

i diritti del lavoro

vpod  ticino

NUMERO 2,
GIOVEDÌ 10 APRILE 2025



**VOTA SÌ
A CURE
SOCIOSANITARIE
E A PRESTAZIONI
SOCIOEDUCATIVE
DI QUALITÀ**

**VOTAZIONE TICINESE
DEL 15 GIUGNO 2025**

SOMMARIO

- 4** Fermati i tagli ai sussidi di cassa malati
- 5** Revisione delle leggi sul personale cantonale
- 6** Novità per gli affiliati all'IPCT
- 7** Salari docenti neoassunti
- 8** I sindacati esprimono preoccupazione
- 9** Grande successo dell'assemblea dei neoabilitati
- 10** Lotta dei docenti supplenti
- 11** Iniziativa per cure e prestazioni di qualità
- 12** Carovita al LIS
- 13** No ai licenziamenti al Centro Sanitario della Bregaglia!
- 14-19** Rapporto d'attività 2024 del segretariato VPOD Ticino
- 20-31** Rapporto gruppi 2024 VPOD regione Ticino
- 32** Trent'anni di parità: una promessa disattesa
- 33** Decima edizione della festa multietnica
- 34** Appuntamenti sindacali
- 35** Helsana
- 36** Adesione

LA SVIZZERA NEGOZIA CON L'UE

La Svizzera sta negoziando un accordo con l'Unione europea per rafforzare la cooperazione economica e politica. Per proteggere i salari nazionali, il Consiglio federale ha proposto 14 misure, tra cui il rafforzamento dei controlli sui lavoratori distaccati e l'obbligo di tesserini identificativi nel settore edile. L'obiettivo è garantire parità di trattamento tra lavoratori svizzeri e stranieri. Per i sindacati è un passo avanti, ma bisogna ancora attendere il voto del parlamento, in particolare per quanto riguarda la protezione dal licenziamento dei lavoratori rappresentanti sindacali, una rivendicazione storica del sindacato VPOD.

IN MOSTRA

Eugenio Schmidhauser. Oltre il Malcantone

Il MASI presenta la prima mostra dedicata da un'istituzione museale al fotografo ticinese Eugenio Schmidhauser

16.03.2025 - 12.10.2025

Palazzo Reali, Via Canova 10, Lugano

Orari d'apertura:

Ma / Me / Ve: 11.00 - 18.00 / Gi: 11.00 - 20.00

Sa / Do / Festivi: 10.00 - 18.00



MANIFESTAZIONI DI MAGGIO IN TICINO E IN SVIZZERA

Primo Maggio

Oltre alla preoccupazione per il carovita e per i crescenti costi della cassa malati, il mondo sindacale deve affrontare l'insorgenza del fascismo e della xenofobia in tutta Europa. Per questa ragione a livello nazionale è stato scelto lo slogan *"Solidarietà, non odio - l'unione fa la forza!"* L'appuntamento in Ticino è fissato alle 14 a Bellinzona con il tradizionale corteo, che raggiungerà Piazza Governo: il programma dettagliato è a pagina 5.

Manifestazioni edilizia

L'edilizia si mobilita per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro sabato 17 maggio 2025. Gli edili della Svizzera tedesca e del Ticino si riuniranno a Zurigo alle 12 al Limmatquai, mentre quelli della Svizzera romanda manifesteranno a Losanna alle 14.

BUONA NAVIGAZIONE ALLA VPOD, MALGRADO IL VENTO CONTRARIO!



di Raoul Ghisletta,
segretario VPOD Ticino

Con il 30 aprile 2025 terminerà la mia funzione di segretario cantonale VPOD Ticino, iniziata il 1. settembre 1992, allorché presi il posto di Mario Ferrari (diventato direttore della Fondazione Diamante) e affiancai l'esperto segretario sindacale Graziano Pestoni, da cui ho imparato il mestiere. Ringrazio i presidenti ed i militanti che si sono succeduti, nonché il personale sindacale ed amministrativo per la loro collaborazione alla crescita del Sindacato VPOD in Ticino, che al 1.1.25 ha raggiunto il suo nuovo record di aderenti (5'373).

La fiducia delle associate e degli associati nel sindacato, la solidarietà concreta della classe lavoratrice e la militanza sincera dei membri sindacali sono la maggior fonte di soddisfazione per un sindacalista professionista, oltre ovviamente ai numerosi contatti umani che lo arricchiscono quotidianamente. In questo ultimo editoriale più che sul passato voglio attirare l'attenzione su quanto si prospetta all'orizzonte: infatti ci sono sfide molto difficili che attendono la Regione VPOD Ticino, le quali richiederanno intelligenza strategica, unità sindacale e determinazione nell'azione collettiva.

Le sfide interne alla VPOD Ticino

La nuova organizzazione del Sindacato VPOD Ticino vedrà la presenza di 4 cosegretari/a cantonali, che si suddivideranno (a tempo parziale) il ruolo da me rivestito sinora, continuando a rivestire il loro ruolo di responsabile di settore: Fausto Calabretta (responsabi-

le del settore ospedaliero e dei SACD), Edoardo Cappelletti (responsabile del settore Stato e scuola), Giulia Petrali (responsabile del settore sociale e granconsigliera) e Stefano Testa (responsabile del settore case anziani e cliniche). La nuova squadra, che passerà al vaglio dell'assemblea di regione del prossimo 11 aprile e che entrerà in funzione il 1. maggio 2025, ha le carte in regola per funzionare bene, dato che presenta un buon equilibrio tra esperienza sindacale e competenze comunicative, capacità di muoversi sul terreno e capacità di muoversi in ambito politico a difesa del servizio pubblico, della scuola e del settore sociosanitario. Invito le/i militanti e le/gli associati a collaborare attivamente con la nuova squadra sindacale, che sarà appoggiata dai sindacalisti Stefano Bezzolato e Antonella Scianna, oltre che dal personale amministrativo.

Le sfide interne alla VPOD nazionale

A livello di VPOD nazionale purtroppo è emersa recentemente una diatriba tra sezioni romande e sezioni svizzero tedesche, che si sovrappone alla dimissione della segretaria centrale Natascha Wey per fine anno (oltre che ad altre due dimissioni di sindacalisti nazionali) e che coinvolge la figura del presidente nazionale Christian Dandrès. Inaccettabile è che questa diatriba abbia assunto tratti personalistici e che si riportino accuse non dimostrate; inaccettabile è anche che la diatriba sia sfociata in un articolo apparso su un quotidiano zurighese, anziché in una discussione interna negli organi previsti dagli statuti nazionali VPOD. La Regione VPOD Ticino offre i propri buoni uffici per cercare di ristabilire rispetto e dialogo nell'interesse dell'unità sindacale a livello nazionale.

L'iniziativa popolare per decimare l'Amministrazione cantonale

L'iniziativa popolare "Stop all'aumento dei dipendenti cantonali" del 2.10.2024 prevede che il personale cantonale (esclusi i docenti in senso stretto e il personale di cura dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale) non dovrà superare l'1,3% della popolazione residente in Ticino. Ne consegue una riduzione del 10% dei dipendenti, ossia di circa 580 unità entro cinque anni dall'eventuale adozione dell'iniziativa (mediante la non sostituzione dei partenti e/o altre misure). L'iniziativa parte da assunti falsi ed è volta a demolire la qualità dei servizi dell'Amministrazione cantonale: il cittadino onesto e bisognoso finirà per essere altamente danneggiato da tutto ciò. Sarà importantissimo convincere la popolazione ticinese a respingere questa iniziativa altamente populista, i cui promotori sono i maggiori rappresentanti dell'UDC, della Lega, della destra PLR, della destra del Centro e delle associazioni padronali.

L'attacco neoliberalista contro la scuola

La destra da anni cerca di orientare la scuola al servizio dell'economia e dell'ideologia, comprimendo gli spazi per la cultura generale dell'allievo/dello studente e comprimendo le occasioni per lo sviluppo dello spirito critico nei confronti della società. Alle famose 3 i berlusconiane (internet, inglese, impresa) hanno fatto seguito varie improvvisazioni come ad es. la nota separata di civica, l'anticipo del tedesco nella scuola media e la rimodulazione dell'insegnamento a partire dai casi pratici (vedi apprendistato federale di commercio). La destra nel preventivo

FERMATI I TAGLI AI SUSSIDI DI CASSA MALATI

Il Comitato Stop ai tagli accoglie con grande soddisfazione la decisione del 24.3 del Gran Consiglio, che ha finalmente riconosciuto l'importanza dei sussidi di cassa malati, rinunciando al taglio di 10 milioni. Il Comitato auspica che in futuro non sia più necessario ricorrere a manifestazioni o referendum per proteggere il potere d'acquisto delle famiglie dai costi sanitari crescenti, ma che il Gran Consiglio riconosca sin da subito che tagliare i sussidi in questo momento sia assolutamente incomprensibile. Dopo 11'000 firme raccolte per il referendum e mesi di mobilitazione, con 4 voti di scarto il Gran Consiglio ha scelto di rinunciare al taglio di 10 milioni ai sussidi di cassa malati. Il Comitato Stop ai tagli esprime la propria soddisfazione per questa decisione che ritiene giusta e necessaria per evitare di penalizzare ulteriormente le famiglie e il ceto medio del nostro cantone, già alle prese con il continuo aumento dei costi della salute. Questa vittoria dimostra che la società civile, quando si mobilita, può influenzare le scelte politiche e difendere il proprio potere d'acquisto. Tuttavia, per il Comitato Stop ai tagli è anche chiaro che il mantenimento dei sussidi non risolve il problema

alla radice. Si tratta unicamente un intervento temporaneo: serve quindi un'azione politica più ampia per ridurre i costi della salute e per garantire che il nostro sistema sanitario resti accessibile a tutte le persone. Il Comitato Stop ai tagli chiede quindi

al Gran Consiglio e al Consiglio di Stato di avviare al più presto un dibattito serio e concreto su come rendere il sistema sanitario più sostenibile ed equo, senza dover lottare ogni anno contro nuovi tagli ai sussidi.



IMPORTANTI DIFFERENZE SALARIALI AL CENTRO DI CONTROLLO DEI VEICOLI PESANTI DI GIORNICO

Il 17 marzo i Sindacati VPOD, OCST e FSFP-TI / SIT hanno inviato una lettera al Comando di Polizia Cantonale per esprimere preoccupazione riguardo alle significative disparità salariali riscontrate al Centro di Controllo dei Veicoli Pesanti di Giornico. A parità di esperienza, sembrano infatti esserci notevoli differenze nei salari dei collaboratori e collaboratrici. I Sindacati richiedono quindi chiarimenti dettagliati sul coefficiente utilizzato per determinare le retribuzioni, al fine di comprendere le ragioni di tali discrepanze.

CONTINUA DA PAGINA 3

2024 ha poi imposto un taglio del 20% sulle sostituzioni dei partenti nella scuola (come aveva fatto con l'amministrazione nel 2023) e nel preventivo 2025 ha tentato di decimare il fabbisogno di ore di pedagogia speciale. Anche il preventivo cantonale 2026 andrà avanti con i tagli nella scuola pubblica, che ne intaccano la qualità. E a complicare le cose ci si metterà la Confederazione, che oltre a colpire le

università e la ricerca, vuole scaricare milioni di costi sui Cantoni.

La sofferenza del settore sociosanitario

L'iniziativa popolare VPOD Ticino "Per cure sociosanitarie e prestazioni socio-educative di qualità" è fondamentale per migliorare le condizioni di lavoro del personale sociosanitario e socio-educativo: essa garantisce i necessari

finanziamenti cantonali, senza i quali i negoziati tra datori di lavoro e sindacati sono destinati al fallimento. Chiedo al personale e ai membri del Sindacato di impegnarsi al massimo per raggiungere il successo nella votazione cantonale del 15 giugno 2025 e per mettere così un termine alla decennale sofferenza del personale.



REVISIONE DELLE LEGGI SUL PERSONALE CANTONALE

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

Il 26 marzo 2025 si è svolta la seconda riunione del Gruppo di lavoro per la revisione e l'unificazione della LORD/LStip e della Legge sugli onorari dei magistrati. Durante l'incontro è stato presentato un confronto intercantonale relativo alle leggi sul personale di cui proviamo a riassumere, a titolo informativo e in vista delle discussioni future, i passaggi principali.

Dal profilo formale, è stato anzitutto analizzato l'impianto normativo applicabile presso gli altri Cantoni e la Confederazione. In generale, contrariamente a quanto avviene in Ticino, si è rilevata la prevalenza di una base legale unificata, dettagliata mediante ordinanze specifiche.

In merito alle assunzioni è stata diffusamente constatata, a seconda del livello gerarchico della funzione, una competenza decisionale "a cascata" dal Governo alle sue autorità subordinate. Al proposito, l'impiego risulta ancora largamente fondato su un contratto di diritto pubblico.

Per quanto concerne il contratto collettivo di diritto pubblico, esso è già stato adottato nel Canton Soletta. Nei Cantoni di Appenzello Interno, Argovia, Berna e Sciaffusa, il ricorso a questo strumento poco conosciuto sarebbe possibile ma non è stato ancora attuato.

Stando all'analisi presentata, non sono invece legislativamente riscontrabili statuti speciali concernenti, ad esempio, la polizia e il settore ospedaliero. Diversamente, in vari Cantoni vi sono delle basi legali che si riferiscono appositamente al rapporto di lavoro dei docenti. Seppure non manchino delle eccezioni, tendono ancora ad affermarsi le 42 ore

di lavoro settimanali. In quest'ottica, andrà comunque approfondito un raffronto sul diritto alle vacanze.

Nella maggioranza dei Cantoni, in particolare della Svizzera tedesca, è applicabile una correlazione tra il salario e la prestazione ("meritocrazia"). Va tuttavia precisato che, quanto alla concretizzazione del principio, i sistemi adottati presentano delle sensibili differenze. Durante la riunione sono stati tematizzati altri importanti aspetti come la protezione dei dati personali, la

conciliabilità lavoro-famiglia, la salute e il benessere dei dipendenti, le strategie di fidelizzazione e di reclutamento del personale, le indennità per lavoro disagiato, ecc.

Come spiegato nell'articolo del numero del 6 gennaio 2025, i lavori si prospettano complessi e difficili. Grazie al coinvolgimento dei comitati sindacali, sarà dunque necessario analizzare criticamente lo sviluppo del cantiere e avanzare delle richieste concrete di miglioramento.

1. maggio 2025 in piazza a Bellinzona

SGBIUSS
Unione sindacale svizzera
TICINO E MOESA

**SALARI GIUSTI E SERVIZI PUBBLICI
NESSUNA FRONTIERA
PER I DIRITTI!**

ore 14.00
ritrovo in Piazzale Stazione

ore 14.30
corteo
in direzione Piazza Governo

ore 15.30
interventi dal palco

ore 16.00
concerto con
Jo-Hell
Assalti Frontali
ft. Er Tempesta,
Ellie Cottino e Piaga

studio grafico frigerio
media partner
RADIO GWEN

NOVITÀ PER GLI AFFILIATI ALL'IPCT

Con effetto 01.01.2025 sono entrate in vigore alcune modifiche del regolamento dell'Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT) di sicuro interesse per tutti gli affiliati attivi in quanto migliorative rispetto alle condizioni precedentemente in vigore. La ratifica del Consiglio di amministrazione è avvenuta a dicembre 2024, ma le misure sono frutto del lavoro del CdA precedente l'attuale, quando i cinque rappresentanti degli attivi erano tutti stati eletti su liste sindacali (2 VPOD, 2 OCST e 1 SIT).

Qui di seguito un riassunto delle modifiche principali:

- Adattamento dei contributi e degli accrediti di vecchiaia visto l'esito positivo della votazione popolare cantonale del 9 giugno 2024 (+3% del salario assicurato di cui +2.2. a carico dei datori di lavoro e +0.8% a carico dei dipendenti assicurati): contributi totali con scala standard pari a 32.1% del salario assicurato (19.8% dal datore di lavoro e 12.3% dal dipendente). Il successo in votazione delle misure di compensazione per la diminuzione del tasso di conversione, frutto della

trattativa tra sindacati e datore di lavoro, hanno permesso di scongiurare una diminuzione delle rendite del 15%;

- Introduzione di tre possibili piani di previdenza a scelta del dipendente, uno denominato STANDARD, uno MINI (accreditati e contributi del dipendente ridotti del 2%) ed uno PLUS (aumentati del 2%). I contributi del datore di lavoro non subiscono cambiamenti.

