

Progresso sociale

NUOVA SERIE - Numero doppio

Anno 17 - Numero 144-145 - Marzo 2021

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

SIT - dal 1961 protezione sicura per lavoratrici e lavoratori

L'APPROFONDIMENTO a cura di Romina Borla

I lati oscuri dello smart working

La Covid ha sdoganato nuove modalità lavorative

«Quando è arrivato il primo lockdown, improvviso, non eravamo pronti. Lavorare da casa non è stato semplice: non avevamo un ufficio degno di questo nome e due bambini rumorosi a piede libero non miglioravano la situazione. Ci siamo comunque arrangiati, trasformando un tavolo da giardino in una scrivania e organizzando dei turni rigorosi per la cura dei nostri figli. La fatica si faceva sentire pe-

rò ce la siamo cavata e adesso siamo al secondo round...». A parlare è **Valentina**, una giovane madre che lavora per l'Amministrazione dello Stato. C'è anche **Fabio**, grafico di professione, che da quando pratica il telelavoro non riesce a mettere un limite alla sua attività e passa le serate davanti al computer. «Spero che la situazione migliori», afferma. «Altrimenti tra un paio di mesi mi ricoverano a Mendrisio». Mentre la cinquantacinquenne **Elena**, segretaria in un'azienda del settore edile, prima dello scoppio della pandemia non possedeva nemmeno un elaboratore elettronico al domicilio. «Per fortuna la ditta me ne ha messo a disposizione uno e attualmente lavoro un solo giorno a settimana

in ufficio, il resto da casa». Come loro molti altri lavoratori e lavoratrici hanno dovuto lanciarsi nel mondo talvolta sconosciuto dell'home office (se l'attività si svolge al domicilio durante gli orari d'ufficio) e dello smart working (quando il lavoro, organizzato per obiettivi, è caratterizzato dall'assenza di vincoli orari e fisici). Tanto più che dal 18 gennaio in Svizzera è diventato obbligatorio, almeno per quei mestieri che lo permettono.

«Si tratta di modalità con evidenti lati positivi», ha di recente osservato **Stefania Mastrillo**, psicologa del Laboratorio di psicopatologia del lavoro, un servizio attivo dal 2006 in seno all'Organizzazione sociopsichiatrica canto-

nale (OSC) rivolto a tutte le persone che manifestano un disagio importante a causa di una situazione lavorativa problematica. «Favoriscono la flessibilità e l'autonomia, evitano al collaboratore inutili spostamenti e contatti, diminuendo le possibilità di contagio. Ma le zone d'ombra non mancano. Pensiamo alla diminuzione delle relazioni sociali, alla difficoltà di porre dei limiti tra vita privata e professionale. Senza contare che alcuni non erano pronti dal punto di vista digitale e altri hanno dovuto lavorare da casa, coi figli attorno. Inoltre non tutte le aziende possiedono un «protocollo digitale» e hanno dovuto improvvisare soluzioni percepite come stressanti dai dipendenti».

Sommario

L'APPROFONDIMENTO

I lati oscuri dello smart working	1
Una via per garantire la pensione	3
La Polizia al tempo del Coronavirus	6
Tiromancino	2
Covid19: basta navigazione a vista	8
Uno strumento per ripartire	9
Non lasciamo indietro nessuno: parole e fatti	10
Il Comune ticinese: senso e significato	11
La cultura del noi nel mondo bancario, partendo anche dalle remunerazioni	12

