

i diritti del lavoro

vpod  ticino

NUMERO 2, GIOVEDÌ 16 APRILE 2026



1. MAGGIO 2026 LUGANO

ore 16.00
ritrovo a Campo Marzio

ore 16:30
corteo
in direzione di Piazza Manzoni

ore 17:30
interventi dal palco

ore 18.00
cena popolare in piazza
Bancarelle e buvette

ore 18.00
dj set transfemminista
con
Ctrl + Riot

ore 19:30
concerti con
ZonaSun
reggae

Plakkaggio
punk hardcore

SGBIUSS
Unione sindacale svizzera
TICINO E MOESA

NÉ SFRUTTATI, NÉ DIVISI LAVORO E DIGNITÀ SENZA CONFINI

media partner
RADIO GWEN
studio grafico frigerio

SOMMARIO

- 4 Bilaterali III
- 5 Sovraffollamento carcerario
- 6 Tre priorità per una polizia efficace
- 7 Disagio in pretura: occorre una riforma
- 8 Incarichi precari nella scuola
- 9 Superamenti dei livelli nella scuola media
- 10 Far West in USI e SUPSI
- 11 Piano sociale per il personale della Clinica Varini
- 12 SADC Tre Valli: confronto aperto tra personale e direzione
- 13 Sicurezza nei CEM
- 14-26 Rapporto gruppi 2025 VPOD Ticino
- 27 Rapporto d'attività 2025 del segretariato VPOD Ticino
- 28 8 marzo, lotte femministe
- 29 Pacchetto di sgravio 27: verso l'austerità
- 30 Appuntamenti sindacali
- 31 Helsana
- 32 Adesione



CONFERENZA PUBBLICA

Quando il lavoro fa ammalare:
RISCHI PSICOSOCIALI
TRA MOBBING, STRESS, MOLESTIE E BURNOUT



 **Venerdì 24 aprile 2026, ore 16.00**
 **Hotel Unione, Bellinzona**

Intervengono:

- ▶ **Liala Cattaneo**, Ispettorato del lavoro
- ▶ **Stefania Mastrillo**, Laboratorio di psicopatologia del lavoro
- ▶ **Marion Eimann**, Gruppo stop molestie
- ▶ **Giulia Petralli**, Sindacato VPOD

 Puoi partecipare all'evento con il **congedo sindacale**, esibendo la presente locandina!

 Segue dalle 17.45, per i soci, l'Assemblea VPOD Ticino (**presenza da confermare entro il 13.04**)

Si è svolta sabato 21 marzo a Pregassona la festa multietnica co-organizzata dal PS Lugano e dal Sindacato VPOD Ticino.

APERTE LE ISCRIZIONI ALLE COLONIE DEI SINDACATI

Sono aperte le iscrizioni alle colonie dei sindacati, tanto divertimento per bambini/e, ragazzi/e e monitori/trici!

Luogo:

Rodi-Fiesso (Valle Leventina) – Casa Polivalente dei Sindacati USS-TI

Età:

- Colonia montana bambine/i da 5 (2021) a 11 anni (2015)
- Campo per adolescenti da 12 (2014) a 14 anni (2012)

Turni:

- Primo turno da lunedì 29 giugno a lunedì 13 luglio 2026
- Secondo turno da mercoledì 15 luglio a mercoledì 29 luglio 2026

COLONIA MONTANA BAMBINE/I:

Sindacalizzati UNIA: Fr. 400.–
Non sindacalizzati Fr. 500.–

CAMPO ADOLESCENTI:

Sindacalizzati UNIA: Fr. 500.–
Non sindacalizzati Fr. 600.–



BILANCIO D'ATTIVITÀ DEL 2025 E PRIORITÀ SINDACALI FUTURE

di Giulia Petralli
ed Edoardo Cappelletti,
co-segretari VPOD Ticino

Il 2025 si è inserito nel solco della pressione sui servizi pubblici e parapubblici, con un'azione sindacale sviluppatasi tra mobilitazione, interventi collettivi e assistenza quotidiana. Per una visione completa dell'attività si rinvia ai rapporti d'attività 2025, pubblicati alla fine del giornale.

In questo difficile contesto, come ricordato nel precedente numero, la campagna contro i tagli del Preventivo 2026 ha certamente rappresentato un passaggio fondamentale. In quest'occasione, assemblee, azioni sui posti di lavoro e una manifestazione hanno permesso di rivendicare in modo trasversale la difesa delle condizioni di lavoro e dei servizi essenziali. Nel settore della scuola, il 2025 è stato segnato dalla mobilitazione dei docenti neoabilitati e abilitandi, che ha costituito una preziosa occasione di coinvolgimento e di costruzione di rivendicazioni sul piano occupazionale

e sulla riforma del sistema di abilitazione. Parallelamente, il Sindacato è intervenuto a difesa dei docenti supplenti, contribuendo ad affrontare e rendere visibili sacche di precarietà presenti anche nella scuola.

Nello Stato è continuata l'attività attorno alla sotto-dotazione dei servizi e ai sovraccarichi di lavoro, soprattutto all'OSC e nel penitenziario. Nella Polizia, grazie ai Sindacati è stato nello specifico aperto un tavolo paritetico per migliorare le condizioni di lavoro degli agenti.

Nell'ambito dei servizi sussidiati, l'azione si è concentrata attorno all'iniziativa "Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità". Seppur respinta, la stessa ha rimesso al centro il tema delle condizioni d'impiego e della qualità delle prestazioni nel settore. In questo ambito, sono stati comunque seguiti anche dei rinnovi contrattuali (ad esempio nell'Ente Ospedaliero Cantonale, dei SACD d'interesse pubblico e nelle case anziani). Nel futuro, segnato anche dai risparmi della Confederazione, la salvaguardia dei servizi pubblici sarà viepiù cruciale. Sarà così prioritario contrastare l'iniziativa "Stop all'aumento dei

dipendenti cantonali", che rischia di comportare una decimazione degli impiegati, ma con essa anche le politiche che portano a ridurre gli effettivi e a ulteriori esternalizzazioni.

Nel settore socio-sanitario e socio-educativo, si dovrà rilanciare l'azione a favore di un aumento dei finanziamenti pubblici, un miglioramento delle condizioni di lavoro e un rafforzamento degli organici. Nella scuola sarà centrale battersi invece per il superamento dei livelli alle medie, sviluppare la lotta contro il precariato e assicurare le risorse necessarie.

Sull'onda dell'iniziativa sindacale promossa nel 2025, occorrerà inoltre battersi contro i tagli nella ricerca e per una stabilizzazione degli impieghi del corpo intermedio presso USI e SUPSI, ormai sempre più contraddistinti da una cronica precarietà.

Le pressioni sui servizi pubblici e sul personale sono destinate a crescere, rendendo necessario un Sindacato sempre più presente e partecipato. Con questo spirito, vi invitiamo anche a partecipare all'assemblea del prossimo 24 aprile a Bellinzona: unite/i siamo più forti!



NO A QUESTI BILATERALI III: DIFENDIAMO LE CONDIZIONI DI LAVORO E I SERVIZI PUBBLICI

di Comitato di Regione VPOD Ticino

Introduzione e contestualizzazione

Il Sindacato VPOD Ticino ritiene che gli attuali “Bilaterali III”, risultando insoddisfacenti per la protezione delle condizioni di lavoro soprattutto nelle regioni di frontiera ed esponendo i servizi pubblici a un rischio accresciuto di smantellamento, non possano essere sostenuti.

In particolare, destano preoccupazione l'insufficienza delle misure di accompagnamento previste, l'effettiva tenuta delle attuali tutele lavorative, le ripercussioni per i servizi pubblici, il disciplinamento restrittivo degli aiuti di Stato e, con ciò, gli aspetti istituzionali dell'accordo.

Da una prospettiva sindacale si rende pertanto necessaria una rinegoziazione del pacchetto e un rafforzamento più coraggioso del diritto del lavoro interno, che rimetta al centro la difesa dei salari e dei diritti sociali e che si opponga ai disegni della destra xenofoba e del padronato.

Una posizione che rimane sempre ancorata alla convinzione di contrastare, con spirito unitario e di solidarietà, ogni forma di discriminazione tra lavoratori indigeni ed esteri. Un'anticamera, questa, di statuti lavorativi altrimenti precari e sprovvisti di diritti come per gli “stagionali”.

Condizioni di lavoro e salariali

Per un Cantone fortemente confrontato con il dumping salariale come il Ticino, il mancato adeguamento se non addirittura l'allentamento delle misure d'accompagnamento rischierà di tradursi in un'ulteriore pressione al ribasso sui salari e in una maggiore diffusione di rapporti di lavoro precario. In quest'ottica, non sono state sufficientemente considerate le problematiche delle regioni di frontiera, né sono state previste le necessarie misure di compensazione.

Innanzitutto, la clausola di salvaguardia prevista appare insufficiente. In effetti,

oltre a basarsi su condizioni troppo rigide e poco trasparenti, la stessa potrà essere attivata unicamente a livello nazionale escludendo un'applicazione anche su base regionale o cantonale.

Gli accordi prospettano inoltre una riduzione del termine di notifica per i lavoratori distaccati da 8 a 4 giorni, che indebolirà inevitabilmente l'efficacia dei controlli in questo ambito. La Svizzera dovrebbe del resto adattarsi alle direttive europee in materia di distacco, riducendo significativamente la possibilità di rafforzare i propri meccanismi di protezione salariale.

Considerata la crescente pressione derivante dalla libera circolazione per un Cantone come il Ticino, il pacchetto non presenta perciò gli strumenti necessari a garantire dei salari dignitosi, ad assicurare dei controlli efficaci e a fornire adeguate tutele a tutte/i le/i lavoratrici/tori.

Servizi pubblici e aiuti di Stato

Il Sindacato VPOD Ticino esprime inoltre profonda preoccupazione rispetto alla protezione del servizio pubblico, per quanto concerne anche e soprattutto il settore dell'energia. In questo ambito, sussiste il rischio concreto di una riduzione delle competenze decisionali cantonali, ma anche delle garanzie a tutela della proprietà degli impianti e delle aziende elettriche locali.

In generale si accentueranno i pericoli derivanti dalla liberalizzazione del mercato elettrico, i quali andranno a ripercuotersi anche sul mantenimento di un servizio universale a favore dei consumatori. Nello specifico, si vedrà altresì limitata la possibilità di stipulare contratti a lungo termine tra produttori e distributori. Come denunciato da più parti, l'apertura del mercato comporterà inoltre un deterioramento delle condizioni di lavoro e dei volumi occupazionali. In questa prospettiva, è fonte di inquietudine anche il rischio di un allineamento alla normativa europea in materia di aiuti di Stato (per ora in relazione al

trasporto aereo, ai trasporti terrestri e al futuro accordo sull'energia elettrica). Tale allineamento porterebbe infatti a ridimensionare la possibilità di stanziare un sostegno e investimenti pubblici in settori ritenuti strategici per la Confederazione, nonché di salvaguardare la missione pubblica di determinati servizi. La direzione, in linea di fondo, sarà comunque quella di incoraggiare una liberalizzazione del servizio pubblico a partire dal settore elettrico, dal trasporto aereo e dai trasporti terrestri.

Diritti democratici e popolari

Si accoglie criticamente una compressione dei margini normativi nazionali e degli strumenti di democrazia diretta, nella misura in cui verrebbe introdotto un recepimento dinamico del diritto europeo. La validità delle iniziative popolari e dei referendum, così come di uno sviluppo delle politiche interne, si vedrebbe infatti subordinato alla compatibilità con i trattati europei.

Ciò rischia non soltanto di castrare un rafforzamento delle misure di accompagnamento, ma anche di depotenziare i diritti popolari quale storico strumento di pressione per contrastare la liberalizzazione dei servizi pubblici. Comprime tali prerogative istituzionali, si ridurrebbero di conseguenza le possibilità di opposizione e di proposta a livello popolare. Da questo punto di vista, gli aspetti istituzionali dell'accordo rivestono quindi un particolare interesse sindacale.

Conclusione e rivendicazioni

Per questi motivi, nell'ambito della discussione sui Bilaterali III, andrebbero almeno assicurati:

- un deciso rafforzamento delle misure d'accompagnamento (salari minimi economici dignitosi, agevolazioni per decretare l'obbligatorietà generale dei CCL, controlli e sanzioni più efficaci, protezione reale contro il licenziamento, ecc.);

SEGUE DA PAGINA 4

- un potenziamento e un'estensione della clausola di salvaguardia, rendendo possibile almeno una sua applicazione in modo meno restrittivo e su base regionale;
- una strenua salvaguardia delle prerogative statali nel campo dell'energia e dei trasporti, nonché della proprietà e della gestione pubblica degli impianti e delle aziende elettriche;
- la chiara difesa della prerogativa di elargire aiuti di Stato per motivi d'interesse pubblico;
- una garanzia del rispetto delle misure d'accompagnamento nazionali e dell'efficacia degli strumenti di democrazia diretta, anche in relazione alla ripresa dinamica del diritto dell'UE.

Alla luce delle criticità esposte, che sono avvertite con particolare intensità nelle regioni più confrontate con l'impatto della libera circolazione, il Sin-

dacato VPOD Ticino si attende soluzioni e garanzie chiaramente più incisive: il pacchetto di accordi non può insomma portare a un peggioramento della concorrenza tra i lavoratori e del dumping salariale, ma dovrebbe ruotare attorno alla solidarietà e ai diritti. In assenza di ciò, i Bilaterali III non presentano sufficienti rassicurazioni dal profilo della protezione dei salari, delle condizioni di lavoro e della tenuta dei servizi pubblici. Sulle basi attuali, essi non potranno dunque essere sostenuti.

SOVRAFFOLLAMENTO CARCERARIO: URGONO SOLUZIONI PER IL PERSONALE E LE GARANZIE DI DETENZIONE

di Edoardo Cappelletti,
co-segretario VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD ha preso atto con preoccupazione e apprensione del sovraffollamento che, in modo sempre più gravoso e strutturale, sta investendo le carceri cantonali. Un fenomeno ormai ampiamente noto anche a livello nazionale e che, stando alle ultime affermazioni della direttrice della Divisione della giustizia, si traduce oggi in Ticino in un tasso d'occupazione delle strutture chiuse prossimo al 110%.

Da una parte, il sovraffollamento incide significativamente e inevitabilmente sui diritti delle persone detenute, le quali hanno il diritto di scontare la pena in condizioni dignitose e conformi alle garanzie prescritte. Dall'altro, esso si ripercuote sulle condizioni di lavoro del personale, il quale si trova già particolarmente sotto pressione e confrontato con una professione delicata. In tale contesto, i carichi di lavoro elevati, l'aumento dello stress lavorativo e l'insostenibilità della turnistica ricadono non soltanto sulle circostanze della detenzione, ma anche sul benessere psico-fisico dei collaboratori. Il Sindacato VPOD esprime pertanto so-

lidarietà e sostegno al personale delle strutture carcerarie, che malgrado queste persistenti difficoltà sta provvedendo con dedizione ad assicurare la continuità del servizio. Alla luce della gravità della situazione, per rispondere al sovraffollamento occorrono tuttavia decisioni che permettano di fronteggiare tempestivamente ed efficacemente l'emergenza, ma anche di intervenire in maniera più strutturale a favore delle condizioni di detenzione e di quelle lavorative.

