	53.63
23	56.17
24	58.71
25	61.25
26	63.79

**Salari per personale in formazione o in stage 2018 (EOC)**

**Allievi SUPSI:** Fisioterapisti, ergoterapisti, servizio sociale: fr. 800.- (in stage)

**Allievi Infermieri:** Primi sei mesi fr. 1390.- in seguito fr. 1568.-

**Allievi OSS giovani (4. anno):** fr. 400.-

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

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

**Stages (per tutti non c'è tredicesima)**

Praticanti corta durata (fino a 3 mesi):  
durata 1 mese fr. 200.-, durata 2 mesi fr. 500.-, durata 3 mesi fr. 800- mensili

Praticanti ordinari (da 4 mesi ad un massimo di 18 mesi):  
fr. 1'390.- mensili per i primi 6 mesi, dal 7. mese fr. 1'568.- mensili

Studenti aventizi (maturità o università in corso, senza obiettivi d'apprendimento):  
da 15 anni (compiuti) a 18 anni fr. 1'000 mensili  
da 19 (nell'anno in cui si raggiunge l'età) a 25 anni fr. 1'400.- mensili

# Stipendi 2018 per i dipendenti delle cliniche private

Carovita: **0%**

Assegni figli:

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

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

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

Diritto per i figli in formazione dai 16 ai 25 anni

## Retribuzione personale volontario o che svolge uno stage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

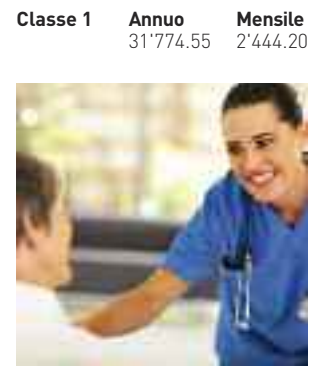
Classe 7	Annuo	Mensile
1° anno	46'884.30	3'606.50
2° anno	48'295.15	3'715.00
3° anno	49'706.00	3'823.55
4° anno	51'116.85	3'932.05
5° anno	52'527.70	4'040.60
6° anno	53'938.55	4'149.10
7° anno	55'349.40	4'257.65
8° anno	56'760.25	4'366.15
9° anno	58'171.10	4'474.70
10° anno	59'581.95	4'583.25
11° anno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

Classe 2	Annuo	Mensile
1° anno	41'489.30	3'191.50
2° anno	42'409.15	3'262.25
3° anno	43'329.00	3'333.00
4° anno	44'248.85	3'403.75
5° anno	45'168.70	3'474.50
6° anno	46'088.55	3'545.25
7° anno	47'008.40	3'616.00
8° anno	47'928.25	3'686.80
9° anno	48'848.10	3'757.55
10° anno	49'767.95	3'828.30
11° anno	50'687.80	3'899.05
12° anno	51'607.65	3'969.80
13° anno	52'527.50	4'040.60
14° anno	53'447.35	4'111.35
15° anno	54'367.20	4'182.10

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

Classe 11	Annuo	Mensile
1° anno	61'748.45	4'749.90
2° anno	63'428.40	4'879.10
3° anno	65'108.35	5'008.35
4° anno	66'788.30	5'137.55
5° anno	68'468.25	5'266.80
6° anno	70'148.20	5'396.00
7° anno	71'828.15	5'525.25
8° anno	73'508.10	5'654.45
9° anno	75'188.05	5'783.70
10° anno	76'868.00	5'912.90
11° anno	78'547.95	6'042.15
12° anno	80'227.90	6'171.40
13° anno	81'907.85	6'300.60
14° anno	83'587.80	6'429.85
15° anno	85'267.70	6'559.05

