

i diritti del lavoro

NUMERO 1,
GIOVEDÌ 6 FEBBRAIO 2025

vpod  ticino

**Sì all'iniziativa VPOD Ticino
per il settore socio-sanitario
e socioeducativo**

pagina 3

SOMMARIO

- 4 Massacro dell'Amministrazione cantonale
- 5 Migliorare le legge sul personale
- 6 Erredipi = rete antisindacale?
- 7 Rendita suppletiva AVS dell'IPCT
- 8 Vittoria per la pedagogia speciale
- 9 Educazione fisica e musicale salve!
- 10 Supplenti penalizzati
- 11 Contrattazione all'EOC
- 12 Art brut del Club '74
- 13 Clima di lavoro nel settore sociale
- 14 Stipendi cantonali
- 15 Stipendi enti sussidiati
- 16-17 Stipendi EOC
- 18 Stipendi cliniche private
- 19-20 Stipendi SADC privati e pubblici
- 21 Assicurazioni sociali 2025
- 22-23 Colonie dei sindacati da 100 anni
- 24 Per un'economia responsabile
- 25 Aiuto per le imposte
- 26 Cattivi pensieri
- 27 Helsana
- 28 Adesione

EASYJET SU, CONFEDERAZIONE GIÙ

Dopo sei mesi di negoziati la compagnia aerea Easyjet, che a Ginevra e Basilea impiega 700 hostess e steward come personale di cabina, ha accettato un accordo con il Sindacato VPOD Traffico aereo per un consistente aumento salariale, che comprende anche il riconoscimento della tredicesima mensilità. L'ottimo risultato fa seguito agli scioperi condotti negli scorsi anni nell'Aeroporto di Ginevra e presso Dnata.

Preoccupante è per contro il taglio di 40 milioni di franchi nei conti relativi al personale federale operati nel preventivo 2025 della Confederazione da parte del Parlamento. Questo renderà problematica la compensazione del carovita per il personale federale.



IN MOSTRA

Un viaggio nell'arte occidentale dal Quattrocento ad oggi: è quanto offre l'esposizione a Palazzo Reali (Lugano), interamente allestita con opere dalla Collezione del MASI.

MA / ME / VE: 11.00 – 18.00

GI: 11.00 – 20.00

SA / DO / FESTIVI: 10.00 – 18.00



Grazie di cuore Paola!

Per la nostra collaboratrice **Paola Orsega Testa** dopo 25 anni e 5 mesi di lavoro, arriva finalmente il momento del pensionamento. Figura di riferimento indispensabile per l'ufficio VPOD di Bellinzona, in tutti questi anni ha sempre affrontato il lavoro con allegria e disponibilità, portando energia positiva nelle persone che ha incontrato. Le auguriamo che il nuovo capitolo di vita che si appresta ad affrontare le porti tante nuove soddisfazioni. **Grazie di cuore Paola da tutto il Sindacato VPOD.**





SÌ ALL'INIZIATIVA VPOD TICINO PER IL SETTORE SOCIOSANITARIO E SOCIOEDUCATIVO

di Giulia Petralli
sindacalista VPOD Ticino

Il settore sociosanitario e socioeducativo è il cuore pulsante della nostra società, un pilastro indispensabile per garantire il benessere e la dignità di tutti. Eppure, troppo spesso, chi vi opera affronta condizioni lavorative inadeguate, mentre pazienti e utenti non ricevono sempre le cure e l'assistenza di cui avrebbero diritto.

È in questo contesto che nasce l'iniziativa popolare *"Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità"*. L'iniziativa è stata promossa dal Sindacato VPOD Ticino che ha raccolto 7.687 firme. A febbraio il Parlamento si esprimerà sulla stessa e in caso di esito negativo dobbiamo essere pronti a difenderla in votazione popolare.

Per il personale

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. Oggi il personale sociosanitario e socioeducativo affronta carichi di lavoro sempre più pesanti, turni massacranti e difficoltà nel conciliare vita privata e lavoro. Questo ha portato molti operatori ad abbandonare la professione, generando una carenza cronica di personale che compromette ulteriormente la qualità delle cure. È un circolo vizioso che deve essere spezzato.

La proposta prevede una legge quadro che stabilisca principi chiari e condivisi per tutto il settore, sia pubblico che privato. Tra i punti principali vi è l'introduzione di condizioni lavorative minime, che rendano queste profes-

sioni più attrattive e sostenibili nel tempo.

Per i pazienti

Un altro elemento cruciale è la tutela dei diritti di pazienti e utenti. L'iniziativa prevede l'introduzione di valutazioni indipendenti della qualità delle strutture, oggi frammentarie o inesistenti, e di organi di mediazione gratuiti, che possano risolvere conflitti in modo rapido ed efficace. Questo approccio non solo protegge i diritti delle persone più fragili, ma promuove anche un miglioramento continuo delle prestazioni offerte, rendendo il sistema più trasparente e responsabile.

Governo contrario

Nonostante la chiarezza e la rilevanza di queste proposte, il Consiglio di Stato ha respinto l'iniziativa, sostenendo che una legge quadro non sarebbe applicabile a un settore così eterogeneo. Tuttavia, questa critica ignora un aspetto fondamentale: la legge proposta regola solo gli aspetti comuni, lasciando spazio a norme specifiche per i diversi ambiti. Inoltre, è evidente che gli strumenti attualmente in vigore non sono sufficienti. Se lo fossero, non assisteremmo alla continua per-

dità di personale e al deterioramento delle condizioni di lavoro e di cura.

Per la coesione sociale

L'iniziativa riguarda l'intera collettività. Un sistema sociosanitario e socioeducativo solido e ben funzionante è essenziale per garantire la coesione sociale e rispondere alle esigenze di una popolazione che invecchia e richiede servizi sempre più complessi. Inoltre, investire in condizioni di lavoro dignitose significa anche prevenire stress e burn-out, con benefici sia per gli operatori sia per i pazienti.

Pronti a fare campagna

L'iniziativa approderà sui banchi del Parlamento nel mese di febbraio. Se l'esecutivo dovesse seguire il Governo e bocciare la proposta, saremo chiamati ad esprimerci in votazione popolare. È quindi fondamentale iniziare da subito a promuovere l'iniziativa al fine di trovarci pronti per la votazione.

Le richieste del VPOD non sono un'utopia, ma una risposta concreta alle esigenze dei professionisti del settore. È una visione che punta a costruire un futuro sostenibile, in cui le persone siano al centro, e non i vincoli di bilancio o la logica del profitto.



NO ALL'INIZIATIVA “STOP ALL'AUMENTO DEI DIPENDENTI CANTONALI”

di Redazione

Il Sindacato VPOD Ticino prende atto della consegna delle firme da parte dei promotori dell'iniziativa “STOP all'aumento dei dipendenti cantonali”. Esprimiamo la nostra ferma opposizione a questa proposta che, sotto il pretesto di un presunto contenimento della spesa pubblica, rischia di compromettere la qualità dei servizi essenziali offerti alla popolazione e di mettere in discussione le condizioni di lavoro di migliaia di dipendenti pubblici.

L'iniziativa non tiene conto della complessità e dell'importanza del servizio

pubblico in Ticino. I dipendenti pubblici operano quotidianamente per garantire servizi indispensabili, dall'amministrazione alla sanità, dalla sicurezza alla gestione del territorio. Ridurre arbitrariamente il numero di collaboratori significa mettere a rischio la capacità del Cantone di rispondere ai bisogni dei cittadini, specialmente in un contesto di crescente complessità sociale ed economica. Limitare il personale amministrativo non è sinonimo di efficienza, ma di disservizi. Le persone che si rivolgono agli uffici cantonali per accedere a prestazioni sociali, richiedere permessi o ottenere informazioni rischiano tempi di attesa più lunghi e un servizio meno efficace. In particolare, le categorie più fragili della società

potrebbero essere penalizzate da un indebolimento del servizio pubblico.

La proposta di ridurre il personale dell'amministrazione cantonale colpirebbe direttamente i lavoratori, aumentando il carico di lavoro per chi rimane, con inevitabili ricadute sulla loro salute e motivazione. Inoltre, l'iniziativa ignora il ruolo economico dell'amministrazione pubblica, che rappresenta un datore di lavoro stabile e affidabile in un Cantone dove la precarietà occupazionale è una realtà per molti. In Ticino, un'amministrazione cantonale forte è indispensabile per affrontare le peculiarità del nostro territorio: salari mediamente più bassi rispetto ad altri cantoni, una lingua minoritaria come l'italiano e una posizione geografica unica che richiede competenze specifiche e servizi pubblici ben strutturati.

Per garantire un servizio pubblico di qualità, è necessario investire nell'amministrazione pubblica. Questo include azioni come la formazione continua del personale, per mantenerne alta la competenza e la motivazione, o la digitalizzazione, che può migliorare l'efficienza e ridurre i tempi di attesa per i cittadini. Il Sindacato VPOD Ticino si impegnerà con determinazione per contrastare anche questa iniziativa, mobilitando i lavoratori e sensibilizzando l'opinione pubblica sull'importanza di un servizio pubblico efficiente e ben dimensionato. Chiediamo al Consiglio di Stato e alle forze politiche responsabili di rigettare una proposta controproducente.

Invitiamo tutti i cittadini e le cittadine a riflettere sulle conseguenze di una possibile approvazione di questa iniziativa e a unirsi al nostro sforzo per difendere un servizio pubblico al servizio di tutti.





PER UNA MIGLIORE LEGGE SUL PERSONALE CANTONALE

di Raoul Ghisletta,
segretario VPOD Ticino

Il 30 gennaio si è tenuta la prima riunione del gruppo di lavoro per la revisione e l'unificazione delle leggi sul personale cantonali. I lavori si prospettano complessi e difficili.

Lo scopo formale del gruppo di lavoro è di unificare la legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) del 1995, la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 2017 (in vigore dal 1.1.2018) e la legge sugli onorari dei magistrati del 1973. Lo scopo dichiarato del Consiglio di Stato è di eliminare i cosiddetti automatismi salariali che vanno a beneficio degli impiegati "non abbastanza meritevoli": e qui si riapre il tormentone della meritocrazia e delle valutazioni oggettive del lavoro. Lo scopo del Sindacato VPOD è di discutere dei problemi in sospeso e mai affrontati dal Governo e dal Parlamento negli ultimi anni. Ognuno può capire come il lavoro che si prospetta è complesso e che necessiterà del coinvolgimento attivo dei comitati sindacali nei prossimi mesi e anni.

Qui di seguito ricordo le richieste avanzate dal 2018 in poi dal Sindacato VPOD e rimaste in sospeso. Sicuramente altre richieste emergeranno nelle prossime settimane dalle riunioni in programma con i membri.

1. Passaggio alle 40 ore settimanali

La richiesta del graduale passaggio alle 40 ore settimanali, senza partecipazione finanziaria del dipendente e con un modello flessibile (41 ore + 5 giorni di vacanza; 42 ore + 10 giorni di vacanza), è stata congelata per dare priorità alla modifica delle Legge dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino. Si trattava di concentrarsi sull'obiettivo di evitare il peggioramento delle pensioni a seguito della riduzione del tasso di conversione: come noto la riforma delle pensioni è stata approvata in votazione per un soffio dal popolo nel giugno 2024 grazie al lavoro svolto dai sindacati con le forze

politiche non ostili di principio ai dipendenti pubblici. Ora si tratta di ripartire con la rivendicazione delle 40 ore.

2. Salario minimo

La legge stipendi in vigore prevede all'articolo 4 cpv. 4 il rispetto quale soglia d'entrata per la prima classe, di regola, di un lordo annuo di fr. 43'000. È troppo poco evidentemente. Con l'iniziativa elaborata 605 del 19.10.2020 ho chiesto di portare tale soglia ad un salario minimo di 48'000 Fr annui: la richiesta ha trovato l'opposizione del Governo (messaggio 8086 del 24.11.21), mentre il Parlamento non si è ancora espresso.

3. Commissione paritetica per le valutazioni

Con l'iniziativa elaborata 530 del 10.12.2018 ho chiesto la modifica della LORD e della LStip per consentire da un lato la pubblicazione dei dati della valutazione annuale degli impiegati (trasparenza) e dall'altro la creazione di una Commissione paritetica volta all'esame dei casi controversi: quest'ultimo aspetto è fondamentale per evitare costosi ricorsi e segue l'esempio di quanto fatto in alcuni Comuni ticinesi. Il Consiglio di Stato ha risposto picche con il messaggio 7693 del 21.8.2019.

4. Personale della Magistratura

Le revisioni della LORD del 2012 e del 2013 hanno purtroppo creato piccoli "datori di lavoro statali" nella Magistratura, che sono impenetrabili, quando vi sono problemi con il personale impiegato. Il Tribunale di appello, il Ministero pubblico e le altre Magistrature permanenti nominano e gestiscono i propri dipendenti, e non più il Consiglio di Stato come prima delle revisioni. Quando i magistrati non sono in grado o non hanno il tempo di gestire bene i loro impiegati, si creano purtroppo gravi problemi, di cui l'ultimo esempio è quello emerso al Tribunale cantonale penale. La Sezione delle risorse umane dell'Amministrazione cantonale e la Divisione della giustizia non possono purtroppo intervenire, se non in casi estremi. L'iniziativa elaborata 529 del 19.11.2018 chiede quindi la modifica

LORD per ridare al Consiglio di Stato parte delle competenze in materia.

5. Riconoscimento delle terapie salvavita

A seguito di problematiche giunte al Sindacato con l'iniziativa elaborata 548 del 16.9.2019 (oggetto del messaggio 8152 del 11.5.2022) ho chiesto il riconoscimento di congedi per far effettuare a parenti stretti delle terapie salvavita (modifica dell'art. 46 cpv. 1 lett. f) della LORD).

6. Gratifica d'anzianità

Il tema della gratifica d'anzianità è stato segnalato pure al Sindacato. Con l'iniziativa elaborata 606 del 19.10.2020 (oggetto del messaggio 8156 del 18.5.2022) ho chiesto che la gratifica d'anzianità fosse calcolata sulla media del grado d'occupazione del dipendente come avviene nel settore sociosanitario contrattualizzato.

7. Godimento effettivo delle vacanze

Con la mozione 1719 del 13.3.2023 ho chiesto di correggere l'articolo 24 cpv. 1 lett. c del Regolamento dei dipendenti dello Stato per ampliare il margine di azione del medico cantonale nella valutazione della commutazione dei giorni di malattia e infortunio durante le vacanze ed il congedo per gratifica degli impiegati dello Stato e dei docenti.

La mozione chiede pure che alle/ai docenti sia garantito il godimento di 4-5-6 settimane annue di vacanze pro rata temporis in caso di malattia o infortunio durante le stesse: il medico cantonale deve potersi esprimere in materia, cosa oggi non ammessa.

8. Miglior riconoscimento del lavoro notturno

Il recupero in tempo per il lavoro notturno deve essere portato dal 10% al 20% (art.8 Regolamento indennità ai dipendenti dello Stato).

9. Comunicazione sindacale

Infine con la mozione 1707 del 14.12.2022 ho chiesto al Governo di regolare le comunicazioni via email agli impiegati cantonali e ai docenti, che vengono effettuate dai rappresentanti del personale.



ERREDIPI =RETE ANTISINDACALE?

La calunnia è un venticello, un'auretta assai gentile che insensibile, sottile, leggermente, dolcemente incomincia a sussurrar. Piano piano, terra terra, sottovoce, sibilando, va scorrendo, va ronzando; nelle orecchie della gente s'introduce destramente e le teste ed i cervelli fa stordire e fa gonfiar...
(Giacchino Rossini)

Prendiamo atto con delusione delle calunnie fatte girare nelle scorse settimane da esponenti della Rete per la difesa delle Pensioni (ErreDiPi) a partire dalla vicenda del tasso di remunerazione 2024 dei capitali degli assicurati dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT). Voci volte a screditare i due rappresentanti sindacali nel Consiglio d'amministrazione e con essi i sindacati VPOD e OCST, per ergersi quali unici rappresentanti supercombattivi del personale. Ai più sarà sfuggito, ma qualche collega ce l'ha segnalato, per cui diamo la nostra versione dei fatti.