In quest'ottica, servono investimenti coraggiosi a livello di personale e di infrastrutture, che vedano il Cantone in prima linea nel garantire servizi penitenziari adeguati, sicuri e sostenibili. Una prospettiva che, anche in questo

ambito, richiede un'inversione di rotta rispetto alla politica di riduzione della spesa pubblica del Cantone, i cui effetti si riscontrano oggi nelle difficoltà a gestire il sovraffollamento.

In questo quadro, l'apertura del concorso per l'assunzione di nuovi Agenti di custodia costituisce un passaggio coerente e necessario. A questo proposito, il Sindacato VPOD ha organizzato anche quest'anno i corsi di preparazione alle prove per gli aspiranti agenti. Lo scorso 26 febbraio si è infine svolta a Bellinzona un'assemblea congiunta del settore Polizia e Penitenziario VPOD, momento che è stato l'occasione per affrontare i problemi che interessano anche il personale delle strutture carcerarie.

NEWS DAL GRAN CONSIGLIO

INTERROGAZIONE SULLE ATTUALI SFIDE DEL SISTEMA CARCERARIO

Il sistema carcerario sta affrontando sfide sempre più complesse tra cui il sovraffollamento, la carenza di personale qualificato e l'aumento dei detenuti con problemi psichiatrici. A preoccupare ulteriormente sono misure come la mancata sostituzione del 10% del personale partente e i ritardi nelle nuove assunzioni, che portano ad aggravare le difficoltà esistenti. In tale contesto, la Gran consigliera e co-segretaria VPOD Giulia Petralli ha inoltrato un'interrogazione al Consiglio di Stato per chiarire se le attuali risorse sono adeguate e alcune limitazioni organizzative-finanziarie nei processi di assunzione.

VPOD POLIZIA: TRE PRIORITÀ PER UNA POLIZIA EFFICACE, ATTRATTIVA E DEMOCRATICA

di Edoardo Cappelletti,
co-segretario VPOD Ticino

La Polizia sta vivendo un periodo di sfide crescenti, che rendono sempre più urgente una presa di coscienza e una risposta da parte delle autorità cantonali. In tale delicato contesto, la VPOD Polizia intende continuare a lottare per un assetto organizzativo al passo con i tempi, migliori condizioni di lavoro e una vocazione democrati-

ca del Corpo. È su queste basi che, in occasione dell'assemblea del 26 febbraio, la VPOD Polizia ha adottato una risoluzione volta a stabilire le proprie priorità sindacali.

In quest'ottica, sono stati identificati ad oggi tre principali problemi e cantieri aperti. In primo luogo, l'attuale struttura organizzativa della Polizia (tuttora carente dal profilo dell'ottimizzazione delle risorse e del coordinamento), il cui ripensamento mediante il controverso e fragile pro-

getto "Polizia ticinese" sembra ormai paralizzato dalle numerose critiche raccolte in sede di consultazione. Secondariamente, il benessere del personale sul quale le associazioni del personale hanno presentato con spirito unitario un sondaggio, che ha portato all'apertura di un costruttivo tavolo paritetico con la Direzione di Polizia. In terzo luogo, le garanzie democratiche alla base dell'attività di Polizia oggi rimesse in discussione dalla prospettata revisione della Legge sulla polizia: essa presenta infatti diverse criticità dal profilo della tutela dei diritti fondamentali, della democrazia interna al Corpo e della centralità del servizio pubblico.

Sulla base di quanto esposto, la VPOD Polizia ha perciò formulato una serie di rivendicazioni. In primis il rilancio di un percorso verso una Polizia unica, ispirato al modello già adottato in altri Cantoni, che garantisca un assetto organizzativo ottimale, efficace e unitario, seppur senza perdere di vista la prossimità alla cittadinanza. Inoltre, l'adozione di soluzioni necessarie a migliorare l'organizzazione del lavoro all'interno della Polizia (turnistica, conciliabilità lavoro-vita privata, valorizzazione della funzione) e le condizioni quadro legate alle leggi sul personale (aspetti retributivi, orario settimanale, ecc.). Non da ultimo, un contrasto e una profonda riforma della paventata Legge sulla polizia imperniata sui principi dello Stato di diritto e sulla prevenzione, orientata alla tutela della cittadinanza e del personale. A partire da queste aspirazioni, il Sindacato VPOD si impegnerà pertanto con determinazione per rafforzare la qualità del servizio pubblico, tutelare la professione e assicurare una Polizia democratica.



Immagine creata con l'aiuto dell'IA

RISOLUZIONE ASSEMBLEARE DEL GRUPPO VPOD POLIZIA

In occasione dell'assemblea congiunta del Sindacato VPOD Polizia e Penitenziario dello scorso 26 febbraio è stata adottata una risoluzione volta a stabilire le priorità sindacali nel settore della Polizia, che sono state riportate nell'articolo a margine: perseguimento di una Polizia unica, migliori condizioni di lavoro e vocazione democratica del Corpo.

Per leggere
la risoluzione,
scansiona
il codice QR.



DISAGIO IN PRETURA: OCCORRE UNA RIFORMA DELLA POLITICA DEL PERSONALE NELLA MAGISTRATURA

di Edoardo Cappelletti,
co-segretario VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD ha appreso con preoccupazione della riorganizzazione provvisoria che vede coinvolta la Sezione 6 della Pretura di Lugano, dovuta a delle tensioni e delle divergenze che hanno avuto ripercussioni in particolare sul personale amministrativo. Stando a quanto riportato da La Regione, la problematica avrebbe già portato a una segnalazione al Consiglio della magistratura e alla Presidente della Pretura, nonché a una serie di accorgimenti organizzativi.

Alla luce di quanto emerso, seppur non essendo coinvolto nella controversia e non potendo entrare nei dettagli della stessa, il Sindacato VPOD richiama nella fattispecie la necessità di salvaguardare la personalità delle collaboratrici

coinvolte e di garantire il corretto funzionamento della Sezione in questione. In questo senso, lo stesso auspica che vengano adottate al più presto le misure necessarie a comprendere le ragioni del disagio registrato e a rasserenare il clima di lavoro.

Più in generale, la vicenda impone la riapertura della discussione sull'esigenza già sollevata dall'iniziativa parlamentare del 19 novembre 2018, perorata dalla VPOD, dal titolo "Ripristino della tutela dei diritti del personale impiegato nella Magistratura". Già in quell'occasione, si osservava infatti come "le revisioni della LORD [...] hanno creato piccoli "reami" nella Magistratura ticinese, che sono impenetrabili quando ci sono questi tipi di problemi [...]. Quando i magistrati non sono in grado o non hanno il tempo di gestire bene i loro impiegati, si creano purtroppo gravi problemi umani e sociali". Da qui il particolare interesse della richiesta contenuta nell'iniziativa

parlamentare, sempre più d'attualità viste anche le recenti controversie che hanno investito la Magistratura, di riattribuire una parte della gestione del personale al Consiglio di Stato e alla Sezione delle risorse umane (a partire almeno dalle inchieste disciplinari e dalla costituzione/disdetta dei rapporti d'impiego).

Il Sindacato VPOD auspica pertanto l'avvio di una riforma delle competenze nella politica del personale della Magistratura nella direzione sopra descritta e, nel contempo, maggiore sostegno e formazione ai Magistrati sul piano della gestione del personale. In caso di problemi individuali, il Sindacato VPOD rimane comunque a disposizione per fornire tutela e consulenza anche in questo ambito.

NEWS DAL GRAN CONSIGLIO

DEDUZIONE DI COORDINAMENTO PROPORZIONALE NELLA LPP

Tramite la gran consigliera Giulia Petralli è stata depositata una mozione per chiedere di introdurre, per tutti gli enti con contratti di prestazione cantonali, una deduzione di coordinamento LPP proporzionale al grado di occupazione. Il sistema attuale penalizza infatti chi lavora a tempo parziale, riducendo contributi e rendite. Esempi come USI, EOC e case anziani dimostrano che una soluzione più equa è possibile. Si mira così a migliorare la previdenza e ridurre disparità tra enti.



INCARICHI PRECARI NELLA SCUOLA: RISCHIO D'ESPLOSIONE DI UNA BOLLA D'ILLEGALITÀ

di Edoardo Cappelletti,
co-segretario VPOD Ticino

Nella risposta all'interrogazione 768 dell'11 febbraio 2026, il Consiglio di Stato sostiene che la nomina dei docenti non sarebbe possibile in assenza di sufficiente certezza sulle ore future, ritenendo in tali casi giustificato il mantenimento dell'incarico. Questa impostazione riflette una prassi constatata sul terreno dal Sindacato VPOD, che risulta però sempre più insostenibile dal profilo sindacale e giuridico.

La LORD disciplina chiaramente la materia: l'art. 15 sancisce il principio della nomina, mentre l'art. 16 definisce in modo tassativo le sole eccezioni che consentono il ricorso all'incarico. Tra queste figurano situazioni come assunzioni vincolate a progetto; titolari in congedo od occupati con altri incarichi; mancanza di concorrenti idonei; vacanza di un posto per almeno sei mesi; ma non più, ad esempio, il criterio di un grado d'occupazione inferiore al 50% (come da recente decisione del Gran Consiglio). Persino la giurisprudenza cantonale ha ribadito che l'incarico ha natura eccezionale e non può essere utilizzato in modo discrezionale, ritenendo che "all'infuori di queste ipotesi, elencate in modo esaustivo, lo Stato non può

assumere dipendenti con lo statuto di incaricato, essendo la nomina d'obbligo".

Se non ricorrono le eccezioni dell'art. 16 LORD, circostanza che però il Cantone non sempre dimostra né rende possibile dimostrare, un incarico risulta pertanto illegittimo e il Cantone deve assumersi la responsabilità di attribuire una nomina. La disponibilità di ore costituisce insomma un elemento organizzativo, che non trova riscontro nella LORD né può giustificare una deroga a questo principio.

Numerose segnalazioni indicano invece un prolungamento degli incarichi,

senza che risultino sempre chiari o fondati i motivi della mancata nomina. Il Sindacato VPOD ha pertanto scritto al Consiglio di Stato e al DECS chiedendo di accertare il rispetto dei criteri di nomina; di esplicitare negli atti d'assunzione la ragione del mantenimento dell'incarico (attualmente non indicata); di chiarire le ore d'insegnamento non attribuibili mediante nomina a livello cantonale (in primis per i docenti in congedo od occupati altrove) e, rispettivamente, quelle oggi assegnate come incarico solo a questo titolo.

L'impressione è che, dietro a una tendenziale discrezionalità e opacità dell'attuale sistema di assunzione, rischi di scoppiare una bolla dell'illegalità che ha sinora tenuto troppi docenti abilitati nella forma precaria dell'incarico annuale. L'incarico non garantisce infatti la stabilità dell'impiego, la conservazione del proprio grado d'occupazione, né tantomeno una tutela in caso di mancato rinnovo.

Il Sindacato VPOD docenti ha affrontato la problematica, cruciale per la trasparenza delle assunzioni e una stabilizzazione degli impieghi, all'assemblea del 15 aprile a Bellinzona. L'obiettivo è di raccogliere ulteriori testimonianze, discutere delle soluzioni, offrire tutela e promuovere delle azioni collettive.

INCARICHI PRECARI

RISCHIO D'ESPLOSIONE DI UNA BOLLA D'ILLEGALITÀ



**SINDACALIZZATI E
DIFENDI I TUOI DIRITTI!**



Controlla la tua situazione con l'avv. e
sindacalista: cappelletti@vpod-ticino.ch

vpod  **ticino**

SUPERAMENTO DEI LIVELLI: PASSO NECESSARIO, GARANZIE DA CONSOLIDARE

di Redazione

Il Sindacato VPOD docenti accoglie positivamente la direzione intrapresa dal Messaggio n. 8666 del 18 marzo 2026 del Consiglio di Stato, che richiede una generalizzazione del superamento dei corsi attitudinali e base nella scuola media. Trattasi infatti di un atto che, sulla base di una sperimentazione che sottende la fattibilità di un modello alternativo e più inclusivo, dà seguito nel principio all'iniziativa popolare "Basta livelli nella scuola media" lanciata con successo dal Sindacato VPOD nel 2022.

Dal messaggio emerge come la sperimentazione condotta abbia evidenziato elementi particolarmente incoraggianti, in particolare dal profilo del clima di classe e della qualità delle relazioni. Sono stati osservati miglioramenti significativi nella coesione sociale, nella collaborazione e nella motivazione all'apprendimento tra gli allievi (anche per coloro che ad oggi abbandonano precocemente), diminuendo la stigmatizzazione degli stessi e senza ravvisare effetti negativi sul rendimento scolastico.

Questi elementi comprovano ulteriormente la necessità di superare un modello che, come rimarcato storicamente dal Sindacato VPOD docenti, seleziona precocemente, alimenta le disuguaglianze, è caratterizzato da dinamiche inique ed è condizionato dal contesto socio-economico degli allievi.

Parallelamente, nelle sedi coinvolte è stato constatato un rafforzamento di preziose comunità formative, caratterizzate da un rinnovato entusiasmo

professionale. Lo scambio di buone pratiche e il confronto quotidiano tra docenti hanno contribuito a migliorare la qualità dell'azione educativa, con ricadute positive sull'intero ambiente scolastico e coinvolgendo docenti, allievi e famiglie.

Premesso ciò, si ritiene fondamentale che il percorso prospettato sia accompagnato da misure incisive e condivise per assicurarne la sostenibilità e il successo. Il superamento dei livelli non deve tradursi in un peggioramento delle condizioni di lavoro del corpo docente, rendendo essenziale garantire sin d'ora misure di supporto efficaci tra cui sgravi orari appropriati e un'adeguata formazione ai docenti. Più in generale, alla luce della sotto-dotazione strutturale della scuola dell'obbligo ticinese, va ribadita l'importanza di stanziare le necessarie risorse anche nell'ambito di questa

riforma, quale condizione volta a raggiungerne gli obiettivi sul piano della qualità dell'insegnamento e dell'inclusione.

Particolare attenzione dovrà essere inoltre costruttivamente data alle criticità riscontrate nella co-docenza, così come all'esigenza di assicurare un coordinamento con il settore post-obbligatorio.

Il Sindacato VPOD docenti, incoraggiando questo passo verso un superamento dei livelli e auspicando comunque un chiaro rafforzamento delle garanzie attorno alla riforma, provvederà ora ad approfondire il messaggio al suo interno. Si ricorda che, in previsione dell'evoluzione del dibattito in Parlamento, resta pendente l'iniziativa popolare «Basta livelli nella scuola media» (che mantiene quindi la sua attualità).



FAR WEST IN USI E SUPSI: CORPO INTERMEDIO OSTAGGIO DEL PRECARIATO

di Edoardo Cappelletti,
co-segretario VPOD Ticino

Il corpo intermedio di USI e SUPSI, seppur costituendo una componente essenziale della ricerca, si trova sempre più ostaggio di precarietà strutturale e di persistenti criticità retributive. Il ricorso indiscriminato a contratti a tempo determinato, rinnovati su base annuale o pluriennale, sta infatti duramente colpendo il benessere e le prospettive professionali del personale. Nel settore permangono inoltre retribuzioni insufficienti, forme di lavoro “gratuito” e una scarsa trasparenza salariale.