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



Valida a partire dal 01.01.2018  
Rincarato considerato: 0.00%

Classe	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
0	46'977	47'799	48'622	49'444	50'267	51'089	51'912	52'734	53'558	54'380	55'203	56'025	56'848
	3'613.60	3'676.80	3'740.15	3'803.35	3'866.65	3'929.90	3'993.20	4'056.45	4'119.80	4'183.05	4'246.35	4'309.60	4'372.90
1	47'118	48'109	49'104	50'097	51'090	52'085	53'077	54'071	55'065	56'057	57'051	58'045	59'038
	3'624.45	3'700.65	3'777.20	3'853.60	3'930.00	4'006.50	4'082.80	4'159.30	4'235.75	4'312.05	4'388.50	4'465.00	4'541.35
2	55'011	56'955	58'897	60'839	62'782	64'725	66'669	68'611	70'554	72'498	74'438	76'384	78'327
	4'231.60	4'381.15	4'530.50	4'679.90	4'829.35	4'978.80	5'128.35	5'277.75	5'427.20	5'576.75	5'726.00	5'875.65	6'025.15
3	64'385	66'615	68'848	71'083	73'316	75'547	77'781	80'013	82'243	84'478	86'710	88'944	91'176
	4'952.65	5'124.20	5'296.00	5'467.90	5'639.65	5'811.30	5'983.15	6'154.80	6'326.35	6'498.30	6'670.00	6'841.80	7'013.50
4	68'657	71'053	73'449	75'847	78'242	80'642	83'036	85'432	87'830	90'226	92'622	95'021	97'416
	5'281.30	5'465.60	5'649.90	5'834.35	6'018.60	6'203.20	6'387.35	6'571.65	6'756.15	6'940.45	7'124.75	7'309.30	7'493.50
5	76'252	78'107	79'968	81'825	83'683	85'542	87'400	89'259	91'118	92'976	94'834	96'694	98'551
	5'865.50	6'008.20	6'151.35	6'294.20	6'437.15	6'580.15	6'723.05	6'866.05	7'009.05	7'152.00	7'294.90	7'438.00	7'580.80
6	79'022	81'318	83'616	85'911	88'209	90'504	92'803	95'100	97'398	99'693	101'991	104'288	106'584
	6'078.60	6'255.20	6'432.00	6'608.50	6'785.30	6'961.80	7'138.65	7'315.35	7'492.15	7'668.65	7'845.45	8'022.15	8'198.75
10	41'600	42'200	42'800										
	3'200.00	3'246.15	3'292.30										
11	41'421	42'705	43'992	45'277	46'564	47'851	49'134	50'419	51'705	52'990	54'276	55'561	56'848
	3'186.20	3'285.00	3'384.00	3'482.80	3'581.80	3'680.80	3'779.50	3'878.35	3'977.30	4'076.15	4'175.05	4'273.90	4'372.90
13	49'123	50'703	52'285	53'865	55'446	57'028	58'611	60'191	61'772	63'354	64'935	66'518	68'096
	3'778.65	3'900.20	4'021.90	4'143.45	4'265.05	4'386.75	4'508.50	4'630.05	4'751.65	4'873.35	4'995.00	5'116.75	5'238.15
14	58'383	60'045	61'707	63'368	65'032	66'693	68'356	70'017	71'678	73'340	75'003	76'664	78'327
	4'491.00	4'618.80	4'746.65	4'874.45	5'002.45	5'130.20	5'258.15	5'385.90	5'513.65	5'641.50	5'769.45	5'897.20	6'025.15
15	69'447	71'223	73'000	74'777	76'553	78'332	80'107	81'885	83'662	85'438	87'215	88'993	90'769
	5'342.05	5'478.65	5'615.35	5'752.05	5'888.65	6'025.50	6'162.05	6'298.80	6'435.50	6'572.15	6'708.80	6'845.60	6'982.20
16	72'367	75'217	78'069	80'921	83'772	86'624	89'477	92'328	95'178	98'029	100'881	103'732	106'584
	5'566.65	5'785.90	6'005.30	6'224.65	6'444.00	6'663.35	6'882.80	7'102.15	7'321.35	7'540.65	7'760.05	7'979.35	8'198.75

Stipendi dipendenti SADC pubblici – ABAD Bellinzona, ACD Mendrisio, ALVAD Locarno, AVAD Valle Maggia, MAGGIO Agno, SPITEX TRE VALLI Biasca

