

A gentile richiesta Assoggettati alla Commissione tripartita anche senza CCL?

«Siamo una piccola azienda di un settore tecnico specialistico. Riceviamo dalla Commissione tripartita ticinese una lunga lettera nella quale ci chiedono di fornire la lista dei dipendenti oltre a una serie di informazioni sulla loro attività e il loro stipendio. Nel nostro settore non vi è alcun contratto collettivo e non vedo quindi perché questa Commissione ci chieda informazioni. La nostra azienda è già confrontata con numerose incombenze burocratiche e formulari e non capisco l'utilità di queste richieste, alle quali non ho il tempo né la voglia di rispondere. Sono davvero obbligato a rispondere? Se sì, che rischi corro se ignoro la lettera?»

La Commissione tripartita (CT) in materia di libera circolazione delle persone interviene proprio nei settori in cui non vi sono contratti collettivi di lavoro. La legislazione federale sui lavoratori distaccati (Ldist) e sul lavoro nero (LLN), introdotta nell'ambito delle misure collaterali agli Accordi sulla libera circolazione delle persone, prevede l'istituzione di una Commissione tripartita federale e di una Commissione tripartita per ogni Cantone. Esse hanno il compito di osservare la situazione sul mercato del lavoro dove non vi sono contratti collettivi di lavoro e di proporre all'autorità competente l'introduzione di contratti normali di lavoro con

salari minimi nel caso in cui si accertino abusi in materia di salari. Esse verificano inoltre il rispetto delle norme sui salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro. La Commissione tripartita ticinese, che si riunisce di regola ogni tre mesi, si compone di 18 membri, di cui 6 in rappresentanza dei lavoratori, 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza del Cantone. Per svolgere il proprio compito, la Commissione tripartita può ottenere informazioni dai datori di lavoro e consultare tutti i documenti ritenuti necessari per l'esecuzione dell'inchiesta (art. 360b cpv. 5 del Codice delle obbligazioni), chiedendone anche copie. La Commissione tripartita decide ogni anno, in base a diversi criteri, in quali settori economici effettuare le inchieste del mercato del lavoro, che affida all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro. Quest'ultimo verifica inoltre ogni anno, a campione, le aziende attive nei settori coperti da un contratto normale di lavoro (CNL). I datori di lavoro hanno l'obbligo di mettere a disposizione della Commissione tripartita e degli enti da questa incaricati tutti i documenti comprovanti l'osservanza delle condizioni lavorative e di stipendio dei lavoratori e devono permettere agli organi di controllo, in ogni momento, il libero accesso al posto di lavoro e ai locali amministrativi (art. 7 cpv. 2 a 4 Ldist).

Giurisprudenza

Certificato medico / abile a lavorare presso un altro datore di lavoro. Sentenza TF 4A_391/2016 del 08 novembre 2016

X era stato assunto nel 2003 quale manager da B. Il 30 marzo 2012 gli veniva notificata la disdetta dal rapporto di lavoro per il 31 maggio 2012. Il 2 aprile 2012 X aveva presentato un certificato medico. Il medico curante lo aveva dichiarato inabile al lavoro fino al 31 agosto 2012. Per contro il medico dell'assicurazione lo aveva dichiarato abile a lavorare in un altro posto di lavoro a partire dal 1 luglio 2012. Per il datore di lavoro il termine di disdetta riprendeva a decorrere a partire dal 1 luglio con effetto al 31 agosto 2012. Durante questo periodo il datore di lavoro aveva esentato X dal presentarsi sul posto di lavoro al fine di consumare i giorni di vacanza non goduti.

X conveniva B avanti al Pretore rivendicando sostanzialmente il pagamento del salario fino alla fine del rapporto contrattuale (ossia fino al 31.10.2012) ed il pagamento delle vacanze. Il Pretore respingeva l'istanza. X ricorreva al Tribunale d'Appello, ed in seguito al TF, lamentando una valutazione arbitraria delle prove sostenendo che era stato attribuito un maggior valore all'accertamento del medico assicurativo rispetto a quello del medico curante. Entrambi i tribunali hanno respinto il ricorso di X.