I dati forniti nella risposta del Governo all'interrogazione 304 del 21.01.2026 confermano, in modo inequivocabile, l'ampiezza e la gravità della situazione. Presso l'USI, tutti i contratti del corpo intermedio risultano a tempo determinato: 555 nel 2022, 626 nel 2023 e 637 nel 2024. In relazione ai casi di rinnovo a catena nel 2024, ben 37 presentano tra i 6 e i 10 anni di servizio, 15 tra i 11 e i 15 anni, 3 tra i 16 e i 20 anni



Immagine creata con l'aiuto dell'IA

e 1 oltre i 20 anni. Negli ultimi tre anni, addirittura nessun contratto è stato convertito a tempo indeterminato. Alla SUPSI, istituzione per questo meno critica ma dove si sta registrando un aumento dei contratti a tempo determinato, essi hanno rappresentato nel 2025 il 33% (170 su 346).

Queste problematiche, inammissibili pur ammettendo la particolarità del settore universitario e delle varie categorie accademiche, stanno producendo crescente disagio e incertezza. La stabilità occupazionale costituisce infatti il presupposto non solo per consentire una necessaria pianificazione personale, ma anche per salvaguardare la qualità della ricerca e il suo valore aggiunto per il territorio. Il quadro descritto rischia di essere aggravato dai tagli federali nella ricerca, che prevedono una pesante riduzione dei contributi al Fondo nazionale e ai progetti accademici. Ciononostante, le riforme in corso presso i due atenei stentano ancora a riconoscere e ad arginare il precariato: un'inazione che, complice l'austerità cantonale, porta

a rimettere in discussione la credibilità stessa delle due “eccellenze”.

Le sempre maggiori segnalazioni che stiamo ricevendo come Sindacato VPOD sono il sintomo del fatto che, dietro alla visione patinata di USI e SUPSI, si nasconde ormai una precarietà sistemica. Nell'ambito dell'assemblea del corpo intermedio VPOD svoltasi lo scorso 5 marzo 2026 a Lugano, è stata quindi approvata una risoluzione all'indirizzo degli attori coinvolti contenente le seguenti richieste.

In primo luogo, l'adozione di misure per contrastare la precarietà del corpo intermedio, a partire da una netta riduzione dei contratti a tempo determinato e da un piano di stabilizzazione degli impieghi; secondariamente, l'apertura di un dialogo costruttivo tra le Autorità cantonali, i Rettorati e le Parti sociali, volto a migliorare le condizioni di lavoro e retributive della categoria; in terzo luogo, un percorso teso alla conclusione di un CCL per il corpo intermedio, che risponda alle diverse criticità sollevate.





PIANO SOCIALE PER IL PERSONALE DELLA CLINICA VARINI: ACCORDO RAGGIUNTO

di Stefano Testa,
co-segretario VPOD Ticino

Il sindacato ha ottenuto un risultato significativo nella trattativa sul futuro del personale della clinica Varini, negoziando un piano sociale che garantisce tutele concrete alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti.

Elemento centrale dell'accordo è il ruolo della clinica Hildebrand, che

assumerà la responsabilità delle prestazioni di fisioterapia presso la clinica Varini. In questo contesto è stato previsto un canale preferenziale per l'assunzione del personale attualmente impiegato, offrendo così una reale opportunità di continuità professionale e di valorizzazione delle competenze acquisite.

Per chi non verrà assunto, il piano sociale prevede il versamento di due mensilità quale sostegno economico durante la ricerca di una nuova occu-

pazione, contribuendo ad affrontare con maggiore sicurezza la fase di transizione.

Sono inoltre previsti accordi individuali per situazioni particolari, al fine di rispondere in modo adeguato alle diverse esigenze personali e professionali. L'intesa raggiunta conferma l'importanza del dialogo tra le parti sociali e il ruolo fondamentale del sindacato nella tutela dei diritti dei lavoratori, soprattutto nei momenti di cambiamento organizzativo e strutturale.

CLINICHE PRIVATE: CHIARIMENTI SULLA PROGRESSIONE SALARIALE

di Stefano Testa,
co-segretario VPOD Ticino

Nel settore delle cliniche private arrivano nuove precisazioni sulla classificazione salariale, con l'obiettivo di garantire un'applicazione più uniforme del Contratto collettivo di lavoro (CCL).

L'articolo 8 capoverso 3 stabilisce che il massimo della classe salariale deve essere raggiunto entro 22 anni e riconosce, in linea di principio, il conteggio degli anni di servizio maturati presso altri istituti firmatari o presso l'Ente Ospedaliero Cantonale.

La Commissione paritetica cantonale (CPC) ha chiarito alcuni aspetti applicativi. In particolare, per una stessa funzione con classi salariali alternative, non è obbligatorio passare automaticamente dalla classe minima a quella massima entro 22 anni, soprattutto nei settori non sanitari.

La classificazione dipende infatti da fattori qualitativi come formazione, responsabilità e complessità della struttura.

Diverso è il caso dei passaggi legati alla carriera o a specializzazioni: qui il limite dei 22 anni deve essere rispettato, garantendo una progressione salariale definita.

Per il personale con lunga anzianità, in particolare chi al 1° gennaio 2026 ha

almeno 15 anni di servizio, è previsto il raggiungimento del massimo degli scatti entro i 22 anni complessivi, considerando tutti gli anni nella stessa funzione e struttura.

Questi chiarimenti rafforzano trasparenza e coerenza nell'applicazione delle regole e tutelano maggiormente il personale. Il sindacato è disponibile in caso di difficoltà.



SACD TRE VALLI: CONFRONTO APERTO TRA PERSONALE E DIREZIONE

di Fausto Calabretta,
co-segretario VPOD Ticino

Dopo un'assemblea partecipata con il personale dello Spitem di Biasca, il Sindacato VPOD ha promosso un incontro con la direzione e il comitato del SACD Tre Valli per discutere il malcontento legato alla comunicazione interna e alla recente riorganizzazione.

Durante l'incontro del 25 febbraio sono emerse preoccupazioni su decisioni considerate poco condivise, in particolare il demansionamento di due capo équipe. Inizialmente era prevista una riduzione da quattro a tre gruppi con un solo demansionamento; successivamente, dopo un assessment esterno, le capo équipe sono state ridotte a due, con apertura

di un nuovo concorso. Parte del personale ha giudicato la scelta incoerente rispetto a quanto comunicato.

È stata sottolineata la necessità di maggiore trasparenza, chiarezza sugli obiettivi e stabilità organizzativa. Alcuni collaboratori hanno espresso disagio per il clima interno e l'incertezza, segnalando anche partenze o possibili dimissioni di personale esperto, con possibili ripercussioni sulla qualità delle cure.

La direzione ha spiegato che le decisioni rispondono a criticità organizzative e mirano ad affrontare le sfide future, garantendo comunque tutti i posti di lavoro. L'uso di valutazioni esterne è stato giustificato dalla volontà di adottare criteri oggettivi.

L'incontro ha evidenziato la necessità di ricostruire un dialogo basato su ascolto e partecipazione. Tuttavia, il clima a Biasca resta teso. Il sindacato



Immagine creata con l'aiuto dell'IA

to auspica un recupero della fiducia e si dichiara disponibile a favorire un confronto costruttivo nell'interesse del servizio pubblico.

NO, NON È COLPA DEI PAZIENTI

di Fausto Calabretta,
co-segretario VPOD Ticino

Dal 1° aprile è entrata in vigore in Ticino la partecipazione degli utenti ai costi delle cure a domicilio: 50 centesimi ogni 5 minuti, fino a un massimo di 15 franchi al giorno. Una misura presentata come necessaria per la sostenibilità del sistema, ma che rischia di scaricare il peso proprio su chi è più vulnerabile.

Non è un caso che in pochissimo tempo una petizione contro questo provvedimento abbia raccolto oltre 20'000 firme: un risultato importante che te-

stimonia la forte preoccupazione della popolazione. A questo si aggiunge la mobilitazione prevista per il 18 aprile alle 15 in Piazza Collegiata a Bellinzona, segno che il malcontento è diffuso e trasversale.

Il sindacato VPOD esprime grande preoccupazione per l'applicazione di questa misura, ritenuta fortemente penalizzante per le persone anziane e fragili, che spesso non hanno alternative alle cure a domicilio. Introdurre un costo diretto significa rischiare che qualcuno rinunci a prestazioni necessarie, con conseguenze anche più gravi sul piano sanitario e umano, nonché sulla riduzione di posti di lavoro per il personale.

La decisione solleva anche interrogativi più ampi sul modello di finanziamento della sanità: si chiede ai pazienti di contribuire di più, senza affrontare fino in fondo le cause dell'aumento dei costi, come la crescente privatizzazione del settore e la pressione sulle condizioni di lavoro del personale.

Non si può accettare che il riequilibrio finanziario avvenga a scapito dei pazienti. Il sindacato VPOD, al fianco del personale curante, continuerà a battersi contro questa misura, per un sistema di cure che resti davvero accessibile, equo e solidale. Perché la salute non è un lusso, e no, non è colpa dei pazienti.

SICUREZZA NEI CEM: CHIEDIAMO RISPOSTE E TUTELE CONCRETE

di Giulia Petralli,
co-segretaria VPOD Ticino

Il Sindacato VPOD esprime forte preoccupazione per le numerose segnalazioni di violenze e minacce all'interno di alcuni Centri educativi per minorenni (CEM). Per questo motivo, tramite la granconsigliera Giulia Petralli, ha deciso di sottoporre al Consiglio di Stato una serie di domande volte a chiarire le reali condizioni di sicurezza del personale socioeducativo.

Educatrici ed educatori lavorano quotidianamente in contesti complessi, a stretto contatto con minorenni che presentano fragilità importanti, disturbi psichiatrici o situazioni familiari difficili. Si tratta di un impegno professionale delicato, che richiede competenze elevate e grande capacità relazionale, ma che espone anche a rischi concreti. Nonostante non si registri ufficial-

mente un aumento sistematico degli episodi di violenza, diversi elementi indicano come il fenomeno sia verosimilmente sottostimato. Le segnalazioni raccolte evidenziano infatti criticità nella prevenzione, nella gestione delle aggressioni e nel supporto al personale coinvolto.

L'interrogazione presentata dalla co-segretaria VPOD Giulia Petralli chiede al Governo di chiarire se nei CEM esistano protocolli specifici ed efficaci,

come vengano gestite e trasmesse le segnalazioni e se il livello di tutela giuridica e professionale degli operatori sia adeguato. Vengono inoltre sollevate questioni legate all'attuale modello organizzativo, sempre più confrontato con situazioni ad alta complessità.

Per il sindacato VPOD è fondamentale che la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sia garantita in modo concreto.



TITOLI ESTERI NEL SETTORE SOCIALE: SERVE CHIAREZZA

di Giulia Petralli,
co-segretaria VPOD Ticino

Secondo la circolare del 3 aprile 2023 sul settore LISPI, i titoli accademici esteri pertinenti alla funzione di educatore sociale e rientranti nel Processo di Bologna non dovrebbero richiedere un riconoscimento presso la SEFRI.

Nella prassi attuale, però, anche questi diplomi vengono spesso sottoposti

a procedura di equipollenza per l'inquadramento contrattuale. Ciò comporta costi fino a 2'500 franchi, possibili corsi integrativi presso la SUPSI (fino a 48 ore da recuperare) e tempi di attesa rilevanti, creando incertezza per lavoratrici, lavoratori ed enti.

La Commissione Paritetica ha quindi chiesto al Cantone chiarimenti su questa discrepanza. Nella sua risposta, il Cantone afferma che non vi sono cambiamenti normativi, ma che l'esperienza ha mostrato come anche titoli del Processo di Bologna possano

portare a misure di compensazione richieste dalla SEFRI per colmare lacune rispetto ai percorsi svizzeri. Per questo motivo, viene consigliato di avviare la procedura per l'equipollenza.

Una posizione che rischia però di contraddire lo spirito della circolare del 2023, così come gli accordi internazionali.

Per fare chiarezza, è stato deciso di affidare a un avvocato la valutazione della legalità della prassi attuale. Seguiranno aggiornamenti.

RAPPORTO GRUPPI 2025

VPOD REGIONE TICINO

A) Canton Ticino

Stipendi cantonali

Il preventivo 2026, nel solco dei tagli degli ultimi anni, ha reiterato una politica di contenimento della spesa che ha duramente colpito i servizi pubblici, parapubblici e la cittadinanza. Un indirizzo che ha messo ulteriormente a repentaglio i servizi fondamentali, le condizioni di lavoro e il potere d'acquisto del personale. Malgrado un aumento dei bisogni e carichi di lavoro insostenibili, il Cantone ha così irresponsabilmente continuato a risparmiare nel settore delle cure, dell'istruzione e del sostegno.

In questo contesto, nell'ambito della mobilitazione contro il preventivo 2026 sono state tra l'altro rivendicate misure volte a promuovere il potere d'acquisto, al fine di aumentare i salari soprattutto per le fasce più basse e di recuperare almeno il carovita non riconosciuto negli ultimi anni. In questo senso, è stata altresì rilanciata la rivendicazione di una rivalutazione salariale degli infermieri presso l'OSC e di concretizzare l'adeguamento delle classi salariali nelle case anziani a quelle dell'EOC.

Grazie all'apporto in prima linea del Sindacato VPOD, tale richiesta è stata perorata dall'assemblea intersindacale (VPOD, OCST e SIT) del 22 ottobre 2025, dalla giornata d'azione sui posti di lavoro del 29 novembre 2025, dalla manifestazione del 29 novembre 2025 e dalla petizione sindacale contro le misure di risparmio consegnata in dicembre. La problematica interessa tanto il personale cantonale, quanto quello degli enti sussidiati i cui salari dipendono dalla scala stipendi del Cantone. Alla luce del mancato acco-

glimento delle richieste da parte di Governo e Parlamento, la situazione appare dunque ancora chiaramente insoddisfacente e meriterà un ulteriore rilancio dell'azione sindacale.

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

Valutazioni del personale

Nel 2018 è entrato in vigore l'art. 21 relativo alla valutazione periodica del personale della legge ordinamento impiegati e docenti (LORD), che è stato implementato per gli impiegati ma non ancora per i docenti. I dati 2024 delle valutazioni complessive degli impiegati sono in sintesi i seguenti:

Livello A	16.64%
Livello B	59.7%
Livello C	20.32%
Livello D	0,42%
Livello E	0.02%
Non Valutabile	2.90%

Sulla scorta degli anni precedenti, ciò mostra che la stragrande maggioranza dei dipendenti lavora particolarmente bene, superando addirittura le aspettative del suo mandato professionale. Nel contempo, tenuto conto anche di alcuni casi individuali seguiti dal Sindacato VPOD, il sistema mette comunque in evidenza una soggettività delle valutazioni e la mancanza di una prassi comune.

Ciò appare problematico ai fini di un clima di lavoro positivo, ma ritenuto soprattutto che:

- l'art. 13 LStip prevede che *“Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti, l'autorità di nomina può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale”*;

- l'art. 21 cpv. 3 LORD sancisce 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”*.

In questo contesto, rimane necessario introdurre un controllo delle valutazioni da parte di una commissione paritetica, come proposto dall'iniziativa parlamentare elaborata 530. Da rilevare con preoccupazione anche il fatto che, in più occasioni, il Governo ha lasciato intendere di voler introdurre un collegamento tra valutazione ed evoluzione dello stipendio (salario al merito) nell'ambito della nuova legge sul personale. Uno scenario che è stato evocato nei lavori preliminari del gruppo per la revisione/unificazione della LORD e della LStip, che se perseguito occorrerà fermamente contrastare e che richiederebbe in tal caso perlomeno la creazione di una paritetica.