LA SCUOLA

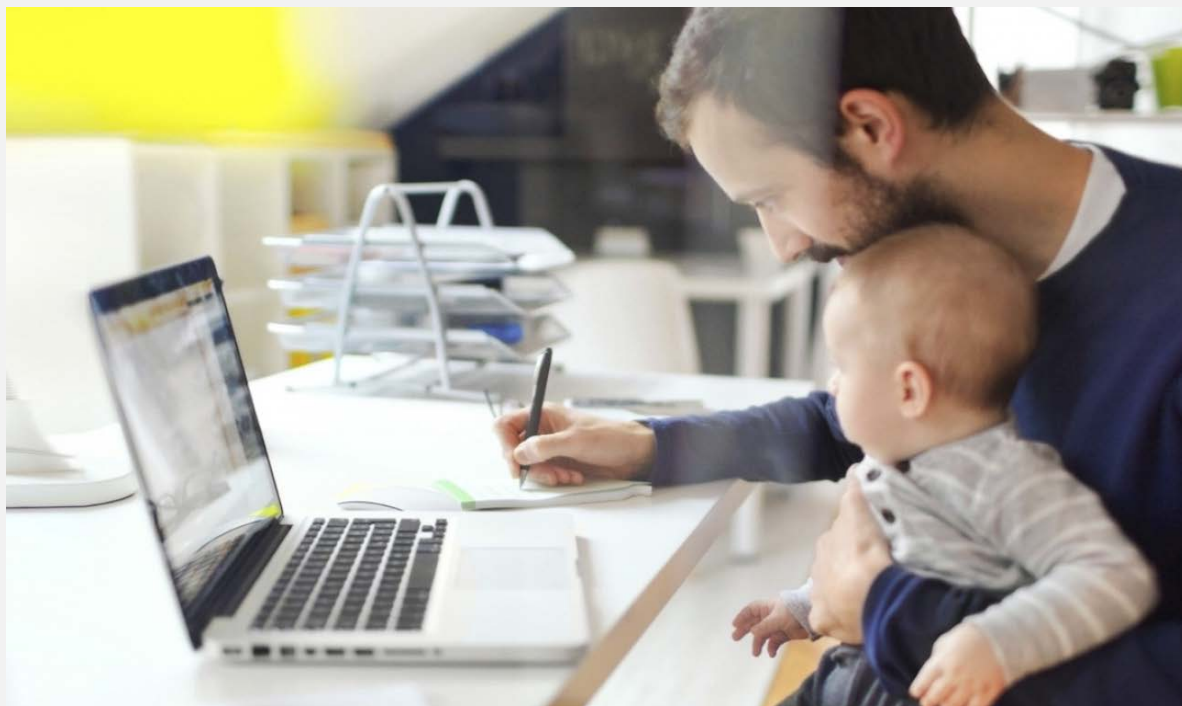
Ma davvero leggere non è indispensabile?	13
--	----

CRONACHE SINDACALI

Le assicurazioni sociali e il principio di solidarietà	14
Conciliabilità lavoro e famiglia: la sfida di una generazione	15

LO SPORT

Il virus imbavaglia	17
Dichiarazioni fiscali 2020	18
La nostra famiglia	19



Prima dello scoppio della pandemia da Covid, l'home office e lo smart working non erano molto diffusi nel nostro Cantone. «C'erano molti pregiudizi a riguardo», afferma **Cristina Giotto**, direttrice di ated – ICT Ticino, associazione aperta a tutte le persone, aziende, organizzazioni e scuole interessate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (www.ated.ch).

«Diversi datori di lavoro avevano la tendenza a non fidarsi dei dipendenti. Lavorare da casa per molti significava non lavorare affatto. Questo era un preconconcetto diffuso, anche dovuto alla scarsità di conoscenze sul tema. Mi sono però resa conto che, soprattutto dopo il lockdown di marzo 2020, qualcosa è cambiato. Sono in tanti ad essersi resi conto della vantaggiosità delle nuove modalità professionali». Una buona parte dei datori di lavoro ha capito che al domicilio i collaboratori spesso e volentieri lavorano meglio e di più. Ed è proprio questo ultimo aspetto a preoccupare: «L'home working è pervasivo, rischia di traboccare, invadendo pe-