Contributi dipendente
Scala Standard: 12.30%
Scala Mini: 10.30%
Scala Plus: 14.30%

L'affiliato può così scegliere se aumentare il proprio risparmio immettendo ogni mese il 2% in più del proprio salario assicurato nel proprio capitale di pensione o, al contrario, ridurre questo risparmio aumentando così il proprio salario percepito a fine mese. Senza segnalazioni da parte del dipendente la Cassa applicherà la Scala Standard. I nuovi certificati di assicurazione saranno inviati a metà marzo: in contemporanea sul sito web IPCT sarà attivato un calcolatore individuale che permetterà di stimare l'effetto dei tre piani proposti sulla rendita percepita da ogni affiliato al momento del pensionamento.

- La convivenza di almeno 5 anni, se debitamente notificata, viene ora parificata al matrimonio per le prestazioni in caso di decesso, sia per gli assicurati attivi, sia per i pensionati.

- Il capitale di decesso è stato aumentato al 100% dell'aver di vecchiaia, in caso di morte di un assicurato attivo che non lascia superstiti con diritto ad una pensione ricorrente;

- La rendita d'invalidità, in caso d'invalidità completa, è stata fissata ad un importo minimo pari al 50% del salario assicurato; in questo modo non vengono più discriminate le persone che dispongono solo di piccoli averi di vecchiaia;

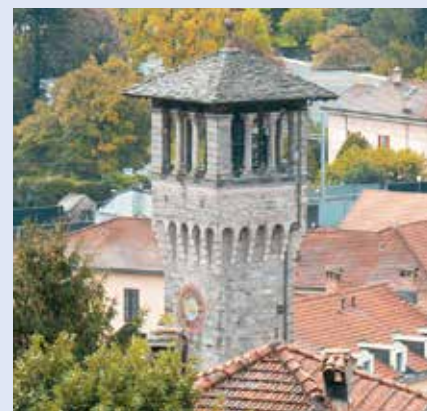
- Introduzione del diritto alla rinuncia (sospensione) dell'assicurazione per le persone in congedo non pagato.

Ricordiamo inoltre che dal 2024 è possibile ritirare fino al 100% del proprio avere di vecchiaia al momento del pensionamento.

Per eventuali informazioni o dettagli potete consultare la versione integrale del Regolamento IPCT aggiornato sul sito web o contattare il vostro sindacato VPOD.

BELLINZONA: IL SINDACATO TIENE ALTA LA GUARDIA

Il Consiglio comunale di Bellinzona lo scorso 4 febbraio ha bocciato i due emendamenti al preventivo 2025, che prevedevano una riduzione immediata del personale dell'Amministrazione comunale tramite un meccanismo di non sostituzione del personale partente. Il volantino di protesta del Sindacato VPOD ha contribuito a contrastare queste brutte idee! Le figure professionali necessarie a far funzionare l'Amministrazione di Bellinzona potranno quindi essere assunte normalmente anche in futuro.



SALARI DOCENTI NEOASSUNTI: PURTROPPO IL TRIBUNALE DICE NO AL RICORSO

Con decisione 7.1.2025 (ricevuta il 24.2.2025) il Tribunale federale ha purtroppo respinto il ricorso sindacale, che chiedeva il riconoscimento degli scatti nel passaggio delle prime due classi: si tratta delle due classi in meno imposte quale misura di risparmio ai docenti neoassunti senza esperienza professionale tra il 1997 e il 2013. L'impegno del Sindacato VPOD a favore dei docenti continuerà ora su altri fronti: in particolare nella lotta al precariato e per migliori condizioni di lavoro.

La prima corte di diritto pubblico del Tribunale federale conferma la decisione del Tribunale amministrativo cantonale del 9.11.2023, contro la quale il sindacato aveva ricorso, argomentando che un cambiamento di giurisprudenza può essere giustificato in linea di principio solamente se si fonda su motivi seri e oggettivi, ossia se la nuova soluzione corrisponde ad una migliore conoscenza delle intenzioni del legislatore (ratio legis), a mutate circostanze esterne, all'evoluzione dei costumi o a un cambiamento delle concezioni giuridiche, altrimenti la giurisprudenza precedente deve essere mantenuta.

Un cambiamento di prassi deve quindi basarsi su serie ragioni soggettive, che devono essere tanto più importanti, soprattutto nell'interesse della certezza del diritto, quanto più lunga è stata l'applicazione del diritto considerata errata o non più al passo con i tempi: ciò non è stato giustificato nelle motivazioni della precedente sentenza del Tribunale cantonale, datata 6 novembre 2019.

Il Tribunale federale ritiene quindi che nella fattispecie non siano date le condizioni per un cambiamento di giurisprudenza, in quanto la Corte cantonale poteva mantenere la precedente giurisprudenza (risalente al 2006) e ciò anche riguardo alla parità di trattamento. Al riguardo la corte federale stabilisce che una singola decisione (quella del 6.11.2019), la quale si scosta senza confrontarsi minimamente con la costante prassi precedente, non fonda di per sé un diritto ad essere trattato allo stesso modo. Secondo il Tribunale federale la decisione del Tribunale amministrativo cantonale del 6 novembre 2019 contrasterebbe piuttosto con la parità di trattamento in relazione alla prassi applicata negli altri casi dal 1997 in poi da parte delle autorità: prassi con-

fermata nella sentenza del 9.11.2023 dalla Corte cantonale, che è ritornata alla precedente giurisprudenza (sconfessando quindi la sua decisione del 6 novembre 2019).

Il Sindacato VPOD è molto deluso dalla decisione del Tribunale federale, che ha così graziato il Canton Ticino, il quale erroneamente non aveva fatto ricorso contro la decisione del Tribunale cantonale del 6 novembre 2019, provocando in tal modo l'insorgere di numerose richieste da parte dei docenti nel corso del 2020, una parte dei quali giustamente patrocinati dal sindacato, che ha lottato poi fino al Tribunale federale con l'ausilio dell'avvocata Monica Albertini-Morosi. Il Cantone e i Comuni si salvano in corner e non si vedono così costretti a riconsiderare le carriere salariali dei docenti senza esperienza professionale assunti tra il 1997 e il 2013 con due classi in meno.

L'impegno del Sindacato VPOD a favore dei docenti continuerà ora su altri fronti: in particolare nella lotta al precariato e per migliori condizioni di lavoro, temi che verranno affrontati nell'assemblea docenti del 2 aprile ore 19.30 alla Casa del Popolo di Bellinzona.

PAGAMENTO MENSILE PER I DOCENTI DEI CORSI PER ADULTI

Grazie all'interrogazione n. 144.24 del 22 ottobre 2024 della sindacalista VPOD Giulia Petralli, veniva sollevato il problema del pagamento dei docenti dei Corsi per adulti solamente alla fine del corso. Infatti, questa modalità di pagamento arreca disagio soprattutto ai docenti costretti ad

attendere la fine di corsi prolungati per ricevere la propria retribuzione. Rispondendo all'atto parlamentare, nel dicembre 2024 il Consiglio di Stato aveva fornito delle rassicurazioni sulla possibilità di richiedere un versamento mensile. Ora, dopo avere monitorato la situazione, abbiamo

appreso che è stata finalmente adeguata la Direttiva concernente i Corsi per adulti - Docenti. Dal gennaio 2025, dunque, per i percorsi lunghi i docenti potranno effettivamente richiedere un pagamento mensile alla Direzione dell'IFC.

I SINDACATI ESPRIMONO PREOCCUPAZIONE PER I TAGLI ALLA FORMAZIONE E ALLA RICERCA

Foto di ZBRA Marketing su Unsplash



I sindacati VPOD OCST e SIT esprimono preoccupazione per le misure di risparmio annunciate dal Consiglio federale nel settore della formazione e della ricerca. Questi tagli comporterebbero una riduzione di 460 milioni di franchi annui a livello nazionale, di cui 14,5 milioni per il Ticino. Colpendo in particolare l'USI e la SUPSI, ciò rischia di incidere significativamente sulle condizioni di lavoro, sull'accessibilità alla formazione e sulla qualità dell'insegnamento.

I sindacati OCST, VPOD e SIT esprimono profonda preoccupazione per le misure di risparmio annunciate dal Consiglio federale nel settore della formazione e della ricerca. La riduzione di 460 milioni di franchi annui a livello nazionale, di cui 14,5 milioni per il Ticino, potrebbe avere conseguenze significative per la qualità dell'insegnamento, la ricerca e lo sviluppo economico del nostro territorio. L'USI e la SUPSI, pilastri fondamentali della formazione superiore in Ticino,

rischiano di subire un impatto diretto su programmi accademici, progetti di ricerca e opportunità di crescita per le persone in formazione.

Queste misure di risparmio rischiano inoltre di precarizzare il lavoro accademico, con minori opportunità per le collaborazioni scientifiche ed attentano alle condizioni di lavoro del personale tecnico-amministrativo delle due università, con potenziali rischi di tagli ed un minor margine di manovra per le negoziazioni di miglioramenti contrattuali.

Inoltre, l'eventuale aumento delle rette universitarie, ipotizzato come misura compensativa, potrebbe limitare l'accesso alla formazione superiore, con un effetto particolarmente negativo su chi proviene da contesti con minori risorse economiche.

I sindacati credono fermamente che investire nella formazione e nella ricerca sia essenziale per garantire la competitività e la coesione sociale del nostro Paese. L'istruzione non è solo un diritto, ma anche un motore di sviluppo per l'intera comunità. Per que-

sto motivo, auspichiamo un dialogo costruttivo con tutte le parti coinvolte, affinché si possano trovare soluzioni equilibrate che tutelino il futuro della formazione e della ricerca in Svizzera. I sindacati intendono pertanto promuovere iniziative per contrastare questi tagli e sensibilizzare l'opinione pubblica sui rischi che comportano. Saranno valutate e messe in atto azioni mirate per difendere la qualità e l'accessibilità della formazione, in collaborazione con le istituzioni accademiche e gli attori sociali ed economici del territorio.

Invitiamo quindi il mondo politico e le parti sociali a riflettere attentamente sulle possibili conseguenze di questi tagli e ad avviare un percorso di dialogo che porti a scelte responsabili e lungimiranti.

CAMBIAMENTI ALLA SCUOLA STEINER DI ORIGLIO

La Scuola Rudolf Steiner di Origlio sta affrontando difficoltà finanziarie a causa di una diminuzione costante degli studenti che ha portato a problemi di liquidità. Grazie a un aiuto straordinario di due fondazioni, l'istituto potrà garantire la continuità fino alla fine dell'anno scolastico. Per raggiungere la sostenibilità economica, sono previste misure importanti che riguardano il personale, con l'invio di preavvisi di licenziamento. Il sindacato VPOD sta monitorando la situazione e intende accompagnare il personale durante questo periodo di cambiamento.

GRANDE SUCCESSO DELL'ASSEMBLEA DEI NEOABILITATI CONVOCATA DAL SINDACATO VPOD

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

L'assemblea per i docenti neoabilitati e abilitandi, convocata lo scorso mercoledì 26 marzo alla Casa del popolo di Bellinzona dal Sindacato VPOD, ha rappresentato un importante e significativo successo sindacale. Alla stessa hanno infatti presenziato, con spirito unitario, partecipativo e propositivo, circa una sessantina di aspiranti docenti di diverse materie, annate e scuole. Non è inoltre mancata la partecipazione di docenti di più lungo corso, che hanno espresso solidarietà alla causa dei neoabilitati.

Durante l'assemblea è stata ampiamente discussa e approvata una risoluzione, grazie alla quale è stato possibile sintetizzare le problematiche della categoria, individuare delle soluzioni concrete e definire i prossimi passi sindacali da muovere, a partire dall'adozione delle necessarie misure occupazionali.

Nell'immediato, si tratterà di dare un seguito costruttivo al canale di dialogo aperto dal DECS e di rivendicare con urgenza al Governo un sostegno professionale ai docenti neoabilitati in difficoltà.

Più strutturalmente è stata sostenuta la necessità di approfondire, grazie al coinvolgimento delle associazioni magistrali e del mondo della scuola, una riforma profonda e complessiva del sistema di abilitazione (che affronti tra l'altro il problema della qualità dell'offerta formativa nel percorso di formazione e della conciliabilità tra il tempo di formazione e quello di lavoro).



L'assemblea ha quindi diffusamente e criticamente discusso anche delle problematiche organizzative e qualitative legate all'abilitazione presso il DFA, auspicando una profonda riflessione per sviluppare un modello alternativo.

I contatti con il DECS e il Governo verranno ora portati avanti da una delegazione plurale di docenti neoabilitati, completata in segno di unità da una rappresentanza di docenti con maggiore esperienza, supportata dal Sindacato VPOD. In particolare, andranno urgentemente approfondite queste misure:

- definizione delle prospettive occupazionali dei docenti neoabilitati in base ai pensionamenti e all'evoluzione demografica, unitamente all'allestimento di un rapporto sul precariato della categoria (percentuali di lavoro insufficienti, liste d'attesa, ecc.);
- modulazione delle classi in modo da evitare la creazione di sezioni con un numero elevato di allievi/studenti e da garantire maggiormente la continuità pedagogica;
- dovuta considerazione della categoria nell'attribuzione di sgravi orari nelle scuole;
- creazione di progetti speciali vol-

ti, ad esempio, al rafforzamento delle competenze culturali degli allievi e studenti;

- accesso prioritario alle supplenze per i docenti neoabilitati;
- ripristino della trasformazione delle supplenze in incarico a partire dalla 17a settimana;
- trasparenza nei criteri di valutazione e nelle graduatorie d'assunzione;
- possibilità di partecipare all'attribuzione di ore libere nel settore professionale;
- diritto di partecipare a concorsi interni presso l'Amministrazione cantonale.

L'assemblea ha inoltre deciso di promuovere il lancio di una petizione, coordinata dal Sindacato VPOD, che tematizzi anche pubblicamente gli argomenti e le richieste della risoluzione assembleare.

Firma la petizione!



IL SINDACATO VPOD SOSTIENE LA LOTTA DEI DOCENTI SUPPLENTI: URGE UNA SOLUZIONE DEL GOVERNO!

di Redazione

Un gruppo di quasi una ventina di docenti supplenti, accompagnati dal sindacalista VPOD Edoardo Cappelletti, ha inviato un'accurata lettera aperta al Consiglio di Stato volta a tutelare i loro diritti messi particolarmente a repentaglio dalla recente modifica del Regolamento sulle supplenze (vedi codice QR).

Ricordiamo che, a causa del nuovo Regolamento entrato in vigore il 1. gennaio 2025, è stata eliminata la conversione delle supplenze in incarico dalla 17a settimana. Coloro che hanno svolto una supplenza dall'inizio dell'anno

scolastico fino al 31 dicembre 2024 non potranno così vedere stabilizzato il proprio rapporto d'impiego, seppure avrebbero raggiunto la soglia delle 17 settimane già agli inizi del 2025.

Il Sindacato VPOD aveva già scritto al Governo richiedendo una soluzione che, perlomeno per questi docenti assunti sotto l'egida del precedente Regolamento, garantisca una trasformazione della loro supplenza in incarico. L'immediatezza della nuova normativa ha infatti disatteso le legittime aspettative dei diretti interessati, ma anche alimentato loro precarietà occupazionale ed economica per il futuro. Ora, questa lettera comprova anche dal basso la necessità e l'urgenza della nostra rivendicazione



Nello scritto viene tra l'altro rilevato come i docenti supplenti, pur senza godere di garanzie professionali analoghe, abbiano di fatto ricoperto la funzione del docente titolare. I firmatari hanno inoltre spiegato come, avendo contato sulla conversione in incarico, abbiano assunto responsabilità supplementari e tenuto duro anche di fronte ad acciacchi che avrebbero compromesso la continuità della supplenza.

Come Sindacato VPOD invitiamo quindi nuovamente il Consiglio di Stato a implementare un regime transitorio, che assicuri al più presto la necessaria stabilità e serenità ai supplenti toccati. Qualora vi fossero altre persone colpite dal problema, le invitiamo a rivolgersi a: cappelletti@vpod-ticino.ch

ASSEMBLEA DEL SINDACATO VPOD DOCENTI

Lo scorso 2 aprile 2025 si è tenuta presso la Casa del popolo di Bellinzona una partecipata assemblea del Sindacato VPOD docenti. Nella prima parte è intervenuta la responsabile del DECS, l'on. Marina Carobbio, la quale ha presentato i principali cantieri della scuola e risposto con apertura alle domande dei presenti. La seconda parte si è concentrata sul documento "Onere lavorativo, precariato e disagio dei docenti", che mira ad avviare un'ampia discussione volta a definire una piattaforma rivendicativa per migliorare le condizioni di lavoro nella scuola. Inoltre, l'assemblea ha riconfermato Adriano Merlini quale presidente VPOD docenti.