Remunerazione dei capitali IPCT

Alla fine di ogni anno il Consiglio d'amministrazione IPCT, formato da 5 rappresentanti degli assicurati e 5 rappresentanti padronali decide quale è il tasso di interesse con cui remunerare i capitali degli assicurati in attività (la decisione non riguarda gli assicurati pensionati). I 3 rappresentanti ErreDiPi nel Consiglio d'amministrazione IPCT, senza concordarsi con i 2 rappresentanti sindacali, hanno lanciato una campagna a favore di una remunerazione del 4% dei capitali nel 2024, malgrado questa percentuale fosse contraria alla legge (pur sapendolo, ErreDiPi ha addirittura promosso una petizione online, che ha raccolto

un migliaio di firme). In secondo luogo i 3 rappresentanti della Rete non hanno condotto alcuna negoziazione con gli altri rappresentanti in seno all'IPCT per trovare una soluzione intermedia, rimanendo rigidi sulla loro posizione del 4%. Infine essi hanno accusato del mancato raggiungimento del tasso del 4% i due rappresentanti sindacali, che da soli hanno dovuto negoziare con i rappresentanti padronali il tasso di remunerazione per il 2024, per trovare una soluzione superiore al minimo di legge.

Ambrosini, chi è costui?

ErreDiPi non ha mai menzionato l'esistenza della raccomandazione del perito IPCT in materia previdenziale, ossia del dr. Benno Ambrosini, membro della Camera svizzera degli esperti delle casse pensioni e della Commissione federale della previdenza professionale. Il dr. Ambrosini ha indicato per iscritto la necessità di remunerare i capitali degli assicurati IPCT nel 2024, rimanendo vicini al tasso minimo del 1,25%, poiché (purtroppo) la cassa pensioni cantonale soffre di una forte sottocopertura di capitale (68%), ossia ha un disavanzo strutturale pari al 32% a fine 2023. Importante è sapere che il dr. Ambrosini ha il diritto di veto: la decisione annuale del Consiglio di amministrazione IPCT sulla remunerazione annuale dei capitali necessita infatti della sua firma. Se egli non firmasse, il tasso di remunerazione IPCT rimarrebbe fermo all' 1,25%, ossia al tasso minimo previsto dalla legge federale sulla previdenza professionale.

Remunerazione 1,75%

Dopo negoziazione tra i 5 rappresentanti dei datori di lavoro ed i 2

rappresentanti sindacali il Consiglio d'amministrazione IPCT ha deciso di riconoscere nel 2024 un tasso di remunerazione dell' 1,75% (come nel 2023). Senza questa decisione il tasso di remunerazione IPCT nel 2024 sarebbe stato dell' 1,25% (ossia il minimo di legge).

Le leggi in vigore

La legge sull'IPCT in vigore dal 2013 prevede che pensionati, assicurati attivi e datori di lavoro risanino la cassa pensioni cantonale: piaccia o non piaccia è la legge. Per risanare l'IPCT i pensionati non ricevono il carovita sulle loro pensioni fino al 15% di inflazione cumulata, gli assicurati ricevono una remunerazione dei loro capitali inferiore al rendimento annuale (la differenza va a risanare la cassa) ed infine il datore di lavoro paga un contributo extra del 7% sui salari assicurati.

I 10 rappresentanti degli assicurati e dei datori di lavoro nel Consiglio d'amministrazione IPCT devono applicare le leggi e non possono cambiarle. Solamente il Parlamento cantonale e il Parlamento federale possono modificare le leggi, ad esempio sulla spinta di rivendicazioni sindacali o politiche.

Conclusioni

È ovvio che una vera difesa degli interessi degli assicurati impone ai 5 rappresentanti del personale nel Consiglio d'amministrazione IPCT di concordarsi tra loro e di lavorare assieme: e non di fare fughe in avanti tanto propagandistiche quanto inefficaci!

CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SUBITA DA 200 DONNE AFFILIATE ALL'IPCT

Il Sindacato del personale pubblico e sociosanitario VPOD Ticino intende avviare una causa contro la discriminazione di cui saranno vittime oltre 200 donne prepensionate a decorrere dal febbraio 2025: l'importo globale in gioco ammonta a ca. 1 mio. Fr.

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 problema sta nel fatto che 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. La causa del mancato versamento risiede nella lacuna del Regolamento in vigore fino a fine 2023: tale lacuna ha determinato pure

un mancato finanziamento del supplemento sostitutivo AVS da parte di datori di lavoro e di assicurati per i mesi del 64esimo anno.

Le donne in questa situazione nate nel 1961 non riceveranno il supplemento sostitutivo AVS durante 3 mesi del 64esimo anno, quelle nate nel 1962 durante 6 mesi del 64esimo anno, quelle nate nel 1963 durante 9 mesi del 64esimo anno e quelle nate nel 1964/1965 durante tutti i 12 mesi del 64esimo anno.

Si sottolinea che le donne prepensionate a partire dal 1.1.2024 non subiranno più questa discriminazione, in quanto il Regolamento dell'IPCT in vigore dal 1.1.2024 ed il relativo finanziamento della prestazione del supplemento sostitutivo AVS sono stati adeguati alla nuova età limite AVS per le donne, che è stata sancita da AVS 21.

Che fare?

Il Sindacato VPOD invita tutte le donne in questa spiacevole situazione a scrivere a lugano@vpod-ticino.ch Si alleggi pf. la

decisione di prepensionamento. Questo consentirà di creare un comitato per fare pressione sulle autorità cantonali e sull'IPCT allo scopo di rivendicare un indennizzo per la perdita economica: l'idea è di avviare una causa per discriminazione fondata sul sesso. In effetti il supplemento sostitutivo AVS per gli uomini nella medesima situazione è versato dall'IPCT (e finanziato dai datori di lavoro) fino a 65 anni e non fino a 64 anni. Per limitare il danno economico il Sindacato VPOD invita tutte le donne in questa situazione a chiedere la rendita AVS anticipata con 3-4 mesi di anticipo all'agenzia AVS comunale o direttamente all'Istituto delle Assicurazioni Sociali (la richiesta deve essere fatta in ogni caso prima dei 64 anni, per non perdere il diritto all'AVS durante i relativi mesi precedenti i 65 anni). I primi casi saranno quelli delle donne in questa situazione che compiono i 64 anni nel gennaio 2025, le quali avranno una lacuna di reddito nel periodo da febbraio ad aprile 2025, se non avranno fatto richiesta della rendita AVS anticipata entro il 31.1.2025.

VALUTAZIONE 2023 DEGLI IMPIEGATI CANTONALI

La Sezione risorse umane del Canton Ticino ha presentato i risultati della valutazione degli impiegati nel 2023. Come sempre siamo preoccupati per le disparità di trattamento e la soggettività del metodo, soprattutto se esso in futuro sarà agganciato al salario come vorrebbe il Governo.

L'articolo 1c capoverso 3 della Legge sull'ordinamento degli impiegati e dei docenti (LORD), in vigore dal 2018, prevede che il datore di lavoro promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale, che ad oggi è attuato solamente per gli impiegati.

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) è in 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%).

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 assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.”*



UNA VITTORIA COLLETTIVA PER LA PEDAGOGIA SPECIALE

di Daria Guglielmetti,
presidente collegio docenti Scuole
speciali del Sottoceneri

Il Gran Consiglio nella discussione sul preventivo 2024 ha respinto i tagli proposti sulla pedagogia speciale. È stata una vittoria collettiva. Una vittoria che ci ricorda quanto sia importante lottare per ciò in cui crediamo: una scuola pubblica inclusiva, equa e di qualità, capace di offrire opportunità a tutte e tutti.

Qual è il nostro obiettivo più grande come comunità? Garantire un futuro dignitoso a ogni persona, costruendo una società in cui ciascuno possa sviluppare il proprio potenziale e contribuire con le proprie capacità. È per questo che ci siamo mobilitati, è per questo che non ci siamo arresi.

Siamo partiti da una minaccia concreta: 2 milioni di tagli alla pedagogia speciale. Un attacco a uno dei pilastri del nostro sistema scolastico, uno dei cuori pulsanti della nostra visione di giustizia sociale. Ma oggi possiamo dire con orgoglio che questi tagli sono stati stralciati.

Abbiamo dimostrato che la voce della comunità può fare la differenza, che la difesa dei valori fondamentali è più forte delle logiche di bilancio a breve termine.

Il Ticino può continuare a essere fiero della sua tradizione scolastica. Il nostro sistema pubblico è tra i migliori in Svizzera, e il nostro approccio inclusivo resta un esempio per molti. Questo successo, però, non è mai stato garantito dal caso: è il risultato di investimenti, competenze, visione e, soprattutto, della determinazione di chi crede nel valore della scuola per tutti.

Abbiamo difeso un principio fondamentale: che nessun bambino o ragazza venga lasciato indietro, che ogni progetto pedagogico personalizzato continui a costruire percorsi di autonomia, autodeterminazione e dignità. Perché ogni risorsa investita nella scuola è una porta aperta sul futuro, per i singoli e per l'intera società. Al contrario, ogni risorsa sottratta oggi, equivale a una porta chiusa domani. Significa lasciare molti ragazzi senza il sostegno necessario per entrare nel mercato del lavoro e contribuire alla

società. Significa allargare i ranghi delle persone con rendite AI, quelle stesse rendite che loro stessi non vogliono. Grazie al nostro e al vostro impegno e partecipazione, abbiamo ricordato che la scuola pubblica non è solo un'istituzione: è un luogo di giustizia, di crescita e di speranza. Ed è nostro compito difenderla ogni giorno. Oggi celebriamo una battaglia vinta, ma non dimentichiamo che il cammino continua. Rimaniamo uniti, vigili e determinati, perché il futuro del nostro Cantone dipende anche da noi, dalla nostra capacità di credere e di agire insieme. Grazie di cuore a tutte e tutti. Questa vittoria è del Ticino.



TANTA CARNE AL FUOCO DEI DOCENTI VPOD

di Redazione

Riprende l'attività dei docenti VPOD Ticino. I prossimi appuntamenti sono martedì 11 febbraio, ore 17 per il comitato docenti e mercoledì 2 aprile alle 19.30 per l'assemblea docenti: in entrambi i casi il ritrovo è alla Casa del Popolo di Bellinzona.

All'assemblea del 2 aprile interverrà nella prima parte la responsabile del Dipartimento educazione cultura e sport (DECS) Marina Carobbio, che parlerà dei principali cantieri della scuola ticinese e che sarà disponibile per una discussione con i presenti. Nella seconda parte dell'assemblea si parlerà di rivendicazioni sindacali e si farà il punto

sull'attività sindacale. Il comitato docenti VPOD dell'11 febbraio avrà come compito di preparare l'organizzazione dell'assemblea annuale e di proporre i temi da trattare al prossimo tavolo docenti tra Sindacato e DECS previsto in marzo. Verrà pure affrontato il tema della revisione delle leggi del personale cantonale e dei docenti.

MUSICA E MOVIMENTO CONTINUANO PER LE SCUOLE COMUNALI

di Matteo Finali,
docente di educazione musicale

Lo scorso settembre il Consiglio di Stato ha licenziato il messaggio sul Preventivo 2025. Tra le diverse misure di risparmio proposte, per un totale di 4,4 milioni fr., figurava una modifica nel calcolo del contributo ai Comuni per ogni sezione di scuola comunale.

Tale calcolo prevedeva di escludere la massa salariale relativa ai docenti d'appoggio (DAP), docenti di educazione fisica (EF) e docenti di educazione musicale (EM).

In sostanza poiché la Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare stabilisce che l'obbligo per i Comuni sia di disporre di docenti specialisti unicamente per le arti plastiche, il Consiglio di Stato intendeva interrompere il versamento dei

sussidi ai Comuni per i docenti di EF e di EM.

I docenti di EF e di EM operano ormai in tutte le sedi di scuola comunale del Cantone. Sebbene non sia considerata obbligatoria, la loro presenza è stata progressivamente introdotta nel corso degli ultimi anni per migliorare la qualità dell'insegnamento ed offrire un approccio più diversificato agli allievi delle scuole elementari. Inoltre questi docenti permettono ai docenti titolari di classe di essere sgravati dall'insegnamento delle due materie per un totale di quattro unità didattiche settimanali. In tal modo i docenti titolari possono dedicare più tempo agli altri compiti richiesti da una professione sempre più complessa e onerosa.

Grazie alla significativa mobilitazione sindacale che è seguita alla presentazione del Preventivo il Gran Consiglio ha votato e approvato a larga maggioranza un emendamento, che ha



ripristinato i sussidi ai Comuni per queste figure professionali.

In questa fase e in vista delle discussioni relative alla nuova Legge sulla scuola dell'obbligo, sarebbe auspicabile affrontare i problemi che riguardano questi ruoli. Tra le criticità emergono: la necessità di lavorare su più sedi per completare l'orario, la mancata assegnazione di una sede di servizio, la precarietà dei contratti (spesso inferiori al 50% e rinnovati di anno in anno) e carichi di lavoro particolarmente onerosi, come nel caso dei docenti di EM che possono gestire fino a 32 classi differenti settimanalmente.

IL SUPERAMENTO DEI CORSI A e B NELLE MEDIE

Con uno scritto dello scorso 4 dicembre il Consiglio di Stato ha riassunto ai Sindacati la situazione sulla sperimentazione del superamento dei corsi A e B nella scuola media, che è entrata nel suo secondo anno.

Da settembre alle classi di terza media si sono aggiunte le quarte. In due delle sei sedi coinvolte (Caslano e Acquarossa) si sta inoltre 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

della 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.

Il primo anno di sperimentazione è stato intenso e impegnativo, ma si è svolto in un clima positivo. La sperimentazione è stata accolta come un'opportunità sia da allievi e allieve, sia da docenti e Direzioni. Esperti ed esperte di materia e formatori e formatrici del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) continuano

inoltre ad accompagnare i e le docenti offrendo momenti di formazione e sostenendo la progettazione didattica. A settembre sono anche riprese le attività di monitoraggio. Le indagini quantitative e qualitative svolte dall'Alta scuola pedagogica dei Grigioni permetteranno al gruppo di accompagnamento chiamato a seguire la sperimentazione, di formulare, entro settembre 2025, una valutazione articolata del processo di innovazione all'indirizzo del Dipartimento e del Parlamento.

Il Sindacato ne prende atto e chiede di essere informato sui carichi di lavoro che ricadono sui docenti.

SUPPLENZE: VPOD CHIEDE UN REGIME TRANSITORIO



di Edoardo Cappelletti,
sindacalista VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD denuncia un'injustizia derivante dall'applicazione del nuovo Regolamento sulle supplenze, entrato in vigore il 1. gennaio 2025 e già di per sé significativamente peggiorativo, che ha portato ad eliminare la trasformazione delle supplenze in incarico a partire dalla 17a settimana.

Questa modifica, oltre ad alimentare il precariato dei futuri docenti, ha colpito anche quelli che hanno svolto fino al 31 dicembre 2024 delle supplenze continuate inferiori a 17 settimane e che sarebbero proseguite all'inizio del 2025 fino al raggiungimento di tale

soglia prevista dal precedente Regolamento.

Stando alle segnalazioni ricevute, la problematica ha interessato ad esempio vari docenti che avevano svolto nel primo semestre del 2024 ben 14 settimane continuate di supplenza. Ora, sebbene questi supplenti stessero per conseguire la 17a settimana, a causa del nuovo Regolamento applicabile dal 1. gennaio 2025 essi non potranno vedersi automaticamente trasformare la supplenza in un incarico.

La subitaneità della modifica del Regolamento ha incrinato le aspettative di persone che, in base alle normative vigenti alla data dell'assunzione, confidavano in una stabilizzazione del rapporto d'impiego nel semestre successivo e in quest'ottica avevano magari rinunciato ad altri percorsi

professionali. Per questa cerchia le prospettive lavorative diventeranno quindi particolarmente incerte e precarie.

Per questi motivi, il Sindacato VPOD ha urgentemente richiesto al DECS l'introduzione di un regime transitorio per i docenti che avevano svolto delle supplenze continuate fino al termine del 2024. Nel concreto si tratterebbe di garantire la trasformazione in incarico per coloro che, in applicazione del precedente Regolamento, avrebbero raggiunto la soglia delle 17 settimane nei primi mesi del 2025.

Invitiamo tutte le persone toccate dalla problematica a scrivere a lugano@vpod-ticino.ch, allo scopo di precisarne la portata e di mettere pressione al Governo affinché i diritti del personale vengano tutelati.