Cristina Giotto

santemente l'ambito privato. Esistono addirittura persone che, lavorando da casa, sviluppano una certa ansia da prestazione che si traduce nella volontà di mostrare sempre al datore di lavoro impegno e dedizione. Così questi collaboratori tendono ad accumulare ore su ore finché la loro salute fisica e psichica ne risente (e di riflesso anche la loro produttività)». Giotto sottolinea l'importanza di darsi dei limiti, rispettare degli orari, ritagliarsi dei momenti per riposare e svagarsi. Magari parlando con un amico al telefono oppure uscendo a fare una passeggiata. L'esperta consiglia inoltre di non esitare ad organizzare la propria giornata seguendo le

proprie inclinazioni: «È utile scegliere di lavorare quando si rende di più e non si hanno distrazioni: si perde meno tempo e si ottengono risultati migliori, i quali rinforzano anche l'autostima. Penso ad esempio alle mamme che sono più tranquille quando i bambini frequentano la scuola o se dormono». Insomma, bisogna essere ligi al dovere ma anche flessibili, contando sulle 24 ore a disposizione, senza dimenticarsi di avere una vita privata.

D'altro canto – continua la direttrice di ated – ICT Ticino – il datore di lavoro deve essere in grado di mettere a disposizione le infrastrutture e gli strumenti tecnici adeguati per operare dal domicilio. «È necessario, inoltre, che sia consapevole dei pericoli che si corrono in Rete, ad esempio nella trasmissione dei dati (privacy), e che metta in guardia i suoi collaboratori. È un problema che riguarda sia chi lavora in ufficio sia chi lavora da fuori. Una questione che spesso le aziende di piccole-medie dimensioni – che hanno anche meno tempo e risorse disponibili – sot-

tovalutano». Secondo Giotto è fondamentale investire nella cybersicurezza e imparare a muoversi nel Web in maniera intelligente, evitando di incappare in errori grossolani. Lavorare da casa va allenato, osserva l'esperta. È una cosa che si può e si deve migliorare. «La pandemia ha sdoganato l'home working e lo smart working anche in Ticino, accelerando i tempi. Tutti sono stati più o meno obbligati a confrontarsi con queste particolari modalità. È in corso una grande prova generale e non tutti sono pronti. Ma dagli errori si impara. Probabilmente in futuro si raggiungerà il giusto compromesso. Saranno in molti a non tornare in ufficio a tempo pieno, esisterà la possibilità di lavorare parzialmente da casa e parzialmente in ufficio. Questa nuova situazione favorirà sia il rendimento sia la conciliabilità. Infatti, chi lavora, uomo o donna, avrà anche la possibilità di partecipare maggiormente alla vita familiare, con effetti benefici in molteplici campi». Anche dalle esperienze più dure, insomma, qualcosa di buono può scaturire.



di Candide

Della democrazia in America... o sul Verbano

Dalla notte dei tempi la democrazia incute un certo timore, specie per chi è al potere. Ed effettivamente ha qualcosa di brutale: nel caso delle elezioni, ogni singola persona esprime il proprio parere, nel segreto dell'urna, sull'operato degli uscenti e su profili, idee e propositi dei candidati, e a vincere sarà solo chi ottiene più preferenze. Alla fine di un laborioso

lavoro (che si spera non sia solo di propaganda elettorale dell'ultimo minuto, per non prendere in giro le persone) quei numeri sanciscono in modo netto, inequivocabile e definitivo chi vince e chi perde. E anche se sei il Presidente degli Stati Uniti ti devi adeguare, non ci sono ricorsi, ricatti e richiami alla sommossa che tengano. Visto che ogni partito al suo interno discute e prepara un'organizzazione precisa, ognuno auspica che le cose vadano nella maniera desiderata...ed ogni tanto questo è qualcosa di più di un auspicio. Tanto che, con diversi stragemmi, alcuni puntano a ridurre al massimo l'incertezza del voto. E giù quindi le liste con un candidato solo, o le liste confezionate, o le primarie farlocche, o i candidati fantoccio, o le liste

«chiuse» senza alcuna battaglia... «Tanto chi si ne accorge».. «Tanto la gestiamo».

Ma democrazia non è «potere al popolo»? Che paura c'è, soprattutto per questi partiti che declamano valori quali «giustizia, «futuro» e «partecipazione» nel permettere alle persone di confrontarsi con rose il più inclusive possibile di candidati ed ottenere così una rappresentanza reale della popolazione? Che paura c'è nel lasciarsi valutare per ciò che si è fatto – o non fatto? Beh, è proprio questa la paura della democrazia.