Scansiona il codice QR per leggere la lettera aperta al Consiglio di Stato



INIZIATIVA PER CURE E PRESTAZIONI DI QUALITÀ: SI VOTA IL 15 GIUGNO

di Redazione

L'iniziativa popolare "Per cure socio-sanitarie e prestazioni socioeducative di qualità" è stata promossa dal Sindacato VPOD nel 2022: il lancio è avvenuto dopo la pandemia, durante la quale il personale è stato lungamente applaudito per i suoi sforzi. L'obiettivo dell'iniziativa è duplice: migliorare le condizioni di lavoro di chi opera nel settore e garantire servizi di qualità a pazienti e utenti. Il settore socio-sanitario e socioeducativo è un pilastro indispensabile per garantire il benessere e la dignità di tutti.

Per il personale

Oggi il personale socio-sanitario e socioeducativo affronta carichi di lavoro sempre più pesanti, turni massacranti e crescenti difficoltà nel conciliare vita privata e lavoro. Questo porta molte persone ad abbandonare la professione, generando una carenza cronica che rischia di compromettere la qualità delle cure. Il circolo vizioso deve essere spezzato. L'iniziativa prevede una legge quadro che stabilisce principi

chiari e condivisi per tutto il settore, sia privato, sia pubblico: le condizioni lavorative minime indicate dalla legge renderanno più attrattive e gestibili le professioni socio-sanitarie e socioeducative. Lo stress, il burnout ed il precoce abbandono della professione saranno ridotti in maniera netta.

Per i pazienti

L'altro elemento cruciale dell'iniziativa è la tutela dei diritti di pazienti e utenti, come pure il sostegno alle loro associazioni. L'iniziativa prevede la definizione dei diritti dei pazienti/utenti e l'introduzione di valutazioni indipendenti della qualità delle prestazioni e della soddisfazione percepita. Inoltre la creazione di organi di mediazione indipendenti e gratuiti potrà risolvere i conflitti tra strutture e utenza/famigliari in modo rapido ed efficace. L'iniziativa non solamente protegge i diritti delle persone più

fragili, favorendo il dialogo tra tutti, ma promuove anche un miglioramento continuo delle prestazioni offerte dal settore, rendendo il sistema più trasparente e responsabile.

Per la coesione sociale

L'iniziativa popolare riguarda l'intera collettività: un settore socio-sanitario e socioeducativo solido e ben funzionante è essenziale per garantire la coesione sociale e per rispondere alle esigenze di una popolazione che invecchia e che richiede servizi sempre più complessi. L'iniziativa punta ad avviare una graduale riforma del settore: l'applicazione della legge spetterà infatti al Governo ticinese e potrà avvenire progressivamente, senza scossoni, sviluppando un dialogo tra tutti.

Mobilitiamoci!

Invitiamo quindi a votare e a far votare Sì il prossimo 15 giugno 2025.



Sì
IL 15
GIUGNO

TERTIANUM E TIMBRATURE

di Stefano Testa,
sindacalista VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD ha incontrato i vertici della catena di case anziani private Tertianum dopo che nelle scorse settimane, a seguito di alcune segnalazioni da parte di operatrici

ed operatori, che sollevavano dubbi sulla registrazione dei tempi di lavoro. Effettivamente il metodo di registrazione dell'orario di lavoro, non avvenendo in maniera elettronica, potrebbe potenzialmente porre problemi se applicato scorrettamente ad esempio dai quadri. La direzione di Tertianum si è impegnata ad appro-

fondire le segnalazioni sindacali e a ribadire all'interno delle loro strutture la necessità di essere estremamente precisi nel rispetto delle norme. Il Sindacato continuerà a monitorare la situazione ed invita le collaboratrici ed i collaboratori a segnalare puntualmente i disfunzionamenti in maniera da poterli correggere.

CAROVITA AL LIS: IL GOVERNO ACCOGLIE I RICORSI E IMPONE L'ADEGUAMENTO STRUTTURALE

di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

Con decisioni del 5 febbraio 2025 il Consiglio di Stato ha accolto i ricorsi dei due dipendenti patrocinati dal Sindacato VPOD Ticino, segnatamente dall'avvocato e sindacalista Edoardo Cappelletti, contro la decisione dell'Ente Lugano Istituti Sociali (LIS) di riconoscere soltanto un contributo "una tantum" pari all'1% del salario mensile lordo (bloccato a CHF 700 per i salari superiori a CHF 70'000 lordi annui).

Ricordiamo infatti che tale decisione era stata adottata in luogo dell'adeguamento strutturale degli stipendi 2024 in misura analoga a quella del personale del Comune di Lugano, ossia con un aumento dell'1.46%. Motivando l'accoglimento dei ricorsi il Governo ha indicato come, avente l'Ente LIS optato per un contributo "una tantum", "il criterio dell'analogia non sia rispettato con la conseguenza che la decisione 19 giugno 2024 non può essere tutelata in quanto l'impostazione adottata dal LIS è

lesiva del chiaro testo di cui all'art. 43 cpv. 3 ROCIS". In questo senso, a fronte dell'adeguamento annuale stabilito dal Municipio di Lugano, il LIS ha operato "una soluzione del tutto diversa da quella adottata dal Comune in chiaro dispregio della legge". Come rimarcato a più riprese dal Sindacato VPOD, è stato inoltre riconosciuto come il contributo "un tantum" deciso dall'Ente LIS "è limitato nel tempo, avendo durata di un singolo anno, con la conseguenza che lo stipendio dei dipendenti di LIS non subisce, con tale misura, alcun aumento di natura strutturale [...]".

L'esito ricorsuale segna in definitiva una vittoria significativa sul piano giuridico e sindacale che, affermando un principio nell'applicazione del Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori ROCIS, pone le basi per un miglioramento delle condizioni salariali nella carriera dei circa 800 dipendenti dell'Ente LIS. Ora, pur dovendosi rispettare il criterio dell'analogia rispetto a quanto deciso dal Comune di Lugano per i suoi collaboratori soggetti al ROCCL (indicizzazione strutturale della scala stipendi del 1.46% dal 1. gennaio 2024),

le due risoluzioni governative non implicano comunque che l'Ente LIS "non disponga di alcun margine decisionale per quanto attiene, ad esempio, la natura percentuale dell'adeguamento da concedere".

Per dare seguito al principio chiaramente sancito dalle decisioni e nell'ottica del partenariato sociale, il Sindacato VPOD ha pertanto scritto Consiglio di amministrazione per discutere costruttivamente dell'adeguamento della scala salariale dell'Ente LIS (ROCIS) all'indice nazionale dei prezzi al consumo in misura analoga all'1.46% nel 2024 e allo 0.66% nel 2025, ovvero alle percentuali già definite dal Municipio di Lugano.



GIORNO LIBERO DOPO LO SMONTO NOTTE

Nella recente assemblea del personale VPOD che opera nelle case anziani è emersa la rivendicazione di un giorno di libero aggiuntivo per lo smonto notte, ossia di un giorno libero aggiuntivo da inserire nel piano mensile alla fine dei turni notturni. In altri paesi europei il personale sanitario che la-

vora di notte riceve un giorno di libero aggiuntivo, definito appunto "libero smonto notte", il quale non impatta sui giorni liberi mensili di diritto. Questo meccanismo permette alle/ agli operatrici/ori sanitari di dormire nel giorno di smonto e di usufruire del libero il giorno dopo. In Ticino inve-

ce si smonta la notte con un giorno di libero ordinario, "bruciando" uno dei giorni liberi mensili, in quanto si trascorre la maggior parte di questa giornata dormendo. Questa situazione crea un forte disagio nella vita familiare e sociale e va corretta!

NO AI LICENZIAMENTI AL CENTRO SANITARIO DELLA BREGAGLIA!



di Fausto Calabretta,
sindacalista VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD si batte contro i licenziamenti al Centro Sanitario della Bregaglia e denuncia la gestione inaccettabile della Direzione.

Lo scorso 11 febbraio il direttore Robert Bartczack ha convocato singolarmente

ASSEMBLEA DEI FIRMATARI DEL CCL SACD PRIVATI

Lo scorso 27 marzo a Bellinzona si è svolta l'assemblea dei firmatari del Contratto collettivo di lavoro dei Servizi di assistenza e cura a domicilio commerciali (CCL SACD privati). La prima parte dei lavori è stata dedicata agli aspetti statutari relativi alla Commissione paritetica del CCL.

È stata accolta la richiesta del Sindacato SIT di Locarno di entrare a far parte della Commissione paritetica. Successivamente l'assemblea è proseguita con la partecipazione esclusiva dei datori di lavoro, (quindi senza i rappresentanti sindacali), che hanno proceduto all'elezione di 5 rappresentanti dei datori di lavoro nella Commissione paritetica. L'auspicio è che la situazione conflittuale, che dura da alcuni mesi, giunga finalmente a una conclusione e che i datori di lavoro collaborino con le parti sindacali per trovare soluzioni concrete a beneficio dei numerosi lavoratori e dei 47 datori di lavoro firmatari del CCL.

cinque infermiere, comunicando loro la disdetta del contratto individuale e chiedendo di firmare la lettera per accettazione. Le infermiere, con anzianità di servizio di 32, 25, 12 e 10 anni, tutte donne, si sono trovate spiazzate e preoccupate per il loro futuro. Dopo aver ricevuto numerose richieste di supporto dalla base il Sindacato VPOD ha convocato immediatamente un'assemblea a Chiavenna, che gli ha dato mandato di chiedere un incontro urgente con il Consiglio d'amministrazione del Centro sanitario. Una delegazione di una dozzina dipendenti è stata formata per accompagnare il sindacato.

Dal suo arrivo il direttore Bartczack ha adottato misure divisive e controverse:

- ha smantellato il regolamento del personale sottoscritto con il Sindacato VPOD Ticino, in vigore da 14 anni che garantiva protezione al personale;
- ha alimentato un clima di lavoro malsano e di paura;
- ha effettuato investimenti e assunzioni che appaiono discutibili;
- ha ridotto percentuali di lavoro a dipendenti, giustificando tale decisione con un presunto "esubero" di lavoratori;

- infine ha licenziato cinque infermiere, questo dopo aver assunto nuovo personale.

La posizione del Consiglio d'amministrazione

In un comunicato stampa rilasciato sabato 22 febbraio il Consiglio d'amministrazione ha cercato di difendere l'operato della Direzione, affermando che le sue decisioni sono state prese nell'interesse della struttura (ossia dell'azienda), ma senza tenere conto del diritto fondamentale del personale di essere rispettato, ascoltato e coinvolto nelle decisioni.

La posizione del Sindacato

Il personale non necessita di essere "ricollocato" in altre strutture, ma di essere reintegrato all'interno del Centro Sanitario. Occorre inoltre l'avvio di un confronto per discutere le modalità di gestione del personale. Per salvaguardare il buon nome della struttura, il Sindacato VPOD chiede al Consiglio di amministrazione di separarsi dal Direttore.



INVITO ASSEMBLEA ANNUALE DELEGATI VPOD TICINO

Venerdì 11 aprile, ore 17.00
RIVERA-Soresina
Centro diurno
(Via Capidogno)

1. **Saluto** di Michela Pedersini, presidente VPOD Regione Ticino
2. **Verbale** dell'assemblea VPOD Regione Ticino del 16.5.24
3. **Consuntivo 2024 e preventivo 2025** della Regione VPOD Ticino + **ratifica** delle quote regionali 2025
4. **Rapporti di attività 2024** VPOD Ticino
5. **Campagna Iniziativa popolare** per cure socio-sanitarie e prestazioni educative di qualità
6. **Obiettivi 2025 VPOD Ticino** e risoluzioni
7. **Nomine degli organi**
 - a) Comitato Regione VPOD Ticino (16 membri e 16 supplenti)
 - b) Presidente Regione VPOD Ticino
 - c) Membri Commissione di verifica dei conti e della gestione VPOD Ticino
 - d) 6 rappresentanti e 1 supplente all'Assemblea dei delegati VPOD nazionale
 - e) 6 rappresentanti e 6 supplenti nel Comitato cantonale USS Ticino e Moesa
 - f) 1 rappresentante all'Assemblea dei delegati USS nazionale
8. **Modifica dello statuto** VPOD Ticino
9. **Nomina dei cosegretari** della Regione VPOD Ticino
10. **Saluto degli ospiti**
11. **Eventuali**

Segue alle ore 19.30
apero cena conviviale

Puoi chiedere il congedo sindacale al datore di lavoro, esibendo il presente invito.

RAPPORTO D'ATTIVITÀ 2024 DEL SEGRETARIATO VPOD TICINO

1. Contesto economico

Malgrado la congiuntura positiva il sistema economico svizzero non è in grado di garantire a tutta la popolazione redditi sufficienti: permangono i problemi di disoccupazione e di povertà; non cambia il ritardo salariale ticinese rispetto alla media della Svizzera. Rimane pure irrisolta la discriminazione salariale tra generi.

1.1 Congiuntura

Il 2024 in Svizzera ha visto una crescita economica limitata (+1,1%). Nel quarto trimestre del 2024 in Svizzera le persone occupate erano 5,387 milioni (+0,6% rispetto ai 5,355 milioni dello stesso trimestre del 2023): il numero di persone occupate di nazionalità straniera è aumentato (+2,3% pari a 1,864 mio.), mentre è diminuito tra le persone di nazionalità svizzera (-0,3%, pari a 3,523 mio.). Nello stesso periodo di confronto il tasso di disoccupazione ai sensi dell'Ufficio internazionale del lavoro (ILO) in Svizzera è salito dal 4% al 4,4% (da 203'000 a 224'000 persone), mentre è sceso al 6% al 5,8% nell'Unione europea.

In Ticino la crescita sembra essere stata maggiore. Tra il IV trimestre 2023 ed il IV trimestre 2024 gli occupati totali sono risaliti da 239'900 a 245'700. I residenti occupati sono passati da 165'400 nel IV trimestre 2023 a 171'400 nel IV trimestre 2024, mentre i frontalieri sono rimasti stabili (78'700). Specularmente le persone residenti non attive sono lievemente diminuite (da 132'000 a 129'000): 87'000 sono pensionate, 8'500 reggono un'economia domestica e 33'500 sono le altre persone non attive. Nel medesimo periodo i disoccupati ai sensi dell'ILO sono scesi da 11'600 (6,5%) a 10'700 (5,9%).

1.2 Salari alti e bassi a velocità diverse

Grafico salario mensile lordo 2014-2022 a pagina 19.

Le **dinamiche salariali** sul periodo 2014-2022 mostrano come i salari medio-alti hanno una crescita più veloce e regolare delle due categorie medio-bassa e bassa.

L'Ufficio federale di statistica dati nella *Rilevazione svizzera della struttura dei salari 2022* per regione indica che **il salario mediano in Ticino** è di 5'590 fr contro 6'788 fr a livello svizzero:

- per un lavoratore non quadro in Ticino è di 5'184 fr contro 6'165 fr a livello svizzero;
- per un responsabile dell'esecuzione di lavori in Ticino è di 6'034 fr contro 7'427 fr a livello svizzero;
- per un quadro inferiore in Ticino è di 6'707 fr contro 8'915 fr a livello svizzero;
- per un quadro superiore in Ticino è di 8'755 fr contro 10'683 fr a livello svizzero.

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

Ricordiamo che in Ticino dal 2022 è in vigore il decreto esecutivo del Consiglio di Stato concernente il **salario minimo**: dal 1.1.2025 il salario minimo orario lordo potrà variare tra i 20 fr e i 20,50. I **salari orari lordi minimi nei**

contratti normali di lavoro oscillano tra i 20 Fr (personale di pulizia non qualificato) e i 25,25 Fr e gli impiegati responsabili, con una punta di 33,13 Fr per gli insegnanti di corsi collettivi presso i centri fitness.

È sempre pendente l'iniziativa popolare costituzionale sul salario minimo del 7 febbraio 2022, lanciata da sinistra e sindacati, che vuole colmare alcune lacune della legge.

Secondo l'Ufficio federale per l'uguaglianza in base ai dati 2020 **in media le donne guadagnano mensilmente 1500 franchi o il 18 per cento in meno degli uomini** (calcolo sul valore medio). Il divario retributivo aumenta nel corso della vita: al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro è minimo, ma continua a crescere fino a raggiungere il picco prima del pensionamento. Il 52% dei 1500 franchi di scarto salariale può essere spiegato: si tratta, infatti, di una disparità riconducibile a fattori come il tipo di occupazione, il settore, l'istruzione o la posizione professionale. La restante differenza di 717 franchi costituisce la parte di disparità salariale non spiegabile, che nel settore pubblico e privato ammonta rispettivamente a 642 e a 724 franchi al mese.