RITARDO NELL'ABILITAZIONE DEI DOCENTI DELLE SCUOLE PROFESSIONALI

Nel tavolo del 15 ottobre 2024 tra sindacati e Dipartimento educazione cultura e sport l'aggiunto al direttore della Divisione della formazione professionale del DECS, Oscar Gonzalez, ha fatto il punto sul ritardo esistente nel settore professionale per quanto riguarda l'abilitazione dei docenti e quindi la loro nomina. Si tratta di un tema più volte sollevato dal Sindacato VPOD, preoccupato dai ritardi nelle nomine. Gonzalez ha presentato due modelli (A e B) sul quale sta lavorando.

Il modello A per docenti neoassunti senza abilitazione (praticamente tutti), modello a regime, presenta i seguenti aspetti:

- **quantitativo:** il flusso di docenti neoassunti da abilitare nei vari profili

(circa 12) è mediamente di 80 persone: - in media sono circa 100 i docenti neoassunti all'anno (il dato oscilla tra i 70 e i 130);

- a due anni dalla prima assunzione circa il 20-25% non insegna più;

- i primi due anni sono considerati come anni di prova;

- **necessità:** i docenti neoassunti devono entrare in abilitazione dopo 2 anni dall'assunzione e ottenere il diploma (1800 ore, nell'ipotesi di ciclo più esteso) entro 5 anni dall'assunzione (v. art. 40 cpv 2 OFPr).

Il modello B per docenti con anzianità di servizio e senza abilitazione è un modello transitorio e presenta i seguenti elementi:

- **quantitativo:** sono circa 500 i docenti senza abilitazione o che necessita-

no un complemento:

- di questi 345 hanno un'età inferiore ai 54 anni;

- ve ne sono 154 con età uguale o superiore ai 54 anni.

- Attualmente i docenti con 54 anni e più non vengono inseriti in abilitazione (si procede quando possibile all'incarico quadriennale per compensare la non nomina);

- **necessità:** trovare un modello transitorio di recupero per abilitare il più celermente possibile i docenti senza abilitazione che insegnano da diversi anni; al contempo garantire equità, ossia possibilmente abilitare prima i docenti con maggior anzianità.

Il Sindacato prende atto positivamente del progetto e auspica che esso possa tradursi al più presto in realtà.



RINNOVO DEL CONTRATTO ALL'ENTE OSPEDALIERO

di Fausto Calabretta,
sindacalista VPOD Ticino

Il rinnovo del contratto collettivo di lavoro dell'Ente Ospedaliero Cantonale (ROC EOC) solleva legittime aspettative di miglioramenti in un momento in cui l'Ente deve fare i conti con i tagli dei finanziamenti da parte del Cantone.

Da un lato il personale EOC si aspetta un rinnovo contrattuale che risponda alle difficoltà vissute durante questi periodi di grande pressione anche a causa della pandemia 2020 ed in particolare:

- **aumenti salariali:** un adeguamento delle retribuzioni per far fronte al crescente costo della vita e per riconoscere l'impegno e la dedizione dimostrati in anni particolarmente difficili;
- **miglioramento delle condizioni di lavoro:** maggiori tutele per la salute mentale e fisica, riduzione dei turni straordinari e miglioramenti nelle strutture e nei servizi di supporto;
- **maggiore stabilità occupazionale:** la sicurezza sul posto di lavoro è un tema centrale, soprattutto per il personale che si trova ad affrontare un contesto di incertezze economiche e

di riorganizzazione sanitaria. Quindi occorrono contratti con percentuali adeguate e a tempo indeterminato. Dall'altro lato l'EOC si trova a fronteggiare una realtà economica difficile, che è dovuta ai tagli dei finanziamenti da parte del Cantone, derivanti da politiche scellerate della destra di contenimento della spesa pubblica. Nelle prossime settimane inizieranno le trattative tra le parti: i Sindacati saranno accompagnati da una delegazione di dipendenti designati dalle Commissioni interne del personale.

DELUSIONE PER IL TAGLIO CHE CONTINUA

Il Governo prevede che la riduzione lineare dei contributi agli enti sociosanitari continuerà per il periodo 2024-2027: come indicato nel messaggio sul Preventivo 2024 e nel primo pacchetto di misure di riequilibrio finanziario e ribadito nel messaggio sul Preventivo 2025, oé Consiglio di Stato lo ha ribadito ai Sindacati nel mese di dicembre. "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, senza ulteriori aggiustamenti dei parametri tra le misure di rientro dello Stato."

Il Sindacato VPOD Ticino critica questa decisione del Governo, che rende sempre più insostenibile la situazione nel settore sociosanitario e socioeducativo. L'unica svolta possibile per uscire dal pantano è data dall'accettazione da parte del popolo dell'iniziativa popolare "Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità".

ASSEMBLEA DEL PERSONALE OSC

Lo scorso 29 gennaio si è tenuta a Casvegno l'assemblea del personale dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC), che ha permesso di fare il punto della situazione sulle condizioni di lavoro nei vari settori. L'azione della Commissione del per-

sonale ha permesso di migliorare la gestione di alcuni problemi puntuali. Saranno ora da affrontare in particolare le proposte per la nuova pianificazione sociopsichiatrica, per la riduzione dei ricoveri coatti e per la lotta ai ricoveri impropri. È stato

chiesto al sindacato di rilanciare la rivendicazione per la riclassificazione della funzione infermieristica e per le 40 ore settimanali allo scopo di aumentare l'attrattiva delle condizioni di lavoro presso l'OSC, che è inferiore ad altre realtà sanitarie cantonali.

CLUB '74

MOSTRA DI ART BRUT

di Consuelo,
presidentessa del Club '74

Questa esposizione è stata fortemente voluta dal Club '74, per poter rendere pubbliche le opere pittoriche e le sculture dei nostri utenti.

Abbiamo cominciato con il reperire le opere, per poi catalogarle anche fotograficamente. Questo è stato possibile grazie al contributo di diversi membri Club: colgo l'occasione per dire un grazie speciale a Laura e agli studenti della CSIA, che si sono cimentati nell'elaborazione del catalogo.

Per questo grande progetto molte altre persone, chi in un modo o nell'altro, si sono messe a disposizione per realizzare questa collettiva, ringrazio in particolare a tal proposito Daniel, Javid ed Ernesto.

Il Club '74 è un'associazione che ha finalità socioterapeutiche, relazionali e inclusive. Formalmente istituito nel 1974 ha contribuito in maniera importante alle riforme democratiche della sociopsichiatria ticinese, garantendo la partecipazione ai processi decisionali delle persone che hanno delle problematiche di salute mentale. I principi ispiratori sono quelli della Psicoterapia Istituzionale di origine francese.

Il concetto di **Art brut** (in italiano, letteralmente, *Arte grezza*, ma tradotto anche come "arte spontanea") è stato inventato nel 1945 dal pittore francese Jean Dubuffet, per indicare le produzioni artistiche realizzate da non professionisti, da persone che risiedevano nell'ospedale psichia-

trico e che operavano al di fuori delle norme estetiche convenzionali (autodidatti, psicotici, prigionieri, persone completamente digiune di cultura artistica).

Egli intendeva, in tal modo, definire un'arte spontanea, senza pretese culturali e senza alcuna riflessione.

L'arte intesa in tutte le sue forme, ma in questo caso l'arte pittorica e scultoria rappresentata, dà la possibilità a chi si trova un momento di buio di esprimere la sofferenza psichica e trasformarlo in un processo di guarigione anche se solo momentaneo ma pacificatore.

Quando si vive un momento di difficoltà l'ostacolo maggiore è dare vita alla necessità di liberare la propria creatività.

Questo processo a volte è arduo. Spesso porta a staccarsi dal momento buio e permette di varcare la soglia della sofferenza, per poi arrivare ad avere sollievo e a creare un patrimonio inestimabile di umanità e arte rappresentata oggi dalle diverse opere presenti nella nostra Collettiva Art brut.

La mostra Collettiva '74 Art brut si tiene a Mendrisio fino al 20 febbraio presso il Campus SUPSI di Mendrisio e lo spazio de LaFilandà a Mendrisio.



ANALISI DEL CLIMA DI LAVORO NEL SETTORE SOCIALE

La Commissione paritetica Cantonale del personale occupato nelle Istituzioni sociali del Canton Ticino ha svolto nel 2024 un'analisi relativa al clima di lavoro, cui hanno aderito volontariamente 27 Istituzioni sociali. Il 17 marzo alle ore 15 si terrà una prima assemblea per le commissioni interne attive nelle istituzioni sociali al fine di presentare e commentare lo studio insieme ai Sindacati VPOD e OCST.

Su 1515 persone, occupate a titolo vario (ivi compresi gli apprendisti), hanno risposto tramite un questionario online del tutto anonimo in 1143, cifra che corrisponde a una percentuale del 75,5% del totale.

L'indagine, commissionata a una ditta di rilevamento esterna, si poneva quale obiettivo di disporre di un quadro che consentisse di effettuare una lettura trasversale a tutte le istituzioni coinvolte per misurare il grado di soddisfazione inerente alle condizioni organizzative, in cui operano collaboratrici e collaboratori, e al proprio settore professionale. Si è trattato, pertanto, non solo di rilevare lo stato d'animo e le percezioni dei singoli, ma anche di ottenere informazioni utili al miglioramento delle funzioni esercitate, che sono state così raggruppate: "Amministrazione"; "Servizi di supporto generali"; "Servizi di cura alla persona"; "Dirigenza; "Apprendista".

L'esito di questa fotografia, scattata sul piano cantonale, ha reso possibile una lettura ampia e rappresentativa di una realtà importante nell'ambito della socialità. Sono state prese in considerazione scale di valutazione che hanno interessato l'Istituzione stessa, il lavoro svolto dal singolo, la

relazione con il responsabile diretto, la collaborazione nel gruppo e la comunicazione interna.

A conti fatti, a livello complessivo delle 27 Istituzioni, sono emersi risultati molto soddisfacenti, in cui primeggia la fattiva collaborazione all'interno dei gruppi. Anche le altre scale danno valori positivi, benché la comunicazione interna risulti meno profilata e, per questa ragione, perfezionabile. L'indagine sul clima organizzativo ha così permesso di restituire anche delle informazioni di dettaglio che saranno messe a disposizione di ogni singola Istituzione.

17 MARZO: ASSEMBLEA PER LE COMMISSIONI INTERNE

Al fine di poter presentare al personale delle istituzioni sociali i risultati generali dello studio i Sindacati VPOD e OCST organizzano il **17 marzo alle ore 15.00 in via Via S. Balestra 19** (sede OCST) un'assemblea per i membri delle commissioni interne del personale. Alla stessa parteciperanno i professionisti che hanno condotto lo studio nonché Christian Grassi, capo ufficio dell'Ufficio invalidi. Dopo la presentazione ci sarà la possibilità di commentare i risultati ottenuti dall'analisi del clima di lavoro. Per annunciarsi all'assemblea potete scrivere a petralli@vpod-ticino.ch





SCALA STIPENDI DEL CANTON TIGINO

Valida dal 1° gennaio 2025
Stipendio annuo e mensile (I/13) secondo classe e aumento

CLASSE ↓	→ AUMENTO																								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	41'834	432'19	44'604	45'990	47'376	48'485	49'593	50'702	51'810	52'919	53'842	54'767	55'690	56'614	57'538	58'462	59'078	59'694	60'310	60'926	61'541	62'157	62'773	63'389	64'005
2	47'348	489'40	50'532	52'124	53'716	54'990	56'264	57'538	58'811	60'085	61'146	62'208	63'269	64'330	65'392	66'453	67'161	67'867	68'575	69'283	69'991	70'699	71'406	72'114	72'822
3	52'756	54'556	56'356	58'156	59'957	61'396	62'837	64'277	65'718	67'157	68'358	69'558	70'758	71'959	73'159	74'358	75'159	75'959	76'759	77'559	78'360	79'160	79'959	80'759	81'560
4	58'067	60'078	62'089	64'100	66'110	67'718	69'326	70'936	72'544	74'153	75'493	76'833	78'173	79'514	80'855	82'195	83'088	83'982	84'875	85'769	86'663	87'556	88'449	89'344	90'237
5	63'297	65'540	67'783	70'025	72'267	74'061	75'855	77'650	79'443	81'238	82'732	84'228	85'723	87'217	88'713	90'208	91'204	92'202	93'199	94'195	95'192	96'188	97'185	98'182	99'178
6	68'456	70'894	73'333	75'772	78'210	80'161	82'112	84'064	86'015	87'965	89'591	91'217	92'843	94'468	96'094	97'721	98'805	99'888	100'972	102'055	103'140	104'223	105'308	106'391	107'475
7	73'556	76'214	78'871	81'528	84'185	86'311	88'436	90'562	92'689	94'814	96'586	98'357	100'128	101'900	103'672	105'442	106'624	107'805	108'986	110'167	111'348	112'528	113'710	114'891	116'071
8	78'611	81'490	84'369	87'249	90'128	92'431	94'734	97'038	99'341	101'644	103'564	105'482	107'403	109'322	111'241	113'161	114'441	115'721	116'999	118'279	119'558	120'839	122'119	123'398	124'677
9	83'633	86'738	89'843	92'947	96'052	98'536	101'021	103'504	105'987	108'471	110'542	112'612	114'682	116'751	118'820	120'892	122'271	123'651	125'030	126'411	127'791	129'170	130'551	131'930	133'310
10	88'633	91'968	95'303	98'638	101'972	104'640	107'309	109'976	112'644	115'312	117'535	119'758	121'981	124'204	126'428	128'651	130'134	131'615	133'097	134'580	136'062	137'544	139'027	140'508	141'990
11	93'625	97'194	100'764	104'333	107'903	110'759	113'615	116'471	119'325	122'181	124'561	126'941	129'319	131'699	134'079	136'459	138'045	139'631	141'218	142'804	144'390	145'977	147'564	149'150	150'736
12	98'621	102'394	106'168	109'942	113'716	116'733	119'753	122'772	125'791	128'810	131'325	133'841	136'357	138'873	141'389	143'904	145'582	147'258	148'936	150'612	152'290	153'968	155'645	157'322	158'999
13	103'632	107'612	111'593	115'572	119'553	122'736	125'919	129'103	132'286	135'471	138'125	140'777	143'430	146'083	148'737	151'390	153'158	154'928	156'697	158'465	160'234	162'003	163'772	165'540	167'309
14	108'673	112'861	117'050	121'239	125'427	128'777	132'128	135'479	138'829	142'181	144'973	147'765	150'557	153'350	156'141	158'934	160'796	162'657	164'518	166'380	168'243	170'104	171'965	173'827	175'688
15	113'754	118'155	122'554	126'954	131'354	134'875	138'396	141'915	145'434	148'953	151'888	154'822	157'755	160'688	163'621	166'555	168'510	170'466	172'421	174'377	176'333	178'288	180'244	182'199	184'154
16	118'888	123'503	128'119	132'734	137'348	141'041	144'733	148'426	152'118	155'809	158'886	161'964	165'040	168'117	171'193	174'271	176'321	178'370	180'420	182'470	184'520	186'570	188'620	190'680	192'731
17	124'088	128'923	133'757	138'592	143'426	147'292	151'159	155'027	158'895	162'762	165'985	169'209	172'431	175'654	178'876	182'099	184'248	186'396	188'545	190'693	192'843	194'990	197'140	199'288	201'436
18	129'366	134'424	139'482	144'540	149'596	153'644	157'690	161'736	165'782	169'829	173'201	176'573	179'945	183'316	186'688	190'060	192'308	194'556	196'805	199'052	201'300	203'547	205'795	208'044	210'292
19	134'735	140'021	145'307	150'593	155'880	160'109	164'338	168'568	172'796	177'026	180'550	184'074	187'598	191'123	194'648	198'171	200'521	202'871	205'220	207'569	209'919	212'268	214'618	216'968	219'317
20	140'205	145'726	151'246	156'766	162'287	166'704	171'120	175'536	179'953	184'370	188'050	191'730	195'411	199'091	202'772	206'451	208'905	211'358	213'813	216'267	218'720	221'173	223'627	226'081	228'534
	10'785.00	11'209.65	11'634.35	12'058.95	12'483.60	12'823.40	13'163.10	13'502.80	13'842.55	14'182.30	14'465.40	14'748.50	15'031.60	15'314.70	15'597.85	15'880.85	16'069.65	16'258.35	16'447.15	16'635.90	16'824.60	17'013.30	17'202.10	17'390.80	17'579.55