Di questa diffusa paura vi è segno recente pure sulle rive del Verbano, con l'abbandono improvviso di un Municipale in carica a pochi mesi dalle elezioni e con due estromissioni quantomeno

interessanti. Un estromesso bollato quasi di essere «esotico» pur provenendo da Muralto (senza svelare alcuna cifra, forse scomoda per raccontarci di un esercizio libero e positivo), e il secondo escluso in quanto talmente favorito per il seggio da minacciare il futuro del movimento. Tra qualche mese leggeremo articoli di politici contriti perché «la Gent la vota pù», ma saranno i medesimi che ora, con la rincorsa, hanno già ritoccato quel meccanismo lapidario ma giusto che si chiama democrazia. Quindi, avviso ai naviganti: noi siamo preoccupati, perché il futuro non è a tinte rosa, e mai come ora servono persone valide. D'altronde lo disse già Desmond Tutu «L'esclusione non è mai la via verso la libertà e la giustizia».

Una via per garantire la pensione

«Grossi problemi di finanziamento, bisogna intervenire»

Il sistema pensionistico svizzero si fonda sui cosiddetti tre pilastri: l'assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS), la previdenza professionale (LPP) e il risparmio privato per la vecchiaia incentivato con agevolazioni fiscali. Il finanziamento dei primi due pilastri si trova di fronte a grandi sfide, sottolinea **Daniele Rotanzi**, direttore dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino. «La difficoltà che riguarda sia AVS sia LPP è l'allungamento della speranza di vita: se le persone vivono di più rispetto al passato (nell'ultimo mezzo secolo la speranza di vita a 65 anni è aumentata di quasi sette anni, passando da circa 14 a 21 anni), le rendite devono essere versate più a lungo, con conseguente erosione delle risorse a disposizione». Inoltre – continua il nostro interlocutore – il primo pilastro ha un problema specifico, in parte mitigato dal saldo migratorio positivo, legato all'abbassamento del tasso di natalità e all'allungamento della speranza di vita: «In Svizzera ci sono sempre più pensionati in rapporto alle persone attive. Se vent'anni fa il rapporto tra le due categorie era 1 a 4, al giorno d'oggi per una persona a beneficio dell'AVS troviamo solo 3 contribuenti. Se questa tendenza si confermerà (vari indicatori demografici lo lasciano presagire), si



Daniele Rotanzi

prospettano tempi critici». In particolare, evidenzia Rotanzi, il Consiglio federale stima che senza l'implementazione di misure correttive la lacuna finanziaria del fondo AVS raggiungerà i 26 miliardi di franchi entro il 2030.

A differenza del primo pilastro, la LPP dispone di parecchi capitali, afferma l'intervistato (in Svizzera ci sono oltre un migliaio di Casse pensioni con a disposizione circa mille miliardi di franchi). Ma non basta. Ad essere problematico è il rendimento di questi ultimi. «Il sistema di capitalizzazione – spiega – non funziona solo con i contributi di dipendenti e datori di lavoro ma anche del cosiddetto terzo contribuente, ovvero il rendimento degli investimenti (tipicamente obbligazioni, azioni e immobili). Purtroppo negli ultimi anni le prospettive di rendimento si sono abbassate drasticamente: con l'introduzione dei tassi di interessi negativi da parte della Banca nazionale svizzera nel

2015 i rendimenti delle obbligazioni, la classe di investimento regina per un istituto di previdenza in quanto poco rischiosa, sono crollati a zero, trascinando con sé anche le aspettative di rendimento azionarie e immobiliari. Così adesso il sistema è sotto pressione. Un intervento per stabilizzare anche la LPP si rende dunque necessario».