Valida a partire dal 01.01.2018  
Rincarato considerato: 0.00%

Classe	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
1	41'600	42'200	42'800										
	3'200.00	3'246.15	3'292.30										
2	46'977	47'799	48'621	49'443	50'265	51'087	51'909	52'731	53'553	54'375	55'197	56'019	56'848
	3'613.60	3'676.80	3'740.05	3'803.30	3'866.50	3'929.75	3'993.00	4'056.20	4'119.45	4'182.65	4'245.90	4'309.15	4'372.90
3	49'655	50'851	52'047	53'243	54'439	55'635	56'831	58'027	59'223	60'419	61'615	62'811	64'007
	3'819.60	3'911.60	4'003.60	4'095.60	4'187.60	4'279.60	4'371.60	4'463.60	4'555.60	4'647.60	4'739.60	4'831.60	4'923.60
4	55'011	56'525	58'039	59'553	61'067	62'581	64'095	65'609	67'123	68'637	70'151	71'665	73'188
	4'231.60	4'348.05	4'464.50	4'581.00	4'697.45	4'813.90	4'930.35	5'046.80	5'163.30	5'279.75	5'396.20	5'512.65	5'629.80
5	57'467	59'205	60'943	62'681	64'419	66'157	67'895	69'633	71'371	73'109	74'847	76'585	78'327
	4'420.50	4'554.20	4'687.90	4'821.60	4'955.30	5'089.00	5'222.65	5'356.35	5'490.05	5'623.75	5'757.45	5'891.15	6'025.15
6	64'385	66'617	68'849	71'081	73'313	75'545	77'777	80'009	82'241	84'473	86'705	88'937	91'176
	4'952.65	5'124.35	5'296.05	5'467.75	5'639.45	5'811.15	5'982.80	6'154.50	6'326.20	6'497.90	6'669.60	6'841.30	7'013.50
7	76'252	78'110	79'968	81'826	83'684	85'542	87'400	89'258	91'116	92'974	94'832	96'690	98'551
	5'865.50	6'008.45	6'151.35	6'294.30	6'437.20	6'580.15	6'723.05	6'866.00	7'008.90	7'151.80	7'294.75	7'437.65	7'580.80
8	79'022	81'318	83'614	85'910	88'206	90'502	92'798	95'094	97'390	99'686	101'982	104'278	106'584
	6'078.60	6'255.20	6'431.80	6'608.45	6'785.05	6'961.65	7'138.30	7'314.90	7'491.50	7'668.15	7'844.75	8'021.35	8'198.75
11	41'421	42'706	43'991	45'276	46'561	47'846	49'131	50'416	51'701	52'986	54'271	55'556	56'848
	3'186.20	3'285.05	3'383.90	3'482.75	3'581.60	3'680.45	3'779.30	3'878.15	3'977.00	4'075.80	4'174.65	4'273.50	4'372.90
12	49'123	50'704	52'285	53'866	55'447	57'028	58'609	60'190	61'771	63'352	64'933	66'514	68'096
	3'778.65	3'900.30	4'021.90	4'143.50	4'265.15	4'386.75	4'508.35	4'630.00	4'751.60	4'873.20	4'994.80	5'116.45	5'238.15
13	58'383	60'045	61'707	63'369	65'031	66'693	68'355	70'017	71'679	73'341	75'003	76'665	78'327
	4'491.00	4'618.80	4'746.65	4'874.50	5'002.35	5'130.20	5'258.05	5'385.90	5'513.75	5'641.60	5'769.45	5'897.30	6'025.15
14	69'477	71'251	73'025	74'799	76'573	78'347	80'121	81'895	83'669	85'443	87'217	88'991	90'769
	5'344.35	5'480.80	5'617.30	5'753.75	5'890.20	6'026.65	6'163.15	6'299.60	6'436.05	6'572.50	6'709.00	6'845.45	6'982.20
15	72'367	75'218	78'069	80'920	83'771	86'622	89'473	92'324	95'175	98'026	100'877	103'728	106'584
	5'566.65	5'786.00	6'005.30	6'224.60	6'443.90	6'663.20	6'882.50	7'101.80	7'321.15	7'540.45	7'759.75	7'979.05	8'198.75