VECCHIA SCALA STIPENDI CANTONALE VALIDA NEL 2025 PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI SUSSIDATI (CCL CASE ANZIANI, CCL ISTITUZIONI SOCIALI)

Rincaro: 0.50%

Scala stipendi valida dal 1° gennaio 2025

Stipendio annuo e mensile (1/13) secondo classe e aumento
(compresa indennità di rincaro)

CL	Minimo	1.AUM	2.AUM	3.AUM	4.AUM	5.AUM	6.AUM	7.AUM	8.AUM	9.AUM	10.AUM
10	38.915,00	39.931,00	40.946,00	41.965,00	42.982,00	43.998,00	45.015,00	46.030,00	47.050,00	48.066,00	49.081,00
	2.993,45	3.071,60	3.149,75	3.228,05	3.306,30	3.384,45	3.462,65	3.540,75	3.619,25	3.697,40	3.775,50
11	40.788,00	41.806,00	42.825,00	43.839,00	44.857,00	45.876,00	46.891,00	47.908,00	48.926,00	49.944,00	50.959,00
	3.137,50	3.215,85	3.294,25	3.372,25	3.450,55	3.528,85	3.607,05	3.685,25	3.763,45	3.841,80	3.919,95
12	42.668,00	43.685,00	44.701,00	45.719,00	46.734,00	47.754,00	48.769,00	49.786,00	50.804,00	51.815,00	52.834,00
	3.282,20	3.360,30	3.438,55	3.516,90	3.594,90	3.673,35	3.751,50	3.829,65	3.908,00	3.985,85	4.064,35
13	44.546,00	45.558,00	46.580,00	47.594,00	48.612,00	49.627,00	50.645,00	51.664,00	52.682,00	53.695,00	54.713,00
	3.426,60	3.504,55	3.583,05	3.661,05	3.739,35	3.817,45	3.895,80	3.974,15	4.052,45	4.130,40	4.208,70
14	46.497,00	47.515,00	48.528,00	49.547,00	50.566,00	51.579,00	52.593,00	53.615,00	54.630,00	55.645,00	56.662,00
	3.576,65	3.654,95	3.733,00	3.811,25	3.889,65	3.967,65	4.045,60	4.124,20	4.202,30	4.280,40	4.358,60
15	48.391,00	49.410,00	50.425,00	51.438,00	52.455,00	53.476,00	54.491,00	55.507,00	56.526,00	57.541,00	58.560,00
	3.722,35	3.800,75	3.878,85	3.956,80	4.034,95	4.113,55	4.191,55	4.269,80	4.348,20	4.426,15	4.504,55
16	50.602,00	51.619,00	52.635,00	53.655,00	54.671,00	55.689,00	56.702,00	57.720,00	58.738,00	59.758,00	60.769,00
	3.892,45	3.970,65	4.048,85	4.127,30	4.205,45	4.283,75	4.361,70	4.440,00	4.518,30	4.596,70	4.674,55
17	53.639,00	54.659,00	55.674,00	56.692,00	57.707,00	58.727,00	59.740,00	60.759,00	61.777,00	62.791,00	63.807,00
	4.126,05	4.204,60	4.282,60	4.360,95	4.438,95	4.517,45	4.595,40	4.673,80	4.752,05	4.830,10	4.908,25
18	56.668,00	57.687,00	58.704,00	59.717,00	60.736,00	61.753,00	62.772,00	63.785,00	64.804,00	65.822,00	66.836,00
	4.359,10	4.437,50	4.515,70	4.593,60	4.672,00	4.750,25	4.828,60	4.906,55	4.984,95	5.063,20	5.141,20
19	59.198,00	60.297,00	61.391,00	62.487,00	63.582,00	64.676,00	65.770,00	66.864,00	67.961,00	69.058,00	70.149,00
	4.553,75	4.638,20	4.722,40	4.806,75	4.890,95	4.975,15	5.059,25	5.143,45	5.227,75	5.312,15	5.396,10
20	60.143,00	61.446,00	62.753,00	64.053,00	65.361,00	66.666,00	67.968,00	69.274,00	70.580,00	71.885,00	73.185,00
	4.626,40	4.726,60	4.827,15	4.927,20	5.027,75	5.128,10	5.228,30	5.328,75	5.429,25	5.529,65	5.629,60
21	61.610,00	63.153,00	64.698,00	66.239,00	67.784,00	69.332,00	70.873,00	72.417,00	73.958,00	75.450,00	76.943,00
	4.739,15	4.857,90	4.976,75	5.095,35	5.214,20	5.333,25	5.451,70	5.570,45	5.689,05	5.803,90	5.918,70
22	64.361,00	66.019,00	67.677,00	69.328,00	70.982,00	72.638,00	74.274,00	75.877,00	77.481,00	79.082,00	80.686,00
	4.950,90	5.078,35	5.205,90	5.333,00	5.460,15	5.587,55	5.713,40	5.836,65	5.960,05	6.083,15	6.206,60
23	66.841,00	68.660,00	70.483,00	72.302,00	74.113,00	75.873,00	77.638,00	79.401,00	81.166,00	82.927,00	84.690,00
	5.141,60	5.281,50	5.421,85	5.561,75	5.701,05	5.836,35	5.972,15	6.107,80	6.243,45	6.379,05	6.514,55

CL	Minimo	1.AUM	2.AUM	3.AUM	4.AUM	5.AUM	6.AUM	7.AUM	8.AUM	9.AUM	10.AUM	11.AUM	12.AUM	13.AUM	14.AUM	15.AUM
24	71.540,00	73.389,00	75.190,00	76.980,00	78.769,00	80.554,00	82.344,00	84.134,00	85.920,00	87.711,00	89.495,00					
	5.503,10	5.645,35	5.783,85	5.921,55	6.059,15	6.196,45	6.334,10	6.471,90	6.609,20	6.747,00	6.884,25					
25	74.546,00	76.441,00	78.339,00	80.233,00	82.132,00	84.025,00	85.921,00	87.817,00	89.714,00	91.610,00	93.503,00					
	5.734,25	5.880,10	6.026,10	6.171,80	6.317,80	6.463,45	6.609,30	6.755,15	6.901,15	7.046,90	7.192,55					
26	78.547,00	80.604,00	82.662,00	84.721,00	86.775,00	88.831,00	90.886,00	92.946,00	95.001,00	97.056,00	99.116,00					
	6.042,05	6.200,30	6.358,65	6.516,95	6.674,95	6.833,15	6.991,25	7.149,70	7.307,80	7.465,85	7.624,25					
27	80.321,00	82.440,00	84.560,00	86.681,00	88.800,00	90.917,00	93.042,00	95.158,00	97.277,00	99.401,00	101.520,00					
	6.178,50	6.341,55	6.504,60	6.667,75	6.830,75	6.993,55	7.157,05	7.319,80	7.482,85	7.646,20	7.809,25					
28	81.400,00	83.524,00	85.643,00	87.764,00	89.884,00	92.000,00	94.123,00	96.245,00	98.364,00	100.481,00	102.600,00	104.724,00				
	6.261,60	6.424,85	6.587,90	6.751,05	6.914,10	7.076,95	7.240,15	7.403,45	7.566,40	7.729,35	7.892,35	8.055,70				
29	84.356,00	86.474,00	88.595,00	90.719,00	92.837,00	94.955,00	97.079,00	99.198,00	101.317,00	103.435,00	105.556,00	107.677,00	109.795,00			
	6.488,90	6.651,85	6.815,00	6.978,40	7.141,30	7.304,20	7.467,60	7.630,55	7.793,65	7.956,50	8.119,70	8.282,80	8.445,75			
30	87.315,00	89.429,00	91.555,00	93.668,00	95.793,00	97.913,00	100.032,00	102.155,00	104.272,00	106.396,00	108.511,00	110.629,00	112.752,00	114.872,00		
	6.716,55	6.879,10	7.042,75	7.205,25	7.368,75	7.531,75	7.694,85	7.858,10	8.021,00	8.184,30	8.347,00	8.509,95	8.673,25	8.836,35		
31	89.242,00	91.514,00	93.784,00	96.057,00	98.330,00	100.600,00	102.869,00	105.143,00	107.413,00	109.683,00	111.958,00	114.227,00	116.499,00	118.773,00	121.042,00	
	6.864,75	7.039,60	7.214,15	7.389,00	7.563,80	7.738,40	7.913,00	8.087,95	8.262,55	8.437,15	8.612,15	8.786,70	8.961,45	9.136,45	9.310,90	
32	92.327,00	94.600,00	96.869,00	99.142,00	101.413,00	103.683,00	105.957,00	108.228,00	110.500,00	112.767,00	115.042,00	117.313,00	119.582,00	121.859,00	124.130,00	126.398,00
	7.102,10	7.276,95	7.451,45	7.626,35	7.800,95	7.975,60	8.150,45	8.325,25	8.500,05	8.674,40	8.849,40	9.024,05	9.198,60	9.373,75	9.548,50	9.722,95
33	97.733,00	100.159,00	102.577,00	105.002,00	107.421,00	109.847,00	112.270,00	114.691,00	117.117,00	119.540,00	121.962,00	124.383,00	126.805,00	129.231,00	131.650,00	134.076,00
	7.517,95	7.704,60	7.890,50	8.077,05	8.263,20	8.449,80	8.636,20	8.822,35	9.008,95	9.195,35	9.381,70	9.568,00	9.754,20	9.940,85	10.126,95	10.313,55
34	101.150,00	103.722,00	106.300,00	108.871,00	111.445,00	114.021,00	116.596,00	119.167,00	121.743,00	124.318,00	126.888,00	129.469,00	132.041,00	134.616,00	137.188,00	139.763,00
	7.780,80	7.978,60	8.176,95	8.374,65	8.572,75	8.770,90	8.968,90	9.166,70	9.364,90	9.562,90	9.760,55	9.959,15	10.157,10	10.355,05	10.552,90	10.751,05
35	104.568,00	107.296,00	110.020,00	112.743,00	115.471,00	118.196,00	120.922,00	123.649,00	126.375,00	129.100,00	131.825,00	134.549,00	137.281,00	140.004,00	142.725,00	145.452,00
	8.043,70	8.253,50	8.463,10	8.672,55	8.882,35	9.091,95	9.301,75	9.511,45	9.721,10	9.930,80	10.140,35	10.349,90	10.560,10	10.769,55	10.978,90	11.188,55
36	109.746,00	112.625,00	115.500,00	118.377,00	121.256,00	124.134,00	127.010,00	129.885,00	132.761,00	135.644,00	138.520,00	141.394,00	144.272,00	147.150,00	150.028,00	152.904,00
	8.442,00	8.663,40	8.884,60	9.105,90	9.327,40	9.548,80	9.770,00	9.991,15	10.212,40	10.434,15	10.655,40	10.876,40	11.097,80	11.319,20	11.540,65	11.761,80
37	113.709,00	116.740,00	119.767,00	122.796,00	125.823,00	128.853,00	131.881,00	134.913,00	137.940,00	140.967,00	143.995,00	147.025,00	150.055,00	153.084,00	156.110,00	159.138,00
	8.746,90	8.979,95	9.212,95	9.445,85	9.678,70	9.911,75	10.144,70	10.377,95	10.610,80	10.843,65	11.076,55	11.309,55	11.542,75	11.775,70	12.008,50	12.241,35
38	117.676,00	120.858,00	124.036,00	127.216,00	130.399,00	133.577,00	136.757,00	139.938,00	143.117,00	146.296,00	149.478,00	152.658,00	155.836,00	159.015,00	162.196,00	165.375,00
	9.052,05	9.296,80	9.541,20	9.785,85	10.030,75	10.275,20	10.519,80	10.764,45	11.009,00	11.253,55	11.498,35	11.742,95	11.987,40	12.231,85	12.476,65	12.721,15
39	121.637,00	124.974,00	128.305,00	131.633,00	134.966,00	138.297,00	141.628,00	144.961,00	148.293,00	151.623,00	154.954,00	158.286,00	161.619,00	164.951,00	168.281,00	171.614,00
	9.356,70	9.613,35	9.869,65	10.125,70	10.381,95	10.638,25	10.894,45	11.150,90	11.407,15	11.663,30	11.919,60	12.175,85	12.432,25	12.688,50	12.944,70	13.201,05

STIPENDI MENSILI E ANNUALI 2025 PER I DIPENDENTI DELL'ENTE OSPEDALIERO CANTONALE

Carovita riconosciuto: 0.5%

Classi 4-16 (ROC)

Classe 04			Classe 05			Classe 06			Classe 07		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	48'763.00	3'751.00	01	52'039.00	4'003.00	01	56'654.00	4'358.00	01	57'616.00	4'432.00
02	49'764.00	3'828.00	02	52'962.00	4'074.00	02	57'499.00	4'423.00	02	58'929.00	4'533.00
03	50'817.00	3'909.00	03	53'911.00	4'147.00	03	58'370.00	4'490.00	03	60'190.00	4'630.00
04	51'844.00	3'988.00	04	54'808.00	4'216.00	04	59'254.00	4'558.00	04	61'490.00	4'730.00
05	52'871.00	4'067.00	05	55'731.00	4'287.00	05	60'112.00	4'624.00	05	62'764.00	4'828.00
06	53'924.00	4'148.00	06	56'667.00	4'359.00	06	60'996.00	4'692.00	06	64'064.00	4'928.00
07	54'925.00	4'225.00	07	57'564.00	4'428.00	07	61'854.00	4'758.00	07	65'351.00	5'027.00
08	55'939.00	4'303.00	08	58'487.00	4'499.00	08	62'712.00	4'824.00	08	66'638.00	5'126.00
09	56'979.00	4'383.00	09	59'436.00	4'572.00	09	63'583.00	4'891.00	09	67'912.00	5'224.00
10	58'019.00	4'463.00	10	60'346.00	4'642.00	10	64'454.00	4'958.00	10	69'186.00	5'322.00
11	59'059.00	4'543.00	11	61'269.00	4'713.00	11	65'325.00	5'025.00	11	70'499.00	5'423.00
12	60'073.00	4'621.00	12	62'205.00	4'785.00	12	66'183.00	5'091.00	12	71'786.00	5'522.00
13	61'113.00	4'701.00	13	63'115.00	4'855.00	13	67'054.00	5'158.00	13	73'047.00	5'619.00
14	62'335.00	4'795.00	14	64'389.00	4'953.00	14	68'393.00	5'261.00	14	74'516.00	5'732.00
Classe 08			Classe 09			Classe 10			Classe 11		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	60'346.00	4'642.00	01	61'568.00	4'736.00	01	65'182.00	5'014.00	01	65'182.00	5'014.00
02	61'646.00	4'742.00	02	63'206.00	4'862.00	02	67'158.00	5'166.00	02	67'275.00	5'175.00
03	62'894.00	4'838.00	03	64'857.00	4'989.00	03	69'082.00	5'314.00	03	69'329.00	5'333.00
04	64'194.00	4'938.00	04	66'495.00	5'115.00	04	71'058.00	5'466.00	04	71'409.00	5'493.00
05	65'494.00	5'038.00	05	68'133.00	5'241.00	05	72'982.00	5'614.00	05	73'463.00	5'651.00
06	66'781.00	5'137.00	06	69'771.00	5'367.00	06	74'958.00	5'766.00	06	75'569.00	5'813.00
07	68'055.00	5'235.00	07	71'422.00	5'494.00	07	76'895.00	5'915.00	07	77'623.00	5'971.00
08	69'329.00	5'333.00	08	73'047.00	5'619.00	08	78'845.00	6'065.00	08	79'703.00	6'131.00
09	70'629.00	5'433.00	09	74'711.00	5'747.00	09	80'782.00	6'214.00	09	81'770.00	6'290.00
10	71'929.00	5'533.00	10	76'362.00	5'874.00	10	82'771.00	6'367.00	10	83'837.00	6'449.00
11	73'190.00	5'630.00	11	78'000.00	6'000.00	11	84'682.00	6'514.00	11	85'904.00	6'608.00
12	74'503.00	5'731.00	12	79'638.00	6'126.00	12	86'645.00	6'665.00	12	87'997.00	6'769.00
13	75'777.00	5'829.00	13	81'289.00	6'253.00	13	88'595.00	6'815.00	13	90'038.00	6'926.00
	77'298.00	5'946.00	14	82'927.00	6'379.00	14	90'376.00	6'952.00	14	91'845.00	7'065.00
Classe 12			Classe 13			Classe 14			Classe 15		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	66'651.00	5'127.00	01	68'055.00	5'235.00	01	71'058.00	5'466.00	01	72'176.00	5'552.00
02	68'939.00	5'303.00	02	70'486.00	5'422.00	02	73'528.00	5'656.00	02	74'776.00	5'752.00
03	71'253.00	5'481.00	03	72'891.00	5'607.00	03	76'011.00	5'847.00	03	77'376.00	5'952.00
04	73'554.00	5'658.00	04	75'296.00	5'792.00	04	78'494.00	6'038.00	04	79'976.00	6'152.00
05	75'894.00	5'838.00	05	77'714.00	5'978.00	05	80'964.00	6'228.00	05	82'576.00	6'352.00
06	78'195.00	6'015.00	06	80'145.00	6'165.00	06	83'473.00	6'421.00	06	85'176.00	6'552.00
07	80'496.00	6'192.00	07	82'550.00	6'350.00	07	85'930.00	6'610.00	07	87'789.00	6'753.00
08	82'823.00	6'371.00	08	84'981.00	6'537.00	08	88'439.00	6'803.00	08	90'389.00	6'953.00
09	85'124.00	6'548.00	09	87'373.00	6'721.00	09	90'909.00	6'993.00	09	93'002.00	7'154.00
10	87'425.00	6'725.00	10	89'778.00	6'906.00	10	93'405.00	7'185.00	10	95'576.00	7'352.00
11	89'739.00	6'903.00	11	92'183.00	7'091.00	11	95'875.00	7'375.00	11	98'176.00	7'552.00
12	92'040.00	7'080.00	12	94'614.00	7'278.00	12	98'384.00	7'568.00	12	100'763.00	7'751.00
13	94'354.00	7'258.00	13	97'019.00	7'463.00	13	100'815.00	7'755.00	13	103'363.00	7'951.00
14	96'252.00	7'404.00	14	98'969.00	7'613.00	14	102'830.00	7'910.00	14	105'430.00	8'110.00
Classe 16											
Scatto	Annuale	Mensile									
01	73'242.00	5'634.00									
02	75'972.00	5'844.00									
03	78'676.00	6'052.00									
04	81'406.00	6'262.00									
05	84'136.00	6'472.00									
06	86'840.00	6'680.00									
07	89'570.00	6'890.00									
08	92'300.00	7'100.00									
09	95'004.00	7'308.00									
10	97'721.00	7'517.00									
11	100'464.00	7'728.00									
12	103'181.00	7'937.00									
13	105'924.00	8'148.00									
14	108'043.00	8'311.00									