Il tentativo di riforma chiamato «Previdenza per la vecchiaia 2020» è stato rifiutato dal popolo nel settembre 2017. Esso prevedeva interventi sia nell'ambito del primo sia del secondo pilastro. Tra questi l'aliquota minima di conversione (quel parametro con cui si trasforma in rendita il capitale che un lavoratore o una lavoratrice accumula durante la sua vita) sarebbe stata ridotta gradualmente al fine di stabilizzare la previdenza professionale obbligatoria, l'età di pensionamento delle donne sarebbe stata aumentata da 64 a 65 anni e gli assicurati avrebbero avuto la possibilità di andare in pensione in modo flessibile tra i 62 e i 70 anni. Nell'estate del 2019 il Consiglio federale ha reagito a tale bocciatura, elaborando due distinti messaggi che sono attualmente oggetto di consultazione in Parlamento: «Riforma AVS 21» e «Riforma LPP 21». Gli elettori svizzeri saranno presumibilmente

chiamati ad esprimersi in merito nel 2022. Ma di che cosa si tratta?

Con la «Riforma AVS 21» il Consiglio federale propone misure sul fronte delle uscite – quali ad esempio l'aumento dell'età di pensionamento a 65 anni per le donne e il pensionamento flessibile per tutti – e misure sul fronte delle entrate. Concretamente si prevede di aumentare l'imposta sul valore aggiunto (IVA). Sarà inoltre possibile andare in pensione parzialmente oppure riscuotere la rendita AVS anche 3 anni prima del termine stabilito (attualmente sono solo 2). Nella proposta del Consiglio federale, per attenuare le ripercussioni dell'aumento dell'età di riferimento delle donne a 65 anni sono infine previste delle misure di compensazione per quelle nate tra il 1959 e il 1967.

«Mentre tra i punti principali della «Riforma LPP 21» – dice Rotanzi – figura l'abbassamento dell'aliquota di conversione minima dal 6,8 attuale al 6%. Questo calo dell'aliquota si traduce in una riduzione delle rendite del 12%. Il Consiglio federale è consapevole del problema e, per attenuarne gli effetti, propone un meccanismo di compensazione: un aumento dei contributi che si realizza attraverso la riduzione della quota di coordinamento. Mi spiego: per la copertura minima della previ-



denza professionale non viene assicurato tutto il salario ma lo stipendio meno la cosiddetta deduzione di coordinamento che corrisponde a 24'885 franchi (nel 2020). L'idea è quella di dimezzare la somma (12'443 franchi), così il salario assicurato risulterà più alto e il processo di risparmio più importante». Dall'altro lato evidentemente però, visto che datori di lavoro e dipendenti pagano i contributi sul salario assicurato, con la riforma dovranno versare più denaro. Inoltre – fa notare l'esperto – la riduzione della quota di coordinamento non favorisce chi è già sulla via del pensionamento (il quale non ha il tempo di accumulare maggiori contributi). Per questo si vogliono introdurre delle misure di compensazione valide almeno per i prossimi 15 anni: chi va in pensione nei primi 5 anni dopo l'entrata in vigore della riforma

ma riceverà a vita un supplemento mensile di 200 franchi. Chi lo farà nei 5 anni successivi ne otterrà 150 e coloro che inizieranno a percepire una rendita nel terzo lustro dall'entrata in vigore della riforma ne intascheranno 100. In seguito sarà il Consiglio federale a stabilire annualmente l'ammontare dell'importo per i neo-pensionati. Questo supplemento, indipendente dall'importo della rendita, sarà finanziato con un contributo pari allo 0,5% del reddito annuo soggetto all'AVS fino a 853'200 franchi (nel 2020). Ciò significherebbe più contributi, ma anche una pensione più elevata. In questo modo, sostiene il Consiglio federale, un numero significativo di donne, lavoratori a tempo parziale e assicurati con redditi modesti «beneficeranno di una migliore sicurezza sociale per la vecchiaia e l'invalidità».

«In altre parole – sottolinea il direttore dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino – i supplementi di rendita verrebbero finanziati con dei prelievi a tutti gli assicurati in tutte le Casse pensioni. Un meccanismo di ridistribuzione tipico del sistema AVS verrebbe perciò introdotto nel secondo pilastro. Questo aspetto è criticato da più parti, così come mal visto è anche il fatto che il supplemento di rendita sarebbe previsto per tutti, indipendentemente dal fatto se la riduzione dell'aliquota minima di conversione LPP abbia un impatto concreto per i singoli assicurati o meno (molte Casse pensioni offrono in effetti delle prestazioni superiori al minimo LPP)».