1.3 La vergogna della povertà

La **soglia di rischio di povertà** è fissata al 60% della mediana del reddito disponibile equivalente. Essere a rischio di povertà significa disporre di redditi considerevolmente inferiori a quelli dell'insieme della popolazione, una situazione che provoca un rischio di esclusione sociale. In base ai dati aggiornati al 10.12.23 l'Ufficio federale di statistica indica che nel 2021 il 15,6% della popolazione residente era esposta al rischio di povertà (1'344'000 persone), mentre in Ticino il tasso saliva addirittura al 21,6% (75'000 persone). La **povertà reddituale** è il fatto di disporre di un reddito inferiore al 50%

della mediana del reddito disponibile equivalente: la fotografia viene scattata dall'Ufficio federale di statistica prima dei trasferimenti sociali e non calcola l'eventuale affitto fittizio. In base ai dati reddituali 2021 erano 794'000 le persone povere in Svizzera (9,2%) ed in Ticino 47'000 (13,6%).

[Grafico evoluzione tasso di povertà a pagina 19.](#)

Le persone che vivono in economie domestiche monoparentali con figli minorenni, le persone sole di oltre 65 anni, le persone senza formazione scolastica post-obbligatoria, le persone che vivono in economie domestiche in cui nessun membro è occupato, le persone con grado d'occupazione inferiore al 50% e gli stranieri extraeuropei risultano essere le categorie più esposte al rischio povertà in Svizzera.

2. Contesto politico e lotta sindacale

A seguito della virata politica a destra del 2023 le istituzioni politiche nazionali e cantonali producono una politica sempre più contraria agli interessi dei più deboli e sempre più volta ad indebolire i servizi pubblici, che garantiscono l'inclusione sociale in un paese moderno. Parallelamente nel 2024 è entrata nel vivo l'importante partita negoziale relativa agli accordi tra Svizzera e Unione europea.

2.1 Programma di tagli della Confederazione

Il **programma federale di sgravio**, ovvero i tagli sulla gestione corrente della Confederazione per un ammontare di 3,6 miliardi fr annuali (che sarebbero attuati nel 2027-2028) è frutto delle discussioni avvenute nel 2024 sulle finanze federali. Il programma è stato messo in consultazione il 29 gennaio 2025 dal Consiglio federale. Secondo l'Unione sindacale svizzera (USS) si tratta di misure sproporzionate e gravi,

che andrebbero a gravare sui Cantoni e sui Comuni. I tagli colpiscono la cooperazione internazionale, la ricerca, le università, la tutela dell'ambiente e la politica climatica. A fronte di un debito pubblico globale del 38% rispetto al Prodotto interno lordo (quindi nettamente inferiore al 60%, indicato come soglia ideale da non superare) la Svizzera non necessita di questo programma di austerità. Secondo l'USS occorre invece consolidare le entrate federali, affinché la Confederazione possa assumere compiti, che i Cantoni non svolgono adeguatamente, come ad esempio la riduzione dell'onere dei premi di cassa malati.

Nel 2024 i sindacati e le forze progressiste hanno conseguito un risultato storico con il **successo dell'iniziativa popolare per la tredicesima AVS** (58% di sì il 3.3.24), successo ripetutosi con il referendum contro il peggioramento delle **pensioni** (vittoria con il 67% di no il 22.9.24) e con il referendum contro l'indebolimento dei diritti degli inquilini nel diritto di locazione (24.11.24); un buon risultato è stato ottenuto anche con il referendum contro il finanziamento unitario delle cure EFAS (sconfitta di misura il 24.11.24).

2.2 Unione europea

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

lo scorso 31 gennaio 2025 hanno adottato una posizione che sostiene una Svizzera aperta e sociale, come pure che riconosce l'importanza dell'UE per lo sviluppo dell'Europa e della cooperazione tra gli Stati sotto il segno della pace. L'apertura della Svizzera all'UE va tuttavia fatta a condizione che vada a vantaggio dei lavoratori e che non li danneggi.

Le richieste principali dell'USS sono le seguenti:

- responsabilità dei committenti e degli appaltatori per le violazioni commesse dai loro subappaltatori;
- elaborazione più rapida delle notifiche da parte dei Cantoni;
- aumento del numero di Contratti collettivi di lavoro vincolanti;
- una migliore protezione contro il licenziamento per le lavoratrici e i lavoratori impegnati a garantire buone condizioni e sicurezza sul lavoro;
- un migliore statuto per i lavoratori temporanei;
- no alla liberalizzazione del mercato dell'elettricità;
- la garanzia – nel campo del trasporto ferroviario internazionale dei viaggiatori – di una soluzione basata sul diritto svizzero per quel che riguarda le condizioni di lavoro, nonché per il modello di cooperazione, l'assegnazione delle tratte e l'integrazione tariffaria.

2.3 Politica finanziaria reazionaria in Ticino

La politica **finanziaria reazionaria cantonale**, iniziata dopo l'accettazione del **referendum finanziario obbligatorio** (26 settembre 2021), è proseguita con *il Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni* (ovvero il decreto Morisoli, approvato il 15.2.2022 dal 57% del popolo ticinese) e con i preventivi 2024 e 2025.

Tre grandi manifestazioni hanno visto la partecipazione di ca. 5'000 persone a Bellinzona il 22.11.23, il 20.1.24 ed il 29.2.24. Ciò malgrado il popolo ticinese non ha seguito le forze progressiste e sindacali nella successiva votazione del 9 giugno 2024, approvando una serie di sgravi fiscali che indeboliscono ulteriormente le finanze cantonali e comunali, obbligando il Cantone e i Comuni al varo di perniciosi programmi di austerità. L'unico successo ottenuto dai sindacati e dalle forze progressiste in Ticino nel 2024 è stata la risicatissima approvazione popolare della modifica della legge dell'Istituti di previdenza del Canton Ticino (IPCT) il 9 giugno 2024, frutto della trattativa tra Consiglio di Stato e Sindacati OCST, SIT e VPOD nel 2023.

Il Sindacato VPOD è quantomeno riuscito ad affossare la riedizione da parte del Parlamento ticinese del famigerato decreto Morisoli, lanciando un'iniziativa popolare per abolirlo (consegnata il 6 agosto 2024 con oltre 8'000 firme). Nell'autunno i sindacati uniti hanno cercato nuovamente di mobilitare le persone contro i tagli del preventivo 2025 con una manifestazione a Bellinzona da Piazza del Sole a Piazza Governo mercoledì 16 ottobre, cui ha fatto seguito un presidio di protesta il 9 dicembre 2024 in Piazza Governo in concomitanza con la sessione parlamentare che trattava del preventivo 2025. Infine il Sindacato ha partecipato il 16 dicembre al lancio del referendum contro il taglio dei sussidi cantonali cassa malati, decisi dal parlamento in data 11.12.24.

3. Attività parlamentare dei sindacalisti

Raoul Ghisletta, segretario VPOD Ticino, ha terminato ad aprile 2023 la propria attività in Parlamento. In Gran Consiglio siede dal 2022 Giulia Petralli, sindacalista VPOD Ticino. Facciamo il punto degli atti di Raoul Ghisletta e Giulia Petralli per miglio-

rare il funzionamento del servizio pubblico e dei servizi sociosanitari, nonché delle proposte di carattere sociale, economico ed ambientale. Vengono indicati qui unicamente le iniziative cantonali (IC), le iniziative generiche (IG), le iniziative elaborate (IE) e le mozioni (M), con lo stato di trattazione.

3.1 Proposte economiche ed ambientali

- Per una legge sul reddito di transizione ecologica (M 1447 del 15.10.19, oggetto del fumoso messaggio 8026 del 7.7.2021, inevasa).
- Utilizzo di metà degli utili BNS da ripartire per rispondere ai bisogni sociali, economici, culturali e sportivi (IC 70 del 9.11.20, inevasa).
- Raddoppiare gli assegni figli per dare una scossa alla demografia e all'economia del Cantone (IG 730 del 3.5.21, inevasa).
- Maggiori assegni familiari integrativi per togliere dalla povertà e dall'assistenza tutte le famiglie con minori (IG 747 del 20.6.2022, respinta in data 18.11.24).
- Per l'indicizzazione degli assegni figli e degli assegni formazione (IE 771 del 20.11.23, oggetto del messaggio 8441 del 12.6.24 che la ritiene evasa, inevasa)

3.2 Protezione dei salari

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

- Per condizioni d'uso nei salari nella Costituzione federale (IC 73 del 12.4.2021, inevasa).

3.3 Per la parità di genere

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

3.4 Per il settore sociosanitario

- Lotta risoluta contro il flagello della tratta di esseri umani (M 1375 del 11.3.19, inevasa; il Consiglio di Stato la respinge con il messaggio 7709 del 4.9.2019).
- Finanziamento dei dormitori per senzatetto (IG 661 del 5.11.18, evasa parzialmente 11.12.19: rimane da affrontare la richiesta di un contributo cantonale per la gestione dei dormitori).
- Finanziamento che garantisca una migliore presa a carico degli ospiti delle case anziani in Ticino e un minor sovraccarico/stress del personale (M 1453 del 11.12.19, oggetto del messaggio 7963 del 24.2.2021, respinta dal parlamento il 22.1.2024, malgrado il rapporto di minoranza favorevole di Giulia Petralli).
- Per attuare l'articolo costituzionale a favore della solidarietà nel settore sociosanitario e della scuola (M 1467 del 9.3.20, invasa).
- Misure per ridurre l'abbandono precoce della professione infermieristica (M 1493 del 20.4.20,

dichiarata inevasa dal Rapporto sul M 8009).

- Per la razionalizzazione della presa a carico delle dipendenze da alcol e sostanze (M 1608 del 24.6.20) e per la messa in atto delle raccomandazioni degli esperti in materia di dipendenza da alcol e sostanze (M 1608 del 31.5.21): evase il 22.2.25 nell'ambito del messaggio 8483 sul Piano cantonale quadriennale degli interventi nel campo delle tossicomanie (PCI 2023) e sulla Modifica della legge d'applicazione della legge federale sugli stupefacenti).
- Creazione di due soli SACD d'interesse pubblico in Ticino (IG 707 del 24.6.20, ritirata il 14.10.24).
- Creazione di un organo di mediazione e promozione dei diritti del paziente nel settore sociosanitario (IG 714 del 19.10.20, inevasa).
- Riduzione dei ricoveri coatti impropri (M 1574 del 14.12.20, positivamente evasa dal messaggio 8508 del 4.12.24).
- Promozione della salute dentale nelle case anziani, nelle istituzioni sociali e a domicilio tramite i SACD (M 1580 del 25.1.21, inevasa).
- Per uno studio sulla salute bucco-dentaria in Ticino (M 1598 del 12.4.2021, inevasa);
- Per la creazione di un SACD cantonale d'interesse pubblico in ambito materno pediatrico (IG 738 del 13.12.21, sostanzialmente respinta dal messaggio 8389 e dal Parlamento il 20.1.25).
- Per il potenziamento dei consulenti in materia sessuale in modo da garantire l'organizzazione di incontri in tutte le scuole postobbligatorie (M 1632 del 13.12.21, inevasa).
- Per subappalti ed esternalizzazioni rispettosi (M 1698 del 19.10.2022 inevasa, oggetto del messaggio 8285 del 31.5.2023 che la respinge).

3.5 Per la formazione e la cultura

- Sostegno ad artisti e restauratori indipendenti (M 1528 del 25.6.20, evasa dal messaggio 7834 del 24.6.2020 e dal Parlamento il 4.11.24).
- Sostegno agli enti sportivi e culturali (M 1560 del 9.11.20, oggetto del messaggio 7946 del 16.12.2020 e dal Parlamento il 4.11.24).
- Per l'istituzione della formazione di arteterapeuta in Ticino (M 1624 del 23.10.21, messaggio negativo 8143 del 27.4.22, evasa dal Parlamento il 20.1.25).
- Per la difesa dell'italianità nelle scuole private secondarie in Ticino (IE 657 del 8.11.21, oggetto del messaggio negativo 8167 del 22.6.22, inevasa).
- Per la promozione dei corsi estivi di lingua per i giovani in Ticino (IG 752 del 19.10.2022, inevasa).
- Per il sostegno alla formazione cantonale di assistente di cura (IE 735 del 3.5.23, inevasa).

3.6 Amministrazione cantonale, Polizia e Magistratura

- Per un audit esterno sul caso dei permessi facili e sul settore dell'asilo (M 1210 del 13.3.17, oggetto del messaggio 7820 del 3.6.20 che la ritiene superata, inevasa).
- Per una maggiore tutela del personale della Magistratura (IE 529 del 19.11.18, stralciata il 22.5.23).
- Modifica dell'art. 46 cpv. 1 lett. f) della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) - riconoscimento delle terapie salvavita (IE 548 del 16.9.19, oggetto del messaggio 8152 del 11.5.22 che la ritiene evasa, inevasa).
- Creazione di un organo di mediazione e promozione dei diritti dell'utente nell'amministrazione pubblica (IG 713 del 19.10.20, inevasa).
- Per un salario minimo di 48'000 Fr annui nella legge stipendi (IE 605 del 19.10.20, oggetto del messag-

gio 8086 del 24.11.21 che la respinge, inevasa).

- Gratifica d'anzianità calcolata sulla media del grado d'occupazione (IE 606 del 19.10.20; oggetto del messaggio 8156 del 18.5.22 che la respinge, stralciata il 15.5.23).
- Per la polizia unica in Ticino (IG 718 del 15.12.20, inevasa).
- Per un accertamento fiscale equo ed efficace (M 1575 del 16.12.20, inevasa).
- Per un giudice supplementare in seno alla magistratura dei minorenni (IE 612 del 23.11.20, inevasa).
- Per la tutela delle rendite vedovili IPCT (IE 615 del 25.1.21, oggetto del messaggio 8101 del 19.1.22 che la respinge, inevasa).
- Misure per combattere la criminalità economica (M 1626 del 8.11.21, oggetto del messaggio 8449 del 25.9.24 che propone al Parlamento delle misure per attuarla).
- Correggere l'articolo 24 cpv. 1 lett. c del Regolamento dei dipendenti dello Stato relativo alle vacanze e congedi per gratifica non goduti per malattia o infortunio (M 1719 del 13.3.2023, inevasa).
- Per la realizzazione di un carcere femminile in Ticino (M 1667 del 30.5.2022, non evasa).
- Modifica della Legge sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino del 6 novembre 2012 - Mantenimento del livello delle pensioni di vecchiaia fissato nel 2013 e adattamento al carovita delle pensioni in primato di contributi senza garanzie (IE707, 19.9.2022, evasa dal messaggio 8302 del 17.10.23).
- Regolare le comunicazioni via email per le/i rappresentanti del personale cantonale ed evitare tensioni inutili (M 1707 del 14.12.2022, inevasa).

4. Comitato di regione VPOD Ticino

- L'organo direttivo della Regione, il **Comitato di regione VPOD**

Ticino, è stato presieduto da Michela Pedersini (presidente VPOD Ticino) e si è riunito undici volte nel 2024. I principali temi sindacali sono stati le lotte contro i tagli del Cantone, la raccolta firme per l'iniziativa popolare per abolire il decreto Morisoli, la votazione per le misure a favore delle rendite IPCT, le importanti votazioni federali sostenute dall'Unione sindacale svizzera, la gestione del personale e la gestione finanziaria del Sindacato. Aldo Zwikirsch ha rappresentato la Regione nel comitato nazionale VPOD.

5. Dati e attività della Regione VPOD Ticino

5.1 Cento anni di VPOD Ticino

Nel 2024 il Sindacato VPOD Ticino ha festeggiato i 100 anni di vita con un evento tenutosi il 4 dicembre a Rivera: per l'occasione vi è stata una prima relazione dello storico Pasquale Genasci (*"Nascita e consolidamento del Sindacato VPOD in Ticino"*) e una seconda di Graziano Pestoni, già segretario VPOD Ticino (*"La VPOD e la difesa del servizio pubblico"*), che sono state integralmente pubblicate nel numero 6/2024 della rivista I diritti del lavoro.

5.2 Record di membri

Al 1.1.2025 il Sindacato VPOD Ticino contava **5'373 membri** (5'271 membri al 1.1.2024) con una percentuale di donne pari ai due terzi.

5.3 Personale e compiti

5.3.1 **Il segretariato VPOD Ticino** ha uffici a Lugano e Bellinzona, con sedi aperte su appuntamento a Balerna, Biasca e Locarno.

5.3.2 Al 1.1.2024 il **personale sindacale** ammontava a 5.2 unità equivalenti a tempo pieno, di cui 5 unità a carico della Regione, ed era composto da:

- Raoul Ghisletta, segretario sindacale e responsabile del settore cantonale;

- Fausto Calabretta, responsabile del settore ospedali EOC e SACD;

- Giulia Petralli quale responsabile del settore sociale e responsabile del dossier donne (posto di lavoro finanziato al 20% dalla VPOD CH);

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

- Stefano Bezzolato, propagandista dapprima, nominato sindacalista (all'80%) nel corso dell'anno;

- Antonella Scianna, propagandista dapprima, nominato sindacalista nel corso dell'anno.