La giurisprudenza ritiene che bisogna avere cautela nella valutazione dei certificati medici allestiti dai medici curanti, tuttavia non ne sminuisce a priori la forza probante. Per valutare l'attendibilità di questi certificati è necessario prendere in considerazione tutte le circostanze. Sarebbe arbitrario escludere a priori la fedeltà di questi certificati per il motivo che il medico curante tende ad esprimersi a favore del proprio paziente. Si riconosce che di norma il medico curante, seguendo il paziente per più anni, ha una visione più completa sul suo stato di salute.

Tuttavia, nella presente fattispecie, i tribunali hanno constatato che il medico assicurativo aveva spiegato nel dettaglio il motivo per cui era possibile la ripresa completa del lavoro presso un altro datore di lavoro. Il medico curante per contro non era entrato nel dettaglio della malattia stabilendo solo una generica inabilità lavorativa. Inoltre lo stesso X aveva dichiarato al medico assicurativo che dal 1° luglio avrebbe potuto riprendere il lavoro presso un diverso datore di lavoro.

I tribunali avevano dunque accertato che X non era malato in sé, dato che il suo stato di malattia si sarebbe attivato unicamente qualora avesse dovuto lavorare presso il suo datore di lavoro. Pertanto, a partire dal 1 luglio 2012, X era abile al lavoro ed il termine di disdetta riprendeva a decorrere a partire

Chi viola l'obbligo di dare informazioni, rifiuta di darle, si oppone al controllo o lo impedisce in altro modo può essere punito con una multa fino a un massimo di 40'000.- franchi svizzeri. In conclusione, quindi, le risposte alle domande del lettore sono le seguenti:

1. l'azienda ha l'obbligo di fornire alla Commissione tripartita, rispettivamente all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), su richiesta, tutte le informazioni e i documenti richiesti, se del caso anche allestendo nuovi documenti sulle condizioni di lavoro e salariali atti a dimostrare l'osservanza delle norme legali.

2. In caso di mancata risposta, l'azienda (e i suoi responsabili) si espongono al rischio di sanzioni penali amministrative, vale a dire di una multa, fino a un massimo di 40'000.- franchi svizzeri.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

Il contratto normale di lavoro: Manuale 2.4
L'accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone (ALCP): Manuale 2BIL
Misure di accompagnamento: Manuale 2BIL.18
Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro: Manuale 2.6.5

da tale data. Inoltre, non essendo malato, i tribunali hanno constatato che X poteva godersi i 32.67 giorni di vacanze nel periodo di disdetta di 2 mesi in cui era stato esentato dall'obbligo di lavorare.

Sharon Guggiari Salari, avvocato specialista FSA in diritto del lavoro

Assenze giustificate: Manuale 3.2.4.5
Sentenze concernenti il certificato medico: Manuale 3.2.4.6.2

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Robert Boss
Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Petra Capelli, Raoul Ghisletta, Emanuela Colombo Epiney, Sharon Guggiari Salari.
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Aprile 2017

Editoriale

Questa edizione della Newsletter è dedicata al tema sempre attuale delle Commissioni paritetiche. Si tratta di gremi spesso menzionati ma di cui forse molti ignorano funzioni e potere. Per far luce sul tema abbiamo incontrato Petra Capelli che, essendo segretario di ben 7 Commissioni paritetiche e supervisore della parte amministrativa, conosce a fondo il tema. Leggendo l'articolo, scoprirete anche come mai ha deciso di esser chiamata segretario, prediligendo l'uso del termine al maschile. Segue l'intervista a Raoul Ghisletta, segretario della Commissione paritetica per il personale impiegato nelle case anziani, nella quale il sindacalista ribadisce il ruolo di questi organi e ne spiega procedure e composizione, invitando coloro che ritengono di aver subito un torto dal proprio datore di lavoro a rivolgersi a loro senza indugio.

Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta risponde a un titolare di una piccola impresa infastidito da una richiesta di documentazione proveniente da una parente piuttosto stretta delle Commissioni paritetiche: la Commissione tripartita. Convinto che, non avendo firmato alcun CCL, abbia per così dire carta bianca, riceverà una doccia fredda: questo organo è chiamato a vigilare proprio laddove si è in assenza di un contratto collettivo di lavoro ed egli dovrà quindi produrre tutti i documenti richiesti, pena l'applicazione di una sanzione. Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro un commento a una sentenza relativa a una situazione piuttosto intricata di un manager alle prese con una presunta inabilità lavorativa.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Se qualcosa non va, rivolgiti a noi**
- **Anche noi assoggettati alla Commissione tripartita?** / A gentile richiesta
- **Disdetta e inabilità lavorativa** / Giurisprudenza

Le Commissioni paritetiche cantonali Contratti collettivi sotto la lente

Intervista a Petra Capelli, segretario di 7 Commissioni paritetiche

Che cos'è la Commissione paritetica cantonale presso la quale lei lavora e qual è il suo ruolo?

Qui nella nostra sede di Lamone fanno capo otto Commissioni paritetiche cantonali. L'obiettivo principale di questi gremi è vegliare sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (CCL) in vigore nel Cantone Ticino in otto diversi settori. Si tratta nello specifico del CCL per i mestieri della carrozzeria, per l'industria del cartonnaggio, degli autotrasportatori, dei dipendenti delle imprese forestali, per il personale delle autorimesse, dei giardinieri, delle imprese di pulizia e dell'installazione elettrica

e delle telecomunicazioni. Io ricopro il ruolo di segretario di tutte queste commissioni, ad eccezione di quella relativa ai giardinieri per la quale mi occupo solo della parte amministrativa. Quale segretario partecipo attivamente alle sedute delle Commissioni paritetiche ma non ho diritto di voto.

Come mai si definisce segretario utilizzando il genere maschile?

Qualora mi definissi segretaria, la maggior parte dei miei interlocutori penserebbe che mi occupo prettamente della parte di segretariato. Invece io sono segretario della Commissione paritetica con il ruolo di direzione e mediazione. Il nostro ufficio è confrontato ogni giorno con i temi che vengono poi, in parte, anche affrontati nelle sedute plenarie delle commissioni. Inoltre mi occupo della supervisione del grande lavoro amministrativo che deriva dalla gestione di otto Commissioni paritetiche svolto dalla nostra segreteria, con la colla-

borazione di Roberta Pusiol, per i lavori generali di segretariato, e di Giosuè Tirota per i controlli nelle aziende.

Le piace il suo lavoro di donna chiamata a mediare in ambienti che suppongo siano a forte maggioranza maschile?

Prima di ricoprire la funzione di supervisore dell'ufficio e di segretario delle Commissioni paritetiche mi sono occupata a fondo della parte amministrativa e ciò mi ha permesso di creare solide basi di conoscenza di cui beneficio attualmente. Ora svolgo un lavoro molto interessante nel quale si affrontano continuamente problematiche nuove.

È un ambiente effettivamente maschile ma questo non mi crea nessun problema.

Che tipo di controlli vengono effettuati su mandato della Commissione paritetica?

I controlli sono sostanzialmente di due tipi: i primi avvengono dietro segnalazione, i secondi sono programmati. Nel primo caso può succedere che riceviamo una

telefonata in cui ci viene riferito della presenza di lavoratori "sospetti" che presumibilmente fanno capo a un'azienda che non rispetta uno dei nostri contratti collettivi di lavoro. Senza fornire alcun preavviso, il nostro ispettore si reca direttamente sul posto per verificare che non vi siano violazioni del CCL. Nel secondo caso si tratta di controlli programmati, secondo quanto espressamente sancito dal CCL, per i quali le aziende interessate ricevono preventivamente un avviso tre settimane prima. Effettuiamo tra i 20 e i 40 controlli programmati all'anno segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Contratti collettivi sotto la lente

per settore. Per farsi un'idea del nostro bacino d'utenza, basti pensare che ci occupiamo di 1600 aziende che danno lavoro a circa 9000 dipendenti.

In che cosa consistono concretamente questi controlli e che cosa si devono aspettare i datori di lavoro?