Il progetto prevede inoltre di ridurre il divario contributivo tra giovani e anziani assicurati: i nuovi accrediti di vecchiaia saranno pertanto me-

no graduati rispetto a oggi. Sul salario soggetto alla LPP, per la fascia di età dai 25 ai 44 anni, si applicherà un'aliquota del 9%, mentre per i lavoratori oltre i 45 anni la quota sarebbe del 14%. Al giorno d'oggi gli accrediti di vecchiaia si attestano al 15% per la fasce d'età 45-54 anni e al 18% per i lavoratori sopra i 55 anni. «In questo modo gli oneri salariali per i dipendenti anziani diminuiranno», sostiene Rotanzi. «Rendendo più agevole per i datori di lavoro assumere collaboratori in là con l'età». La discussione sulle riforme è aperta. In ogni caso secondo Rotanzi è necessario che il sistema (basato su leggi del 1948 e 1985) venga adeguato ai tempi. «Soprattutto credo sia inevitabile abbassare il tasso di conversione. Avendo un tasso di conversione del 6,8%, tutte le Casse pensioni che assicurano il

minimo LPP, a ogni pensionamento di fatto subiscono delle perdite perché non riescono a finanziarlo. E allora cosa fanno? Aumentano i contributi di rischio e amministrati-

vi per utilizzarli per finanziare i pensionamenti oppure corrispondono una remunerazione sugli averi a risparmio inferiore a quanto sarebbe invece normalmente possibi-

le. Conclusione: in un modo o nell'altro il prezzo viene comunque pagato dagli assicurati (e in parte anche dai datori di lavoro). Allora è meglio che il sistema sia equilibrato,

trasparente e adotti parametri realistici. Naturalmente, oltre ad abbassare il tasso, bisognerà puntare al mantenimento del livello delle rendite».

La pandemia e il sistema previdenziale svizzero

«La pandemia ha messo il sistema previdenziale svizzero (LPP) estremamente sotto pressione questa primavera, quando i mercati azionari hanno fatto registrare perdite in doppia cifra e i rendimenti delle casse pensioni in media hanno sfiorato il -10%». Lo afferma Daniele Rotanzi. «Tuttavia, fortunatamente, nei mesi successivi vi è stato un forte recupero, tanto che a fine 2020 le Casse pensioni svizzere hanno chiuso l'anno con un rendimento medio del +4% circa». D'altro canto – continua il nostro interlocutore – si potrebbe essere tentati di pensare che la pandemia ha favorito le Casse pensioni a seguito dell'aumento della mortalità riscontrata riducendo il numero di pensioni in erogazione. «Se davvero questa sovra-mortalità avrà avuto degli effetti tangibili sugli istituti previdenziali lo si potrà però solo dire una volta terminata la pandemia. Quel che si può già dire è che dopo la prima ondata sembra che vi sia stata una sorta di sotto-mortalità che aveva di fatto quasi annullato gli effetti della sovra-mortalità registrata durante il picco di decessi in primavera». Un altro effetto della pandemia sulle Casse pensioni, osserva l'esperto, è la fragilizzazione dei datori di lavoro, che in taluni casi potrebbero essere confrontati a delle chiusure o a delle ristrutturazioni, ciò che potrebbe portare dei problemi di liquidità o addirittura di insolvenza per i relativi istituti di previdenza. Di nuovo però anche qui i tempi non sono ancora sufficientemente maturi per poter stilare un bilancio. Per quel che riguarda il lavoro ridotto, anche i contributi di Cassa pensioni subiranno un taglio? «Di norma no: con il lavoro ridotto si percepisce l'80 per cento del salario contrattuale ma il salario assicurato resta lo stesso. E poiché i contributi fanno riferimento al salario assicurato, questi presentano

lo stesso ammontare». Il datore di lavoro può interrompere il versamento dei contributi di risparmio nella Cassa pensioni? «Spesso i datori di lavoro offrono prestazioni di Cassa pensioni migliori rispetto a quelle minime previste per legge», dice Rotanzi. «Dallo scoppio della crisi pandemica, molte Casse pensioni offrono ai datori di lavoro l'opportunità, su intesa con i collaboratori, di sospendere provvisoriamente il versamento dei contributi di risparmio sovraobbligatori. Così i dipendenti accumulano meno soldi però la misura aiuta il datore di lavoro a ridurre a breve i costi e a conservare i posti di lavoro in azienda».