Evoluzione della legislazione sul personale

- 1. Nella seduta del 15 settembre 2025 è stato approvato dal Gran Consiglio il nuovo art. 53a LORD che regola il diritto di sciopero in base alla giurisprudenza, introducendo condizioni chiare per la legittimità dello sciopero (preavviso, ultima ratio, negoziazione obbligatoria, supporto sindacale), l'obbligo di garantire un servizio minimo nei settori essenziali (istruzione, sanità, sicurezza) e la sospensione del-

la retribuzione per il periodo di sciopero. Al netto di alcuni aspetti migliorabili della nuova disposizione, questa riforma fa seguito alle indicazioni della sentenza del Tribunale cantonale amministrativo del 12.7.2021 (sul ricorso VPOD del 3.12.2012 contro la risoluzione governativa del 16.11.2012, che imponeva alcuni limiti allo sciopero nelle scuole e nell'amministrazione cantonale).

- 2. Il Governo ha dato avvio ad inizio 2025 al gruppo di lavoro per la revisione della legislazione sul personale, che si è invero limitato ad oggi a un esercizio di comparazione tra gli ordinamenti dei dipendenti vigenti a livello nazionale. Il Sindacato sta comunque seguendo con attenzione l'evoluzione del cantiere, sviluppando richieste sindacali tenuto conto anche di quelle già avanzate negli scorsi anni (vedi il dettaglio nell'articolo 5.1 apparso sui Diritti del lavoro 1/2025).
- 3. Il Sindacato VPOD ha risposto alla consultazione sul nuovo Regolamento per la formazione continua degli impiegati, rimarcando come l'aggiornamento professionale vada concepito come un dovere ma anche come un importante diritto. Sono stati quindi contestati ad esempio un'eccessiva subordinazione della formazione continua alle disponibilità finanziarie, un mancato pieno riconoscimento delle attività formative facoltative e delle clausole di rimborso troppo rigide.
- 4. Nella sua seduta del 15 settembre 2025 il Gran Consiglio ha accolto una serie di modifiche alla LORD, oggetto del messaggio governativo 8434 (riassunte nel numero dei Diritti del lavoro del mese di novembre 2025).

Esse concernono in particolare le procedure disciplinari (art. 36 e 39 LORD) e di disdetta (art. 53 LORD), l'assegnazione dell'incarico in luogo della nomina (art. 16 LORD), i congedi (art. 46, 47 e 47a LORD), il diritto di sciopero (art. 53a LORD, vedi sopra) e la Legge sugli stipendi (promozioni ex art. 15 LORD e prestazioni ai superstiti ex art. 29 LORD).

Pensioni cantonali (IPCT)

Ricordiamo anzitutto che la trattativa tra sindacati e Governo per il mantenimento del livello delle pensioni dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT) a fronte della diminuzione del tasso di conversione per il calcolo delle rendite è andata in porto dopo anni di discussioni. Sindacati e Governo hanno concordato il contenuto del messaggio 8302 del 12.7.2023, approvato dal Parlamento il 17.10.2023 ed in maniera risicata dal popolo il 9.6.2024 (53'230 sì, 52'169 no).

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

Come in parte accennato, dal 1. gennaio 2025 sono entrate in vigore alcune modifiche al regolamento dell'IPCT che incidono sulle prestazioni degli

assicurati attivi. Si tratta di interventi definiti dal precedente Consiglio di amministrazione che introducono miglioramenti concreti, in particolare attraverso accrediti supplementari sull'aver di vecchiaia e misure compensative rivolte soprattutto alle fasce più prossime al pensionamento. Sono stati inoltre introdotti tre possibili piani di previdenza a scelta del dipendente, lasciando la possibilità allo stesso di aumentare il proprio risparmio previdenziale o di ridurre tale risparmio incrementando il salario percepito a fine mese. Sono stati altresì adottati altri accorgimenti puntuali legati alla parificazione della convivenza al matrimonio, all'aumento del capitale di decesso in caso di morte che non lascia superstiti con diritto a una pensione ricorrente, al computo della rendita d'invalidità completa e all'introduzione del diritto alla rinuncia dell'assicurazione per persone in congedo non pagato. Pur senza modificare significativamente le condizioni previdenziali, si tratta comunque di correttivi mirati. In questo contesto, il Sindacato dovrà lottare con rinnovato slancio a favore delle/degli assicurate/i.

Il Sindacato VPOD, unitamente a OCST e SIT quali rappresentanti degli assicurati attivi nel CdA dell'IPCT, ha infine accolto con particolare insoddisfazione il mantenimento del tasso di remunerazione degli averi di vecchiaia per il 2026 all'1.75% e il respingimento della controproposta di un tasso al 2.25%. In prima battuta, i Sindacati avevano sostenuto nel CdA la fattibilità e l'opportunità di stabilire un tasso di remunerazione più elevato, fino ad arrivare al 3%. Nel contempo, gli stessi avevano rimarcato l'indisponibilità ad accogliere un tasso inferiore al 2%, ritenuto oltremodo insufficiente. Premesso ciò, si è dovuto prendere atto dell'impossibilità di trovare una convergenza attorno al 3% (nonostante un appoggio di tutti i rappresentanti

degli assicurati attivi), così come del rischio imminente di un tasso inferiore al 2% ad oggi imponibile dai datori di lavoro che detengono la presidenza del CdA. In questo contesto, per ottenere un miglioramento concreto e sventare scenari peggiorativi, i Sindacati hanno rilanciato con un tasso del 2.25%: un importo avanzato, superiore dello 0.50% rispetto al 2025 e dell'1% al minimo LPP, suscettibile di raccogliere un più ampio consenso e ben giustificato anche dal profilo tecnico. Facendo leva sul doppio voto del presidente del CdA in una situazione di parità, i datori di lavoro hanno tuttavia affossato la richiesta del 2.25%: un atto di chiusura che, di fronte a una proposta equa e sostenibile, va a detrimento degli averi di vecchiaia degli assicurati e delle pensioni future.

Donne discriminate senza rendita ponte

Lo scorso dicembre 2024 il Sindacato VPOD aveva denunciato la discriminazione subita da circa 300 assicurate all'Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT), nate tra il 1961 e il 1965 e prepensionatesi entro la fine del 2023. A seguito della riforma AVS 21, che ha aumentato progressivamente l'età di riferimento AVS per le donne, l'IPCT aveva infatti cessato di versare il supplemento sostitutivo AVS a questa generazione dai 64 anni (rendita ponte). La vertenza si è sviluppata nel corso del 2025, raccogliendo un esito favorevole che merita di essere riassunto. Grazie all'approfondimento giuridico commissionato e alla richiesta rivolta al Consiglio di amministrazione dai Sindacati VPOD, OCST e SIT, la cassa pensioni ha deliberato ad inizio settembre del 2025 di richiedere un contributo al Cantone per compensare la mancata rendita ponte.

Ebbene, nelle prime settimane dell'ottobre 2025 il Governo ha confermato la disponibilità a finanziare la propria parte di contributi per coprire la prestazione alle assicurate penalizzate:

una soluzione che, tendendo a risolvere il problema, andrà a carico del datore di lavoro e costituisce pertanto un seguito vittorioso dell'azione intrapresa dai Sindacati VPOD, OCST e SIT. Occorre rimarcare infatti che, un mancato riconoscimento del supplemento sostitutivo AVS a questa categoria di assicurate, avrebbe disatteso la Legge sull'Istituto di previdenza e configurato una discriminazione basata sul sesso rispetto agli uomini che si trovavano nella medesima situazione. Posto che il Sindacato VPOD continuerà a vigilare affinché la soluzione venga definitivamente implementata in modo equo, la problematica ha quindi già trovato una risposta, grazie anche a una disposizione transitoria inserita nel Regolamento di previdenza applicabile dal 01.01.2026.

Sussidi di cassa malati

Nel mese di febbraio 2025, il Comitato Stop ai tagli di cui fa parte il Sindacato VPOD ha depositato 11'000 firme per il referendum contro il taglio di 10 milioni ai sussidi di cassa malati, una misura incomprensibile che avrebbe messo ulteriormente in difficoltà numerose famiglie e il ceto medio. Nel frattempo, sulla spinta delle firme raccolte per il referendum, nella seduta di marzo il Gran Consiglio ha deciso (di misura) di rinunciare al taglio di 10 milioni ai sussidi di cassa malati. Nell'ambito del preventivo 2026 il Consiglio di Stato ha nuovamente e irresponsabilmente proposto un taglio ai sussidi di cassa malati, provvedimento che è stato tematizzato e contestato anche nel contesto della mobilitazione sindacale. Anche in questa occasione, grazie alla pressione esercitata, nella seduta del dicembre 2025 Gran Consiglio ha sventato il risparmio proposto dal Governo.

Sempre a questo proposito, va rimarcata l'approvazione nel settembre 2025 dell'iniziativa cantonale per un tetto al 10% sui premi di cassa malati, sostenuta anche dal Sindacato VPOD.

Un passo di grande importanza, che si tratterà ora di concretizzare al più presto, che dovrà permettere di fermare l'esplosione dei premi e di difendere il potere d'acquisto della maggioranza della popolazione.

1. Impiegati cantonali

Il Sindacato è intervenuto su problemi individuali e collettivi del personale dell'Amministrazione cantonale. Nella maggior parte dei casi i problemi sono legati a un clima di lavoro particolarmente travagliato e a sovraccarichi lavorativi, dai quali emergono anche le ripercussioni della mancata sostituzione del personale partente. Al proposito, si ricorda che il preventivo 2026 ha approvato una non sostituzione dei partenti al 10% a scalare per i successivi tre anni (respingendo perlomeno la proposta di aumento al 20%). A più riprese, segnatamente per i casi individuali confrontati con rischi psicosociali sul posto di lavoro, è stato necessario ricorrere al Gruppo stop molestie.

2. Penitenziario

Il Sindacato si è confrontato con il problema del sovraffollamento delle strutture carcerarie, che mette sempre più sotto pressione il personale e le condizioni di detenzione. Dando almeno in parte seguito alle richieste sindacali, lo scorso 12 novembre 2025 il Consiglio di Stato ha deciso di migliorare il salario iniziale dei neo-agenti di custodia presso le SCC, considerando il coefficiente 0.6, con effetto al 1. ottobre 2025. La selezione per la scuola per gli agenti di custodia in vista del 2026 ha permesso di reclutare nove aspiranti, un numero che tuttavia non ha chiaramente consentito di rispondere alle effettive necessità del settore. Al proposito, il Sindacato ha organizzato anche nel 2025 i corsi per gli aspiranti agenti di custodia. Rimane, inoltre, ancora da finalizzare la riclassificazione dei capiarte. Nel frattempo, il problema del sovraffol-

lamento carcerario si è ulteriormente acuito agli inizi del 2026, dando slancio all'attività sindacale presso le SCC.

3. Polizia

Nel mese di settembre 2025 Sindacato ha preso posizione sul Rapporto Polizia ticinese, che è stato accolto con numerose riserve. In particolare è stata ribadita la necessità di procedere verso una Polizia unica, l'eccessiva frammentazione di competenze prevista dal progetto, l'indirizzo ispirato al New public management dello stesso, così come la rinuncia all'obbligo di copertura sulle 24h delle polizie comunali e l'eccessiva autonomia decisionale riconosciuta a favore dei Comuni. Nel contempo, riprendendo questi argomenti e mantenendo un approccio critico, in sede di consultazione il Sindacato ha presentato una risposta congiunta alle altre associazioni del personale.

L'8 ottobre 2025 si è svolta l'assemblea intersindacale della Polizia cantonale, in occasione della quale è stato esposto e discusso l'esito del sondaggio promosso dai Sindacati in merito alle condizioni di lavoro della categoria. L'assemblea ha rilevato come negli ultimi anni il personale si trova a fronteggiare pressioni crescenti dovute a carichi di lavoro insostenibili, mancanza di riconoscimento, percezione di distanza tra base e vertici, e condizioni organizzative che minano la motivazione e la capacità di trattenere le risorse più qualificate. È stato riconosciuto che alcune criticità sono di natura gestionale e possono essere affrontate dalla Direzione della Polizia, mentre altre coinvolgono temi politici che richiedono un confronto con le autorità competenti. Sulla spinta dell'assemblea e del sondaggio, il 10 novembre 2025 il Comando ha assunto l'impegno di istituire un tavolo paritetico sul benessere, sulla valorizzazione e sul riconoscimento del personale, tavolo che nel frattem-

po si è già riunito. Contestualmente, i Sindacati continueranno a impegnarsi per migliorare le condizioni quadro legate, ad esempio, alla retribuzione e all'orario di lavoro. Su queste nuove basi, il Sindacato dovrà quindi continuare a lavorare per un miglioramento delle condizioni di lavoro nella Polizia. In collaborazione con le altre associazioni del personale, il Sindacato ha inoltre approfondito la situazione degli aumenti salariali presso il Centro di Controllo dei veicoli pesanti a Giorno.

A seguito dell'opposizione sindacale alla soppressione della scuola di polizia nel 2026, nel corso del 2025 il Consiglio di Stato ha deciso perlomeno di organizzarla a ranghi ridotti, ammettendo 10 aspiranti agenti della Polizia cantonale anziché 20. È sempre pendente e attuale l'iniziativa Ghisletta per la polizia unica in Ticino (IG 718 del 15 dicembre 2020), volta a garantire maggiore efficacia nelle risorse impiegate oggi. Il Sindacato ha altresì organizzato il corso annuale di preparazione agli esami per aspiranti agenti. Nell'ambito del gruppo di agenti di custodia armati che si erano rivolti al Sindacato, il Dipartimento delle istituzioni ha infine comunicato di avere aperto agli inizi del 2025 un concorso per l'assunzione di nuovi agenti in formazione, seppur non rispondendo alle più incisive richieste di rafforzamento dell'organico presentate dal Sindacato.

4. Scuola e docenti

Nel corso del 2025 il Sindacato VPOD docenti ha portato avanti un'attività sindacale costante, articolata e partecipativa, concentrandosi in modo particolare sulle condizioni di lavoro, sulla trasparenza dei rapporti d'impiego e sulla qualità dell'insegnamento nella scuola pubblica.

Nel mese di aprile è stata lanciata la campagna "Onere lavorativo, precaria-

to e disagio delle/dei docenti", volta a rilanciare in modo condiviso, critico e propositivo una discussione sui problemi salienti delle condizioni di lavoro nelle scuole cantonali e comunali: riduzione dell'onere di insegnamento e del carico burocratico; contrasto del precariato sempre più sentito e dilagante; diminuzione del disagio tra il personale docente; trasparenza nelle procedure d'assunzione, ecc. Grazie all'allestimento e alla diffusione del documento, è stato possibile cominciare a confrontarsi con il corpo docente per definire una piattaforma in grado di evidenziare e affrontare i problemi concernenti svariati ambiti del rapporto di impiego. Nel frattempo, pur rimanendo la maggior parte delle aspirazioni disattese e da riprendere, per alcune soluzioni proposte sono già stati compiuti parziali passi avanti (ad es.: riduzione del grado minimo per la nomina e maggiore trasparenza).

La mobilitazione dei docenti neoabilitati e abilitandi, innescata dall'emblematico caso dei 13 aspiranti docenti rimasti privi di sbocchi occupazionali, è stata un cantiere centrale del 2025. Al proposito il Sindacato ha organizzato una prima folta assemblea il 26 marzo 2025, che ha approvato con spirito unitario e propositivo un'apposita risoluzione. Quest'ultima ha permesso di sintetizzare le problematiche della categoria, di individuare delle soluzioni e di definire i successivi passi sindacali da muovere, rivendicando una riforma complessiva del sistema di abilitazione e, sul breve-medio termine, misure occupazionali concrete: definizione delle prospettive professionali della categoria, rimodulazione delle classi, accesso prioritario alle supplenze, trasformazione degli incarichi in supplenza, trasparenza nelle assunzioni, creazione di progetti speciali, ecc.