Personale volontario o che svolge uno stage

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

Assegni familiari

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

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



Classi 17-26 (fuori ROC)

Classe 17			Classe 18			Classe 19			Classe 20		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	77'662.00	5'974.00	01	82'706.00	6'362.00	01	88'621.00	6'817.00	01	94'575.00	7'275.00
02	80'145.00	6'165.00	02	84'981.00	6'537.00	02	90'961.00	6'997.00	02	96'967.00	7'459.00
03	82'615.00	6'355.00	03	87'204.00	6'708.00	03	93'288.00	7'176.00	03	99'372.00	7'644.00
04	85'098.00	6'546.00	04	89'453.00	6'881.00	04	95'602.00	7'354.00	04	101'764.00	7'828.00
05	87'568.00	6'736.00	05	91'689.00	7'053.00	05	97'929.00	7'533.00	05	104'156.00	8'012.00
06	90'025.00	6'925.00	06	93'977.00	7'229.00	06	100'243.00	7'711.00	06	106'574.00	8'198.00
07	92'508.00	7'116.00	07	96'226.00	7'402.00	07	102'583.00	7'891.00	07	108'940.00	8'380.00
08	94'978.00	7'306.00	08	98'501.00	7'577.00	08	104'910.00	8'070.00	08	111'358.00	8'566.00
09	97'461.00	7'497.00	09	100'724.00	7'748.00	09	107'224.00	8'248.00	09	113'750.00	8'750.00
10	99'931.00	7'687.00	10	102'986.00	7'922.00	10	109'577.00	8'429.00	10	116'142.00	8'934.00
11	102'401.00	7'877.00	11	105'235.00	8'095.00	11	111'891.00	8'607.00	11	118'521.00	9'117.00
12	104'897.00	8'069.00	12	107'510.00	8'270.00	12	114'192.00	8'784.00	12	120'939.00	9'303.00
13	107'380.00	8'260.00	13	109'759.00	8'443.00	13	116'558.00	8'966.00	13	123'318.00	9'486.00
14	109'525.00	8'425.00	14	111'956.00	8'612.00	14	118'872.00	9'144.00	14	125'788.00	9'676.00

Classe 21			Classe 22			Classe 23			Classe 24		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	101'660.00	7'820.00	01	108'732.00	8'364.00	01	112'073.00	8'621.00	01	115'388.00	8'876.00
02	104'208.00	8'016.00	02	111'436.00	8'572.00	02	115'193.00	8'861.00	02	118'924.00	9'148.00
03	106'756.00	8'212.00	03	114'114.00	8'778.00	03	118'300.00	9'100.00	03	122'499.00	9'423.00
04	109'304.00	8'408.00	04	116'818.00	8'986.00	04	121'420.00	9'340.00	04	126'048.00	9'696.00
05	111'839.00	8'603.00	05	119'496.00	9'192.00	05	124'553.00	9'581.00	05	129'597.00	9'969.00
06	114'348.00	8'796.00	06	122'187.00	9'399.00	06	127'660.00	9'820.00	06	133'159.00	10'243.00
07	116'909.00	8'993.00	07	124'878.00	9'606.00	07	130'780.00	10'060.00	07	136'682.00	10'514.00
08	119'457.00	9'189.00	08	127'569.00	9'813.00	08	133'913.00	10'301.00	08	140'257.00	10'789.00
09	122'005.00	9'385.00	09	130'247.00	10'019.00	09	137'007.00	10'539.00	09	143'793.00	11'061.00
10	124'553.00	9'581.00	10	132'951.00	10'227.00	10	140'140.00	10'780.00	10	147'342.00	11'334.00
11	127'088.00	9'776.00	11	135'616.00	10'432.00	11	143'260.00	11'020.00	11	150'917.00	11'609.00
12	129'636.00	9'972.00	12	138'320.00	10'640.00	12	146'367.00	11'259.00	12	154'440.00	11'880.00
13	132'197.00	10'169.00	13	140'985.00	10'845.00	13	149'500.00	11'500.00	13	158'002.00	12'154.00
14	134'849.00	10'373.00	14	143'806.00	11'062.00	14	152'490.00	11'730.00	14	161'174.00	12'398.00

Classe 25			Classe 26		
Scatto	Annuale	Mensile	Scatto	Annuale	Mensile
01	118'703.00	9'131.00	01	122'018.00	9'386.00
02	122'681.00	9'437.00	02	126'425.00	9'725.00
03	126'659.00	9'743.00	03	130'832.00	10'064.00
04	130'663.00	10'051.00	04	135'265.00	10'405.00
05	134'641.00	10'357.00	05	139'672.00	10'744.00
06	138'645.00	10'665.00	06	144'105.00	11'085.00
07	142'610.00	10'970.00	07	148'525.00	11'425.00
08	146'588.00	11'276.00	08	152'919.00	11'763.00
09	150'566.00	11'582.00	09	157'326.00	12'102.00
10	154'544.00	11'888.00	10	161'759.00	12'443.00
11	158'548.00	12'196.00	11	166'179.00	12'783.00
12	162'513.00	12'501.00	12	170'586.00	13'122.00
13	166'517.00	12'809.00	13	175'019.00	13'463.00
14	169'845.00	13'065.00	14	178'503.00	13'731.00

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

Classe	Stipendio orario fr.
04	24.70
05	25.88
06	27.80
07	29.38
08	30.60
09	32.12
10	34.58
11	34.91
12	36.22
13	37.13
14	38.66
15	39.49
16	40.30

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

Classe	Stipendio orario fr.
17	41.62
18	43.28
19	46.13
20	48.99
21	52.58
22	56.14
23	58.82
24	61.49
25	64.15
26	66.81

MEDICI ASSISTENTI

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	86'697.00	6'669.00
01	02	94'952.00	7'304.00
01	03	103'259.00	7'943.00
01	04	111'514.00	8'578.00
01	05	119'795.00	9'215.00
01	06	128'050.00	9'850.00

MEDICI CAPO CLINICA

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	139'932.00	10'764.00
01	02	145'509.00	11'193.00
01	03	151'060.00	11'620.00
01	04	156'611.00	12'047.00
0	05	162'175.00	12'475.00
01	06	167'752.00	12'904.00

MEDICI SOSTITUTI CAPO CLINICA

Classe	Scatto	Importo annuale	Importo mensile
01	01	132'015.00	10'155.00
01	02	135'980.00	10'460.00

STIPENDI 2025 DEL CCL CLINICHE PRIVATE

Assegni familiari

Fr 200 mensili per figlio fino a 16 anni
(fino a 20 anni se incapace al guadagno)
Fr 250 mensili per figlio in formazione
da 15/16 anni fino a 25.

Salari degli stagiaires

Praticanti (stagiaires per un periodo
massimo di un anno, fissato preventivamente)
o personale volontario:
- per i primi 6 mesi fr. 1'447.-
- dal 7° mese fr. 1'587.-

Classe 16	Annuo	Mensile	Classe 13	Annuo	Mensile	Classe 9A	Annuo	Mensile	Classe 6	Annuo	Mensile
1° anno	70'978.25	5'459.85	1° anno	66'046.20	5'080.50	1° anno	53'228.10	4'094.45	1° anno	55'170.25	4'243.85
2° anno	73'198.60	5'630.65	2° anno	68'015.10	5'231.95	2° anno	54'908.30	4'223.70	2° anno	55'877.05	4'298.25
3° anno	75'419.00	5'801.45	3° anno	69'984.65	5'383.45	3° anno	56'587.80	4'352.90	3° anno	56'583.20	4'352.55
4° anno	77'638.75	5'972.20	4° anno	71'954.20	5'534.95	4° anno	58'267.30	4'482.10	4° anno	57'290.00	4'406.90
5° anno	79'859.15	6'143.00	5° anno	73'923.75	5'686.45	5° anno	59'946.80	4'611.30	5° anno	57'996.20	4'461.25
6° anno	82'079.55	6'313.80	6° anno	75'892.65	5'837.90	6° anno	61'626.95	4'740.55	6° anno	58'703.00	4'515.60
7° anno	84'299.95	6'484.60	7° anno	77'862.15	5'989.40	7° anno	63'305.80	4'869.70	7° anno	59'409.80	4'570.00
8° anno	86'519.70	6'655.35	8° anno	79'831.70	6'140.90	8° anno	64'985.95	4'998.90	8° anno	60'116.00	4'624.30
9° anno	88'740.10	6'826.15	9° anno	81'801.25	6'292.40	9° anno	66'665.45	5'128.10	9° anno	60'822.80	4'678.70
10° anno	90'960.50	6'996.95	10° anno	83'770.15	6'443.85	10° anno	68'345.65	5'257.35	10° anno	61'528.95	4'733.00
11° anno	93'180.90	7'167.75	11° anno	85'739.70	6'595.35	11° anno	70'024.50	5'386.50	11° anno	62'235.80	4'787.35
12° anno	95'401.30	7'338.55	12° anno	87'709.25	6'746.85	12° anno	71'704.65	5'515.75	12° anno	62'942.60	4'841.75
13° anno	97'621.05	7'509.30	13° anno	89'678.80	6'898.35	13° anno	73'384.15	5'644.95	13° anno	63'648.75	4'896.05
14° anno	99'841.40	7'680.10	14° anno	91'648.35	7'049.85	14° anno	75'063.65	5'774.15	14° anno	64'355.60	4'950.45
15° anno	102'061.15	7'850.85	15° anno	93'617.90	7'201.40	15° anno	76'743.15	5'903.30	15° anno	65'062.40	5'004.80
Classe 15	Annuo	Mensile	Classe 12A	Annuo	Mensile	Classe 9	Annuo	Mensile	Classe 5	Annuo	Mensile
1° anno	69'926.50	5'378.95	1° anno	65'440.65	5'033.90	1° anno	52'612.10	4'047.10	1° anno	46'441.50	3'572.40
2° anno	72'048.90	5'542.20	2° anno	67'348.10	5'180.60	2° anno	54'272.00	4'174.75	2° anno	47'564.45	3'658.80
3° anno	74'171.30	5'705.50	3° anno	69'254.95	5'327.30	3° anno	55'931.90	4'302.45	3° anno	48'687.40	3'745.20
4° anno	76'294.35	5'868.80	4° anno	71'162.45	5'474.05	4° anno	57'591.15	4'430.10	4° anno	49'809.65	3'831.50
5° anno	78'416.80	6'032.05	5° anno	73'069.30	5'620.70	5° anno	59'251.10	4'557.80	5° anno	50'932.60	3'917.90
6° anno	80'539.20	6'195.30	6° anno	74'976.10	5'767.40	6° anno	60'911.00	4'685.45	6° anno	52'041.80	4'003.20
7° anno	82'662.25	6'358.65	7° anno	76'883.60	5'914.10	7° anno	62'570.25	4'813.10	7° anno	53'137.30	4'087.50
8° anno	84'784.65	6'521.90	8° anno	78'790.45	6'060.80	8° anno	64'230.15	4'940.80	8° anno	54'232.80	4'171.75
9° anno	86'907.75	6'685.20	9° anno	80'697.95	6'207.55	9° anno	65'890.05	5'068.45	9° anno	55'328.30	4'256.00
10° anno	89'030.15	6'848.45	10° anno	82'605.40	6'354.25	10° anno	67'549.95	5'196.15	10° anno	56'423.80	4'340.30
11° anno	91'152.55	7'011.75	11° anno	84'512.25	6'500.95	11° anno	69'209.20	5'323.80	11° anno	57'519.30	4'424.55
12° anno	93'275.60	7'175.05	12° anno	86'419.10	6'647.60	12° anno	70'869.15	5'451.45	12° anno	58'614.80	4'508.85
13° anno	95'398.00	7'338.30	13° anno	88'325.95	6'794.30	13° anno	72'529.05	5'579.15	13° anno	59'710.30	4'593.10
14° anno	97'521.10	7'501.60	14° anno	90'233.40	6'941.05	14° anno	74'188.30	5'706.80	14° anno	60'805.80	4'677.35
15° anno	99'643.50	7'664.90	15° anno	92'140.90	7'087.75	15° anno	75'848.20	5'834.50	15° anno	61'900.65	4'761.60
Classe 14A	Annuo	Mensile	Classe 12	Annuo	Mensile	Classe 8	Annuo	Mensile	Classe 4	Annuo	Mensile
1° anno	69'699.15	5'361.45	1° anno	64'679.60	4'975.35	1° anno	51'706.70	3'977.45	1° anno	48'507.75	3'731.35
2° anno	71'747.10	5'519.00	2° anno	66'564.20	5'120.30	2° anno	53'017.75	4'078.30	2° anno	49'366.10	3'797.40
3° anno	73'794.40	5'676.50	3° anno	68'448.85	5'265.30	3° anno	54'328.85	4'179.15	3° anno	50'223.80	3'863.35
4° anno	75'841.65	5'833.95	4° anno	70'333.45	5'410.25	4° anno	55'639.90	4'280.00	4° anno	51'081.55	3'929.35
5° anno	77'888.95	5'991.45	5° anno	72'217.45	5'555.20	5° anno	56'951.00	4'380.85	5° anno	51'929.45	3'994.55
6° anno	79'936.25	6'148.95	6° anno	74'102.05	5'700.15	6° anno	58'262.05	4'481.70	6° anno	52'766.25	4'058.95
7° anno	81'983.55	6'306.45	7° anno	75'986.70	5'845.15	7° anno	59'573.80	4'582.60	7° anno	53'603.10	4'123.30
8° anno	84'031.45	6'463.95	8° anno	77'871.30	5'990.10	8° anno	60'884.85	4'683.45	8° anno	54'440.55	4'187.75
9° anno	86'078.75	6'621.45	9° anno	79'755.95	6'135.05	9° anno	62'195.95	4'784.30	9° anno	55'277.35	4'252.10
10° anno	88'126.05	6'778.95	10° anno	81'640.55	6'280.05	10° anno	63'507.00	4'885.15	10° anno	56'114.85	4'316.55
11° anno	90'173.30	6'936.40	11° anno	83'525.20	6'425.00	11° anno	64'818.10	4'986.00	11° anno	56'951.65	4'380.90
12° anno	92'220.60	7'093.90	12° anno	85'409.15	6'569.95	12° anno	66'129.15	5'086.85	12° anno	57'788.45	4'445.25
13° anno	94'267.90	7'251.40	13° anno	87'293.80	6'714.90	13° anno	67'440.90	5'187.75	13° anno	58'625.90	4'509.70
14° anno	96'315.85	7'408.90	14° anno	89'178.40	6'859.90	14° anno	68'751.95	5'288.60	14° anno	59'462.75	4'574.05
15° anno	98'363.10	7'566.40	15° anno	91'063.05	7'004.85	15° anno	70'063.00	5'389.45	15° anno	60'300.20	4'638.50
Classe 14	Annuo	Mensile	Classe 11	Annuo	Mensile	Classe 7	Annuo	Mensile	Classe 3	Annuo	Mensile
1° anno	68'887.85	5'299.05	1° anno	63'313.65	4'870.30	1° anno	48'296.75	3'715.15	1° anno	46'698.25	3'592.15
2° anno	70'910.95	5'454.70	2° anno	65'001.65	5'000.15	2° anno	49'750.20	3'826.95	2° anno	47'535.05	3'656.55
3° anno	72'934.05	5'610.30	3° anno	66'690.30	5'130.00	3° anno	51'203.70	3'938.75	3° anno	48'371.20	3'720.85
4° anno	74'957.15	5'765.95	4° anno	68'378.30	5'259.85	4° anno	52'628.45	4'048.35	4° anno	49'208.00	3'785.25
5° anno	76'980.30	5'921.55	5° anno	70'066.95	5'389.75	5° anno	54'046.65	4'157.45	5° anno	50'044.85	3'849.60
6° anno	79'003.40	6'077.20	6° anno	71'754.95	5'519.60	6° anno	55'464.20	4'266.50	6° anno	50'881.65	3'913.95
7° anno	81'026.50	6'232.80	7° anno	73'443.60	5'649.50	7° anno	56'882.40	4'375.55	7° anno	51'712.60	3'977.90
8° anno	83'049.65	6'388.45	8° anno	75'131.60	5'779.35	8° anno	58'299.95	4'484.60	8° anno	52'528.50	4'040.65
9° anno	85'072.75	6'544.05	9° anno	76'820.25	5'909.25	9° anno	59'718.15	4'593.70	9° anno	53'345.05	4'103.45
10° anno	87'095.85	6'699.70	10° anno	78'508.25	6'039.10	10° anno	61'136.35	4'702.80	10° anno	54'160.95	4'166.25
11° anno	89'119.00	6'855.30	11° anno	80'196.90	6'169.00	11° anno	62'553.90	4'811.85	11° anno	54'977.50	4'229.05
12° anno	91'142.10	7'010.95	12° anno	81'885.55	6'298.90	12° anno	63'972.10	4'920.95	12° anno	55'793.45	4'291.80
13° anno	93'165.20	7'166.55	13° anno	83'573.55	6'428.75	13° anno	65'389.65	5'029.95	13° anno	56'610.00	4'354.60
14° anno	95'188.30	7'322.20	14° anno	85'262.20	6'558.65	14° anno	66'807.90	5'139.05	14° anno	57'425.90	4'417.40
15° anno	97'211.45	7'477.80	15° anno	86'950.20	6'688.50	15° anno	68'225.45	5'248.10	15° anno	58'241.80	4'480.15
Classe 13A	Annuo	Mensile	Classe 10	Annuo	Mensile	Classe 6A	Annuo	Mensile	Classe 2	Annuo	Mensile
1° anno	66'823.55	5'140.25	1° anno	61'248.70	4'711.45	1° anno	55'816.95	4'293.60	1° anno	42'739.55	3'287.65
2° anno	68'815.95	5'293.55	2° anno	62'840.05	4'833.85	2° anno	56'532.25	4'348.65	2° anno	43'686.75	3'360.50
3° anno	70'809.70	5'446.90	3° anno	64'431.35	4'956.25	3° anno	57'246.90	4'403.60	3° anno	44'634.60	3'433.45
4° anno	72'802.75	5'600.20	4° anno	66'022.65	5'078.65	4° anno	57'962.20	4'458.65	4° anno	45'581.85	3'506.30
5° anno	74'795.80	5'753.50	5° anno	67'614.00	5'201.10	5° anno	58'676.85	4'513.60	5° anno	46'529.05	3'579.15
6° anno	76'788.25	5'906.80	6° anno	69'205.30	5'323.50	6° anno	59'392.20	4'568.65	6° anno	47'476.90	3'652.05
7° anno	78'781.30	6'060.10	7° anno	70'796.60	5'445.90	7° anno	60'107.50	4'623.65	7° anno	48'424.75	3'725.00
8° anno	80'774.35	6'213.40	8° anno	72'387.95	5'568.30	8° anno	60'822.15	4'678.65	8° anno	49'372.00	3'797.85
9° anno	82'768.10	6'366.80	9° anno	73'979.25	5'690.70	9° anno	61'537.45	4'733.65	9° anno	50'319.85	3'870.75
10° anno	84'760.50	6'520.05	10° anno	75'570.55	5'813.10	10° anno	62'252.10	4'788.60	10° anno	51'267.05	3'943.60
11° anno	86'753.55	6'673.35	11° anno	77'161.90	5'935.55	11° anno	62'967.40	4'843.65	11° anno	52'197.30	4'015.20
12° anno	88'746.65	6'826.65	12° anno	78'753.20	6'057.95	12° anno	63'682.75	4'898.65	12° anno	53'121.65	4'086.30
13° anno	90'739.70	6'980.00	13° anno	80'344.50	6'180.35	13° anno	64'397.40	4'953.65	13° anno	54'046.65	4'157.45
14° anno	92'732.75	7'133.30	14° anno	81'935.85	6'302.75	14° anno	65'112.70	5'008.65	14° anno	54'971.00	4'228.55
15° anno	94'726.50	7'286.65	15° anno	83'527.15	6'425.15	15° anno	65'828.00	5'063.70	15° anno	55'895.35	4'299.65