Nel corso dell'anno è stato pure assunto quale sindacalista Edoardo Cappelletti (a tempo parziale).

Accanto alla presa a carico dei casi individuali e alla gestione delle trattative collettive, i sindacalisti hanno partecipato alle **Commissioni paritetiche** dei contratti collettivi di lavoro firmati da VPOD Ticino. Inoltre hanno espletato il ruolo di segretario per la Commissione paritetica delle case anziani del CCL ROCA (Raoul Ghisletta), per il CCL Fondazione MASIL (Edoardo Cappelletti), per il CCL dei Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (Fausto Calabretta), per il CCL del personale amministrativo USI (Stefano Testa) e per il CCL Clinica S. Chiara (Stefano Testa fino al momento dello scioglimento del CCL); per contro Stefano Testa è presidente della Commissione che gestisce il CCL dell'Azienda cantonale dei rifiuti.

Il 10 giugno 2024 Fausto Calabretta è stato nominato segretario del Comitato SOS sanità socialità scuola al posto di Raoul Ghisletta.

Da ultimo segnaliamo le partecipazioni in **commissioni sindacali e pubbliche**: Raoul Ghisletta nel comitato esecutivo USS Ticino e Moesa, Giulia Petralli nel gruppo donne USS Ticino e Moesa, Fausto Calabretta nella consulta dalla Commissione tripartita per la sorveglianza del mercato del lavoro ed Annamaria Brazzola-Nicoli nella Commissione delle Colonie dei Sindacati.

5.3.3 Il segretariato amministrativo

VPOD Ticino al 1.1.2024 disponeva di 4 **posti a tempo pieno amministrativi** ed era formato da Daniela Casalini Trampert (80%, responsabile amministrativa e cassa malati) Annamaria Brazzola Nicoli (30%, responsabile delle finanze e membro della Commissione delle Colonie dei Sindacati), Manuela Morenzoni (60%, che allestisce anche le dichiarazioni d'imposta per i membri), Marina Kokanovic (70%, in congedo), Saima Burri (70% supplente), Paola Orsega Testa (60%), Silvio Secondiani (100% funzionario amministrativo e per pratiche imposte alla fonte e sociali).

Il segretariato amministrativo ha gestito:

- l'Assicurazione malattia Helsana – Collettiva VPOD, che al 31.12.2024 aveva 1'061 assicurati (1'080 a fine 2023);
- il segretariato di cinque Commissioni paritetiche (case anziani, Sacd privati, Fondazione MASIL, SUPSI e S. Chiara);
- il segretariato dell'Associazione difesa del servizio pubblico e del Comitato SOS sanità socialità scuola.

5.4 Comunicazione e formazione

L'organo sindacale ***I diritti del lavoro*** è apparso sei volte all'anno e a dicembre 2024 aveva una tiratura di 5'683 copie (5'424 a fine 2023). Da settembre a giugno viene allestita e inviata settimanalmente la *newsletter* ***Notizie d'attualità del Sindacato VPOD Ticino***. La redazione è stata curata da Raoul Ghisletta e Giulia Petralli, unitamente all'invio di una newsletter settimanale (ad eccezione del mese di luglio e agosto). Inoltre viene effettuato l'aggiornamento del sito [www.vpod-ticino.ch](http://vpod-ticino.ch), che permette di avere una visione completa e aggiornata dei comunicati stampa e dei servizi offerti dal Sindacato VPOD Ticino. La gestione dei social è a cura di Giulia

Petralli. Infine vengono redatti numerosi volantini specifici da distribuire sui posti di lavoro. L'impaginazione della rivista, della newsletter, la gestione tecnica del sito e la grafica di parte dei volantini sono dati in mandato allo studio grafico Inventiva di Patrizia Carcano, Giubiasco.

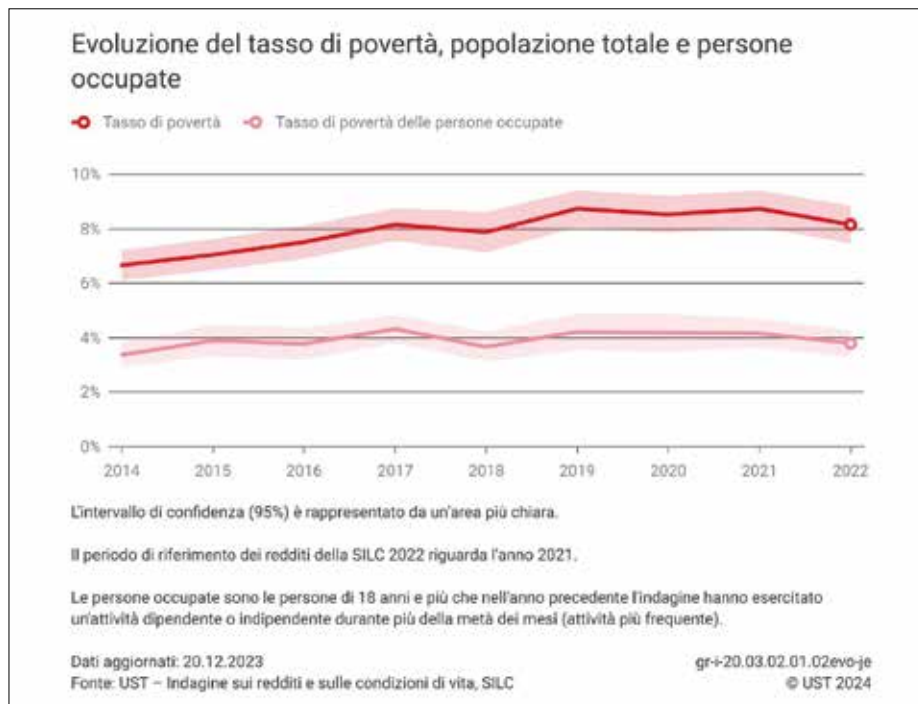
Per la **formazione** è stato organizzato il corso preparatorio all'esame per aspiranti gendarmi (gennaio-febbraio 2024).

5.5 Frontalieri e integrazione degli stranieri

A fine 2024 i frontalieri membri del Sindacato VPOD Ticino erano 818 (754 a fine 2023), ossia il 15% dei membri della Regione: dal 2010 essi beneficia-

no dell'accordo di collaborazione transfrontaliera per i servizi esistente tra VPOD/Unione sindacale Ticino e Moesa e CGIL. Il Sindacato VPOD verifica la corretta applicazione dell'imposta alla fonte in Ticino per i **frontalieri e permessi B**, così come aiuta i membri ad allestire la tassazione ordinaria. Il dossier sindacale sui frontalieri è stato seguito da Fausto Calabretta, che collabora con i sindacati ticinesi e italiani.

Nell'ambito della tematica dell'**integrazione degli stranieri** VPOD Ticino ha organizzato con il PS Lugano la nona edizione della «Festa contro la xenofobia e il razzismo o Festa multietnica» il 23 marzo 2024 a Pregassona.



RAPPORTO GRUPPI 2024

VPOD REGIONE TICINO

A) Canton Ticino

Stipendi cantonali e carovita

Facciamo il punto della situazione sul tema degli stipendi del Cantone.

Nel 2019 sono terminati i lavori della Commissione paritetica che ha esaminato le richieste di correzione nella nuova classificazione delle funzioni degli impiegati, che è entrata in vigore al 1.1.18 per gli impiegati e al 1.9.18 per i docenti. Nel mese di dicembre 2020 il Consiglio di Stato, prendendo posizione sulle raccomandazioni della Commissione paritetica, ha deciso di non rivalutare di una classe la funzione di infermiere in attesa della rivalutazione delle classificazioni da parte degli enti sociosanitari sussidiati: questa rivalutazione è stata congelata a seguito del decreto Morisoli, entrato in vigore nel 2024, per cui la situazione è altamente insoddisfacente.

Pure insoddisfacente è il fatto che il salario minimo nella legge stipendi sia ancora inferiore a 48'000 fr (43'219 fr, ossia classe 1, aumento 1). Con il messaggio 8086 del 24.11.21 il Consiglio di Stato ha respinto l'iniziativa parlamentare Ghisletta del 19.10.20 che chiedeva i 48'000 fr come salario iniziale annuo, mentre il Parlamento non si è ancora pronunciato.

Nel 2024 centrale è stata la lotta per la compensazione del carovita maturato nel 2023 (1,4%), che ha portato a un marcato scontro con il Governo e con i partiti borghesi: due importanti manifestazioni con ca. 5'000 manifestanti ognuna (22 novembre 2023 e 20 gennaio 2024) ed una giornata di sciopero/manifestazione (29 febbraio 2024) saranno ricordate negli annali delle mobilitazioni sociali del Cantone. I dati della Sezione risorse umane del Canton Ticino indicano che 239 impiegati

(pari al 3,9% su 6'123 impiegati) hanno registrato il codice 61 per lo sciopero oppure hanno compilato il foglio per lo sciopero (come all'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale): nel 2012 gli impiegati scioperanti furono 193. I docenti cantonali che hanno scioperato sono stati ufficialmente stati 522 (11% su 4'755 dipendenti) secondo la Sezione amministrativa del Dipartimento educazione cultura e sport; mancano i dati dei docenti comunali (alcune dozzine) che hanno scioperato. Il Governo ha riconosciuto al posto della compensazione del carovita nella scala stipendi un'indennità una tantum di 400 fr e due giorni di vacanza per impiegati e docenti. Il Sindacato VPOD ha chiesto che sia attuato il recupero del carovita perso nel 2024 non appena i conti cantonali saranno di nuovo in equilibrio.

Infine va segnalato che il ventilato taglio degli stipendi (2% oltre la quota di 60'000 fr annui), contenuto nel preventivo 2024 del Governo, non è stato approvato dal Parlamento nella sessione del 5 febbraio 2024.

La valutazione del personale

Nel 2018 è entrato in vigore l'art 21 relativo alla valutazione periodica del personale della legge ordinamento impiegati e docenti (LORD), che è stato implementato per gli impiegati, ma non ancora per i docenti.

I dati 2023 delle valutazioni complessive degli impiegati sono i seguenti:

Livello A	17%
Livello B	62%
Livello C	20%
Livello D	0,5%
Livello E	0%
Non Valutabile	0.5%

I dipendenti che nel 2023 hanno raggiunto il livello A, ossia hanno lavorato in modo ottimale, sono quasi il 17%: l'unico Dipartimento in cui la percentuale è nettamente al di sotto della media è il Dipartimento delle istituzioni (poco meno del 5%).

Il livello B (dipendente che ha superato quanto richiesto dalla funzione) è pari al 62%.

L'attribuzione del livello C (dipendente che ha prodotto quanto richiesto dalla funzione) ha una media di quasi il 20%: qui il Dipartimento delle istituzioni conferisce una quota di livello C nettamente superiore (oltre il 30%). Il livello D (dipendente che non ha raggiunto interamente quanto richiesto dalla funzione e necessita di un miglioramento) rappresenta lo 0,52%: superiori alla media sono il Dipartimento istituzioni (0,72%) e il Dipartimento sanità e sicurezza sociale (0,65%).

Infine il livello E (dipendente che non raggiunge largamente quanto richiesto dalla funzione) si situa allo 0,02%: tutti i casi sono presso il Dipartimento istituzioni (0,08%).

Ciò mostra che la stragrande maggioranza dei dipendenti lavora assai bene, superando addirittura le aspettative del suo mandato professionale, ma mette pure in evidenza la soggettività delle valutazioni e la mancanza di un metro comune.

Ricordiamo che vale il principio del demerito:

- *l'articolo 13 capoverso 1 della legge stipendi indica che "Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti, l'autorità di nomina può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale."*
- *l'articolo 21 capoverso 3 della LORD prevede che "Di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assen-*

za di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.”

Per il Sindacato VPOD è fondamentale introdurre un controllo delle valutazioni da parte di una commissione paritetica, come proposto dall’iniziativa parlamentare elaborata 530 del segretario Ghisletta (respinta dal messaggio governativo 7693 del 21.8.19). Il Governo ha più volte indicato di voler introdurre un collegamento tra valutazione ed evoluzione dello stipendio (salario al merito) nell’ambito della nuova legge sul personale che verrà discussa nel 2025: fosse malauguratamente il caso, la creazione di una paritetica sarà indispensabile.

Legislazione sul personale in evoluzione

- 1. Il Tribunale amministrativo cantonale ha dichiarato legale l’abbassamento dell’indennità km auto da 60 a 55 cts/km avvenuto nel 2022.
- 2. Il Governo ha proposto una modifica della legge sul personale che introduce una regolamentazione del diritto di sciopero: il messaggio 8434 del 5 giugno 2024, non ancora evaso dal Parlamento, fa seguito alle indicazioni della sentenza del Tribunale cantonale amministrativo del 12.7.2021 (sul ricorso VPOD del 3.12.2012 contro la risoluzione governativa del 16.11.2012, che imponeva alcuni limiti allo sciopero nelle scuole e nell’amministrazione cantonale).
- 3. Il Governo ha dato avvio ad inizio 2025 al gruppo di lavoro per la revisione della legislazione sul personale: in seno al gruppo verranno esaminate anche le richieste sindacali avanzate negli scorsi anni (vedi il dettaglio nell’articolo 5.1 apparso sui Diritti del lavoro 1/2025).

Azione sindacale per salvare le pensioni IPCT

La trattativa tra sindacati e Governo per il mantenimento del livello delle pensioni dell’Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT) a fronte della diminuzione del tasso di conversione per il calcolo delle rendite (legato al calo della resa degli investimenti e al peggioramento del quadro demografico) è andata in porto dopo anni di discussioni. Sindacati e Governo hanno concordato il contenuto del messaggio 8302 del 12.7.2023 (*Modifica parziale della LIPCT - introduzione di misure di compensazione per attenuare gli effetti sulle future pensioni dovuti alla riduzione dei tassi di conversione, e alcuni adattamenti tecnici aggiuntivi*), approvato dal Parlamento il 17.10.2023 ed in maniera risicata dal popolo il 9.6.2024 (53’230 sì, 52’169 no). Il lavoro dei sindacati con i partiti di governo, verdi e altri partiti di centro e di sinistra ha consentito di ottenere un risultato ampio in Parlamento e soprattutto una vittoria in votazione popolare. Evidentemente gli assicurati IPCT si sono mobilitati nella votazione popolare per la riforma, ma decisiva alla luce del risultato popolare è stata l’opera di convincimento dell’elettorato centrista: i tre sindacati, che avevano negoziato l’accordo pensionistico, sono riusciti a convincere i partiti centristi a partecipare al comitato a sostegno della riforma pensionistica, cosa che non era scontata dopo i mesi di tensioni sorti attorno alla questione del carovita 2024 e dei tagli (ricordiamo che i partiti centristi e la maggioranza dei sindacati erano su fronti contrapposti).

Senza le misure di compensazione della modifica di legge IPCT passata il 9 giugno 2024 ci sarebbe stata una diminuzione delle rendite di vecchiaia del 15%, dopo la riduzione del 20% avvenuta nel 2013 con il cambiamento di sistema pensionistico. Le misure di compensazione hanno un costo pari

a 14,6 milioni di franchi all’anno per il Cantone, ai quali vanno aggiunti 7,2 milioni a carico degli altri datori di lavoro affiliati all’IPCT. Le/gli assicurate/i contribuiscono sia con un aumento del prelievo sul loro salario assicurato, sia indirettamente tramite lo scioglimento degli accantonamenti creati dall’IPCT a questo fine: questi accantonamenti permetteranno di contenere la riduzione delle rendite per gli attuali affiliati ad un massimo del 2%.

Dal 1.1.2025 accanto al contributo ordinario del 11,6% il datore di lavoro versa un contributo supplementare per la compensazione della riduzione dei tassi di conversione pari al 1,2%, mentre il dipendente oltre al contributo ordinario del 10,5% versa un contributo supplementare per la compensazione della riduzione dei tassi di conversione pari al 1,8%. Vi sono poi gli altri contributi a carico del datore di lavoro, che globalmente sono passati dal 6% al 7% (ossia il contributo straordinario pari al 4% ed il contributo di risanamento fino al 2051 pari al 3%). Infine il contributo straordinario del 1%, che fino al 31.12.24 era a carico del dipendente, è stato cancellato. Pertanto dal 1. gennaio 2025 il saldo netto dei contributi a carico del datore di lavoro è +2,2% e quello a carico del dipendente è +0,8%.