In occasione dell'assemblea è stata inoltre costituita una delegazione, supportata dal Segretariato, incarica-

ta di promuovere le istanze della categoria dinanzi al DECS e al Governo. A ciò ha fatto seguito il lancio della petizione VPOD “Per un sostegno occupazionale ai neoabilitati e l’approfondimento di una riforma del DFA”, volta a sostenere gli aspiranti docenti colpiti da una crescente precarietà professionale, ma anche a richiedere una riforma del sistema di abilitazione (molto discussa è stata infatti anche la qualità dell’offerta formativa presso il DFA); petizione che, con oltre 2’200 firme, è stata consegnata con successo al Governo e al DECS il 9 maggio 2025.

Il 13 maggio 2025 si è svolto il primo incontro della delegazione con il DECS, che ha fornito una serie di garanzie: rafforzamento dell’Osservatorio docenti, preferenza per le ore di insegnamento e le supplenze agli abilitati, implementazione progressiva della trasparenza nelle assunzioni, analisi per proporre una modifica del sistema di formazione dei docenti, ecc. Impegni che, pur inserendosi in una gravosa situazione occupazionale e limitati alle competenze del DECS, hanno rappresentato un primo risultato concreto. La mobilitazione si è consolidata con la seconda assemblea del 15 maggio 2025, che ha discusso dell’esito delle discussioni avute con il DECS e dei problemi pendenti della categoria. Mentre il Governo ha dimostrato una chiusura alla petizione, con il DECS è proseguito il dialogo grazie anche a un ulteriore incontro della delegazione nel mese di settembre 2025. Sulla scia di questo lavoro sindacale, permane la necessità di lavorare su più fronti per tenere alta la pressione e assicurare soluzioni più avanzate, anche al di fuori delle competenze del DECS.

Nella prima parte del 2025 il Sindacato ha promosso una vertenza specifica sui docenti supplenti precari, a seguito dell’entrata in vigore, il 1°

gennaio 2025, del nuovo Regolamento sulle supplenze che ha eliminato la trasformazione automatica in incarico dalla 17a settimana. La problematica ha riguardato in particolare i docenti che avevano svolto supplenze continue fino al 31 dicembre 2024 e che, secondo il precedente regime, avrebbero raggiunto la soglia nelle prime settimane del 2025. Agli inizi di gennaio, pur contestando in generale questa misura di risparmio, il Sindacato ha pubblicamente richiesto l’introduzione di un regime transitorio. Un’analoga richiesta, in seguito, è stata indirizzata anche ai Comuni ticinesi confrontati con la problematica. Grazie agli incontri sindacali organizzati, il 20 febbraio 2025 un gruppo di supplenti ha trasmesso al Governo una lettera aperta sostenuta dal Sindacato. Nei mesi successivi, non avendo ancora ricevuto risposta, è stato denunciato il gravoso silenzio del Governo. Per finire, il Sindacato ha dovuto prendere atto del respingimento del regime transitorio ma continuerà a battersi anche a sostegno dei supplenti.

Per quanto concerne le condizioni di nomina dei docenti, il Gran Consiglio ha approvato il 15 giugno 2025 un emendamento alla LORD che ha soppresso la possibilità di motivare il ricorso all’incarico sulla base di una percentuale inferiore al 50%. Tale condizione, restringendo l’accesso alla nomina e alle relative tutele, costituiva una significativa fonte di precarietà. Il Sindacato ha accolto positivamente questa modifica, perorata anche nell’ambito della campagna VPOD docenti contro il precariato. Mediante un’interrogazione della co-segretaria e Gran consigliera Giulia Petrali, è stato inoltre richiesto al Consiglio di Stato di trasformare tempestivamente questi incarichi inferiori al 50% in nomina o perlomeno a convertirli in nomina alla scadenza dell’incarico. Da segnalare che, congiuntamente ad altre associazioni, il 21 maggio 2025 il

Sindacato ha organizzato “Un collegio in piazza. Per la scuola”, un evento che ha permesso di dare ulteriormente voce ai timori, alle difficoltà e alle speranze che animano il mondo della scuola (risorse disponibili, sistema di abilitazione, precarietà del lavoro, complessità educativa crescente).

Nel mese di luglio 2025 il Sindacato è intervenuto presso il Municipio di Bellinzona in merito alla determinazione della sede di servizio dei docenti, contestando la prassi di indicare genericamente negli atti d’incarico una zona dell’Istituto scolastico. Richiamando l’art. 10 RDSt è stata pertanto richiesta, a tutela dei docenti interessati, una verifica e un adeguamento della prassi applicata. Sempre in merito alle scuole comunali, avvicinandosi alla fine del 2025, il Sindacato ha inoltre cominciato ad approfondire le esigenze e le richieste dei docenti occupati a tempo parziale.

A seguito delle prese di posizione dei Collegi docenti e dell’intervento del Sindacato nell’agosto 2025, che ha evidenziato come il modello dei tecnici di prossimità risultasse più lento, complesso e peggiorativo per la didattica, il DECS ha sospeso la sperimentazione nel medio superiore. Si tratta di un esito significativo, che ha confermato e dato seguito alle criticità sollevate anche dalla VPOD.

Nell’ottobre 2025 il Sindacato è intervenuto a più riprese a tutela della libertà di espressione dei docenti in relazione alla lettera del Municipio di Lugano del 9 ottobre, che esprimeva riserve sulla presa di posizione del Plenum della SM di Viganello in solidarietà al popolo palestinese. Richiamando l’art. 2 cpv. 2 della Legge sulla scuola e l’autonomia della sede, il Sindacato ha ribadito che la scuola è chiamata a sviluppare il senso di responsabilità nonché ad educare alla pace e agli ideali democratici. È stato

quindi chiesto al DECS di tutelare la libertà di espressione del Collegio docenti, come pure degli altri plenum che hanno inteso sottoscrivere un appello analogo.

Sul fronte della democratizzazione della scuola pubblica, rimane pendente l'iniziativa popolare "Per il superamento della separazione degli allievi nella scuola media" promossa dal Sindacato. Al proposito va ricordato che, verso la fine del 2025, è stato consegnato al Consiglio di Stato il rapporto del gruppo di accompagnamento preposto a valutare la sperimentazione (nel quale siamo stati rappresentati da Christophe Forni). Il Sindacato dovrà seguire da vicino lo sviluppo di questo importante cantiere, al fine di garantire finalmente un superamento dell'attuale sistema ma anche di verificare i carichi di lavoro che ricadranno sui docenti a seguito del cambiamento di modello.

Nel corso del 2025 si sono svolti diversi tavoli sindacali con il DECS, in occasione dei quali sono stati affrontati rilevanti dossier sollecitati anche dal Sindacato (come la formazione continua dei docenti, il processo di abilitazione presso le scuole professionali, l'allestimento delle griglie orarie e la gestione degli incarichi). Nel contempo, sotto la presidenza di Adriano Merlini, il Comitato VPOD docenti si è riunito con regolarità e riscontrando sempre una partecipazione qualificata.

Parallelamente a tutto quanto sopra, il Sindacato ha garantito una costante attività di consulenza e di sostegno individuale ai docenti, intervenendo direttamente nella tutela dei diritti del personale.

5. Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC)

Il Sindacato partecipa regolarmente alle riunioni della Commissione del

personale, sostenendone attivamente l'attività: nel settore si registra in generale un aumento del carico di lavoro e delle fragilità dell'utenza, al quale non corrispondono tuttavia le necessarie risorse umane e finanziarie. Il Sindacato ha monitorato anche nel 2025 il problema della fatturazione a carico dell'assicurazione malattie da parte dei Servizi medico-psicologici (SMP) e, per quanto concerne nello specifico il SMP di Bellinzona, ne ha affrontato il controverso dislocamento di sede.

Nella sua seduta dell'11 giugno 2025, il Gran Consiglio ha inoltre accolto la mozione n. 1574 "Un piano d'azione per ridurre il grande numero di ricoveri coatti che sono impropri", presentata dal sottoscritto e da Ay, Crivelli Barella, Fonio e Merlo. Si ricorda che la mozione è scaturita da colleghe e colleghi sindacalmente attivi in seno all'OSC. Il rapporto ha concluso con l'approvazione della mozione, invitando il Governo ad esporre entro un anno alla Commissione CSS gli sviluppi in atto. In particolare, è stato proposto di valutare la creazione presso i Pronto soccorsi di aree di osservazione per poter monitorare i pazienti per un periodo limitato (12-24 ore) prima di decidere un eventuale ricovero coatto, con beneficio per i pazienti sotto l'effetto di alcol o altre sostanze.

Nell'ambito della mobilitazione contro il preventivo 2026 il Sindacato ha rilanciato la rivendicazione della riclassificazione degli infermieri OSC, rivendicazione che è a fine gennaio 2026 è diventata oggetto di una formale richiesta al Consiglio di Stato. Si rimarca che, dando seguito alle conclusioni della Commissione paritetica del 2019, la riclassificazione implicherebbe un passaggio alla classe 5 per gli infermieri e alla classe 6 per gli infermieri con specialità all'OSC.

6. Giuristi

Il tema dell'insufficienza delle risorse umane nella giustizia torna perio-

dicamente alla ribalta. Al proposito, rimane attualmente ancora inevasa l'importante iniziativa per aumentare da uno a due i sostituti magistrato dei minorenni (IE 612 del 23.11.2020). Pur senza entrare nel merito delle situazioni concrete, le vicissitudini legate al personale emerse presso la magistratura hanno riaperto una riflessione sulla richiesta oggetto dell'iniziativa del 19 novembre 2018 dal titolo "Ripristino della tutela dei diritti del personale impiegato nella Magistratura", che chiedeva di riattribuire parte della gestione del personale della Magistratura al Governo e alla Sezione delle risorse umane.

7. Commissione Tripartita per la gestione fondo cantonale per la la formazione professionale

Nel 2025 il sindacato VPOD è entrato a far parte della commissione tripartita per il fondo della formazione professionale in rappresentanza dell'USS Ticino. In questo primo anno si è lavorato per ottenere il finanziamento degli abbonamenti del trasporto pubblico anche per gli allievi della scuola SSPS di Giubiasco indirizzo OSS e OSA.

B) Comuni

1. Comune di Bellinzona

Nel corso del 2025 è stato svolto un importante lavoro preparatorio in vista dell'accorpamento della Casa Anziani Greina nel Comune. Particolare attenzione è stata dedicata agli aspetti previdenziali, con l'obiettivo di garantire la tutela dei diritti acquisiti ed evitare perdite a carico del personale. L'operazione si è conclusa positivamente. A decorrere dal 1° gennaio 2027, la Casa Anziani Greina diventerà a tutti gli effetti una struttura comunale, assoggettata al Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del Comune.

2. Comune di Biasca

Il Sindacato VPOD Ticino ha seguito la situazione del personale dell'uffi-

cio tecnico del Comune di Biasca, in seguito a segnalazioni relative all'organizzazione del lavoro e al clima interno. Sono stati effettuati contatti e incontri con l'amministrazione comunale per ottenere chiarimenti e tutelare le condizioni di lavoro del personale. Il sindacato continua a monitorare la situazione e a sostenere le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti e delle condizioni contrattuali.

3. Balerna/Chiasso/Mendrisio/Stabio/Morbio Inferiore

Il Sindacato tutela il personale dei Comuni in questione. Da segnalare in particolare il nuovo Regolamento organico dei collaboratori del Comune di Morbio Inferiore, che grazie al lavoro dei Sindacati ha comportato diversi miglioramenti delle condizioni di lavoro del personale.

4. Comune di Locarno

Nel corso del 2025 è proseguito il lavoro con il Comune e le Commissioni del Consiglio comunale per la definizione del nuovo Regolamento organico dei dipendenti (ROD) comunale. Tale processo si è concluso positivamente con l'entrata in vigore del nuovo ROD a decorrere dal 1° gennaio 2026, configurandosi come un buon risultato e uno strumento moderno, al passo con i tempi. Rimane tuttavia aperto il risanamento della cassa pensione comunale, che dovrà essere imperativamente rifinanziata al fine di evitare perdite significative a carico degli assicurati.

5. Comune di Lugano

Nel mese di luglio 2025 il Sindacato VPOD ha espresso forte preoccupazione rispetto alle misure di risparmio prospettate dal Municipio di Lugano per un importo di 10 milioni di franchi entro la fine del 2026, che vanno nella direzione di un peggioramento della qualità dei servizi offerti alla popolazione e delle condizioni di la-

voro del personale. Alla luce dell'indirizzo politico-finanziario perseguito dal Municipio nel 2025 e per gli anni a venire, occorrerà rimanere pronti a mobilitarsi collettivamente per difendere i diritti del personale e i servizi pubblici/parapubblici del Comune.

Il 25 giugno 2025, tramite un'interrogazione al Municipio presentata dal co-segretario Edoardo Cappelletti, il Sindacato ha affrontato il problema dell'esposizione al calore eccessivo presso gli ecocentri. In questo senso, grazie anche al confronto con i dipendenti interessati, sono state sollecitate delle misure concrete e più incisive a salvaguardia della salute del personale.

Ricordiamo che il Sindacato aveva rivendicato l'aumento dei salari minimi a fr. 48'000 annui tramite una mozione di Raoul Ghisletta, che è tuttavia ancora pendente in Consiglio comunale. La criticata "meritocrazia" prevista dal Regolamento organico dei collaboratori della Città di Lugano (ROCCCL in vigore dal 13.5.2019) non è ancora realtà, in quanto l'analisi dell'applicazione del sistema di valutazione dei collaboratori ha evidenziato una serie di problemi.

Più in generale, il Sindacato partecipa attivamente alla Commissione del personale, che esercita in particolare il diritto di informazione e consultazione.

6. Comune di Minusio

Nel 2025, è stato svolto un importante lavoro con il gruppo incaricato per la definizione di un nuovo Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del Comune di Minusio. Il lavoro è stato portato a termine e il nuovo ROD è attualmente all'esame delle Commissioni del Consiglio comunale, che saranno chiamate a preavvisare il Legislativo al fine di consentirne l'entrata in vigore a partire da gennaio 2027.

7. Ente autonomo LIS

Con decisioni del 5 febbraio 2025 il

Consiglio di Stato ha accolto i ricorsi dei due dipendenti patrocinati dal Sindacato VPOD contro la decisione dell'Ente Lugano Istituti Sociali (LIS) di riconoscere soltanto un contributo "una tantum" pari all'1% del salario mensile lordo (bloccato a CHF 700 per i salari superiori a CHF 70'000 lordi annui). Tale decisione era stata adottata in luogo dell'adeguamento strutturale degli stipendi 2024 in misura analoga a quella del personale del Comune di Lugano, ossia con un aumento dell'1.46%. Motivando l'accoglimento dei ricorsi il Governo ha indicato come, avente l'Ente LIS optato per un contributo "una tantum", "il criterio dell'analogia non sia rispettato [...]". A seguito di numerose iniziative di pressione intraprese dal Sindacato VPOD, l'esito ricorsuale ha quindi finalmente messo la parola fine alla vertenza nonché gettato le basi per un miglioramento delle condizioni salariali di circa 800 dipendenti dell'Ente LIS. Su queste basi, con spirito di apertura, nel maggio 2025 le Parti hanno quindi condiviso che:

- per l'anno 2024 resta la decisione applicata di concedere un contributo "una tantum" dell'1% sul salario mensile lordo, plafonato a fr. 700.- per i salari che eccedono fr. 70'000.- lordi annui;
- a partire dal 1. gennaio 2025 la scala salariale del personale dell'Ente LIS viene indicizzata dell'1.96%, in considerazione degli adeguamenti per gli anni 2024 e 2025.