## OFFERTE DI LAVORO

### Amministrazione dello Stato:

**126/17 Apprendisti/e impiegati/e di commercio AFC per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**127/17 4 Apprendisti/e informatici/che AFC per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2022** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**128/17 1 Apprendista laboratorista in chimica AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021, presso il Laboratorio cantonale, Bellinzona** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**129/17 1 Apprendista laboratorista in biologia AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021, presso il Laboratorio cantonale, Bellinzona** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**130/17 2 Apprendisti/e cuochi/e AFC, per il periodo dal 1° settembre 2017 al 31 agosto 2020, presso l'Ufficio della refezione e dei trasporti scolastici** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**131/17 1 Apprendista operatore/trice per la comunicazione con la clientela AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021, presso l'Ufficio della migrazione, Bellinzona** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**132/17 Apprendista meccanico/a di manutenzione per automobili (autoveicoli leggeri) AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021 oppure Apprendista mecatronico/a (autoveicoli leggeri) AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2022, presso l'Ufficio degli automezzi e delle macchine dello Stato di Camorino** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**133/17 1 Apprendista impiegato/a in logistica AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021, presso la Messaggeria governativa** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**134/17 1 Apprendista Operatore/trice di edifici e infrastrutture AFC, per il periodo dal 1° settembre 2018 al 31 agosto 2021, presso l'Ufficio dello sport, Bellinzona** (scadenza 31 gennaio 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**01/18 "Stage 2018 per psicologi assistenti e psicoterapeuti in formazione all'organizzazione sociopsichiatrica cantonale"** vedi F.U. 1-2/2018 (scadenza 30 settembre) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**02/18 Concorso generale per il 2018 Medici assistenti presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), Mendrisio** (vale tutto il 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

**03/18 Concorso generale 2018 Personale ai servizi generali presso l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), Mendrisio** (vale tutto il 2018) si richiamano le condizioni generali valide per il concorso ([www.ti.ch/concorsi](http://www.ti.ch/concorsi));

### Infermieri, operatori/trici, assistenti di cura, ausiliari/e, educatori/trici, medici:

**La Fondazione La Fonte:** un/a educatore/trice (scadenza 31 gennaio);

**OTAF, Sorengo:** operatori/trici sociali; infermieri (scadenza 31 gennaio);

**Municipio di Chiasso:** assunzione di personale vedi F.U. 4/2018 del 12 gennaio (scadenza 2 febbraio, ore 17.00);

**Centro SM di Lugano:** un/una infermiere/a 60% consulenza (scadenza 5 febbraio);

**Municipio di Paradiso:** un/a infermiere/a responsabile delle cure (scadenza 7 febbraio, ore 11.00);

### Diversi:

**Municipio di Lugano:** un/a responsabile del Laboratorio di conservazione e allestimenti presso la Divisione Attività culturali (Museo delle Culture) della città di Lugano -60%/24 ore settimanali- (scadenza 29 gennaio, ore 14.30);

**Associazione San Nicolao, Treggia-Capriasca:** direttore/trice presso l'Istituto San Nicolao (scadenza 31 gennaio);

**Municipio Dalpe:** un/a segretario/a comunale 80-100% (scadenza 1 febbraio, ore 12);

**Fondazione Vallemaggia Territorio Vivo:** un/a coordinatore/trice di progetto al 100% (scadenza 2 febbraio);

**Fondazione Pietro e Giulia Realini – Istituto Santa Filomena Stabio:** direttrice/direttore amministrativo (scadenza 2 febbraio, ore 16.00);

**Municipio di Riviera:** un/a apprendista impiegato/a di commercio presso l'amministrazione comunale (scadenza 2 febbraio);

**Associazione Istituto Sant'Eugenio:** un/a direttore/trice per la conduzione pedagogica del Centro Oto-logopedico (scadenza 2 febbraio, ore 12.00);

**Associazione SALVA Servizio Ambulanza Locanese e Valli:** 1 responsabile operativo (caposervizio) al 100% (scadenza 5 febbraio, ore 11.00);

**Municipio di Mendrisio:** un/a direttore/trice presso l'Istituto scolastico comunale (scadenza 8 febbraio, ore 16.00);

**Municipio di Chiasso:** 2 Agenti o Appuntati di Polizia (uomini o donne) con attestato federale per le necessità del Corpo della Polizia comunale di Chiasso -Polizia Polo Regione 1- (scadenza 9 febbraio, ore 17.00);

**Municipio delle Centovalli:** un/a responsabile dei servizi finanziari 80-100% (scadenza 12 febbraio, ore 11.00);

**Municipio Bodio:** apprendista impiegato/a di commercio (scadenza 16 febbraio);

**Municipio di Mendrisio:** 2 apprendisti di commercio presso l'Amministrazione comunale della Città di Mendrisio e le Aziende Industriali di Mendrisio (scadenza 19 febbraio, ore 16.00);

**EOC, Ospedale multisito del Ticino:** assunzione apprendisti vari. Concorso sul sito [www.eoc.ch](http://www.eoc.ch) nella sezione "Offerte di lavoro".