Come avviene per tutte le Commissioni paritetiche, il nostro ispettore deve poter aver accesso a tutta la documentazione relativa all'applicazione del CCL. Quindi stiamo parlando delle buste paga, dei contratti assicurativi, delle giornaliere di lavoro, ecc. L'ispettore può anche richiedere la verifica che un determinato importo sia stato effettivamente versato al dipendente attraverso il bonifico bancario.

Come viene percepito il vostro arrivo in azienda?

Il nostro obiettivo è instaurare un rapporto trasparente e costruttivo con i datori di lavoro. In alcuni casi i nostri controlli si trasformano persino in una sorta di consulenza. Penso soprattutto alle aziende piccole che magari faticano a star dietro alle modifiche della legge. Ad esempio l'anno scorso vi è stato un cambiamento relativo alla trattenuta dell'AVS. Noi forniamo loro un feedback e in ogni caso valutiamo la tipologia del mancato rispetto delle norme contrattuali.

Sono previste sanzioni in caso di irregolarità?

Se l'ispettore riscontra delle irregolarità esse saranno riportate nel rapporto di controllo controfirmato anche da un responsabile aziendale. Le sanzioni sono applicate come è indicato in ogni singolo contratto collettivo di lavoro. Se, per esempio, vi è una richiesta di integrazione salariale, il datore di lavoro deve fornire le prove dell'avvenuto adeguamento

Da grande farò il coach

La Newsletter dello scorso mese di marzo ha approfondito il tema del coaching. Per completare le informazioni pubblicate indichiamo qui di seguito alcuni percorsi riconosciuti che aiuteranno il lettore a districarsi nell'offerta formativa, molto variegata e con livelli qualitativi assai differenti. La Federazione Svizzera degli Psicologi certifica, attraverso un percorso formativo complementare (750 ore di specializzazione), la qualità di coach e psicologi riconosciuti a livello federale. ICF, la più grande associazione di categoria, prevede un sistema di accreditamento delle scuole che formano i coach. In Svizzera vi sono diversi istituti che godono del benessere di ICF, in Ticino ve ne sono tre.

360 CoachAcademy è l'unica tra queste scuole a disporre di una sede vera e propria. L'istituto SUN propone un percorso individuale o di gruppo a Lugano, mentre TPC inizierà in autunno i suoi primi corsi di Executive Coaching. Infine a livello federale ci si è mossi nel segno della chiarezza: il 12 marzo 2015 la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI, ha approvato il regolamento d'esame concernente l'esame professionale superiore per consulenti degli indirizzi Supervisore-Coach e Consulente in organizzazione, destinato a coach già formati e con esperienza.

mento salariale. Ricordo un caso piuttosto grave in cui una ditta ticinese che si era recata a lavorare oltre Gottardo, presentava differenze salariali per decine di migliaia di franchi. In questo caso è scattata la sanzione inflitta però dalla Commissione paritetica nazionale.

Per tutti i settori è prevista una Commissione paritetica nazionale?

Esiste laddove vi è un contratto nazionale. Nel nostro caso i settori toccati sono due: l'installazione elettrica e delle telecomunicazioni e i mestieri della carrozzeria. Chi desidera fare ricorso contro una decisione della competente Commissione paritetica cantonale dovrà rivolgersi alla Commissione paritetica nazionale e in ultima istanza al Tribunale federale.

Quali sono i temi che vengono maggiormente dibattuti durante le sedute della Commissione paritetica?

Ci sono varie tematiche che vengono discusse nei nostri gremi. Esse possono riguardare l'approvazione dei conti, gli esiti dei controlli aziendali, le richieste di accordi salariali e di interpretazione di un articolo contenuto nel CCL e altre problematiche che si presentano come ad esempio le decisioni di sanzioni da infliggere. Le trattative salariali e le modifiche dei contratti collettivi di lavoro sono invece di competenza delle parti contraenti.

Vi occupate anche dell'operato delle aziende estere che vengono a lavorare in Svizzera?

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito:

www.boss-editore.ch

Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

Sì, perché in questo caso siamo incaricati di vigilare che pure le aziende estere rispettino le normative presenti nei contratti collettivi di lavoro. In particolare per quanto attiene ai salari minimi, tredicesima mensilità, orari di lavoro, indennità varie ecc. Le nostre commissioni hanno dato mandato all'Associazione interprofessionale di controllo (AIF) che tramite l'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro riceve le notifiche delle aziende estere riguardanti i settori da noi gestiti e sulla base di questa documentazione effettuano i controlli sui cantieri. In un secondo tempo inoltrano i rapporti dei controlli eseguiti alla Commissione paritetica cantonale competente per quanto di sua pertinenza.