Rimane inoltre l'annoso problema della mancata ripresa nel ROCIS (ma formalmente anche nel ROCCCL) della normativa federale sui congedi per la cura dei figli e dei congiunti/famigliari malati.

C) Settore sociosanitario e socioeducativo

Iniziativa per

"Cure infermieristiche forti"

La seconda fase dell'attuazione dell'iniziativa «Per cure infermieristiche

forti» rappresenta un passaggio decisivo per tradurre in misure concrete il mandato popolare espresso nel 2021. Dopo una prima fase già avviata e incentrata sul rafforzamento della formazione e sull'aumento dei diplomati nel settore infermieristico, il Consiglio federale ha posto l'attenzione su un nodo ancora più critico: le condizioni di lavoro e la permanenza del personale nella professione.

Nel maggio 2025, il Consiglio federale ha quindi trasmesso al Parlamento un disegno di legge relativo alla seconda fase, con l'obiettivo di affrontare in modo strutturale le principali debolezze del sistema. Tra queste spiccano la crescente carenza di personale qualificato, l'alto tasso di abbandono della professione e l'aumento della domanda di cure legato all'invecchiamento della popolazione. La combinazione di questi fattori mette sotto pressione l'intero sistema sanitario e rende urgente un intervento incisivo.

Il disegno di legge avrebbe dovuto mirare, in particolare, a migliorare le condizioni quadro della professione infermieristica rendendo il lavoro più attrattivo, favorendo lo sviluppo professionale e rafforzando il ruolo del personale infermieristico all'interno del sistema sanitario. L'intento dichiarato era quello di garantire nel lungo periodo cure di qualità, assicurando al contempo una maggiore stabilità degli organici e una riduzione della dipendenza dal personale formato all'estero.

Tuttavia, nonostante questi obiettivi, numerosi attori del settore hanno espresso forti perplessità sull'efficacia delle misure proposte. In particolare, si criticata la mancanza di interventi vincolanti e sufficientemente incisivi sulle condizioni di lavoro quotidiane, considerate la principale causa dell'abbandono della professione.

In questo contesto di crescente malcontento, il Sindacato VPOD ha co-organizzato e partecipato al presidio del 22 novembre a Berna, manifestando

la propria insoddisfazione, con oltre 5'000 partecipanti, nei confronti di un disegno di legge insufficiente rispetto alle reali esigenze del personale sanitario e alle aspettative generate dall'iniziativa popolare.

Iniziativa “Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità”

Domenica 15 giugno si è svolta la votazione sull'iniziativa popolare ticinese «*Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità*», che ha ottenuto il 44,5% di voti favorevoli.

L'iniziativa mirava in particolare a rafforzare il settore sociosanitario e socioeducativo attraverso diverse misure. In primo luogo, prevedeva un adeguamento degli effettivi del personale in funzione dei compiti da svolgere, con particolare attenzione alla relazione con i pazienti e gli utenti, nonché un miglioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto per chi è confrontato con turni particolarmente gravosi. Inoltre, proponeva l'introduzione di strumenti di misurazione della qualità delle cure e delle prestazioni socioeducative, includendo anche la soddisfazione di pazienti, utenti e personale, con la pubblicazione dei relativi dati.

L'iniziativa intendeva inoltre rafforzare i diritti dei pazienti e degli utenti, sostenendo le associazioni che li rappresentano, e prevedeva la creazione di organi di mediazione indipendenti e gratuiti per la gestione delle controversie tra pazienti o familiari e gli enti sociosanitari e socioeducativi, sul modello già esistente in altre regioni della Svizzera.

L'iniziativa del Sindacato VPOD Ticino era stata lanciata alla fine del 2022, nel periodo successivo alla pandemia, con l'obiettivo di dare una risposta concreta al crescente disagio presente nei settori sociosanitario e socioeducativo, sempre più confrontati con restrizioni finanziarie da parte del Cantone. Si trattava di una legge

quadro cantonale, elaborata grazie alla collaborazione del compianto avvocato John Nosedà. Composta da soli nove articoli, essa avrebbe fornito un orientamento alle diverse leggi già in vigore nei due ambiti.

Nonostante gli applausi e le promesse rivolte al personale durante la pandemia, le autorità federali e cantonali hanno fatto ancora troppo poco per affrontare problemi come lo stress professionale, l'eccessivo carico di lavoro, il burn-out e l'abbandono precoce della professione. L'iniziativa popolare avrebbe rappresentato uno strumento concreto per colmare questa lacuna nel nostro Cantone, rafforzando al contempo anche i diritti dei pazienti e degli utenti.

Nonostante il risultato negativo della votazione, le criticità che hanno motivato il lancio dell'iniziativa restano pienamente attuali. Il Sindacato VPOD continuerà pertanto a vigilare e a impegnarsi affinché:

- il Governo e il Parlamento non procedano a ulteriori tagli nel finanziamento del settore;
- le autorità adottino misure concrete per migliorare le condizioni di lavoro del personale e la qualità delle cure e delle prestazioni per pazienti e utenti, come indicato anche nel dibattito politico che ha accompagnato l'iniziativa.

1. Ente ospedaliero cantonale

Il Sindacato collabora con le varie Commissioni del personale attive presso l'EOC ed è sostenuto dal comitato ospedaliero VPOD, presieduto da Michela Pedersini. Il Comitato VPOD EOC si riunisce regolarmente. Durante l'anno sono state fatte numerose riunioni con il personale, che nel complesso ammonta a 4'000 dipendenti al beneficio del contratto collettivo di lavoro: i temi ricorrenti degli incontri sono la mancanza di personale, i carichi di lavoro eccessivi e problemi di gestione del personale/dell'informazione.

Tra le principali attività svolte nel 2025 spicca per esempio il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro ROC per il periodo 2026–2029. Tra le misure più significative figura l'aumento delle indennità per i turni notturni e festivi, che riconosce in modo concreto l'impegno del personale attivo 24 ore su 24 e valorizza il lavoro svolto in condizioni particolarmente impegnative. Un altro elemento rilevante è la creazione di un gruppo di lavoro paritetico incaricato di aggiornare la direttiva sul riconoscimento delle formazioni post-diploma nelle professioni medico-tecniche. Questo permetterà di definire criteri più chiari e uniformi per valorizzare le competenze acquisite, in particolare nei settori della radiologia, delle analisi biomediche e della sala operatoria. Il nuovo ROC introduce inoltre la possibilità per l'EOC di proporre un modello assicurativo alternativo alla LAMaI, a condizione che sia equivalente e gestito con piena trasparenza nei confronti delle parti sindacali. Una misura che apre nuovi margini di flessibilità, ma che sarà monitorata con attenzione per evitare ripercussioni negative sul personale. Importanti progressi si registrano anche sul piano dell'equità: viene infatti riconosciuta l'anzianità di servizio per il personale assunto a ore, correggendo una disparità esistente e valorizzando la continuità lavorativa. Inoltre, il congedo in caso di decesso di un figlio viene esteso da tre a cinque giorni, segnando un passo avanti sul piano umano e sociale. Nel complesso, il Sindacato VPOD valuta questo rinnovo come un risultato positivo e responsabile. Pur non rappresentando una svolta radicale, esso consolida diritti fondamentali, introduce miglioramenti concreti e mantiene aperto un dialogo costruttivo con la direzione dell'EOC.

Durante il 2025, si sono anche tenuti vari incontri tra la direzione dell'EOC e sindacati sul progetto pilota di turni

di 12 ore nel reparto di riabilitazione dell'ospedale di Faido. Il progetto, che si regge su base volontaria è rivolto in particolare al personale proveniente da lontano, e sarà sperimentato dal 1° ottobre 2025 al 31 marzo 2026 con l'obiettivo di migliorare il reclutamento e per valorizzare la struttura. Il Sindacato VPOD ha chiesto trasparenza, coinvolgimento del personale, rispetto delle condizioni contrattuali e un monitoraggio costante dell'impatto. L'EOC si è impegnato a mantenere il dialogo aperto e a valutare i risultati al termine della sperimentazione. Il Sindacato continua a monitorare da vicino la situazione.

2. Cliniche private

Per quanto concerne l'applicazione degli aumenti annui, non era inizialmente stata definita una linea condivisa per l'attuazione del nuovo articolo 8 del Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il personale degli Istituti ospedalieri privati del Ticino, valido per il periodo 2023–2025. Tale disposizione disciplina il riconoscimento degli aumenti annui, finalizzati al raggiungimento del massimo della carriera salariale entro 22 anni. Nel corso del 2025, le organizzazioni sindacali avevano previsto l'avvio di verifiche puntuali sui salari, struttura per struttura, al fine di accertare la corretta applicazione dell'articolo 8. Tali controlli non hanno tuttavia avuto luogo perché nel frattempo è stata definita una linea condivisa tra le parti per l'applicazione della norma.

Inoltre, il Sindacato VPOD ha lanciato, con l'Ocst, la proposta innovativa di creare un coordinamento tra le commissioni interne del personale attive nelle diverse cliniche del Cantone.

3. Servizi di assistenza e cura a domicilio

Servizi di assistenza e cura a domicilio di interesse pubblico

Nel 2025 si è concluso con successo

il processo di rinnovo del Contratto collettivo di lavoro per i servizi di assistenza e cura a domicilio di interesse pubblico (CCL – COSACD). Il dialogo efficace tra le parti ha permesso di raggiungere un accordo che è entrato in vigore il 1° luglio 2025. Il nuovo contratto introduce importanti miglioramenti delle condizioni di lavoro, garantendo al contempo la qualità e la sostenibilità del servizio. Su mandato dei dipendenti del Servizio cure a domicilio di Maggio di Agno è stata discussa e introdotta nel nuovo CCL la classe di specializzazione per operatori in possesso di MAS, DAS o titoli equipollenti. In particolare, i dipendenti avevano espresso contrarietà alla proposta di posticipare l'applicazione della misura al 1° gennaio 2026 per motivi finanziari. I sindacati sono quindi intervenuti per chiarire l'interpretazione corretta del contratto e garantire un'applicazione uniforme e tempestiva.

Servizi di assistenza e cura a domicilio privati

Nel 2025 i servizi firmatari del CCL dei SACD privati erano 48. Il 2025 è stato un anno di stallo per la Commissione paritetica sul fronte del miglioramento delle condizioni di lavoro. A seguito del rinnovo quasi completo della rappresentanza dei datori di lavoro, i lavori si sono concentrati su questioni procedurali e giuridiche legate alla validità di alcuni articoli del CCL e alle modalità di modifica del contratto. Dopo un chiarimento legale, sono state organizzate mini-assemblee per l'approvazione delle modifiche al CCL, che tuttavia non hanno ottenuto il consenso necessario. Di conseguenza, resta in vigore il CCL del 1° marzo 2021 e la Commissione è tornata alla sua composizione originaria, ovvero di 3 membri sindacali e 3 membri per i datori di lavoro. Per quanto riguarda il 2026, l'assenza di carovita (0%) non comporta adeguamenti salariali e rimane valida la scala salariale 2025. Anche nel corso del 2025 la segreteria

della commissione paritetica è stata gestita dal Sindacato VPOD.

4. Case per anziani

Il 1° luglio 2025 è entrato in vigore il nuovo contratto collettivo CCL ROCA, che è stato il risultato di lunghe trattative tra sindacati e datori di lavoro. L'obiettivo del rinnovo era quello di chiarire il testo e correggere incoerenze che ne complicavano l'applicazione. A causa delle politiche di risparmio di Cantone e Comuni, il rinnovo è stato "neutro": nessun miglioramento sostanziale, ma nemmeno peggioramenti. Sono stati introdotti alcuni adeguamenti tecnici, come nuove figure professionali e una maggiore protezione contro il licenziamento dopo la malattia. La situazione del settore resta però critica, con il personale sotto pressione e il sempre maggiore rischio di peggioramento delle condizioni di cura senza nuovi investimenti. Le prossime trattative salariali richiederanno una forte mobilitazione. Durante il 2025, il Sindacato VPOD ha preso posizione contro l'Associazione dei Comuni Ticinesi che ha bloccato l'introduzione delle classi salariali dell'EOC nelle case anziani, nonostante il sostegno di Cantone e grandi comuni. Questa decisione mantiene salari fermi e condizioni di lavoro difficili, aggravando la carenza di personale e il rischio di perdita di qualità nei servizi. Infine, i sindacati hanno organizzato una giornata formativa per le commissioni del personale delle case anziani, dedicata alla gestione dei conflitti e alla cultura dell'errore. La mattina è stata dedicata ad approfondimenti teorici con esperti, mentre il pomeriggio ha previsto un'assemblea sindacale sul CCL ROCA. L'obiettivo era rafforzare le competenze delle commissioni interne e raccogliere osservazioni e richieste dal personale. Il Sindacato collabora con le commissioni interne del personale. Il presidente del Comitato Case anziani VPOD è Gabriele Copiatti.

5. Istituzioni sociali

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato nelle istituzioni sociali del Canton Ticino del 2018 adotta ancora il sistema di classificazione fondato sulla legge stipendi cantonale del 1954 in vigore fino alla fine del 2017, che prevede le classi alternative e una rapida carriera (per le funzioni medio-basse undici anni): questo aspetto è vantaggioso, mentre altri lo sono meno (definizione dei minimi e dei massimi salariali). La riclassificazione salariale delle funzioni è sospesa a causa dei tagli cantonali, ciò che si aggiunge al mancato riconoscimento di qualsiasi compensazione del rincaro nel 2024. A inizio 2025, è stata organizzata un'assemblea per le commissioni interne del settore sociale al fine di restituire i risultati scaturiti dall'indagine cantonale sul clima di lavoro svoltasi nel 2024. I dati raccolti permetteranno un'analisi approfondita e forniranno indicazioni utili per migliorare l'organizzazione del lavoro nelle singole strutture.

Il Sindacato collabora con le singole Commissioni interne del personale, e con il Coordinamento cantonale delle istituzioni sociali. Durante il 2025, il Coordinamento ha dato avvio a diversi approfondimenti del CCL. Ad esempio, ha chiesto alla Commissione paritetica di prendere posizione in merito ad alcuni punti relativi ai picchetti e ai riposi. La Commissione, a sua volta, si è avvalsa di un parere giuridico per rispondere ai dubbi del Coordinamento.

Infine, la sicurezza degli operatori e delle operatrici è sempre più una questione critica. Il personale è spesso esposto a situazioni complesse e a episodi di aggressività, senza disporre sempre di strumenti adeguati di prevenzione e gestione. Il Sindacato VPOD, tramite due interrogazioni di Giulia Petralli, ha sollevato il problema a livello politico, chiedendo misure concrete come protocolli chiari,

supporto psicologico e una strategia cantonale coordinata.

Il Comitato degli operatori sociali VPOD è presieduto da Gianfranco Cavalli.

6. Nidi e strutture extrascolastiche

Il Sindacato è presente nella Commissione paritetica, che vigila sul settore e che certifica le strutture sussidiate che non sono firmatarie del CCL.