## CORSI ASI (ASSOCIAZIONE SVIZZERA INFERMIERE E INFERMIERI)

Per iscrizioni e/o maggiori informazioni potete rivolgervi a:

ASI, Sezione Ticino, Via Simen 8, 6830 Chiasso – Tel. 091/682 29 31 – Fax 091/682 29 32 – E-mail: segretariato@asiticino.ch – www.asiticino.ch

Data	Corsi	Iscrizione	Animatore	Destinatari	Luogo
14.03.18	Corso base di elettrocardiografia	12.02.18	Mariano Cavolo, docente in cure infermieristiche	Infermieri, operatori sociosanitari	Lugano
05.03.18	Essere vicini e accompagnare la persona durante il finire della vita	05.02.18	Michela Tomasoni-Ortelli, infermiera laureata in scienze della formazione	Personale ausiliario	Bellinzona
07.03.18	Piede diabetico: come e quando trattarlo	05.02.18	Elisabetta Maggini, podologa diplomata	Infermieri	Bellinzona
08-09.03.18	La comunicazione delle relazioni di cura	05.02.18	Barbara Sangiovanni, epistemologa e formatrice d'adulti	Operatori ramo sanitario	Chiasso
12.03.18	Approccio al paziente affetto da Alzheimer	12.02.18	Laura Canduci, docente – ricercatrice SUPSI	Infermieri	Manno
16.03.18	Uno sguardo sul fenomeno chiamato Resilienza, ovvero la forza d'animo che ci può permettere di affrontare le avversità della vita.	14.02.18	Alfredo Bodeo, psicologo, indirizzo clinico e di comunità	Operatori ramo socio-sanitario	Savosa
22-23.03.18	Intelligenza emotiva: la razionalità al cospetto dell'emozione. Scontro o sfida fra ragionamento logico e gestione delle pulsioni emotive	19.02.18	Vincenzo Santoro, psicologo e psicoterapeuta	Operatori ramo socio-sanitario	Mendrisio
26.03.18	Igiene orale nelle cure Secondo livello	26.02.18	Milena Scaroni, igienista dentale SSS	Operatori ramo sanitario che hanno seguito il primo livello	Chiasso
27.03.18	Cosa fa bene alla salute: alimentazione nella seconda metà della vita	26.02.18	Barbara Richli, dietista SVDE - ASDD	Aperto a tutti	Manno

### QUALE MEDICINA PER IL NOSTRO FUTURO?

**L'occasione di dire la vostra sabato 03.02.2018 Aula Magna, Università della Svizzera italiana, Lugano - dalle 08.30 alle 12.30**

Cinque esperti (Luca Crivelli, Franco Denti, Luca Gabutti, Laura Regazzoni Meli e Yvonne Willems Cavalli) ascolteranno il parere di un gruppo di cittadini attraverso delle tavole rotonde con l'accompagnamento di alcuni moderatori, sul nostro sistema sanitario: dalle visite di routine dal medico, al pagamento mensile della cassa malati, all'acquisto di medicamenti in farmacia e molto ancora. Che cosa possono fare i formatori, gli enti ospedalieri, i medici, gli infermieri per rendere la medicina del futuro sostenibile, di qualità e attenta all'uomo e ai suoi bisogni? Un'occasione per fornire indicazioni generali ai responsabili della formazione sanitaria in Ticino. Saluto iniziale delle Rettore USI Boas Erez e del Direttore Dipartimento della sanità e della socialità Paolo Beltraminelli.

### PREPARAZIONE AGLI ESAMI SCUOLA DI POLIZIA DEL V CIRCONDARIO 2019

**Corso di preparazione agli esami di ammissione per la SCP -aspiranti gendarmi, aspiranti ispettori/trici, aspiranti agenti Polizie comunali e agenti polizia dei trasporti**

Il corso aiuta chi intende effettuare gli esami per accedere alla Scuola di Polizia con inizio incarico 1° marzo 2019. Il corso è organizzato dal sindacato VPOD Ticino, **le lezioni inizieranno lunedì 29 gennaio** presso il Ritorante Bricola di Rivera. Il corso comprenderà lezioni ed esercitazioni di cultura generale, italiano e matematica. Le persone interessate possono ricevere maggiori informazioni o iscriversi telefonando al Sindacato VPOD al numero 091 826.12.78 oppure scrivendo a bellinzona@vpod-ticino.ch