Supplemento sostitutivo AVS

Il Sindacato del personale pubblico e sociosanitario VPOD Ticino ha dato mandato ad un legale per preparare una causa contro la discriminazione di cui saranno vittime alcune centinaia di donne prepensionate a decorrere dal febbraio 2025. Il problema concerne le donne nate negli anni 1961-1965, che si sono prepensionate entro fine 2023 presso l’Istituto di Previdenza del Canton Ticino (IPCT) e che raggiungeranno l’età di 64 anni a partire da gennaio 2025. Il Regolamento in vigore fino al 31.12.2023 non tiene conto che

l'età di pensionamento AVS è stata aumentata (scalarmente) di un anno per le donne a seguito dell'accettazione di AVS 21 in votazione popolare il 25 settembre 2022. L'IPCT cesserà di versare a queste donne prepensionate il supplemento sostitutivo AVS a partire da 64 anni. Nell'esame della problematica sono stati coinvolti gli altri sindacati e l'IPCT stesso, per vedere se sarà possibile trovare una soluzione concordata.

1. Impiegati cantonali

Il Sindacato è intervenuto su problemi individuali e collettivi del personale dell'Amministrazione cantonale.

2. Penitenziario

Il Sindacato ha affrontato il problema del sovraffollamento delle strutture carcerarie, che causa forte stress al personale. Nel 2024 sono stati fatti alcuni incontri con i rappresentanti del Dipartimento delle istituzioni e con la Direzione. È stata avviata anche un'analisi della classificazione del capoarte.

3. Polizia

Il Sindacato si è opposto alla soppressione della scuola di polizia nel 2026 (misura di risparmio prevista nel preventivo 2025, ma non ancora certa). È sempre pendente l'iniziativa Ghisletta per la polizia unica in Ticino (IG 718 del 15 dicembre 2020), volta a garantire maggiore efficacia nelle risorse impiegate oggi. Il Consiglio di Stato ha respinto con il messaggio 8331 del 27.9.23 la mozione 1712 del 13.2.23, che sul modello di Ginevra chiede al Consiglio di Stato di elaborare uno *“Statuto speciale per i collaboratori della Polizia che sia parte integrante della LORD, ma che permetta di regolamentare le particolari esigenze di chi lavora nell'ambito della sicurezza”*. Il Comitato VPOD polizia è stato presieduto da Andrea Pomponio e Joël Scaglia. Il Sindacato ha organizzato il

corso annuale di preparazione agli esami per aspiranti agenti. Nel 2024 è stato pure attivo un gruppo di agenti di custodia armati che hanno segnalato problemi di effettivi, che sono stati affrontati con il Dipartimento delle istituzioni.

4. Docenti

Il Sindacato VPOD docenti è stato presieduto da Adriano Merlini. L'assemblea docenti VPOD del 14 maggio ha criticato i tagli sulla scuola contenuti nel preventivo 2024, che vanno a minare la scuola pubblica non solamente nella motivazione e nella qualità delle sue componenti professionali, ma pure nei suoi fondamenti di democrazia e inclusività. I tagli hanno colpito il diritto di accesso agli assegni di studio, la scuola speciale, il materiale scolastico, le scuole universitarie e il Corso Passerella per la maturità (reintrodotta il numero chiuso). A questo si è aggiunta l'infausta decisione presa in extremis dal Gran Consiglio (senza clausola referendaria), che ha imposto la sostituzione nella misura dell'80% dei posti lasciati liberi nel 2024 nella scuola (applicata agli operatori scolastici specializzati): invano l'ex consigliere di Stato Manuele Bertoli ed il segretario VPOD Ticino Ghisletta hanno ricorso al Tribunale federale contro tale decisione.

Stessa musica nel preventivo 2025: non si è aumentato, come invece previsto, il tempo che i docenti di classe delle scuole medie possono dedicare ai loro ragazzi per aiutarli e orientarli a scegliere un percorso formativo post-obbligatorio e si è voluto tagliare la presa a carico dei docenti di scuola speciale e dei docenti di materie speciali nelle scuole comunali. Si sono tagliati i monte ore e i contributi monetari agli istituti del Medio Superiore e del Professionale. Si è avviata nel Mendrisiotto la sperimentazione della sostituzione del Responsabile di informatica di sede (docente con

sgravio) con la figura del Tecnico informatico di prossimità (tecnico del CERDD) provocando, secondo molti nostri affiliati, un netto peggioramento del servizio. Si è aumentato il numero di allievi per classe ai corsi di inglese in quarta media. Pure grave è stata la decisione che dal 1.1.25 le supplenze lunghe (oltre le 16 settimane) non si trasformeranno più retroattivamente in incarichi.

Il Sindacato VPOD docenti con OCST docenti ha organizzato un presidio di protesta davanti al Parlamento il 9 dicembre 2024 contro i tagli sulla scuola, che ha avuto un buon impatto mediatico. Il Sindacato VPOD docenti ha pure dato il proprio appoggio alla petizione contro il taglio dei sussidi ai Comuni per l'assunzione di docenti di musica e di educazione fisica (proposta del Governo nel preventivo 2025) ed alla petizione contro il taglio dei crediti per la pedagogia speciale (proposta del rapporto di maggioranza nel preventivo 2025): le due petizioni sono riuscite a bloccare questi tagli nel preventivo 2025.

Azioni legali

Si è conclusa negativamente sul piano legale la vertenza al Tribunale federale con cui il Sindacato aveva appoggiato numerosi docenti assunti tra il 1. settembre 1997 e il 31 agosto 2013, che avevano chiesto la correzione della loro carriera: la richiesta era di computare ai fini degli aumenti annui gli anni di esperienza maturati nelle classi di partenza inferiori al minimo (misura di risparmio delle due classi in meno) ed è stata avanzata da varie centinaia di docenti dopo che una sentenza del Tribunale amministrativo cantonale del 2019 aveva smentito la sua giurisprudenza del 2006. Purtroppo in data 9.11.2023 il Tribunale amministrativo si è rimangiato la sua sentenza del 6.11.2019, ritornando alla giurisprudenza del 2006, ed il Tribunale federale ha respinto ad inizio 2025

il ricorso depositato il 6.12.2023 dal sindacato.

Sul piano legale segnaliamo due vittorie puntuali ottenute dal Sindacato VPOD nel 2024:

- il riconoscimento ai fini salariali degli anni di servizio nelle scuole dell'infanzia per docenti di educazione alimentare nelle scuole medie;
- il riconoscimento ai fini salariali degli anni di servizio nelle scuole comunali per docenti di lingua e integrazione.

Valutazione dei docenti

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

Problemi sindacali e precariato

1. Il Sindacato VPOD nell'estate 2024 è stato confrontato con una decina di casi di precariato tra giovani (ma non solo) docenti: mancate nomine a orario completo, riduzioni del tempo di lavoro a seguito di riduzione degli allievi, difficoltà di attribuire un minimo 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 determina spesso una situazione economica fragile del docente abilitando). Il Dipartimento ha preso sul serio il problema ed ha messo in

atto misure correttive per il prossimo futuro.

2. Il Sindacato VPOD ha chiesto la remunerazione dei docenti impiegati presso le Scuole professionali che prestano servizio nell'ambito degli esami di ammissione: il tema è allo studio del Dipartimento in quanto è emerso che in realtà vi sono almeno cinque prassi diverse. L'obiettivo nel 2025 è di arrivare ad avere una soluzione unica e conforme al diritto del lavoro.

3. Il Sindacato ha chiesto un regime transitorio per la trasformazione delle supplenze lunghe in incarico valido per l'anno scolastico 2024/2025.

4. Da anni il Sindacato sollecita il Dipartimento ad intervenire per riassorbire il ritardo esistente nel settore professionale per quanto riguarda l'abilitazione dei docenti e quindi la loro nomina. La legge impone che i docenti siano abilitati entro 5 anni dall'inizio dell'attività. A fine 2024 il Dipartimento ha presentato due modelli (A e B): uno per docenti neoassunti senza abilitazione (praticamente tutti) e uno per docenti con anzianità di servizio e senza abilitazione (modello transitorio). L'obiettivo del Dipartimento è recuperare i ritardi nella formazione entro il 2031.

5. Altri temi in discussione tra il Sindacato ed il Dipartimento sono i termini di consegna degli orari nelle scuole cantonali, la rinuncia ad effettuare supplenze interne per le assenze di docenti in formazione e degli esperti, il recupero delle ore supplementari svolte dagli operatori scolastici specializzati.

Democratizzazione della scuola

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

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

2. Il Sindacato VPOD docenti, appoggiato da associazioni e partiti, ha consegnato nel giugno 2022 l'iniziativa popolare *"Basta livelli nella scuola media"* con 7'650 firme valide. L'iniziativa ha spinto il parlamento a decidere il 13.2.2023 di riavviare la sperimentazione volta al superamento dei corsi attitudinali/di base in tedesco e in matematica nel secondo biennio di scuola media: la sperimentazione biennale è partita in sei sedi nel settembre 2023 e si estende sino al termine dell'anno scolastico 2024/25. Da settembre 2024 alle classi di terza media si sono aggiunte le quarte. In due delle sei sedi coinvolte (Caslano e Acquarossa) si sta sperimentando il modello degli 'indirizzi opzionali', che prevede di proporre percorsi didattici a scopo orientativo, pensati in accordo tra docenti e allievi e allieve sulla base dei loro interessi, inclinazioni e alla scelta di un percorso formativo post-obbligatorio. In totale la sperimentazione coinvolge 379 ragazzi e ragazze di terza media (21 classi) e 372 di quarta (20 classi), ripartiti sui sei istituti: Ambrì, Acquarossa, Bellinzona 2, Massagno, Caslano, Chiasso. Le attività di monitoraggio (indagini quantitative e qualitative) sono svolte dall'Alta scuola pedagogica dei Grigioni e permetteranno al gruppo di accompagnamento chiamato a seguire la sperimentazione, di formulare, en-

tro settembre 2025, una valutazione articolata del processo di innovazione all'indirizzo del Dipartimento e del Parlamento. Il Sindacato VPOD chiede in particolare di essere informato sui carichi di lavoro che ricadono sui docenti a seguito del cambiamento di modello.

Altre problematiche scolastiche

1. Il messaggio 8269 del 29.3.23 sulla nuova legge delle scuole dell'obbligo è stato ritirato dalla consigliera di Stato Marina Carobbio Guscelli il 28.2.2024 ed è in fase di consultazione.
2. Il cambiamento del sistema di formazione per impiegati di commercio da settembre 2023 (preceduto da quello per gli impiegati della vendita al dettaglio) ha creato difficoltà ad una parte consistente di docenti: in base ai dati della SUPSI (che ha ricevuto un mandato triennale per la valutazione della situazione) ad inizio 2025 il Dipartimento stimava che circa il 30% dei docenti facesse fatica ad insegnare nel nuovo modello. Inoltre nelle scuole professionali a tempo pieno si riscontrano problemi nella gestione della parte pratica.
3. La sospensione delle nuove garanzie cantonali per seguire allievi da parte di logopediste e psicomotriciste indipendenti ad inizio settembre 2023 è stata oggetto di un lavoro di alcuni mesi tra Sindacato VPOD ed Associazione delle logopediste private (ALOSI) e dell'interrogazione 139.23 inoltrata dalla granconsigliera e sindacalista Giulia Petralli.

5. Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC)

Nel settembre 2022 il Parlamento ha approvato la nuova pianificazione sociopsichiatrica 2022-2025, che prevede miglioramenti nella dotazione dei servizi territoriali; d'altro canto il personale non sanitario dell'OSC ha subito nel 2023 una riduzione a seguito della misura di mancata sostituzione del

20% dei partenti.

Sulla mozione del granconsigliere Ghisletta 1574 *“Un piano d'azione per ridurre il numero di ricoveri coatti che sono impropri.”* del 14.12.2020 (frutto della collaborazione con la Commissione del personale presieduta da Valentino Garrafa) il Governo ha presentato il 4.12.2024 il messaggio 8508. Il Governo propone di concretizzare il supporto specialistico ai Pronto soccorso (da dove provengono il 70% dei ricoveri coatti), vuole migliorare le informazioni fondamentali nel certificato medico e vuole tornare ad includere nel rendiconto annuale del Consiglio di Stato un passaggio sui dati d'attività e sulle principali valutazioni qualitative sui ricoveri coatti formulate dalla Commissione giuridica in materia di assistenza sociopsichiatrica, nonché pubblicare il rapporto annuale della Commissione sul sito del Cantone.

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

Nel 2023 il personale della Clinica psichiatrica ha creato un movimento importante, guidato dai colleghi Isabella Jäger e Sandro Tangredi, che si è catalizzato attorno alla denuncia di importanti situazioni di disagio nella lettera aperta *“Ora basta!”*, firmata da oltre cento operatori: da essa sono scaturite discussioni con la Direzione, con la commissione del personale e con i sindacati, sfociate in una serie misure puntuali adottate nel 2024. Il Comitato VPOD OSC, presieduto da Viviana Varisto, ha sollevato il problema della fatturazione a carico dell'assicurazione malattie da parte

del personale educativo nei servizi territoriali: fatturazione che crea ostacoli all'accesso per le famiglie meno abbienti. Tale problema rimane irrisolto ed oggetto di monitoraggio da parte del Sindacato.

6. Giuristi

Il tema dell'insufficienza delle risorse umane nella giustizia torna periodicamente alla ribalta. Se il Parlamento nel 2021 ha accolto l'iniziativa parlamentare del segretario VPOD Ghisletta per ripristinare il numero dei giudici dei provvedimenti coercitivi, è invece sempre inevasa la sua iniziativa per aumentare da uno a due i sostituti magistrato dei minorenni (IE 612 del 23.11.2020).

B) Comuni

1. Bellinzona

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

2. Biasca

Il Sindacato sostiene il personale del Comune e dell'Ente casa anziani Biasca: quest'ultimo è inquadrato dal 2021 nel contratto collettivo di lavoro delle case anziani, Casa Petronilla.

3. Balerna/Chiasso/Mendrisio/Stabio

Il Sindacato ha chiesto invano la concessione del carovita 2024 per i collaboratori del Comune di Chiasso. Una modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Balerna è entrata in vigore al 1.1.2024.

4. Locarno

Nel 2024 è terminato il lavoro con il Municipio per la revisione del Regolamento organico dei dipendenti, svolto in collaborazione con la Commissione del personale, che ha portato diversi aspetti migliorativi. Si attendono le decisioni del Consiglio comunale. Inoltre vi è stata un'assemblea sindacale

il 19.11.2024 in merito alla riduzione progressiva delle pensioni nei prossimi dieci anni (riduzione del tasso di conversione dell'Istituto di previdenza cittadino). Il Sindacato segue pure il personale dell'Ente autonomo Istituto per anziani S. Carlo, che ha firmato il contratto collettivo di lavoro del settore (CCL ROCA) a partire dal 2022.

5. Lugano

La Città ha accordato la compensazione integrale del carovita (0,66%).

Ricordiamo che le nuove classi salariali e la riclassificazione delle funzioni sono in vigore dall'autunno del 2020: il Sindacato ha rivendicato l'aumento dei salari minimi a 48'000 Fr annui tramite una mozione del segretario Ghisletta, che è pendente in Consiglio comunale.

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

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

Ente LIS

In data 1.1.2020 è entrato in funzione

l'Ente autonomo comunale Lugano istituzioni sociali (LIS), che raggruppa le case anziani, la Casa Primavera per i ragazzi e gli asili nido (tutte strutture sociosanitarie e socioeducative con contratto di prestazione con il Cantone).

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

Il Sindacato ha seguito la neonata commissione del personale del LIS, che purtroppo è risultata fortemente dipendente dalla Direzione del LIS e si è sfaldata a fine 2024.

A fine 2023 è scoppiata una diatriba tra Sindacato VPOD e Consiglio d'amministrazione del LIS in merito al non riconoscimento del carovita nella scala stipendi 2024 del LIS: e questo contrariamente a quanto stabilito dal ROCIS, che si rifa al ROCC su questo punto. Contro la perdita definitiva della compensazione del carovita nel 2023 pari all'1,43% (ma il medesimo discorso vale per lo 0,66% maturato nel 2024) il Sindacato VPOD ha cercato di mobilitare il personale e poi ha fatto ricorso a nome di due dipendenti, ottenendo ragione dal Consiglio di Stato in data 5 febbraio 2025.

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

C) Settore sociosanitario e socioeducativo

Pianificazioni sanitarie

Il 20.9.2022 è stata approvata dal Parlamento la Pianificazione sociopsichiatrica cantonale 2022-2025, il 23.1.2023 la Pianificazione integrata Legge

anziani - Legge assistenza e cure a domicilio per il periodo 2021-2030 (che include case anziani, cure a domicilio, servizi d'appoggio e famigliari curanti) ed il 12.1.2024 la nuova Pianificazione ospedaliera cantonale (istituti somatico-acute, istituti di riabilitazione, istituti di psichiatria), che concerne sia gli ospedali pubblici, sia le cliniche.

Il decreto legislativo concernente la pianificazione ospedaliera all'art. 1 approva il rapporto sul fabbisogno di cure con orizzonte temporale 2032, che è stato allestito dal Dipartimento della sanità del Cantone di Zurigo.