Nella Commissione Costituzioni e Leggi è pendente l'iniziativa elaborata di Raoul Ghisletta denominata *Per la conciliazione tra lavoro e famiglia*, che chiede di introdurre nella costituzione cantonale di un nuovo articolo 7a per agevolare la conciliazione tra lavoro e famiglia e indirettamente potenziare la rete delle strutture extrascolastiche e dei nidi.

Il settore dei nidi e delle strutture extrascolastiche, grazie all'introduzione del CCL, ha registrato dei miglioramenti. Oggi rimane un settore difficilmente accessibile a livello sindacale, ma su cui il Sindacato VPOD continua a impegnarsi e a monitorare la situazione.

7. Centro sanitario della Bregaglia

Nel febbraio 2025, cinque infermiere sono state licenziate dal Centro sanitario della Bregaglia, in modo improvviso e poco trasparente. Il sindacato VPOD ha reagito immediatamente, chiedendo il ritiro dei licenziamenti e denunciando un clima di paura e una gestione inaccettabile da parte della direzione. Sono state convocate assemblee del personale e richiesti incontri urgenti con il Consiglio d'amministrazione, con l'obiettivo di difendere le lavoratrici coinvolte.

Il Sindacato VPOD ha criticato non solo i singoli licenziamenti, ma anche la gestione complessiva del centro, evidenziando lo smantellamento del regolamento del personale, decisioni contraddittorie tra assunzioni e licenziamenti e un clima lavorativo

deteriorato. Sono state chieste misure correttive e persino la sostituzione del direttore.

Nelle settimane successive il sindacato ha cercato un dialogo negoziale, proponendo il reintegro delle infermiere o soluzioni alternative, insieme a misure di sostegno economico e professionale. Tuttavia, la direzione ha confermato i licenziamenti per motivi organizzativi ed economici, senza fare marcia indietro. Di fronte a questo stallo, il sindacato ha denunciato la mancanza di soluzioni concrete e ha deciso di procedere per vie legali. Attualmente si è quindi in attesa che la giustizia faccia il suo corso.

8. Interpreti della lingua dei segni

Il Sindacato collabora con il Gruppo degli interpreti di lingua dei segni della Svizzera italiana (LISSI). Il contratto nazionale in vigore è stipulato da VPOD con Procom, ente nazionale che ha il mandato dalla Confederazione per garantire l'offerta di servizi d'interpretariato e di videotelefonia alle persone sorde. L'art. 13a della Costituzione cantonale per il "Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con disabilità", plebiscitato il 30.10.2022 dal popolo ticinese, è un importante riconoscimento dei diritti delle persone disabili e dei sordi: il Sindacato dovrà pertanto stimolare il Cantone ad adottare le norme legislative a loro favore.

9. AOZ Balerna e Chiasso

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

regolare, permettendo di seguire e intervenire puntualmente sui problemi delle/dei dipendenti. Un importante tema denunciato è stato il crescente malessere tra il personale, per cui è stata richiesta un'analisi esterna dell'organizzazione e del clima di lavoro presso AOZ Ticino. Il Sindacato ha inoltre affrontato il rispetto dei diritti di partecipazione del personale in base alla legislazione federale, controversia sulla quale è stato rilanciato un canale di dialogo con la Direzione. Da segnalare l'organizzazione di due momenti informativi dal Sindacato per il personale: il primo sulla previdenza vecchiaia per i dipendenti AOZ del 28 febbraio 2025, il secondo sull'imposta alla fonte del 18 marzo 2025.

10. Tecnici di analisi biomediche

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

11. Assistenti di studio medico

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

D) Aziende

1. Aziende elettriche

Presso l'Azienda elettrica ticinese, vige il Contratto collettivo di lavoro 2022-2026. Durante il 2025 si sono avviate le discussioni con la commissione interna del personale, la direzione e il sindacato per procedere al rinnovo del CCL per il periodo 2027-2030.

2. Azienda cantonale rifiuti

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

E) Enti culturali

1. Fondazione ECAP

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

2. Museo d'arte della Svizzera italiana e LAC

Ricordiamo che nel 2023 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro per il personale del Museo della Fondazione MASI Lugano (valido dal 1.1.2024), così come che è stato altresì rinnovato dal 1.1.2024 - senza particolari cambiamenti - il nuovo contratto collettivo dell'Ente LAC. Il Sindacato lavora a contatto con le Commissioni del personale di entrambe le istituzioni culturali, fornendo regolarmente supporto sull'aggiornamento delle disposizioni d'applicazione dei CCL. Per quanto concerne il MASI è stato approfondito con particolare attenzione il tema dei salari minimi e dei contratti a catena, così come quello di una più chiara regolamentazione del telelavoro e dell'introduzione di una direttiva contro i comportamenti lesivi dell'integrità del personale. All'interno dell'Ente LAC, nel corso del 2025, è stato invece affrontato tra le parti sociali il nuovo sistema di classificazione delle funzioni entrato finalmente in vigore agli inizi del 2026.

3. Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

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

4. Settore universitario (USI e SUPSI)

Il Sindacato vigila sull'applicazione del CCL per il personale amministrativo della SUPSI (nuova versione in vigore dal 1.1.2025, così come del CCL per il personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario dell'USI (nuova versione in vigore dal 1.1.2024). Benché il rinnovo del CCL SUPSI sia stato migliorativo sotto diversi punti di vista (compensazione del caro-vita, salari iniziali, congedi riconosciuti e vacanze), rimane ancora aperta la necessità di aggiornare la classificazione delle funzioni e di assicurare un'effettiva trasparenza nei meccanismi di inquadramento salariale.

Nel corso del 2025, nel solco della mobilitazione a livello nazionale contro i tagli nella ricerca che avranno pesanti ricadute anche a livello cantonale per USI e SUPSI, il Sindacato ha rilanciato la propria attività a sostegno del corpo intermedio. Si è trattato in modo particolare di denunciare i risparmi proposti nel settore dalle misure di sgravio del Consiglio federale, ma soprattutto le condizioni di lavoro precarie di ricercatori, assistenti, dottorandi, ecc.). Va infatti ricordato che, in base all'art. 10 cpv. 2 della Legge sulle scuole universitarie (LSU), questa categoria risulta ancora ad oggi sprovvista di un contratto collettivo di lavoro. In quest'ottica, il 1. ottobre 2025 è stata organizzata la conferenza pubblica "Corpo intermedio: fra i tagli nella ricerca e il lavoro precario" con Edoardo Cappelletti, Spartaco Greppi, Mosé Cometta e Raoul Ghisletta, preceduta da un'azione di volantinaggio per sensibilizzare attorno ai problemi del settore.

A seguito di ciò, mediante un'interrogazione al Consiglio di Stato della co-segretaria Giulia Petralli dal titolo "Corpo intermedio di USI e SUPSI: i numeri e il peso del precariato", il 30 settembre 2025 è stata rilanciata pubblicamente e istituzionalmente la precarietà del corpo intermedio pres-

so USI e SUPSI. Nello specifico, è stata evidenziata la problematica dei contratti di durata determinata, dei contratti a catena, dell'opacità nel sistema di retribuzione e, più in generale, dell'assenza di un contratto collettivo per il corpo intermedio: la risposta è nel frattempo arrivata agli inizi del 2026, confermando e oggettivando le criticità sollevate nell'interrogazione. Questa attività è stata coordinata anche con altre Regioni VPOD, impegnate in battaglie analoghe.

Per questo motivo, il Sindacato ritiene fondamentale continuare a lottare per un miglioramento delle condizioni di lavoro e per una stabilizzazione degli impieghi della categoria. Rimane dunque di particolare attualità e una preziosa leva l'iniziativa popolare depositata nel 2011 dal Sindacato «Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni di lavoro adeguate», la quale risponde a numerose preoccupazioni e richieste scaturite dal recente lavoro sindacale.

F) Pensionati

Il Comitato pensionati, presieduto da Aurelio Sargenti, ha preso posizione sulle principali votazioni federali. Inoltre, in collaborazione con il segretariato, ha organizzato la gita del gruppo pensionati VPOD del 30 aprile 2025 a Bergamo. Durante la giornata si è dapprima visitata, accompagnati da una guida, la Città Alta; successivamente il gruppo si è recato nella Città Bassa, dove i partecipanti hanno potuto scegliere tra la visita all'Accademia Carrara o alla Galleria d'arte moderna e contemporanea.

Il 18 settembre 2025 il Comitato pensionati VPOD ha invece organizzato una gita a Milano, nel corso della quale è stata visitata la Casa del Manzoni. Sempre nel mese di settembre, il Comitato pensionati VPOD ha avuto il piacere di accogliere ai Grappoli di Sessa due delegazioni di pensionati VPOD della Svizzera interna: i colleghi della Svizzera tedesca e successiva-

mente quelli della Svizzera francese. Infine, il 4 dicembre 2025 si è svolta a Locarno l'annuale assemblea dei pensionati VPOD, durante la quale sono stati premiati anche i veterani. Degna di nota è stata in particolare la premiazione di Vanza Doro per i suoi 75 anni di appartenenza al sindacato. L'assemblea si è conclusa con gli interventi di Claudio Ferrata, geografo, e Rodolfo Huber, storico, dedicati al ruolo fondamentale degli spazi e delle piazze pubbliche quali luoghi di socialità, partecipazione e vita comunitaria.

G) Donne

Il 15 febbraio si è tenuta presso la Casa del popolo di Bellinzona una formazione organizzata dal Sindacato VPOD con l'avvocata Nora Jardini Croci Torti di Equilab. L'incontro ha permesso di approfondire le norme giuridiche relative alle molestie sessuali e al mobbing sul posto di lavoro e di offrire una panoramica sulla Legge federale sulla parità tra donna e uomo (LPar).

L'8 marzo, in occasione della Giornata internazionale della donna, il Sindacato VPOD ha ribadito il proprio impegno nella lotta contro le discriminazioni e a favore di politiche più efficaci per la conciliabilità tra vita professionale e familiare attraverso un'azione di volantinaggio.

Il 14 giugno, insieme al Gruppo Donne USS, è stata organizzata una nuova formazione intitolata *Stop alle molestie sessuali sul posto di lavoro*. L'incontro si è svolto presso Inclusione Andicap ed è stato tenuto dall'avvocata Valerie Debernardi, specializzata in diritto del lavoro. Nel pomeriggio si è poi svolta la consueta manifestazione a Bellinzona.

Durante la prima parte dell'anno, il Gruppo Donne USS ha inoltre lavorato alla realizzazione di una guida pratica per riconoscere e contrastare le molestie sul posto di lavoro, successivamente distribuita nei diversi settori. L'anno si è concluso con il Congresso femminista nazionale dell'USS, svol-

tosi a Berna il 21 e 22 novembre 2025. In questa occasione sindacaliste e delegate hanno rivendicato con forza maggiori diritti, la parità salariale e un mondo del lavoro più giusto. Il congresso ha rilanciato la lotta per la giustizia nel lavoro, ribadendo che non sono più accettabili compromessi o diritti “a metà”, e ha inoltre dato il proprio sostegno al prossimo grande sciopero femminista previsto per il 14 giugno 2027, dedicato al tema della cura (*care*).

Nel corso dell'anno è stata più volte ribadita anche l'importanza della Legge federale sulla parità tra donna e uomo (LPar), approvata il 24 marzo 1995. A trent'anni dalla sua introduzione, tuttavia, permangono numerose criticità. Tra le più evidenti vi è il divario salariale: in Svizzera le donne guadagnano ancora in media il 16,2% in meno rispetto agli uomini (dato 2022) e una parte di questa differenza non è giustificabile da fattori oggettivi quali esperienza o posizione professionale. La persistenza di una cultura del segreto salariale e la mancanza di

misure realmente vincolanti rendono difficile affrontare il problema in modo efficace.

Anche la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nei vertici aziendali rimane insufficiente. Nei principali ruoli decisionali – nei governi cantonali e federale, nei consigli di amministrazione e nelle direzioni delle grandi aziende – le donne continuano a essere sottorappresentate.

Infine, persistono importanti difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita familiare. La Svizzera si distingue negativamente nel contesto europeo per l'assenza di un congedo parentale adeguato e per i costi elevati, nonché la limitata disponibilità, dei servizi di cura per l'infanzia. Di conseguenza, molte donne sono ancora costrette a ridurre il proprio grado di occupazione o ad abbandonare temporaneamente il mercato del lavoro, con ripercussioni economiche a lungo termine.

A trent'anni dalla sua introduzione, appare quindi evidente che la Legge sulla parità, nella sua forma attuale, non è sufficiente. Non basta vietare

la discriminazione: sono necessarie misure più incisive, controlli effettivi e sanzioni adeguate affinché la parità tra donne e uomini diventi una realtà concreta anche nel mondo del lavoro. Proprio in questo ambito è stata anche presentata dalla gran consigliera Giulia Petralli un'interrogazione all'indirizzo del Consiglio di Stato per capire quali politiche sono e saranno messe in atto per appianare ed eliminare queste importanti discriminazioni.

H) Frontalieri

Nel 2025 il sindacato ha svolto numerose assemblee e riunioni intersindacali (con l'USS, la CIGL, etc.) in merito alla discussa tassa sulla salute per i cosiddetti vecchi frontalieri. La tassa è stata dichiarata dai sindacati anticostituzionale, e i lavori di discussione sulla sua applicazione sono attualmente in corso. Anche nel 2025, per le e i frontalieri, il Sindacato VPOD offre la possibilità di controllare le dichiarazioni di imposte alla fonte.

CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO IN VIGORE

ENTI SOCIO SANITARI

- Asyl-Organisation Zürich, 2014
- Case per anziani del Canton Ticino (CCL ROCA), 2025
- Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino (ROC EOC), 2026-2029
- Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino, 2023-2025
- Istituzioni sociali del Cantone Ticino, 2018
- Procom (Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi), 2020
- Servizi di assistenza e cura a domicilio di interesse pubblico (COSACD), 2025
- Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (SACD privati), 1.3.2021
- Servizio assistenza e cura a domicilio Luganese (SCuDo), 1.7.2023
- SOS-Solidar Suisse, 2021
- Strutture d'accoglienza per l'infanzia, 2024

AZIENDE

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

ENTI CULTURALI

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

RAPPORTO D'ATTIVITÀ 2025 DEL SEGRETARIATO VPOD TICINO

Comitato di regione VPOD Ticino

L'organo direttivo della Regione, il Comitato di regione VPOD Ticino, è stato presieduto da Michela Pedersini (presidente VPOD Ticino) e si è riunito undici volte nel 2025.

Numero di membri

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

Comunicazione e formazione

L'organo sindacale *I diritti del lavoro* è apparso cinque volte all'anno e a dicembre 2025 aveva una tiratura di 5'683 copie. Da settembre a giugno viene allestita e inviata settimanalmente la newsletter *Notizie d'attualità del Sindacato VPOD Ticino*. La redazione è stata curata da Raoul Ghisletta (fino al 30 aprile) e da Edoardo Cappelletti (dal 1° maggio) e Giulia Petralli, unitamente all'invio di una newsletter settimanale (ad eccezione del mese di luglio e agosto). Inoltre, viene effettuato l'aggiornamento del sito web www.vpod-ticino.ch, che permette di avere una visione completa e aggiornata dei comunicati stampa e dei servizi offerti dal Sindacato VPOD Ticino. La gestione dei social è a cura di Giulia Petralli e da Edoardo Cappelletti (dal 1° maggio). Infine, vengono redatti numerosi volantini specifici da distribuire sui posti di lavoro. L'impaginazione della rivista, della newsletter, la gestione tecnica del sito e la grafica di parte dei volantini sono dati in mandato allo studio grafico Inventiva di Patrizia Carcano, Giubiasco.