**14 febbraio**

## SAN VALENTINO IN TANGO

CANDLE-LIGHT DINNER

MENU A 4 PORTATE

**CHF 60.- per persona**  
bevande escluse

**CHF 80.- per persona**  
(con abbinamento di 1 dl di vini  
selezionati per ogni portata)

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



Durante la serata:  
Esibizione di tango argentino  
in collaborazione con  
" la casa del Tango "



Hotel Ristorante i Grappoli • 6997 Sessa  
Tel. 091 608 11 87 • info@grappoli.ch

### CATTIVI PENSIERI

#### NO BILLAG, SÌ BALLE

L'onda delle fake news politiche ha raggiunto l'apice con le arrampicate sui vetri dei fautori dell'abolizione del canone (i No Billag). Manca solo che scrivano che la colletta alla domenica davanti agli stadi e alle chiese potrà salvare la radiotelevisione di lingua italiana e i suoi dipendenti -futuri-disoccupati!

**VPOD:**  
L'amico si vede  
nel bisogno

### LA CASA DELLE COLONIE DEI SINDACATI A RODI

La casa delle colonie dei sindacati a Rodi (Leventina) è l'ideale per gruppi e scolaresche: due aule 50 posti, sala polivalente 80 posti, 10 camere al 1° piano 58 letti, 10 camere al 2° piano 43 letti, servizi e docce, spazio ricreativo esterno di 3'000 m2, casina esterna, pulmino di 21 posti.

Per prospetto, informazioni  
e prenotazioni e iscrizioni:  
Colonie dei sindacati / c.p. 1211  
6500 Bellinzona / 091 826 35 77  
[www.coloniedeisindacati.ch](http://www.coloniedeisindacati.ch)



### APPUNTAMENTI SINDACALI

#### Assemblea CpA Santa Filomena

31 gennaio, ore 20.15  
c/o Segretariato OCST,  
Mendrisio

#### Comitato di regione

6 febbraio, ore 20.30  
Ristorante Cappella 2 Mani,  
Massagno

#### Operatrici nidi VPOD

7 febbraio, ore 20.00  
Ristorante Bricola, Rivera

#### Comitato di regione

26 febbraio, ore 20.30  
Ristorante Casa del Popolo,  
Bellinzona

#### Assemblea economia domestica OSG

27 febbraio, ore 15.30  
c/o sala IOSI, Bellinzona

**VOTABINO**  
Per RadioTV svizzere e indipendenti

## SERVIZI CGIL PER I FRONTALIERI ISCRITTI AL SINDACATO VPOD

### Como

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

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

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

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

### Varese

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

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

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

### Verbania Intra

Camera del lavoro,  
per info generali su sedi e orari: 0323 516112  
Patronato Inca, via fratelli Cervi 11  
Telefono 0323 402315

CAAFCGIL, via fratelli Cervi 11  
Telefono 0323 40 77 81

**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 748, 6903 Lugano  
Tel. 091 911 69 30 - Fax 091 911 69 31  
[vpod.lugano@ticino.com](mailto:vpod.lugano@ticino.com)

Raoul Ghisletta (responsabile),  
Fausto Calabretta, Daniela Casalini-Trampert,  
Lorena Gianolli, Massimo Mantovani,  
Paola Orsega-Testa, Stefano Testa.

### Chiusura redazionale:

10 giorni prima dell'uscita

**Frequenza:** mensile

**Grafica:** Studio Warp, Robasacco

**Stampa:** Tipo Aurora SA, Canobbio

### Abbonamenti:

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

Il prossimo numero de  
«I diritti del lavoro» uscirà  
giovedì 1. marzo 2018



## PROTEZIONE GIURIDICA PRIVATA MULTI – VPOD COOP ASSICURAZIONI – VPOD

### A cosa serve la MULTI-VPOD?

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

**La protezione giuridica MULTI VPOD costa solo fr. 138.-  
annui e si può disdire ogni anno.**

Richiedete la documentazione per la sottoscrizione al segretariato  
VPOD tel. 091/911 69 30, [lugano@vpod-ticino.ch](mailto:lugano@vpod-ticino.ch)

# 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 assicurati con i marchi Helsana e Progrès, 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 748 / Via S. Gottardo 30 / 6903 Lugano  
091 911 69 30 / [cassamalati@vpod-ticino.ch](mailto:cassamalati@vpod-ticino.ch)

## 100 FRANCHI PER CHI PROCURA UN NUOVO SOCIO!

Per ogni adesione al Sindacato VPOD verrà riconosciuto un premio speciale di 100 franchi per il propagandista.