In seguito all'art. 2 il decreto legislativo indica che la seconda tappa della pianificazione ospedaliera (definizione e attribuzione dei mandati) dovrà tener conto dei seguenti quattro indirizzi strategici:

1. L'assegnazione dei mandati: a. deve assicurare una medicina di prossimità diffusa sul territorio (pacchetto di base) b. garantire una determinata concentrazione dell'attività (numeri minimi per sede e quota di mercato storica stabiliti per tipologia di prestazione nel modulo di sollecitazione dell'offerta) nelle prestazioni specialistiche e in quelle multidisciplinari e complesse.

2. I mandati che comportano una presa in carico complessa devono tener conto dell'impegno della struttura a formalizzare progetti di collaborazione con altri fornitori di prestazione sul territorio per definire percorsi diagnostici e terapeutici comuni (PDTA).

3. Sarà concessa in forma provvisoria per la durata di 2 anni ai nuovi attori sanitari/concorrenti - a cui verrà poi confermata - se garantiranno il raggiungimento degli obiettivi di concentrazione dell'attività come da cpv. 1 lett. b).

4. Il Consiglio di Stato è incaricato di implementare un sistema di monitoraggio di valutazione dell'appropriatezza organizzativa dei vari comparti di cura. 5. Il Consiglio di Stato è inca-

ricato di elaborare un sistema informativo semplice, fruibile e completo riguardo alla qualità e al costo delle prestazioni erogate dai singoli istituti ospedalieri.

Infine nel decreto legislativo all'art. 3 sono state approvate le prestazioni economicamente d'interesse generale:

- formazione post-diploma dei medici assistenti per la prima specializzazione e per la specializzazione approfondita;
- sgravio per l'accompagnamento formativo negli enti sociosanitari;
- contributo per il finanziamento dei centri di primo soccorso delle sedi di Acquarossa e Faido dell'Ospedale regionale di Bellinzona e Valli e dell'Ospedale Malcantonese di Castelrotto;
- contributo all'Ente Ospedaliero Cantonale quale partecipazione al finanziamento dei consultori di salute sessuale; - del piano di messa in allarme dei servizi ospedalieri, del coordinamento per l'organizzazione dell'espanto d'organi, dell'implementazione della cartella informatizzata del paziente, delle cure neonatali di livello IIB e pediatriche, delle attività di sostegno nel reparto pediatrico, dell'attività del centro di competenza malattie rare e del mantenimento di uno studio medico presso il centro sociosanitario di Cevio.

Condizioni di lavoro e lotte sindacali

A partire dal 2021 i beneficiari di contratti di prestazione cantonale nell'ambito sociosanitario e socioeducativo (v. messaggio governativo 7639) devono rispettare i contenuti dei contratti collettivi di lavoro settoriali. Si tratta di un punto fondamentale, che tuttavia è indebolito dai tagli sui finanziamenti pubblici per i contratti di prestazione (2024-2027) e dalla riduzione delle riserve degli enti sociosanitari e socioeducativi (2024). La revisione di alcuni parametri standard di finanziamento avviene specificamente nell'ambito dell'attività ordinaria dei

servizi cantonali responsabili durante i negoziati sui contratti di prestazione. Per il settore ospedaliero, è prevista una riduzione lineare dell'1,5% sul contributo globale per il periodo 2024-2027.

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

I tagli acuiscono il disagio del personale sociosanitario e socioeducativo, che deriva dai carichi di lavoro, dalla burocratizzazione, dalle difficoltà di conciliare vita familiare (ma non solo) e lavoro, dall'obbligo di supplire internamente il personale ammalato e infine, in talune realtà, anche dal lavoro su chiamata.

Iniziativa "Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità"

Il Sindacato VPOD Ticino non si è comunque limitato alla resistenza contro i tagli sopraggiunti nel 2024 dopo gli applausi al personale sociosanitario fatti durante la pandemia (e dopo l'approvazione dell'iniziativa popolare federale per cure infermieristiche forti a fine 2021). Il Sindacato VPOD ha agito in modo proattivo, consegnando il 30 gennaio 2023 l'iniziativa popolare legislativa elaborata *"Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità"*, che ha raccolto 7'770 firme. Essa vuole inserire 5 principi in una legge quadro valida per tutto il settore sociosanitario e socioeducativo in Ticino:

- condizioni lavorative minime va-

lidi per tutto il settore, in modo da garantire una maggiore attrattività e una maggiore durata delle carriere professionali (evitare l'abbandono precoce della professione);

- codificare i diritti di pazienti ed utenti;
- valutazione indipendente e trasparente della qualità delle strutture;
- creare organi di mediazione per pazienti, utenti e personale;
- sviluppare l'alta sorveglianza parlamentare sul settore.

Il Governo purtroppo ha respinto l'iniziativa popolare con il messaggio 8395 del 24 gennaio 2024 e lo stesso ha fatto la maggioranza del Parlamento lo scorso 24 febbraio 2025: la prossima tappa sarà il voto popolare in data 15 giugno 2025.

1. Ente ospedaliero cantonale

Il Sindacato sorveglia l'applicazione del contratto collettivo di lavoro 2022-2025 dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC), collabora con le Commissioni del personale ed è sostenuto dal comitato ospedaliero VPOD, presieduto da Michela Pedersini. Numerose sono state le riunioni con il personale, che nel complesso ammonta a 4'000 dipendenti al beneficio del contratto collettivo di lavoro: i temi ricorrenti degli incontri sono la mancanza di personale, i carichi di lavoro eccessivi e problemi di gestione del personale/dell'informazione. È stato introdotto un team volante (team fix) con personale sanitario che va a tamponare le situazioni di crisi nei reparti, ma la situazione è tesa.

Dopo i lavori per la pesatura analitica delle funzioni svolti da un istituto esterno (PWC Ginevra, che utilizza il metodo STRATA) le parti sociali nel 2025 devono discutere il rinnovo contrattuale.

Il carovita maturato nel 2023 non è stato riconosciuto dall'EOC negli sti-

pendi 2024 (versata tuttavia l'indennità di fr 400 una tantum come per i dipendenti del Cantone), mentre il carovita maturato nel 2024 è stato riconosciuto nella misura dello 0,5% nella scala stipendi.

A fronte della riduzione lineare dell'1,5% sul contributo globale del Cantone per il periodo 2024-2027 è evidente che un miglioramento delle condizioni di lavoro presso l'EOC potrà avvenire solamente grazie ai maggiori finanziamenti proposti dall'iniziativa popolare legislativa VPOD Ticino *“Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”*, che andrà in votazione popolare il 15 giugno 2025.

2. Cliniche private

I salari del personale delle cliniche sono sempre più in ritardo rispetto al rincaro. Infatti

il carovita negli stipendi 2024 non è stato riconosciuto, mentre quello negli stipendi 2025 è stato compensato nella misura del 0,5%. L'altro problema è legato all'applicazione degli aumenti annui: non è ancora stata trovata una linea per l'applicazione del nuovo articolo 8 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il personale di tutti gli Istituti ospedalieri privati del Ticino, valido per il periodo 2023-2025, ovvero per il riconoscimento degli aumenti annui, che concorrono al raggiungimento del massimo della carriera salariale entro 22 anni. Nel 2025 i Sindacati prevedono dei controlli sui salari clinica per clinica, per verificare l'applicazione dell'articolo 8.

3. Servizi di assistenza e cura a domicilio

I tagli dei contributi del preventivo 2024 ha toccato anche il settore cure a domicilio. I servizi d'interesse pubblico hanno tuttavia riconosciuto indennità di rincaro una tantum (Mendrisiotto, Lugano e dintorni) e in un caso un adeguamento (1%) della scala stipendi (Malcantone Vedeggio),

mentre i servizi commerciali hanno riconosciuto 1,4% di compensazione in scala stipendi.

Il personale di cinque Servizi d'assistenza e cura a domicilio (SACD) di interesse pubblico è tutelato dal contratto collettivo di lavoro COSACD, mentre ALVAD (l'Associazione del Locarnese) ha optato per un regolamento aziendale e SCuDo (l'Associazione di Lugano e dintorni) ha un contratto collettivo di lavoro aziendale.

Il personale dei servizi spitex privati commerciali con contratto di prestazione con il Canton Ticino è tutelato dal contratto collettivo di lavoro dei SACD privati, definito nel 2021 e la cui revisione non è stata finalizzata nei lavori effettuati durante il 2024: nel 2024 questo CCL era firmato da 42 servizi, mentre altri 8 ne applicavano le normative principali in virtù dell'obbligo di legge.

Infine non beneficia di alcun contratto collettivo il personale dei servizi spitex privati commerciali senza contratto di prestazione, che nel 2024 sono scesi da 21 (2023) a 11.

Segnaliamo che nel settore operavano anche 550 infermieri indipendenti (di cui 280 firmatari di un contratto di prestazione con il Cantone).

Il Consiglio di Stato ha deciso di mettere in vigore dal 1° dicembre 2024 la revisione legislativa approvata dal Gran Consiglio in settembre per sospendere il rilascio di nuove autorizzazioni ad esercitare a carico della LAMal ad infermieri/e e organizzazioni di assistenza e cura a domicilio. L'intervento è dovuto al fatto che in Ticino la spesa media per assicurato nel settore delle cure a domicilio è in effetti tra le più alte a livello nazionale e ha registrato, nell'ultimo decennio, il tasso di crescita più elevato di tutta la Svizzera (+153% in Ticino e +85% in Svizzera).

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

4. Case per anziani

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le case per anziani (CCL ROCA) del 2022 è stato oggetto durante il 2024 di un lungo lavoro di adeguamento formale, che entrerà in vigore al 1.6.2025. Le trattative per il miglioramento nella classificazione delle funzioni e altri cambiamenti sostanziali per contro avverranno nel corso del 2025. I CCL ROCA 2022 e 2025 hanno ancora una classificazione fondata sulla legge stipendi cantonale del 1954 (in vigore fino a fine 2017), che prevede le classi alternative e una rapida carriera (undici anni per le funzioni medio-basse): quest'ultimo aspetto è vantaggioso, mentre altri lo sono meno (minimi e dei massimi salariali). Le conclusioni del gruppo di lavoro Cantone-Comuni-Associazione direttori, istituito nel 2022, per adottare la scala salariale dell'Ente ospedaliero cantonale sono state congelate dal Consiglio di Stato nell'ambito delle misure di risparmio del preventivo 2024, riconfermate poi per il 2025; e dal Parlamento non sono stati fatti passi avanti per migliorare le condizioni di lavoro (vedi esito delle discussioni sulla mozione Ghisletta del 2019, evasa a fine 2023). Altro problema purtroppo da segnalare nel 2024 è il mancato riconoscimento di qualsiasi compensazione del rincaro. Pertanto fondamentale per uscire da questo pantano sarà il risultato della votazione del 15 giugno 2025 sull'iniziativa popolare legislativa VPOD Ticino *“Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”*.

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

mitato del personale case anziani del Sindacato VPOD nel 2024 è stato presieduto da Stefano Bezzolato Pirola.

5. Istituzioni sociali

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato nelle istituzioni sociali del Canton Ticino del 2018 adotta ancora il sistema di classificazione fondato sulla legge stipendi cantonale del 1954 in vigore fino alla fine del 2017, che prevede le classi alternative e una rapida carriera (per le funzioni medio-basse undici anni): questo aspetto è vantaggioso, mentre altri lo sono meno (definizione dei minimi e dei massimi salariali). La ri-classificazione salariale delle funzioni è sospesa a causa dei tagli cantonali, ciò che si aggiunge al mancato riconoscimento di qualsiasi compensazione del rincaro nel 2024. Anche la soluzione di problemi annosi come la piena considerazione del tempo di picchetto effettuato sul luogo di lavoro e come l'aumento delle indennità per il lavoro disagiato passa da un aumento dei sussidi cantonali: fondamentale per ottenere dei miglioramenti sarà il risultato dell'iniziativa popolare VPOD Ticino *“Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”*, che sarà messa in votazione il 15 giugno 2025.

Nel 2024 è stata effettuata l'indagine sul clima di lavoro in 27 istituzioni sociali (per un totale di 1'515 dipendenti) da parte di due specialisti, incaricati da parte della Commissione paritetica cantonale, i cui risultati denotano sostanzialmente la necessità di migliorare gli aspetti comunicativi interni. Il Sindacato collabora con le Commissioni interne del personale, che il 15 novembre 2023 si sono riunite in un Coordinamento cantonale per lottare contro i tagli cantonali del Preventivo 2024 e costruire rivendicazioni contrattuali comuni. Il Comitato degli operatori sociali VPOD è presieduto da Gianfranco Cavalli.

Non vi sono purtroppo passi avanti nella concretizzazione del nuovo articolo 13a della Costituzione cantonale per il *“Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con disabilità”* plebiscitato il 30.10.2022 dal popolo ticinese. L'articolo costituzionale è un importante riconoscimento dei diritti delle persone disabili e dei sordi: pertanto il sindacato dovrà stimolare il Cantone ad adottare le norme legislative a favore dell'inclusione delle persone disabili.

6. Nidi e strutture extrascolastiche

Nel 2022 è entrato in vigore il contratto collettivo di lavoro (CCL) per le strutture d'accoglienza per l'infanzia, che nel 2024 era firmato da 37 strutture. Nel 2023 vi sono state discussioni per aggiornarlo: esse sono sfociate nell'edizione 1.1.2024 del CCL. Il controprogetto all'iniziativa popolare VPOD Ticino *“Asili nido di qualità per le famiglie”* impone alle strutture sussidiate, a partire dal 1.1.2023, il rispetto delle condizioni di lavoro definite dal CCL. Per questi motivi si è registrato un miglioramento delle condizioni di lavoro in tutto il settore: un miglioramento finanziato dall'aliquota dello 0,15% sui salari a carico dei datori di lavoro (art. 75 legge assegni di famiglia).

Il Sindacato è presente nella Commissione paritetica, la quale vigila sul rispetto del contratto collettivo e certifica inoltre il rispetto dello stesso da parte delle strutture sussidiate non firmatarie (erano 8 nel 2024). Un consolidamento delle condizioni di lavoro anche in questo settore dipende dall'esito dell'iniziativa popolare VPOD Ticino *“Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”*, che sarà messa in votazione il 15 giugno 2025.

7. Centro sanitario della Bregaglia

Il Sindacato collabora con la commissione del personale del Centro sanitario della Bregaglia (Grigioni) e sor-

veglia l'applicazione del regolamento aziendale.

8. Interpreti della lingua dei segni

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

Non vi sono purtroppo passi avanti nella concretizzazione del nuovo articolo 13a della Costituzione cantonale per il *“Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con disabilità”* plebiscitato il 30.10.2022 dal popolo ticinese. L'articolo costituzionale è un importante riconoscimento dei diritti delle persone disabili e dei sordi: pertanto il sindacato dovrà stimolare il Cantone ad adottare le norme legislative a favore dell'inclusione delle persone sorde.

9. AOZ Balerna e Chiasso

Il Sindacato VPOD Zurigo firma il contratto collettivo di lavoro valido a livello nazionale con l'ente autonomo della Città di Zurigo AOZ (Asyl-Organisation Zürich). In Ticino presso i centri per asilanti di Balerna e Chiasso è attiva una commissione del personale, che è presieduta da Nicola Ranieri e che viene supportata dal Sindacato VPOD Ticino.

10. Tecnici di analisi biomediche

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

11. Assistenti di studio medico

Il Sindacato sostiene le assistenti di studio medico e medico dentistico in caso di problemi con i datori di lavoro. Il settore purtroppo dispone solamente di un regolamento facoltativo. Il Sindacato ha come obiettivo

di promuovere un contratto collettivo di lavoro con l'Ordine dei medici del Canton Ticino e con l'Ordine dei medici dentisti.

D) Aziende

1. Aziende elettriche

Presso l'Azienda elettrica ticinese il Sindacato vige il Contratto collettivo di lavoro 2022-2026 e presso l'AGE SA Chiasso il Contratto collettivo di lavoro 2025-2028, che è stato rinnovato nel corso del 2024.

2. Azienda cantonale rifiuti

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

E) Enti culturali

1. Fondazione ECAP

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

2. Museo d'arte della Svizzera italiana e LAC

Nel 2023 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro per il personale del Museo della Fondazione MASI Lugano: esso è valido dal 1.1.2024 e contempla l'adozione delle classi della legge stipendi 2017. È stato nel contempo risolto positivamente il problema della mancata compensazione del carovita maturato nel 2022: il carovita è stato integrato nella scala salariale.