STIPENDI 2025 CCL SACD PRIVATI

Valida a partire dal 01.01.2025
Rincaro considerato 0,5%

	1. anno	2. anno	3. anno	4. anno	5. anno	6. anno	7. anno	8. anno	9. anno	10. anno	11. anno	12. anno	13. anno	
Classe 0	49072.00 3774.75	49929.00 3840.65	50789.00 3906.80	51648.00 3972.90	52508.00 4039.05	53367.00 4105.15	54225.00 4171.15	55085.00 4237.30	55945.00 4303.45	56804.00 4369.50	57664.00 4435.65	58522.00 4501.65	59382.00 4567.80	Collaboratore/ore sanitaria/a (min. corso CRS 120 ore)
Classe 1	49218.00 3786.00	50254.00 3865.65	51293.00 3945.60	52330.00 4025.35	53368.00 4105.20	54407.00 4185.15	55442.00 4264.75	56480.00 4344.60	57520.00 4424.60	58556.00 4504.30	59594.00 4584.15	60632.00 4664.00	61669.00 4743.75	Assistente di cura
Classe 2	57463.00 4420.20	59493.00 4576.35	61523.00 4732.50	63551.00 4888.50	65580.00 5044.60	67610.00 5200.75	69640.00 5356.90	71669.00 5513.00	73698.00 5669.05	75729.00 5825.30	77755.00 5981.15	79788.00 6137.50	81819.00 6293.75	Operatrice/ore sociosanitaria/o formazione equipollente (AG, OSA, AF)
Classe 3	67254.00 5173.35	69584.00 5352.60	71916.00 5532.00	74252.00 5711.65	76584.00 5891.05	78914.00 6070.30	81248.00 6249.80	83579.00 6429.15	85909.00 6608.35	88243.00 6787.90	90574.00 6967.20	92908.00 7146.75	95239.00 7326.05	Infermiere/e e CRS
Classe 4	71717.00 5516.65	74220.00 5709.20	76723.00 5901.75	79228.00 6094.45	81729.00 6286.80	84237.00 6479.75	86736.00 6672.00	89238.00 6864.45	91744.00 7057.20	94246.00 7249.65	96750.00 7442.30	99255.00 7635.00	101757.00 7827.45	Infermiere/e con funzioni specialistiche
Classe 5 Infermiere	79651.00 6127.00	81587.00 6275.90	83532.00 6425.50	85472.00 6574.75	87412.00 6724.00	89354.00 6873.35	91295.00 7022.65	93236.00 7172.00	95178.00 7321.35	97120.00 7470.75	99059.00 7619.90	101003.00 7769.45	102943.00 7918.65	Infermiere/e Coordinatrice/tore (capo-équipe)
Classe 6	82543.00 6349.45	84941.00 6533.90	87342.00 6718.60	89739.00 6903.00	92140.00 7087.65	94537.00 7272.05	96939.00 7456.80	99338.00 7641.35	101738.00 7826.00	104136.00 8010.45	106536.00 8195.05	108935.00 8379.60	111333.00 8564.05	Infermiere/e Coordinatrice/tore (capo-équipe) Per ora non ancora inserita nel CCL
Classe 10	43454.00 3342.60	44081.00 3390.80	44708.00 3439.05	Non ancora assegnata a nessuna categoria										
Classe 11	43268.00 3328.30	44608.00 3431.35	45953.00 3534.80	47295.00 3638.05	48640.00 3741.50	49984.00 3844.90	51325.00 3948.05	52667.00 4051.30	54009.00 4154.50	55382.00 4257.80	56695.00 4361.15	58038.00 4464.45	59382.00 4567.80	Collaboratore/ore non diplomato/a ausiliario/a
Classe 13	51313.00 3947.15	52963.00 4074.05	54616.00 4201.20	56265.00 4328.05	57918.00 4455.20	59570.00 4582.30	61224.00 4709.50	62873.00 4836.35	64526.00 4963.50	66178.00 5090.60	67829.00 5217.60	69482.00 5344.75	71131.00 5471.60	Segretario/a amministrativo/a 1
Classe 14	60985.00 4691.15	62722.00 4824.75	64457.00 4958.20	66193.00 5091.75	67930.00 5225.35	69666.00 5358.90	71402.00 5492.45	73137.00 5625.90	74872.00 5759.35	76609.00 5893.00	78346.00 6026.60	80081.00 6160.05	81819.00 6293.75	Segretario/a amministrativo/a 2 Per ora ancora inserita nel CCL
Classe 15	72542.00 5580.15	74398.00 5722.90	76253.00 5865.60	78110.00 6008.45	79964.00 6151.05	81824.00 6294.15	83677.00 6436.65	85535.00 6579.60	87390.00 6722.30	89246.00 6865.05	91102.00 7007.80	92959.00 7150.65	94814.00 7293.35	Altri quadri amministrativi Per ora ancora inserita nel CCL
Classe 16	75993.00 5814.80	78569.00 6043.75	81548.00 6272.90	84528.00 6502.15	87506.00 6731.20	90485.00 6960.35	93463.00 7189.45	96442.00 7418.60	99419.00 7647.60	102397.00 7876.65	105377.00 8105.90	108355.00 8335.00	111333.00 8564.05	Quadro con funzioni direttive

STIPENDI 2025 DEI SEGUENTI SACD PUBBLICI

ABAD Bellinzonese, ACD Mendrisiotto e Basso Ceresio, AVAD Vallemaggia, MAGGIO Malcantone-Vedeggio, SPITEX Tre Valli

Valida a partire dal	01/01/2025													Indennità figli	2.580,00	(215.00 al mese)
Rincaro considerato	0,5%													Indennità formazione	3.216,00	(268.00 al mese)
	1. anno	2. anno	3. anno	4. anno	5. anno	6. anno	7. anno	8. anno	9. anno	10. anno	11. anno	12. anno	13. anno			
Classe 1	42.854,00	43.472,00	44.090,00													
AUS	3.296,45	3.344,00	3.391,50													
Classe 2	48.393,00	49.239,00	50.087,00	50.934,00	51.780,00	52.627,00	53.474,00	54.321,00	55.167,00	56.014,00	56.860,00	57.708,00	58.562,00			
AUS CRS	3.722,50	3.787,60	3.852,80	3.918,00	3.983,05	4.048,20	4.113,35	4.178,50	4.243,60	4.308,75	4.373,80	4.439,05	4.504,75			
Classe 3	51.152,00	52.384,00	53.616,00	54.848,00	56.079,00	57.312,00	58.544,00	59.776,00	61.008,00	62.240,00	63.472,00	64.704,00	65.937,00			
ASS. CURA	3.934,75	4.029,50	4.124,30	4.219,05	4.313,75	4.408,60	4.503,35	4.598,15	4.692,90	4.787,65	4.882,45	4.977,20	5.072,05			
Classe 4	56.669,00	58.229,00	59.788,00	61.348,00	62.907,00	64.467,00	66.027,00	67.587,00	69.147,00	70.705,00	72.265,00	73.825,00	75.394,00			
OSA/AF	4.359,15	4.479,15	4.599,05	4.719,05	4.839,00	4.959,00	5.079,00	5.199,00	5.319,00	5.438,80	5.558,80	5.678,80	5.799,50			
Classe 5	59.199,00	60.990,00	62.780,00	64.571,00	66.361,00	68.151,00	69.941,00	71.731,00	73.522,00	75.312,00	77.103,00	78.893,00	80.688,00			
OSS/AG	4.553,75	4.691,50	4.829,20	4.967,00	5.104,65	5.242,35	5.380,05	5.517,75	5.655,50	5.793,20	5.931,00	6.068,65	6.206,75			
Classe 6	66.325,00	68.625,00	70.924,00	73.224,00	75.522,00	77.822,00	80.121,00	82.421,00	84.720,00	87.018,00	89.318,00	91.617,00	93.924,00			
INF	5.101,90	5.278,80	5.455,65	5.632,60	5.809,35	5.986,30	6.163,15	6.340,05	6.516,90	6.693,65	6.870,60	7.047,45	7.224,90			
Classe 6A	70.726,00	73.195,00	75.663,00	78.133,00	80.600,00	83.073,00	85.538,00	88.006,00	90.477,00	92.945,00	95.413,00	97.884,00	100.352,00			
INF SPEC	5.440,45	5.630,35	5.820,20	6.010,20	6.200,00	6.390,20	6.579,80	6.769,65	6.959,75	7.149,60	7.339,45	7.529,50	7.719,35			
Classe 7	78.550,00	80.464,00	82.378,00	84.292,00	86.206,00	88.120,00	90.033,00	91.948,00	93.861,00	95.776,00	97.690,00	99.604,00	101.521,00			
CE	6.042,30	6.189,50	6.336,75	6.484,00	6.631,20	6.778,45	6.925,60	7.072,90	7.220,05	7.367,35	7.514,60	7.661,80	7.809,30			
Classe 8	81.403,00	83.768,00	86.134,00	88.499,00	90.865,00	93.229,00	95.594,00	97.960,00	100.325,00	102.690,00	105.055,00	107.420,00	109.796,00			
CE	6.261,75	6.443,65	6.625,65	6.807,60	6.989,60	7.171,45	7.353,35	7.535,35	7.717,30	7.899,20	8.081,15	8.263,05	8.445,80			
Classe 11	42.670,00	43.993,00	45.317,00	46.641,00	47.965,00	49.289,00	50.612,00	51.936,00	53.259,00	54.583,00	55.907,00	57.230,00	58.562,00			
DP	3.282,30	3.384,05	3.485,90	3.587,75	3.689,60	3.791,45	3.893,20	3.995,05	4.096,80	4.198,65	4.300,50	4.402,30	4.504,75			
Classe 12	50.604,00	52.232,00	53.861,00	55.490,00	57.119,00	58.747,00	60.376,00	62.004,00	63.633,00	65.261,00	66.890,00	68.518,00	70.148,00			
AMM	3.892,60	4.017,80	4.143,15	4.268,45	4.393,75	4.519,00	4.644,30	4.769,50	4.894,80	5.020,05	5.145,35	5.270,60	5.396,00			
Classe 13	60.143,00	61.855,00	63.567,00	65.279,00	66.991,00	68.703,00	70.415,00	72.127,00	73.839,00	75.551,00	77.264,00	78.975,00	80.688,00			
AMM	4.626,35	4.758,05	4.889,75	5.021,45	5.153,15	5.284,80	5.416,50	5.548,20	5.679,90	5.811,60	5.943,35	6.075,00	6.206,75			
Classe 14	71.571,00	73.399,00	75.226,00	77.053,00	78.881,00	80.708,00	82.536,00	84.363,00	86.190,00	88.018,00	89.845,00	91.673,00	93.505,00			
QUAD. AMM	5.505,45	5.646,05	5.786,60	5.927,15	6.067,75	6.208,30	6.348,90	6.489,45	6.630,00	6.770,60	6.911,15	7.051,75	7.192,65			
Classe 15	74.548,00	77.485,00	80.422,00	83.358,00	86.296,00	89.232,00	92.169,00	95.107,00	98.043,00	100.980,00	103.916,00	106.854,00	109.796,00			
QUAD. DIR	5.734,45	5.960,35	6.186,30	6.412,15	6.638,15	6.864,00	7.089,90	7.315,90	7.541,75	7.767,65	7.993,50	8.219,50	8.445,80			