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

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

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

### Sindacato VPOD Ticino

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

#### Segretariato VPOD Lugano

Aperto tutti i giorni, orari: 8.00-12.00/13.30-17.30  
Tel. 091 911 69 30 - Fax 091 911 69 31  
E-mail: [lugano@vpod-ticino.ch](mailto:lugano@vpod-ticino.ch)  
CP 748, Via S. Gottardo 30, 6903 Lugano  
(4° piano, vicino stazione FFS,  
davanti Ufficio regionale di collocamento)

#### Ufficio VPOD Bellinzona

Aperto lunedì 8.15-12 / 13.30-17.15  
e martedì-venerdì 8.15-11.45  
Inoltre su appuntamento.  
Tel. 091 826 12 78 - Fax 091 825 26 14  
E-mail: [bellinzona@vpod-ticino.ch](mailto:bellinzona@vpod-ticino.ch)  
CP 1216, Piazza Collegiata/Salita S. Michele 2,  
6501 Bellinzona  
(2° piano, sopra orologeria Tettamanti)

#### Sede VPOD Locarno

Su appuntamento, tel. 091 751 00 47  
Piazzetta dei Riformati 1, 6600 Locarno

#### Sede VPOD Balerna

Su appuntamento, tel. 091 646 00 69  
Via L. Favre 10, 6828 Balerna  
sede Associazione Inquilini Mendrisiotto

#### Sede VPOD Biasca

Su appuntamento, tel. 079 708 24 40  
Via Mongheria 1, 6710 Biasca

### Cassa disoccupazione Syndicom - VPOD

#### Bellinzonese e valli

Sede centrale a Bellinzona  
Piazza G. Buffi 6A - CP 1270 - 6501 Bellinzona  
Tel. 091/826 48 83 - Fax 091/826 48 84

LU 09.00 - 11.30

MA, GIO, VE 09.00 - 11.30

ME 14.00 - 16.30

#### Luganese e valli

Sportello presso VPOD di Lugano (vedi sopra)  
Tutti i giorni: 09.00-11.30 / 14.00-17.00

#### Locarnese e valli

Sportello presso VPOD di Locarno (vedi sopra)

#### Mendrisiotto

Sportello presso VPOD di Balerna (vedi sopra)

#### Biasca e valli

Solo recapito postale: CP 2455 - 6710 Biasca

### Patronato italiano in Ticino (Associazione UPSS)

#### Sede centrale:

Piazza G. Buffi 8, Bellinzona  
Lu-ma-gio 8.30-12.30/14-18; me-ve:8.30-12.30  
Mail: [bellinzonaupss@gmail.com](mailto:bellinzonaupss@gmail.com)  
091 224 77 34

#### Per appuntamenti:

Sede Unia Locarno: 091 735 35 80  
Sede Unia Manno: 091 611 17 11  
Sede Unia Bellinzona: 091 821 10 40



## ADERIRE AL SINDACATO VPOD È SEMPLICE!

Le quote sono calcolate in base allo stipendio annuo:  
le trovate sul sito [www.vpod-ticino.ch](http://www.vpod-ticino.ch)  
o potete chiamare il numero 091 911 69 30

### P.F. scrivere in stampatello

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

Data di nascita \_\_\_\_\_ Data d'adesione \_\_\_\_\_

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

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

Tel. cel. \_\_\_\_\_ Tel. fisso \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

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

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

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

La VPOD regala Fr. 100.- di premio (Fr. 50.- per i nuovi membri che sono ancora studenti/apprendisti) a chi le ha consigliato di aderire al Sindacato, indichi il cognome, nome, indirizzo:

\_\_\_\_\_

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

La/il sottoscritta/o dichiara con la presente di aderire al Sindacato svizzero dei servizi pubblici - VPOD e s'impegna a rispettarne gli statuti, autorizza la trattenuta della quota sindacale dallo stipendio dove viene effettuata e autorizza il rilascio dei suoi dati salariali per stabilire la quota.

Tagliando da rispedire a: VPOD, CP 748, 6903 Lugano