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

3. Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

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

4. Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana

Il Sindacato VPOD vigila sull'applicazione del contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana - SUPSI. Nel 2024 è stato sottoscritto il nuovo CCL, che sarà valido durante la durata del contratto di prestazione 2025-2028 fra Cantone Ticino e la SUPSI: novità positive riguardano la compensazione del carovita (che sarà analoga a quella del Cantone), miglioramenti dei salari nella fase iniziale, maggiori congedi e vacanze e la decisione di avviare uno studio analitico per la classificazione delle funzioni. Sono 246 le collaboratrici e i collaboratori amministrativi assoggettati al CCL, corrispondenti al 18.5% di tutto il personale della SUPSI. Secondo il Sindacato VPOD ulteriori passi dovranno essere fatti per mantenere concorrenziale SUPSI, pensando anche alle condizioni di lavoro del personale accademico escluso dal CCL.

Il mancato rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI da parte della SUPSI nei regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori non consente il ritiro dell'iniziativa popolare VPOD "Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate" risalente al 2011. Al 31.12.2021 il personale assoggettato al CCL SUPSI era di 238 persone su 1'182, mentre quello non assoggettato

al CCL era di ben 944 persone (di cui 10 amministrativi).

Nessun dipendente del personale delle scuole affiliate alla SUPSI (Teatro Dimitri e Conservatorio SI) beneficia di un contratto collettivo di lavoro, il che viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI: dei 147 dipendenti 38 rientrano nella categoria che raggruppa il personale non accademico.

L'art. 25 del Regolamento della SUPSI per il personale non assoggettato dal Contratto collettivo di lavoro (membri di direzione, docenti e corpo intermedio, personale amministrativo e funzioni speciali fuori CCL) codifica unicamente un salario minimo, senza definire un salario massimo e senza definire importi percentuali o fissi per la crescita salariale in base al livello delle prestazioni del dipendente. Questo appare problematico per un ente pubblico e non rispetta quanto indicato nell'art. 10 Legge USI-SUPSI: si è infatti tenuti in questo ambito ad essere trasparenti nei meccanismi di crescita salariale e a garantire parità di trattamento salariale per medesime prestazioni dei collaboratori (o perlomeno a cercare di farlo).

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

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

Inoltre il *Rapporto del gruppo di esper-*

ti (30 novembre 2020) dell'AAQ ricorda che problemi di *“disparità e intrasparenza salariale”* sono stati evidenziati nel passato: essi si starebbero riducendo sia nel caso del personale tecnico amministrativo (inquadro dal contratto collettivo di lavoro - CCL a partire dal 2019), sia in quello personale accademico, che non è inquadrato dal CCL (pag. 31). Il condizionale va usato, poiché sorprendentemente non esiste alcuna analisi delle carriere salariali di questo personale da parte della SUPSI, come indicato dalla Divisione della cultura e studi universitari nella sua lettera del 20 ottobre 2022 alla Commissione di controllo (pag. 12): *“Per il corpo accademico di SUPSI non è prevista una valutazione quadriennale dell'evoluzione salariale. Tale valutazione quadriennale a posteriori dell'evoluzione salariale dei collaboratori è prevista per i collaboratori assoggettati al CCL (Art. 24 cpv. 9 del CCL SUPSI). Non essendo ancora trascorso tale periodo nessun rapporto in merito è stato ancora allestito.”*. Lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale SUPSI è descritto nel capitolo 4.3 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022 concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA). È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto alla SUPSI di risolvere i quattro problemi seguenti: definizione di salari massimi e di criteri oggettivi per la crescita salariale come fatto da USI, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori, introduzione del contratto

collettivo di lavoro per i collaboratori tecnico-amministrativi delle scuole affiliate, allestimento di un confronto degli stipendi SUPSI rispetto alla media nazionale.

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

5. Università della Svizzera italiana

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

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

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

Inoltre in base alla statistica 2021 pubblicata dall'Ufficio federale di statistica nessuno dei 294 dipendenti (di cui 60 sono amministrativi, bibliotecari e tecnici) degli istituti affiliati all'USI (IRB, IOR, IRSOL, FTL) beneficia del CCL USI, cosa che chiaramente viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI.

Nella seduta del 23.09.22 il Consiglio dell'Università ha adottato la prima versione del nuovo *Regolamento generale sulla remunerazione, le mansioni e i percorsi di carriera del personale accademico*. Questo Regolamento presenta una fotografia completa delle diverse classi del personale accademico (dai dottorandi ai professori

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

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

Lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale USI è descritto nel capitolo 3.4 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022 concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA). È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto

all'USI di risolvere i quattro problemi seguenti: creazione del contratto collettivo di lavoro per il personale tecnico amministrativo degli enti affiliati, attuazione delle misure a favore della trasparenza delle carriere salariali, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori e infine allestimento di un quadro di confronto complessivo per i salari del corpo intermedio rispetto alla media svizzera.

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

F) Pensionati

Il Comitato pensionati è presieduto da Aurelio Sargenti e ha preso posizione sulle principali votazioni federali. Inoltre ha organizzato con il segretariato la gita del gruppo pensionati VPOD il 18 aprile 2024 a Pavia, con visita guidata dell'Università, del Duomo rinascimentale e della Basilica romanica di S.

Michele maggiore nella mattinata; nel pomeriggio la gita ha fatto tappa alla maestosa Certosa. L'annuale assemblea del Gruppo si è tenuta a Lugano alla Biblioteca dei Frati il 5 dicembre 2024, con la premiazione delle/dei veterane/i del Sindacato e la conferenza "Biblioteca e archivi, luoghi della memoria scritta" di Pietro Montorfani, responsabile Biblioteca Frati. Ha fatto seguito una visita guidata della Biblioteca ed il tradizionale rinfresco.

G) Donne

Il 2024 ha visto la tradizionale mobilitazione per l'8 marzo, che è stata incentrata sul tema dei salari, dell'orario di lavoro e della conciliabilità; inoltre è stata ricordata l'importanza per le donne, che soffrono anche del *pension gap*, dell'ottenimento della tredicesima AVS. È seguita la manifestazione per una società femminista a Bellinzona in occasione del 14 giugno e la mobilitazione a sostegno del referendum contro il peggioramento della legge federale sulla previdenza professionale in votazione il 22 settembre 2024.

L'anno si è concluso con la manife-

stazione nazionale del 23 novembre a Berna, che ha avuto come tema la lotta contro la violenza e l'oppressione patriarcale. È stato lanciato un appello rivolto alla Confederazione e ai Cantoni affinché inseriscano finalmente la lotta contro la violenza domestica, sessualizzata e di genere tra le priorità della loro politica, mettano a disposizione un numero sufficiente di posti protetti per le persone vittime di violenza e assicurino in modo duraturo il finanziamento delle case di accoglienza, elaborino soluzioni per coprire le emergenze finanziarie nell'aiuto alle vittime e assicurino in modo stabile il finanziamento dei consultori. Inoltre si chiede che lo Stato garantisca l'accesso a consultori e case di accoglienza per tutte le vittime di violenza, e in particolare anche per le persone LGBTQIA+, le persone con disabilità, le persone rifugiate e migranti e le persone che sono vittima di atti di razzismo, nonché trovi soluzioni per garantire un accompagnamento e una presa a carico di tutte le persone vittime di violenza.

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO IN VIGORE

ENTI SOCIO SANITARI

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

AZIENDE

- Azienda cantonale dei rifiuti, 2023-2026
- Azienda elettrica ticinese, 2022-2026
- Azienda gas e elettricità SA di Chiasso, 2025-2028

ENTI CULTURALI

- Fondazione ECAP, 2024
- FMASIL - Fondazione MASI Lugano, 2024
- FOSI - Fondazione per l'Orchestra della Svizzera italiana, 2018
- LAC - Lugano arte e cultura, 2024-2026
- SUPSI - Scuola universitaria della Svizzera italiana (personale amministrativo), 2025-2028
- USI - Università della Svizzera italiana (personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario), 2024-2028



TRENT'ANNI DI PARITÀ: UNA PROMESSA DISATTESA

di Giulia Petralli
sindacalista VPOD Ticino

Il 24 marzo 1995 la Svizzera ha adottato la Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), un passo che avrebbe dovuto segnare una svolta storica. Entrata in vigore nel 1996, questa normativa si proponeva di eliminare ogni forma di discriminazione di genere nel mondo del lavoro. Eppure, a trent'anni di distanza, i risultati concreti appaiono ben lontani dalle promesse iniziali. La parità esiste sulla carta, ma nella realtà continua a essere un miraggio.

FORMAZIONE MOBBING E MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

Sabato 15 febbraio si è tenuta presso la Casa del popolo di Bellinzona una formazione organizzata dal Sindacato Vpod con l'avvocata Nora Jardini Croci Torti di Equilab. Nora Jardini Croci Torti è consulente giuridica ed eroga formazione in materia di Diritto del Lavoro, LPar e Diritto di Famiglia. Con lei, durante la formazione, abbiamo esplorato le norme giuridiche in ambito di molestie sessuali e di mobbing sul lavoro. Si è poi passati a comprendere cosa vuole dire concretamente "molestie" e "mobbing". Infine, c'è stato il tempo per porre domande e discutere del fenomeno. La formazione è stata ben frequentata, prova che i temi delle molestie e del mobbing sono sempre più all'ordine del giorno e necessitano di essere ben compresi per venire combattuti.



Uno dei nodi più emblematici è ancora il divario salariale. Le donne in Svizzera guadagnano ancora in media il 16.2% (valore del 2022) in meno rispetto agli uomini e una parte di questa differenza non è giustificabile da fattori oggettivi come esperienza o ruolo. La persistenza di una cultura del segreto sui salari e l'assenza di misure vincolanti impediscono di affrontare realmente il problema. Emblematico è il rapporto di valutazione esterna sulla LPar, pubblicato il 7 marzo e commissionato dall'Ufficio federale di giustizia, che traccia un bilancio provvisorio allarmante dell'attuazione delle analisi sulla parità salariale nelle aziende svizzere.

A rendere il quadro ancora più allarmante è la questione della violenza e delle molestie sul lavoro. Nonostante la LPar vieti espressamente ogni forma di discriminazione e abuso, ancora molte donne continuano a subire soprusi senza la possibilità di ottenere giustizia. La paura di ripercussioni, l'ancora scarsità di strumenti di tutela efficaci e la cultura del silenzio rendono la legge poco più di un manifesto di buone intenzioni, privo di un impatto reale. Anche la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nei vertici aziendali rimane insoddisfacente. Nei ruoli decisionali chiave – nei governi cantonali,

in quello federale, nei consigli di amministrazione, nelle direzioni delle grandi aziende – le donne continuano a essere una minoranza. Le quote di genere, spesso invocate come soluzione, non sono state adottate in modo sistematico e l'illusione che il mercato risolvesse spontaneamente queste disparità si è rivelata – prevedibilmente – fallace. Infine, risulta problematica anche la persistente penalizzazione delle famiglie che desiderano conciliare lavoro e vita familiare. La Svizzera si distingue negativamente in Europa per l'assenza di un congedo parentale adeguato e per le lunghe liste d'attesa e il costo proibitivo dei servizi di cura per l'infanzia. Il risultato? Molte donne si vedono costrette a ridurre l'orario lavorativo o ad abbandonare il mercato del lavoro, subendo ripercussioni economiche a lungo termine e alimentando la loro dipendenza finanziaria.

Dopo trent'anni, è chiaro che la legge sulla parità, nella sua forma attuale, è insufficiente. Non basta vietare la discriminazione: servono misure stringenti, controlli effettivi e sanzioni esemplari. Senza un cambiamento strutturale, il rischio è che la Svizzera continui a celebrare un anniversario svuotato di significato, mentre la parità rimane, ancora una volta, una promessa disattesa.

DECIMA EDIZIONE DELLA FESTA MULTIETNICA

Sabato 22 marzo ha avuto luogo al Capannone di Pregassona la decima edizione della Festa multietnica per la giustizia sociale e contro la xenofobia, che ha riscontrato una buona partecipazione. La festa, organizzata da VPOD e PS Lugano, è iniziata alle 11 e si è conclusa alle 18 con i classici momenti, che propiziano momenti di socializzazione rari tra comunità straniere e ticinesi: pranzo multietnico, alcuni interventi sui temi dell'integrazione, i balli del gruppo Bosona e la musica del gruppo brasiliano-serbo Don Lampa & Rango. Arriverderci all'undicesima edizione nel 2026!



ASSEMBLEA INTERNAZIONALE FRONTALIERI

Lo scorso 15 febbraio i sindacati italiani e svizzeri - Cgil, Cisl, Uil, Unia, VPOD, Syndicom, OCST e Syna - hanno organizzato un'assemblea internazionale delle lavoratrici e dei lavoratori frontalieri. Erano presenti anche diversi politici, tra cui i sindaci di Varese e di Ponte Tresa. Le richieste sono la cancellazione della norma che prevede una nuova tassa sulla salute a carico dei "vecchi" frontalieri, la revisione della nuova indennità NASPI e l'apertura di un tavolo di discussione.



NO ALLA CHIUSURA DELLA CASA DELLO STUDENTE

Il Sindacato VPOD aderisce all'appello del SISA contro la chiusura della Casa dello Studente di Bellinzona, prevista a fine anno scolastico 2024-25 per ampliare il centro G+S.

La chiusura della casa dello studente significherebbe ostacolare l'accesso equo all'istruzione, penalizzando studenti di zone periferiche o in difficoltà economica. La Casa dello Studente ha sempre garantito pari opportunità educative, offrendo un supporto concreto alle famiglie. Anche il Sindacato VPOD aderisce quindi alla lettera aperta rivolta al Consiglio di Stato affinché riconsideri la scelta e individui un'alternativa abitativa adeguata, tutelando il diritto allo studio degli studenti.



Prosciutto crudo 36 mesi con spiedino di melone
Tartare di manzo nel cestino al Parmigiano
Acciughe del Cantabrico
con crostone di pan brioche e mousse al formaggio
Capesante scottate su crema di carote arrostiti
e zenzero in agrodolce

Quadrotto alla crema di Buscion, patate e asparagi
al pesto leggero di aglio orsino e guancialetto croccante

Capretto da latte ticinese marinato alle erbe
oppure
Tagliata di Angus Beef
Salsa olandese
Patate gratinate allo zafferano
Pomodori cherry al forno
Zucchine tortite profumate alla menta

Colomba pasquale gratinata
Crema mascarpone al Rum con insalatina di fragole
*

Menu completo CHF 70.-
Bambini da CHF 25.-

*Animazione
per i nostri piccoli ospiti*

Prenotate il vostro tavolo
091 608 11 87

Speciale membri VPOD
-10% sulla ristorazione

Hotel Ristorante iGrappoli · 6997 Sessa
www.grappoli.ch

APPUNTAMENTI SINDACALI

**Assemblea annuale
delegati VPOD 2025**
11 aprile, ore 17.30
Centro diurno Soresina,
Rivera

Comitato di Regione
28 aprile, ore 20:00,
Casa del Popolo,
Bellinzona (sala 1)

**Assemblea colonie
dei sindacati**
8 maggio, ore 20:00
Casa del Popolo,
Bellinzona

**Comitato CIP
istituzioni sociali**
16 aprile, ore 18:30
Casa del Popolo,
Bellinzona (sala 2)

1° Maggio
ore 14.00
Piazzale Stazione,
Bellinzona

**Comitato pensionati
VPOD**
22 maggio, ore 14.30
Casa del Popolo,
Bellinzona

CATTIVI PENSIERI

I destroidi svizzeri che hanno
tifato per Trump hanno avuto
un brusco risveglio dopo i dazi
del 31% sulle nostre espor-
tazioni verso gli USA. MAGA
significa anche Make Switzer-
land Littler Again!

**CHIUSURA DEGLI
UFFICI VPOD**

Segretariato di Lugano
e ufficio Bellinzona

CHIUSO venerdì 30 maggio



Colonie dei Sindacati

Sono aperte le iscrizioni!

Se hai tra 5 e 14 anni, vieni con noi
in Colonia in Leventina!

dal 30 giugno al 14 luglio 2025
o dal 16 luglio al 30 luglio 2025

Vi aspettiamo!

per info o iscrizione, consultare www.coloniedeisindacati.ch
oppure contattaci: - Tel. 091 826 35 77 - cell. o Whatsapp: 079
681 42 96 - info@coloniedeisindacati.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.cgilvarese.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,
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 5 giugno 2025



Informazioni e novità Consigli e vantaggi

**Volete sapere che
cosa cambia per la vostra
assicurazione nel 2025?**

Trovate tutte le novità online
su helsana.ch/novita-da-gennaio



Helsana

Impegnata per la vita.

Helsana festeggia il suo anniversario

Dal 1899 ci impegniamo per garantire una vita migliore, più lunga e più felice ai nostri e alle nostre clienti. La loro fiducia è la base del nostro successo. Siamo grati e orgogliosi.

Premiata con eccellenti voti.