SCALA STIPENDI SCUDO 2025

Aumento dello 0.5%

Classe	Aument	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	7	42348.64	43256.10	44163.62	45071.08	45978.55	46886.06	47793.53	48700.89														
2	7	46550.54	47548.06	48545.57	49543.13	50540.69	51538.16	52535.67	53533.23														
3	7	47326.76	48340.90	49355.05	50369.24	51383.39	52397.53	53411.68	54425.88														
4	7	48417.18	49454.74	50492.26	51529.82	52567.38	53604.89	54642.45	55679.81														
5	9	52704.81	53758.91	54812.95	55867.05	56921.14	57975.18	59029.28	60083.37	61137.42	62191.66												
6	9	54460.45	55549.67	56638.89	57728.05	58817.27	59906.49	60995.66	62084.88	63174.10	64263.47												
7	9	56521.25	57651.62	58782.05	59912.47	61042.85	62173.27	63303.69	64434.07	65564.49	66695.07												
8	10	58898.63	59958.80	61019.03	62079.20	63139.43	64199.65	65259.83	66320.05	67380.23	68440.45	69500.37											
9	10	61609.57	62718.58	63827.55	64936.52	66045.53	67154.50	68263.47	69372.44	70481.45	71590.42	72699.19											
10	10	64681.20	65845.44	67009.73	68173.97	69338.22	70502.46	71666.70	72830.94	73995.19	75159.43	76323.87											
11	12	68141.21	69163.35	70185.48	71207.62	72229.75	73251.89	74274.02	75296.21	76318.34	77340.48	78362.61	79384.75	80406.88									
12	12	72027.95	73108.42	74188.85	75269.32	76349.75	77430.17	78510.65	79591.08	80671.55	81751.98	82832.45	83912.88	84993.10									
13	12	76347.34	77492.59	78637.83	79783.03	80928.28	82073.53	83218.77	84364.02	85509.27	86654.52	87799.76	88944.96	90090.01									
14	13	81119.78	82242.97	83366.21	84489.40	85612.58	86735.77	87858.96	88982.15	90105.39	91228.57	92351.76	93474.95	94598.14	95721.38								
15	13	85606.00	86791.30	87976.59	89161.94	90347.24	91532.54	92717.88	93903.18	95088.48	96273.82	97459.12	98644.42	99829.77	101015.06								
16	13	91506.61	92773.61	94040.61	95307.62	96574.62	97841.63	99108.63	100375.63	101642.63	102909.64	104176.64	105443.60	106710.60	107977.65								
17	15	98077.00	99253.90	100430.81	101607.76	102784.67	103961.57	105138.48	106315.43	107492.34	108669.24	109846.15	111023.10	112200.01	113376.91	114553.82	115730.78						
18	15	105402.59	106667.38	107932.23	109197.07	110461.91	111726.75	112991.60	114256.44	115521.28	116786.13	118050.97	119315.81	120580.65	121845.50	123110.34	124374.88						
19	16	113586.56	114864.41	116142.27	117420.18	118698.04	119975.90	121253.75	122531.66	123809.52	125087.38	126365.23	127643.14	128921.00	130198.86	131476.71	132754.62	134032.33					
20	16	122742.76	124123.63	125504.55	126885.42	128266.29	129647.16	131028.08	132408.95	133789.82	135170.69	136551.61	137932.48	139313.35	140694.22	142075.14	143456.01	144836.68					
21	18	132989.49	134319.36	135649.27	136979.14	138309.05	139638.92	140968.84	142298.70	143628.62	144958.49	146288.40	147618.27	148948.19	150278.05	151607.97	152937.83	154267.75	155597.62	156927.53			
22	18	144471.41	145916.10	147360.79	148805.48	150250.21	151694.90	153139.59	154584.28	156028.91	157473.70	158918.39	160363.08	161807.76	163252.50	164697.19	166141.88	167586.56	169031.30	170476.29			
23	19	157282.10	158772.11	160262.12	161752.14	163242.20	164732.21	166222.23	167712.24	169202.30	170692.32	172182.33	173672.34	175162.35	176652.42	178142.43	179632.44	181122.46	182612.52	184102.53	185592.65		
24	19	171386.47	173010.15	174633.83	176257.50	177881.18	179504.86	181128.54	182752.22	184375.89	185999.62	187623.30	189246.98	190870.66	192494.33	194118.01	195741.69	197365.37	198989.05	200612.72	202236.05		
25	21	187242.71	188847.64	190452.58	192057.51	193662.44	195267.38	196872.31	198477.25	200082.18	201687.12	203292.05	204896.99	206501.92	208106.86	209711.79	211316.73	212921.66	214526.60	216131.53	217736.47	219341.40	220946.34

SCALA STIPENDI ALVAD CON GRATIFICA

Valida a partire dal	01.01.2025	Indennità figli	2'580.00	(215.00 al mese)
Rincarico considerato	0.5% (rispetto a II. sem 2024)	Indennità formazione	3'216.00	(268.00 al mese)
Supplemento lineare 2025 (gratifica a tutti i collaboratori)	2.0%			

	1. anno	2. anno	3. anno	4. anno	5. anno	6. anno	7. anno	8. anno	9. anno	10. anno	11. anno	12. anno	13. anno
Classe 1	44'322.00	44'961.00	45'601.00										
	3'409.40	3'458.55	3'507.75										
Classe 2	50'051.00	50'927.00	51'803.00	52'678.00	53'554.00	54'430.00	55'306.00	56'182.00	57'057.00	57'933.00	58'809.00	59'685.00	60'568.00
	3'850.10	3'917.45	3'984.85	4'052.15	4'119.55	4'186.90	4'254.30	4'321.70	4'389.00	4'456.40	4'523.75	4'591.15	4'659.10
Classe 3	52'904.00	54'179.00	55'453.00	56'727.00	58'001.00	59'276.00	60'550.00	61'824.00	63'098.00	64'373.00	65'647.00	66'921.00	68'195.00
	4'069.55	4'167.60	4'265.60	4'363.60	4'461.60	4'559.70	4'657.70	4'755.70	4'853.70	4'951.75	5'049.75	5'147.75	5'245.75
Classe 4	58'611.00	60'224.00	61'837.00	63'450.00	65'063.00	66'676.00	68'289.00	69'902.00	71'515.00	73'128.00	74'742.00	76'355.00	77'977.00
	4'508.55	4'632.60	4'756.70	4'880.75	5'004.85	5'128.90	5'253.00	5'377.10	5'501.15	5'625.25	5'749.40	5'873.45	5'998.25
Classe 5	61'228.00	63'079.00	64'931.00	66'783.00	68'634.00	70'486.00	72'338.00	74'190.00	76'041.00	77'893.00	79'745.00	81'597.00	83'453.00
	4'709.85	4'852.25	4'994.70	5'137.15	5'279.55	5'422.00	5'564.45	5'706.90	5'849.30	5'991.75	6'134.25	6'276.70	6'419.45
Classe 6	68'598.00	70'976.00	73'354.00	75'732.00	78'110.00	80'488.00	82'867.00	85'245.00	87'623.00	90'001.00	92'379.00	94'757.00	97'142.00
	5'276.75	5'459.70	5'642.60	5'825.55	6'008.45	6'191.40	6'374.40	6'557.30	6'740.25	6'923.15	7'106.10	7'289.00	7'472.45
Classe 7	81'242.00	83'221.00	85'201.00	87'181.00	89'160.00	91'140.00	93'119.00	95'099.00	97'078.00	99'058.00	101'038.00	103'017.00	105'000.00
	6'249.40	6'401.60	6'553.90	6'706.25	6'858.45	7'010.75	7'163.00	7'315.30	7'467.55	7'619.85	7'772.15	7'924.40	8'076.90
Classe 8	84'193.00	86'639.00	89'086.00	91'532.00	93'978.00	96'424.00	98'870.00	101'317.00	103'763.00	106'209.00	108'655.00	111'102.00	113'559.00
	6'476.40	6'664.55	6'852.75	7'040.90	7'229.10	7'417.25	7'605.40	7'793.60	7'981.75	8'169.90	8'358.10	8'546.30	8'735.30
Classe 11	44'131.00	45'501.00	46'870.00	48'239.00	49'608.00	50'977.00	52'346.00	53'715.00	55'084.00	56'453.00	57'822.00	59'191.00	60'568.00
	3'394.70	3'500.10	3'605.40	3'710.70	3'816.00	3'921.30	4'026.60	4'131.90	4'237.25	4'342.55	4'447.85	4'553.15	4'659.10
Classe 12	52'337.00	54'022.00	55'706.00	57'391.00	59'075.00	60'760.00	62'444.00	64'129.00	65'813.00	67'498.00	69'182.00	70'867.00	72'552.00
	4'025.90	4'155.55	4'285.10	4'414.70	4'544.25	4'673.85	4'803.40	4'933.00	5'062.55	5'192.15	5'321.70	5'451.30	5'580.90
Classe 13	62'203.00	63'974.00	65'745.00	67'516.00	69'286.00	71'057.00	72'828.00	74'599.00	76'370.00	78'140.00	79'911.00	81'682.00	83'453.00
	4'784.85	4'921.10	5'057.30	5'193.55	5'329.70	5'465.90	5'602.15	5'738.40	5'874.60	6'010.75	6'147.00	6'283.25	6'419.45
Classe 14	74'023.00	75'914.00	77'804.00	79'694.00	81'584.00	83'474.00	85'364.00	87'254.00	89'144.00	91'034.00	92'924.00	94'814.00	96'709.00
	5'694.10	5'839.55	5'984.90	6'130.30	6'275.70	6'421.10	6'566.45	6'711.85	6'857.25	7'002.60	7'148.00	7'293.40	7'439.15
Classe 15	77'103.00	80'140.00	83'178.00	86'215.00	89'253.00	92'290.00	95'328.00	98'365.00	101'403.00	104'441.00	107'478.00	110'516.00	113'559.00
	5'931.00	6'164.60	6'398.30	6'631.90	6'865.60	7'099.25	7'332.90	7'566.55	7'800.25	8'033.90	8'267.55	8'501.25	8'735.30

IMPORTI ASSICURATIVI VALIDI DAL 1° GENNAIO 2025

Rendite e assegni per grandi invalidi (mensili)

Rendita minima di vecchiaia	1'260 fr.
Rendita massima di vecchiaia	2'520 fr.
Importo massimo de/Je due rendite - sommate - di una coppia	3'780 fr.

Assegno per grandi invalidi AVS	grado lieve (a domicilio):	252 fr.
	grado medio:	630 fr.
	grado elevato:	1'008 fr.

Assegno per grandi invalidi AI (in un istituto)	grado lieve:	126 fr.
	grado medio:	315 fr.
	grado elevato:	504 fr.

Assegno per grandi invalidi AI (a domicilio)	grado lieve:	504 fr.
	grado medio:	1'260 fr.
	grado elevato:	2'016 fr.

Assegno per grandi invalidi AI per minorenni AI, pro giorno (a domicilio)	grado lieve:	16.80 fr.
	grado medio:	42.00 fr.
	grado elevato:	67.20 fr.

Supplemento per eure intensive per minorenni AI, pro giorno (a domicilio)	almeno 4 ore pro giorno:	33.60 fr.
	almeno 6 ore pro giorno:	58.80 fr.
	almeno 8 ore pro giorno:	84.00 fr.

Contributo per l'assistenza

all'ora	35.30 fr.
all'ora, per un cura qualificata	52.95 fr.
al massimo per notte	169.10 fr.

Contributi e tavola sca/are (annuali)

Contributi minimi	
(AVS fr. 435, AI fr. 70, IPG fr. 25)	AVS/AI/IPG: 530 fr.
(AVS fr. 870, AI fr. 140)	AVS/AI facoltativa: 1'010 fr.
Tavola scalare dei contributi AVS/AI/IPG	

limite inferiore:	10'100 fr.
limite superiore:	60'500 fr.

Importo limite per i salari e i redditi di poco conto 2'500 fr.

Prestazioni complementari all'AVS / AI (annuali)

per le persone sole:	20'670 fr.
perle coppie:	31'005 fr.
per i figli (fino all'età di 11 anni):	7'590 fr.
per i figli (11 anni compiuti):	10'815 fr.

Importi limite della previdenza professionale

Importi limite della previdenza professionale obbligatoria	
- salario annuo minimo	22'680 fr.
- salario coordinato annuo minimo	3'780 fr.
- deduzione di coordinamento	26'460 fr.
- limite massimo del salario annuo	90'720 fr.

Previdenza individua/e vincolata de/ pilastro 3a

Deduzione massima consentita per contributi a forme di previdenza riconosciute:	
- per chi è affiliato a un istituto di previdenza del secondo pilastro	7'258 fr.
- per chi non è affiliato a un istituto di previdenza del secondo pilastro	36'288 fr.

STORIA DELLE COLONIE DEI SINDACATI DI RODI

È appena stata pubblicata da Fontana Edizioni una ricostruzione storiografica e pedagogica dei primi sessant'anni dell'esperienza delle colonie montane dei Sindacati. L'importante opera è stata curata da Sergio A. Dagradi, docente e ricercatore, e da Ilario Lodi, presidente delle Colonie dei Sindacati, che ringraziamo per la presentazione.

Sindacati e colonie

Il movimento sindacale cantonale, di qualsiasi matrice esso fosse, ha sempre riservato molta attenzione all'esperienza delle colonie estive di vacanza, pensate e organizzate tanto per i più piccini quanto per i giovani. L'estate poteva essere, nelle intenzioni degli organizzatori, un momento non solo di riposo, ma anche di crescita e di sviluppo dei profili di personalità e dei fisici dei bambini e dei ragazzi che la vivevano in tutte le sue caratteristiche.

Il movimento sindacale legato all'allora Camera del Lavoro – oggi Unione Sindacale Svizzera – non solo non si è mai sottratto a questo impegno, ma lo ha addirittura promosso e sostenuto attraverso iniziative che hanno fatto scuola sul piano pedagogico-educativo. La prima di queste proposte ha trovato forma, già nel lontano 1923, ad Astano; per poi crescere, evolversi e spostarsi negli anni successivi a Rodi, a Varenzo, per stabilizzarsi e consolidarsi poi, definitivamente, a Rodi-Fiesso.

Ed è proprio attorno a questa esperienza di colonia montana che abbiamo cercato di riflettere, proponendone non solo una ricostruzione evenemenziale della sua storia, ma anche di riflettere sulle proposte di

tipo pedagogico che, in essa, hanno preso forma, nonché sul senso più generale che quell'esperienza ha rappresentato sia per gli organizzatori che per i suoi partecipanti. L'esito di questo lavoro è il saggio “Per nuovi sentieri. Profilo storico e contenuto pedagogico delle Colonie dei Sindacati di Rodi (1923-1993)”, edito per i tipi di Colonie dei Sindacati-Fontana e stampato presso la tipografia Aurora di Lugano.