Personale e compiti

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

Al 1.1.2025 il **personale sindacale** era composto da:

- Raoul Ghisletta, segretario regione Ticino (fino al 30 aprile 2025)
- Fausto Calabretta, co-segretario (dal 1° maggio 2025) e responsabile del settore ospedali EOC e SACD;
- Edoardo Cappelletti, co-segretario (dal 1° maggio 2025) e responsabile del settore scuola e cantone;
- Giulia Petralli, co-segretaria (dal 1° maggio 2025) e responsabile del settore sociale e responsabile del dossier donne (posto di lavoro finanziato al 20% dalla VPOD CH);
- Stefano Testa, co-segretario (dal 1° maggio 2025) e responsabile del settore case anziani e cliniche;
- Stefano Bezzolato, sindacalista (all'80%);
- Antonella Scianna, sindacalista (al 100%).

Accanto alla presa a carico dei casi individuali e alla gestione delle trattative collettive, i sindacalisti hanno partecipato alle **Commissioni paritetiche** dei contratti collettivi di lavoro firmati da VPOD Ticino. Inoltre, hanno espletato il ruolo di segretario per la Commissione paritetica delle case anziani del CCL ROCA (segretario è Raoul Ghisletta), per il CCL Fondazione MASIL (segretario è Edoardo Cappelletti), per il CCL dei Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (segretario è Fausto Calabretta), per il CCL del personale amministrativo USI (segretario è Stefano Testa).

Infine, vi è stata la partecipazione in **commissioni sindacali e pubbliche**: Stefano Testa nel comitato esecutivo USS Ticino e Moesa, Giulia Petralli nel gruppo donne USS Ticino e Moesa, Fausto Calabretta nella consulta dalla Commissione tripartita per la sorveglianza del mercato del lavoro ed Annamaria Nicoli-Brazzola nella Commissione delle Colonie dei Sindacati.

Il segretariato amministrativo VPOD Ticino al 1.1.2025 disponeva di **4 posti a tempo** pieno amministrativi ed era formato da Daniela Casalini Trampert (80%, responsabile amministrativa e cassa malati) Annamaria Nicoli-Brazzola (40%, responsabile delle finanze), Manuela Morenzoni (70%, impiegata che allestisce anche le dichiarazioni d'imposta per i membri), Marina Kokanovic (50%, impiegata), Paola Orsega-Testa (60% impiegata, fino al 28.2.2025), Silvio Secondiani (100% funzionario amministrativo e per pratiche imposte alla fonte e sociali).

L'Assicurazione malattia Helsana - Collettiva VPOD al 31.12.2025 aveva 1'061 assicurati (come nel 2024). Il segretariato ha curato l'amministrazione dell'Associazione difesa del servizio pubblico, del Comitato SOS sanità socialità scuola e di cinque Commissioni paritetiche (case anziani, Sacd privati, Fondazione MASIL, SUPSI e S. Chiara).

ASSEMBLEA VPOD TICINO

Leggi l'ordine del giorno dell'assemblea annuale VPOD che si terrà venerdì 24 aprile (vedi pagina 30) e conferma la tua presenza alla conferenza, all'assemblea e all'aperitivo.

8 MARZO: LAVORO, DIGNITÀ E LOTTE FEMMINISTE

di Giulia Petralli,
co-segretaria VPOD Ticino

Sabato 8 marzo, al cinema Lux di Massagno, si è svolto un momento di riflessione partecipato e stimolante sulle battaglie femministe nel mondo del lavoro.

L'iniziativa, promossa dall'USS Ticino, ha unito la proiezione del film *7 minuti* di Michele Placido a una tavola rotonda con alcune protagoniste della vertenza de *La Perla Atelier di Bologna*. Un'occasione preziosa per discutere non solo di lavoro femminile, ma anche delle lotte sindacali portate avanti dalle lavoratrici e delle sfide che oggi attraversano il mercato del lavoro.

Il film *7 minuti* racconta la storia di undici donne chiamate a decidere se accettare una riduzione di sette minuti della pausa in fabbrica. Una richiesta apparentemente minima che però mette in luce un conflitto molto più profondo: fino a che punto si può accettare un peggioramento delle

condizioni di lavoro pur di conservare l'occupazione? È proprio questa tensione tra bisogno economico e difesa dei diritti che continua a segnare la realtà del lavoro oggi, soprattutto nei settori a forte presenza femminile.

In Ticino il quadro è particolarmente preoccupante. I salari mediani sono complessivamente circa il 20% inferiori rispetto al resto della Svizzera e nei comparti con una maggioranza di donne – come il commercio al dettaglio, la cura o alcuni ambiti del terziario – la situazione è spesso ancora più critica. Stipendi bassi, scarso riconoscimento delle competenze e precarietà crescente caratterizzano molti posti di lavoro. A questa svalorizzazione materiale si aggiunge una questione culturale. Il lavoro femminile continua a essere percepito, in molti settori, come meno qualificato o meno “centrale”, anche quando richiede competenze elevate.

La discussione dell'8 marzo ha anche messo in luce un altro aspetto sempre più evidente: il deterioramento del clima di lavoro. Il sindacato si confronta sempre più spesso con situazioni di

forte stress, conflitti interni, casi di mobbing e molestie. La precarietà contrattuale, gli impieghi a ore e l'insicurezza rispetto al futuro creano un terreno fertile per tensioni e abusi.

Proprio per questo la testimonianza delle lavoratrici de *La Perla* ha rappresentato un esempio importante. Per oltre due anni hanno difeso non soltanto il proprio posto di lavoro, ma anche un patrimonio di competenze artigianali costruito nel tempo. La loro mobilitazione ha dimostrato che la lotta sindacale può essere anche difesa della professionalità, del sapere e della qualità del lavoro, oltre che dei salari.

La giornata dell'8 marzo al Lux ha ricordato che le battaglie femministe nel mondo del lavoro restano più che mai attuali. Parlare di salari equi, riconoscimento delle competenze, sicurezza sul lavoro e rispetto della persona significa oggi difendere la qualità del lavoro per tutte e tutti. E significa anche ribadire che i diritti non si difendono individualmente, ma collettivamente.



PACCHETTO DI SGRAVIO 27: VERSO L'AUSTERITÀ

di Christian Dandrès e Léa Ziegler,
VPOD Centrale

Il Parlamento federale ha deciso tagli per 5,2 miliardi tra il 2027 e il 2029. Non si tratta di semplici cifre: sono previste riduzioni salariali e posti di lavoro nel settore pubblico, meno fondi per università e politecnici (con possibile aumento delle rette), tagli alla ricerca tramite il Fondo nazionale, e riduzioni dell'aiuto sociale per rifugiati, della cooperazione internazionale e dell'aiuto umanitario. Una scelta politica che, nonostante un'eccedenza di bilancio nel 2025, indebolisce i servizi pubblici e penalizza la popolazione, aumentando al contempo le privatizzazioni, le disuguaglianze e la precarietà, con effetti concreti su lavoro, l'ambiente

e la qualità dei servizi. La sinistra ha limitato alcuni danni ma ha purtroppo rinunciato al referendum. Intanto, la destra rafforza la propria agenda: Karin Keller-Sutter ha annunciato nuovi tagli entro il 2029 e il ritorno di misure respinte nel preventivo 2027, che si sommeranno agli attacchi a livello cantonale e comunale. È quindi fondamentale rafforzare l'azione sindacale e costruire un fronte unito per uscire da una logica difensiva e conquistare progressi sociali. Le mobilitazioni, soprattutto nelle università, hanno già ridotto parzialmente i tagli: un risultato limitato ma significativo. Ora occorre proseguire la mobilitazione, anche verso i Cantoni, affinché ne attenuino l'impatto. Contro l'austerità, restiamo solidali e mobilitati/e!

TESTO RIDOTTO



INACCETTABILE ATTACCO CONTRO I DIPENDENTI MENO PAGATI

di Unione Sindacale Svizzera

L'Unione sindacale svizzera (USS) critica duramente la decisione del Consiglio degli Stati del 17 marzo contro i salari minimi cantionali, che oggi garantiscono un reddito vitale ai lavoratori meno pagati, in particolare nelle pulizie, ristorazione, albergheria e parrucchieri.

La maggioranza di centro-destra ha votato per abolire il salario minimo cantonale per chi è coperto da un contratto collettivo di lavoro (CCL) vincolante, anche in Cantoni come Ginevra e Neuchâtel e nelle città di

Lucerna, Zurigo e Winterthur. Vuole inoltre impedire l'introduzione di minimi superiori ai CCL nei Cantoni di Vaud, Vallese, Ticino, Giura, Berna e Bienne, dove iniziative locali puntano in questa direzione.

L'USS denuncia un attacco frontale ai bassi salari. È provato che il salario minimo migliora i redditi più bassi, riduce il divario retributivo di genere e permette ai lavoratori di vivere del proprio stipendio. Con questa decisione, i datori di lavoro potranno aumentare i profitti a spese dei dipendenti, mentre la collettività sosterrà costi maggiori tramite l'assistenza sociale. Il Consiglio degli Stati viola la Costituzione e il federalismo ignorando

i pareri del Consiglio federale e dei Cantoni. L'eccezione per i CCL obbligatori a livello nazionale contrasta con lo Stato di diritto e con le decisioni democratiche locali, favorendo salari da fame soprattutto nel settore alberghiero e della ristorazione.

I salari minimi cantionali sono una barriera contro il dumping salariale e proteggono i lavoratori nell'ambito della libera circolazione delle persone. Indebolirli a ridosso dei referendum sull'Europa mette a rischio la politica di apertura della Svizzera verso l'UE. L'USS promette di opporsi con ogni mezzo a questi attacchi.



*Domenica 10 maggio
Festa
della mamma*

Tortino tiepido di asparagi con
fonduta al formaggio
Prosciutto crudo con insalata Waldorf
al trito di nocciole
Code di gambero in tempura con
maionese al lime
Millefoglie di salmone marinato e
robiola alle erbe

Lasagnetta primaverile alle verdure
di stagione
con besciamella al pomodoro e
rucola frita

Carrè di vitello cotto nel fieno e
gratinato al panko
Crema al sedano rapa
Sformatino di patate allo zafferano
Timballo di melanzane e pomodori

Semifreddo alla vaniglia e miele
con cuore ai frutti rossi
e crema al cioccolato
*

*Animazione
per i nostri piccoli ospiti*



Prenotate il vostro tavolo
091 608 11 87

Hotel Ristorante iGrappoli
6997 Sessa
www.grappoli.ch

APPUNTAMENTI SINDACALI

**Manifestazione
"Non è colpa dei pazienti"**
18 aprile, ore 15
Piazza Collegiata,
Bellinzona

**Conferenza e Assemblea
VPOD Ticino**
24 aprile, ore 16
Hotel Unione, Bellinzona

Manifestazione 1° maggio
1° maggio, ore 16
Campo Marzio, Lugano

**Assemblea personale
clinica Eoc di Novaggio**
6 maggio, ore 16
Sala Polivalente della clinica

Comitato di Regione
12 maggio, ore 20
Casa del Popolo, Bellinzona

ASSEMBLEA ANNUALE DELEGATI VPOD TICINO

Venerdì 24 aprile 2026, ore 17.45
Hotel Unione, Bellinzona (via Henri Guisan 1)

1. Saluto di Michela Pedersini, presidente VPOD Ticino
2. Saluto degli ospiti
3. Verbale dell'assemblea 11.04.2025 VPOD Ticino
4. Consuntivo 2025 (con rapporto finanziario dei revisori) e preventivo 2026 della VPOD Ticino + Ratifica delle quote regionali 2026
5. Rapporti d'attività 2025 VPOD Ticino (pubblicati sul numero di aprile dei Diritti del lavoro)
6. Obiettivi 2026 VPOD Ticino
7. Risoluzioni tematiche
8. Nomine degli organi sindacali
 - a) Comitato di Regione VPOD Ticino (16 membri e 16 supplenti)
 - b) Presidente VPOD Ticino
 - c) Membri Commissione di verifica dei conti e della gestione VPOD Ticino
 - d) 6 rappresentanti e 1 supplente all'Assemblea dei delegati VPOD nazionale
 - e) 6 rappresentanti e 6 supplenti nel Comitato cantonale USS Ticino e Moesa
 - f) 1 rappresentante all'Assemblea dei delegati USS nazionale
9. Eventuali

L'assemblea sarà preceduta alle ore 16.00 dalla conferenza pubblica
"Quando il lavoro fa ammalare: rischi psicosociali tra mobbing, stress, molestie e burnout".

All'assemblea seguirà dalle ore 19.45 ca. un'aperitivo conviviale.

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

Chiediamo di confermare la presenza per la conferenza, l'assemblea e l'aperitivo.

SERVIZI CGIL PER I FRONTALIERI ISCRITTI AL SINDACATO VPOD

Como

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

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

Per info sulle altre sedi provinciali
del patronato: www.inca.it

CAAF CGIL Centro servizi fiscali
via Anzani 12b. lu-ve 8.30-12.30 / 14.00-18.00
Per appuntamenti o per info
sulle altre sedi del CAAF: 031 228 10 16
<https://www.assistenzafiscale.info/>

Varese

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

Patronato INCA, via Nino Bixio 27
lu-ve 9.00-12.00 / 15.00-18.00

CAAF CGIL Centro servizi fiscali,
via Nino Bixio 37
Per appuntamenti o per info
sulle altre sedi del CAAF: www.cgil.varese.it

Verbania Intra

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

CAAF CGIL, via fratelli Cervi 11
Telefono 0039 800 171 111

La lista completa delle sedi di permanenza e coordinamento frontalieri e patronato INCA CGIL è consultabile sul sito www.vpod-ticino.ch/frontalieri

IMPRESSUM

Redazione:

Segretariato VPOD Ticino
Via S. Gottardo 30, CP 3030, 6903 Lugano
Tel. 091 911 69 30
lugano@vpod-ticino.ch

Edoardo Cappelletti (responsabile),
Fausto Calabretta,
Daniela Casalini-Trampert,
Raoul Ghisletta, 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
mercoledì 3 giugno 2026



Trovate un'alternativa naturale

20% di riduzione su assicurazioni integrative selezionate*

Scoprite la nostra ampia offerta di medicina complementare e scegliete il metodo di trattamento adatto a voi.



Siamo a vostra disposizione.
Andrea Marafioti
079 933 95 15
andrea.marafioti@helsana.ch

Helsana Assicurazioni integrative SA
Punto vendita Lugano
Via S. Balestra 18
6900 Lugano
helsana.ch/lugano



Salvare i dati di contatto di Andrea Marafioti

VPOD ha stipulato un accordo con Helsana. Grazie al quale potrà usufruire di interessanti vantaggi per te e la tua famiglia.

* La riduzione del 20% vale per le assicurazioni integrative ospedaliere: HOSPITAL Semiprivato, HOSPITAL Privato, HOSPITAL FLEX. La riduzione del 7% vale per le assicurazioni integrative di cura medica: TOP, SANA, COMPLETA.

L'età massima di ammissione è data dall'età del pensionamento ordinario meno 12 mesi.



Helsana
Impegnata per la vita.

L'AMICO SI VEDE NEL BISOGNO

vpod ticino