Con che frequenza si riuniscono le Commissioni paritetiche cantonali?

Di regola si effettuano minimo tre incontri all'anno e poi a dipendenza delle necessità si convocano i membri.

Oltre a essere un organo di controllo, la Commissione paritetica svolge altre funzioni?

Promuove la formazione continua garantendo il versamento di contributi specifici, questo in tutti i settori gestiti dal nostro ufficio di Lamone. In alcuni settori esiste pure un "regolamento sussidi alla formazione" a cui le aziende assoggettate al CCL possono far capo per richiedere una partecipazione ai costi sostenuti nell'ambito della formazione professionale.

*Il contratto collettivo: Manuale 2.3
Compendio essenziale sul CCL:
Manuale 2.3.3*

Il contenzioso con Commissione paritetica: Manuale 5.4

*Contratto di lavoro: lista dei CCL:
Manuale 7.C*

Se qualcosa non va, rivolgiti a noi

Abbiamo incontrato Raoul Ghisletta, sindacalista e segretario di Commissione paritetica

Lei è segretario della Commissione paritetica cantonale delle case anziani. Quali sono le funzioni principali di questa commissione?

La nostra Commissione paritetica ha poteri decisionali su tutte le controversie legate al Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le Case

per anziani del Canton Ticino (CCL ROCA) che possono nascere tra datori di lavoro e dipendenti. Operiamo anche nel campo della conciliazione tra le parti e infine ricopriamo il ruolo classico delle Commissioni paritetiche ossia di vigilanza, controllo e (sinora non è mai successo) di multa per infrazione. Di regola interveniamo su segnalazione, tenendo conto anche del già presente lavoro sul campo dei sindacalisti. Se, ad esempio, un dipendente si rivolge a noi, perché il suo datore di lavoro non gli versa una determinata indennità, si verifica la busta paga prodotta, prendendo una decisione, dopo aver sentito la controparte. Inoltre emettiamo pareri richiesti da lavoratori, da datori di lavoro o dalla commissione del personale sull'applicazione di disposizioni complesse contenute nel CCL o variamente interpretabili. Abbiamo anche il compito di creare la Commissione speciale di ricorso alla quale ci si rivolge qualora non si è soddisfatti della decisione della Commissione paritetica. L'ultima istanza di ricorso è il Tribunale federale. Nel 2006 abbiamo promosso anche due incontri formativi per sensibilizzare il personale al rispetto della legge sanitaria e in particolare all'obbligo di segnalazione dei casi di maltrattamento degli ospiti delle case anziani. Un tema particolarmente "caldo", visti i recenti fatti di cronaca.



Chi sono i membri della Commissione speciale di ricorso? Un rappresentante dei sindacati, uno dei datori di lavoro e un presidente scelto da questi ultimi tra magistrati o ex-magistrati. La Commissione paritetica invece è composta da 3 membri designati dalle case anziani e da 3 membri designati dai sindacati firmatari del CCL ROCA. Come è spesso consuetudine nelle Commissioni paritetiche, il Presidente rappresenta i datori di lavoro, mentre il segretario proviene dall'area sindacale.

Chi sono i membri della Commissione speciale di ricorso?

Un rappresentante dei sindacati, uno dei datori di lavoro e un presidente scelto da questi ultimi tra magistrati o ex-magistrati. La Commissione paritetica invece è composta da 3 membri designati dalle case anziani e da 3 membri designati dai sindacati firmatari del CCL ROCA. Come è spesso consuetudine nelle Commissioni paritetiche, il Presidente rappresenta i datori di lavoro, mentre il segretario proviene dall'area sindacale.

La gestione di una Commissione paritetica comporta dei costi amministrativi. Ad esempio le spese di segretariato e i gettoni di presenza dei membri. Da dove proviene il finanziamento?