Vale la pena, qui, di riprendere alcuni degli itinerari ivi percorsi, tanto per offrire al lettore un'idea – anche sommaria del contenuto del lavoro il quale (bisogna sottolinearlo) è introdotto da due brevi saggi: il primo a firma di Dario “Mec” Bernasconi, Giancarlo Nava e Ivan Paù Lessi (tra le altre cose, già direttori delle colonie di Rodi), che ripercorre i punti salienti dell'evoluzione storica generale dell'esperienza di colonia, dalla seconda metà dell'ottocento fino ai giorni nostri; il secondo di Luca Comerio, storico della pedagogia presso l'Università di Milano-Bicocca, il quale porta l'attenzione del lettore sulla valenza educativa e sul senso, ancora attuali, dell'esperienza di colonia (ricordiamolo: un'esperienza di tipo residenziale che si protrae nell'arco di due, tre o anche quattro settimane) e sulla necessità di ritornare a vivere a più stretto contatto con l'ambiente (non virtuale, ma naturale) che ci circonda.

I protagonisti

Uno degli aspetti maggiormente evidenti, che emerge nella ricostruzione dell'esperienza di Rodi, è innanzitutto che queste colonie non sarebbero divenute quello che oggi ancora sono se non avessero potuto contare sulla for-

za e sulla passione con le quali alcuni personaggi hanno prestato la propria opera per la loro nascita, il loro sviluppo e il loro consolidamento (sia di ordine finanziario che, soprattutto, educativo). Alla causa di Rodi hanno dato il loro contributo personalità eminenti del movimento sindacale, quali Amilcare Gasparini, Basilio Scacchi, Wanda Testorelli, Edgardo Chiesa, Dario Bernasconi, Fredy Züger, Bruno Zehnder, Ivan Paù Lessi, Giancarlo Nava, Franco Soldini, Mario Maspoli e di tanti altri tra presidenti, direttori, monitori, sindacalisti e persone attive quale personale di servizio... Questo impegno si è rivelato davvero molto importante, sostenuto spessissimo dal lavoro volontario dai membri della Commissione esecutiva che, in qualità di rappresentanti delle differenti federazioni sindacali, partecipavano ogni anno con dedizione e interesse alla promozione e alla realizzazione dei vari turni di colonia, nonché da moltissimi sindacalizzati che credevano fermamente nel valore anche propagandistico di questa iniziativa.

Sperimentazione educativa

Le colonie di Rodi, nel corso dei decenni, si sono fatte inoltre promotrici dell'introduzione di molte novità e sperimentazioni di ordine educativo, nel panorama ticinese: basti pensare al ruolo avuto per l'arrivo nella nostra regione dei CEMEA. Pur essendo queste di vario genere e di differente spessore, si volevano tutte, comunque, sempre orientate al concetto di *collettività*, poiché è proprio attorno a tale principio che si voleva agire in una quotidianità che, con sempre più crescente frequenza negli ultimi decenni, veniva a lasciare sempre più spazio a un *individualismo*, che oggi ha preso le forme di una *esasperata competitività*. Oggi l'ideale della collettività è, infatti, sistematicamente sacrificato sull'altare delle *competenze*, intese qui nel loro più triste e cupo

significato, quello cioè unicamente (o: quasi unicamente) legato all'*acquisire capacità per entrare e per stare nel mercato del lavoro*. I bambini e i giovani sono, oggi, letteralmente schiacciati sul *qui e adesso*, in un regime di vita che ha più a che fare con la sopravvivenza, che con la vita vera e propria, e con una costruzione di *senso* possibile solo in un contesto di *collettività*. È per questo che l'esperienza di colonia – sicuramente a Rodi, ma certamente anche altrove – hanno assunto un ruolo che si potrebbe quasi definire *precursore* nel tentare di proporre e di condividere con i bambini che vi prendevano parte un'esperienza di vita *con altri bambini* (oltre che con gli adulti che di loro si sono presi cura). Un'esperienza di colonia quindi, in un certo senso, orientata a quel futuro che oggi non c'è, o che sembra non assumere molta importanza, se pensato nella prospettiva della *capacità di vivere con gli altri*, e in *modo democratico*.

Dinamiche interne ed esterne

Il nostro lavoro ha passato inoltre in rassegna molti aspetti – a volte virtuosi; altre, invece, problematici – che hanno caratterizzato lo sviluppo di questa esperienza. Il tema del sovraffollamento delle strutture (a Rodi soggiornavano fino a cinquecento bambini per turno durante l'estate...), che ha obbligato la Commissione esecutiva a un lavoro di ricerca di soluzioni sfociate nella costruzione di nuove strutture di accoglienza; le lunghe e a volte complesse discussioni tra la commissione stessa e gli organi direttivi delle colonie, sviluppatasi sia in completa sintonia, sia in significativa contrapposizione; il varo di una legge cantonale, la Legge colonie, appositamente pensata per sostenere gli enti organizzatori di soggiorni estivi di vacanza e che ha visto la protagonista partecipazione e il significativo contributo degli organi direttivi delle Colonie dei Sindacati. E poi, come detto, il ruolo dei CEMEA (Centri di Eser-

citazione ai Metodi dell'Educazione attiva) nella formazione dei monitori di colonia e quello degli studenti (in particolare della Scuola magistrale di Locarno) nello sviluppo del progetto educativo alla base di ogni iniziativa; e molto altro ancora...

L'esperienza dei primi sessant'anni del lavoro delle Colonie dei Sindacati che abbiamo deciso di proporre al lettore (sia esso interessato agli aspetti storiografici, piuttosto che a quelli pedagogico-educativi) si è posta l'obiettivo di ricostruire, certamente, gli estremi (a nostro parere, i più significativi) di una proposta educativa rilevante legata al movimento sindacale progressista, ma anche di sottolineare la necessità – forse oggi più che mai – di orientare qualsiasi genere di proposta pedagogica (a qualsiasi livello) più in una prospettiva di lunga durata e di collettività di quanto si oggi si faccia. In questo senso l'esperienza di colonia di Rodi può aiutarci a comprendere meglio la cogenza di questa necessità.

da oggi le **Colonie dei Sindacati**

hanno una storia tutta loro



È disponibile in libreria "Per Nuovi Sentieri", un libro dedicato alla storia delle Colonie dei Sindacati di Rodi-Fiesso.

Per ordinare una copia da ricevere direttamente a casa, scansiona il codice QR con il cellulare, oppure invia una richiesta via email a :

info@coloniedeisindacati.ch - indicando Nome e Cognome, Telefono e Indirizzo di spedizione!

Chf 35.-
più
spese di
spedizione



VOTIAMO SÌ A UNA SVIZZERA CHE TUTELA L'AMBIENTE

Alluvioni, incendi boschivi e siccità non lasciano spazio a dubbi: la crisi climatica è qui e ora. Le responsabilità sono evidenti: per decenni, la crescita economica materiale è stata anteposta alla protezione dell'ambiente. Il 9 febbraio abbiamo la possibilità di dire SÌ all'iniziativa per la responsabilità ambientale e chiedere alla svizzera di invertire la rotta e perseguire un'economia sostenibile e sociale.



La nostra economia si fonda su un paradigma di crescita continua, e misura il progresso con indicatori come il Prodotto Interno Lordo, che premia la quantità di beni e servizi prodotti

senza considerare i costi ambientali. Tuttavia, crescere all'infinito su un pianeta dalle risorse finite è impossibile. Questo modello non solo sta compromettendo la salute del pianeta, ma anche il futuro della stessa umanità. Riscaldamento globale, perdita di biodiversità, deforestazione e inquinamento delle risorse vitali come aria, acqua e suolo sono i segni tangibili di un sistema al collasso. Eppure, la tutela ambientale rimane subordinata alle priorità economiche.

Il 9 febbraio avremo finalmente l'opportunità di fare dell'ambiente una vera priorità, votando un'iniziativa che propone un cambiamento fondamentale: garantire che la Svizzera produca e importi beni e servizi rispettando i limiti planetari, preservando così il fragile ecosistema che ci sostiene.

I limiti planetari sono un concetto scientifico che definisce il quadro entro cui la vita sulla Terra può prosperare senza compromettere gli equilibri naturali. Alcuni di questi limiti, come quelli legati al clima e alla biodiversità, sono già stati superati, causando danni irreversibili. In Svizzera, ad esempio, l'aumento delle temperature ha accelerato lo scioglimento dei ghiacciai alpini, minacciando le riserve idriche e mettendo a rischio interi

ecosistemi montani.

Ma l'impatto ambientale non si limita ai confini nazionali. Una parte cospicua della nostra impronta ecologica si verifica all'estero, attraverso l'importazione di cibo, vestiti e materie prime. Per questo, l'iniziativa non si limita a fissare obiettivi locali, ma considera anche l'impatto ambientale globale legato alle merci importate. Un altro aspetto centrale è l'equità sociale. Le misure per rispettare i limiti planetari dovranno essere attuate in modo socialmente giusto, evitando di gravare ulteriormente sulle comunità più vulnerabili, sia in Svizzera che all'estero. Questa attenzione alla giustizia sociale rende l'iniziativa un modello capace di sviluppare una società eco-sociale.

L'iniziativa non è solo una sfida ambiziosa, ma anche un'opportunità straordinaria. Può trasformare la Svizzera in un esempio globale di sostenibilità e giustizia ambientale, dimostrando che economia ed ecologia possono coesistere. Agire ora significa gettare le basi per un futuro più sicuro e resiliente, non più a spese del pianeta, ma nel rispetto dei suoi limiti. È il momento di scegliere. Il 9 febbraio abbiamo la possibilità di fare la differenza.

183'661 FIRME IN 14 GIORNI PER MULTINAZIONALI RESPONSABILI

In pochissimo tempo, oltre 10'000 persone volontarie in ogni parte del Paese hanno raccolto le firme per la nuova Iniziativa per multinazionali responsabili. Questa raccolta da record mostra l'ampio sostegno all'iniziativa da parte della popolazione.

Il 7 gennaio 2025, un ampio comitato di esponenti politici di tutti i partiti, nonché rappresentanti dell'economia e della società civile, ha lanciato la nuova Iniziativa per multinazionali responsabili. L'Iniziativa obbliga multinazionali come Glencore a rispettare i diritti umani e gli standard ambientali nelle loro attività commerciali. Nel tempo record di 14 giorni sono state raccolte 183'661 firme, un successo!

AIUTO PER LE IMPOSTE 2024



1. Compilazione della dichiarazione d'imposta 2024

Il Sindacato VPOD aiuta gratuitamente i suoi membri, non assoggettati all'imposta alla fonte, nella compilazione della dichiarazione d'imposta per le persone fisiche. A tale proposito vi invitiamo a voler prendere contatto con il segretariato di Lugano, negli orari di apertura, telefonando allo 091 911 69 30 oppure scrivendo all'indirizzo e-mail lugano@vpod-ticino.ch. Valutate la possibilità di chiedere una prima proroga, da inoltrare in formato elettronico, scrivendo a: <https://www4.ti.ch/dfe/dc/dichiarazione/richiesta-di-proroga>

2. Verifica dell'imposta alla fonte sui redditi 2024

Chi è assoggettato all'imposta alla fonte entro il 31 gennaio 2025 deve ricevere dal datore di lavoro l'**attestato-ricevuta per il periodo fiscale 2024** – modulo 4A relativo ai redditi imposti nell'anno 2024 oppure il cer-

tificato di salario nel quale il datore di lavoro deve indicare la trattenuta annuale delle imposte alla fonte. Ogni dipendente deve verificare che il suo attestato sia corretto. In particolare verificare che le modifiche della situazione familiare, del reddito, della % di lavoro e dello stato civile siano state considerate nel calcolo.

I lavoratori sottoposti all'Accordo tra la Svizzera e l'Italia del 23.12.2020 non possono più richiedere la tassazione ordinaria ulteriore, in quanto secondo l'art. 3 par. 3 dell'Accordo l'imposta alla fonte è definitiva.

I membri possono richiedere un controllo da parte del Sindacato telefonando allo 091 911 69 30 negli orari di apertura o scrivendo un'e-mail a lugano@vpod-ticino.ch. In caso di errori (come, ad esempio, tabelle di calcolo applicate), le richieste di correzione devono essere inoltrate entro e non oltre il 31 marzo 2025 al competente ufficio cantonale tramite l'apposito modulo elettronico dedicato alla richiesta di correzione dell'aliquota e/o della tabella di calcolo applicata.

DOCUMENTI NECESSARI:

- questionario per dipendenti assoggettati all'imposta alla fonte debitamente firmato e compilato da entrambi le Parti (modulo 1);
- attestato-ricevuta 4A per il 2024 e/o certificato di salario annuale 2024;
- certificato di stato civile e certificato stato di famiglia (quest'ultimo escluso per contribuenti con permesso B);
- attestazioni scolastiche o certificati d'iscrizione e di frequenza scolastica nel caso di figli a carico che frequentano una scuola dell'obbligo o una formazione post-obbligatoria;
- codice fiscale italiano;
- indicazione del conto bancario o postale con IBAN per un eventuale rimborso

Rendiamo attenti che l'Autorità cantonale potrebbe anche richiedere i seguenti documenti:

- copia dell'ultima dichiarazione fiscale del coniuge/partner registrato o convivente inoltrata presso lo Stato estero di residenza, nonché copia della relativa decisione emessa dall'Autorità fiscale estera competente;
- in caso di assenza di redditi all'estero del proprio coniuge/partner registrato, convivente è necessario, se già in possesso, della dichiarazione dell'Autorità fiscale dello Stato estero che certifichi l'assenza di redditi imponibili nello Stato di residenza.

Il periodo per la richiesta di correzioni è al massimo di 5 anni a ritroso ed occorre portare la documentazione per i relativi anni.



La rassegna del Baccalà alla Casa del Popolo!

Antipasto 25.-

Croquettes fritte di baccalà e patate su letto di insalata, con salsa tartare

Primo 26.-

Spaghetti alla carbonara di Baccalà con polvere di speck, specificare se la si vuole senza

Secondi 32.-

Polenta e Baccalà alla livornese

"Bacalhau à Braz" 34.-

(specialità portoghese)
Baccalà, uova, patate, cipolle, olive

APPUNTAMENTI SINDACALI

Gruppo pari opportunità (zoom)
6 febbraio, ore 18.30

Comitato docenti VPOD
11 febbraio, ore 17.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Comitato di Regione
11 febbraio, ore 20.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Mobbing e molestie sul posto di lavoro (formazione)
15 febbraio, ore 10.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Assemblea internazionale delle/dei lavoratrici/tori frontaliere/i
15 febbraio, ore 10.00
Cinema nuovo, Varese

Assemblea personale Case per anziani
18 febbraio, ore 20.15
Centro Rehoboth, Rivera

Riunione impiegate/i amministrazione TI
19 febbraio, ore 17.00
Casa del Popolo, Bellinzona

Assemblee personale Cliniche Private
26 febbraio, ore 20.15
VPOD, Locarno

26 marzo, ore 20.15
Sala Visani, Lugano

Assemblea del personale EOC
10 marzo, ore 19.30
Centro Rehoboth, Rivera

Assemblea del personale dei SACD
24 marzo, ore 19.00
Centro Rehoboth, Rivera

Assemblea docenti VPOD
2 aprile, ore 19.30
Casa del Popolo, Bellinzona

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

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

Capannone
delle feste
Lugano -
Pregassona

SABATO
22
MARZO

FESTA MULTIETNICA

Ore 11: buvette e bancarelle

Dalle 12: pranzo multietnico

14: dibattito tra le associazioni di stranieri in Ticino:
come incontrarsi e collaborare?

15.30 - 17: esibizioni e intrattenimento musicale

14-17: giochi e animazione per bambini

18: chiusura della festa

CATTIVI PENSIERI

BARBARIE ANTISINDACALE NEGLI USA

Il Dipartimento americano di Giustizia ha licenziato più di una dozzina di procuratori, che avevano lavorato con il procuratore speciale Jack Smith alle indagini che portò all'incriminazione di Donald Trump. Mai successo in passato!

L'amministrazione Trump ha pure ordinato alle agenzie federali di chiudere tutti gli uffici che promuovono la diversità e la giustizia ambientale ... e di licenziare i dipendenti.

Se i tanti trumpiani nostrani potessero, farebbero la stessa cosa!

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,
Paola Orsega Testa, Giulia Petralli,
Stefano Testa.

Chiusura redazionale:

10 giorni prima dell'uscita

Frequenza: mensile

Impaginazione: Inventiva, Giubiasco

Stampa: Tipo Aurora SA, Canobbio

Abbonamenti:

Gratuito per i soci VPOD
Fr. 35.- per i non soci in Svizzera
Fr. 70.- per i non soci all'estero

Il prossimo numero de
«I diritti del lavoro» uscirà
giovedì 10 aprile 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.