Della parte amministrativa se ne occupa il segretariato del sindacato VPOD. Tutti i dipendenti non sindacalizzati versano un contributo mensile di 20 franchi (10 franchi per i dipendenti che hanno un contratto inferiore ad 1/3). Questi importi finanziano pure la formazione del personale delle case anziani.

Facciamo un esempio concreto. Un dipendente vuole sottoporre alla Commissione paritetica un torto che ritiene di aver subito dal datore di lavoro. Che cosa deve fare?

Entro 30 giorni dalla decisione, il lavoratore scrive una lettera alla Commissione, spiegando i fatti e chiedendo di annullare o modificare la decisione. La procedura è completamente gratuita, efficace e veloce. Non è necessario rivolgersi a un avvocato, ma chiunque rispettando poche regole di diligenza, può portare avanti le sue rivendicazioni. La Commissione inoltra al datore di lavoro il ricorso e quest'ultimo ha 5 giorni di tempo per prendere posizione. Segue eventualmente un ulteriore scambio scritto tra le parti per puntualizzare le posizioni. È possibile anche che presidente e segretario della Commissione avvino una procedura di conciliazione alla presenza del datore di lavoro e del collaboratore per trovare una via bonale. In assenza di un accordo tra le parti, la questione viene portata in Commissione paritetica, dove verrà presa una decisione. Questo avviene circa 10 volte all'anno e di regola sono casi individuali, ma interveniamo anche per casi collettivi.

I prossimi seminari di Boss Editore

"Notifiche e permessi di lavoro"
27.04.2017

"Avvertimenti, richiami e altre sanzioni nel rapporto di lavoro"
11.05.2017

"La fine del rapporto di lavoro"
23.05.2017

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2017

Quali sono i temi maggiormente dibattuti all'interno della vostra Commissione paritetica?

Tenendo conto che abbiamo a che fare con enti no profit sussidiati dal Cantone e dai Comuni che hanno firmato il CCL ROCA, vi è una certa garanzia di rispetto delle condizioni di lavoro standard, ma è chiaro che se tutto filasse sempre liscio non avremmo nulla di cui discutere. Oltre ai temi classici e concreti come la periodica revisione delle condizioni di lavoro/salariali e i casi legati a malattia, sempre più spesso arrivano in Commissione problematiche legate alla dimensione dei rapporti umani. Può essere ad esempio il sindacato o la commissione del personale che richiede un nostro intervento di conciliazione perché in una casa anziani si assiste a un deterioramento dell'ambiente di lavoro. In questi casi incontriamo non solo la direzione dell'istituto, ma anche il consiglio di fondazione ed il personale per poter fare un'idea più completa della situazione, che poi può essere oggetto di provvedimenti particolari decisi in accordo con le parti.

A volte capita che dissapori tra collaboratori e direttori si consumino sulle pagine dei giornali. Che ne pensa?

Sì, è capitato di recente anche nel nostro settore. Il problema è che l'attenzione dei media dura molto poco e che i giornali non possono applicare la giustizia. Il mio consiglio è rivolgersi ai sindacati o alla Commissione paritetica per mettere in atto gli strumenti previsti dal CCL e dalla legge.

*Licenziamento: Manuale 4.5.1
Salario in caso di impedimento al lavoro: Manuale 3.2.1.2*

Petra Capelli

Petra Capelli ricopre dal 2016 la posizione di segretario super partes della Commissione paritetica cantonale per i settori dell'installazione elettrica e delle telecomunicazioni, imprese di pulizia, giardinieri, personale delle autorimesse, dipendenti delle imprese forestali, autotrasportatori, industria dei cartonaggi e dei mestieri della carrozzeria. Precedentemente, è stata per dieci anni attiva per le medesime Commissioni paritetiche come impiegata amministrativa.

Raoul Ghisletta

Raoul Ghisletta è laureato in storia e diplomato in scienze amministrative. Dal 1992 è segretario sindacale VPOD e dal 1994 anche segretario della Commissione paritetica cantonale delle case anziani. Deputato nel Parlamento ticinese e consigliere comunale a Lugano: si occupa in particolare di temi quali il servizio pubblico, le condizioni di lavoro, la formazione e la sanità.