Se però il collaboratore viene licenziato (non infrequente in questo periodo di crisi) e ha una certa età, rischia di rimanere disoccupato per diverso tempo, con conseguenze pesanti sul piano previdenziale. «Solo pochissime Casse pensioni offrono la possibilità di restare assicurati dopo il licenziamento, spesso a condizioni più severe. In genere bisogna pagarsi tutti i contributi da soli, cioè bisogna versare anche la quota del datore di lavoro: una scelta che possono permettersi in pochi. Agli altri non resta altro che anticipare il pensionamento o riscuotere l'avere che hanno risparmiato». Rotanzi segnala che dal 1. gennaio scorso è entrata in vigore la Riforma delle prestazioni complementari che tra le altre cose prevede l'obbligo per le Casse pensioni di offrire la continuazione dell'assicurazione ai lavoratori di almeno 58 anni che vengono licenziati dal proprio datore di lavoro (e questo già a partire dai licenziamenti dall'agosto 2020). «È però vero che in tal caso il lavoratore deve pagarsi tutti i contributi da sé».

La Polizia al tempo del Coronavirus

Molto impegno per stare al passo e più preoccupazioni

L'irruzione della pandemia ha profondamente segnato la quotidianità di tutti noi, imponendo cambiamenti anche drastici nelle modalità di lavoro di numerose categorie professionali. Tra queste, le forze di polizia che hanno dovuto adattare la loro attività a scenari in continua evoluzione, superando difficoltà nuove e modificando costantemente il proprio contesto operativo. Per comprendere come si sia sviluppato il lavoro degli agenti ai tempi del Covid, abbiamo interpellato il capo Area gendarmeria della Polizia cantonale, il maggiore **Marco Zambetti**.

Torniamo a fine febbraio 2020 e all'arrivo del Coronavirus alle nostre latitudini. Come hanno reagito le forze di

polizia? «Sin dall'inizio e in maniera graduale – ci viene spiegato – sono entrate in vigore delle misure di protezione e di salvaguardia della salute del personale. Accanto al rispetto delle norme igieniche e di distanziamento accresciute, è stato introdotto l'obbligo delle mascherine all'interno dei veicoli di servizio con più di una persona a bordo, sul terreno (dove la distanza tra le persone non può essere mantenuta) e in tutti gli spazi comuni dove non vi sono separazioni. In tutto ciò non si è mai dimenticato per un istante il personale e si è proceduto con un piano che si prefiggeva di proteggere i collaboratori più vulnerabili e di dare la possibilità a chi doveva accudire i propri figli, vista la contem-

poranea chiusura degli istituti scolastici, di rimanere tra le mura domestiche».

Inoltre – osserva il maggiore Zambetti – è stato da subito attuato un dispositivo strutturato con un servizio capillare e numerose pattuglie chiamate a garantire 7 giorni su 7, 24 ore su 24, un controllo e un monitoraggio accresciuto del Cantone e un contatto diretto con la popolazione. Per affrontare una simile situazione era necessario unire le forze e per la prima volta, dato lo stato di necessità dichiarato dalle autorità, è stato attuato uno Stato maggiore 117 che ha visto lavorare fianco a fianco la Polizia cantonale e le Polizie comunali.

Quali erano i compiti principali degli agenti? «Si andava

dal rispetto del divieto di assembramenti e dei limiti numerici, alla verifica del traffico veicolare, al controllo delle autorizzazioni per quel genere di attività che ancora erano permesse, fino ad arrivare alla sensibilizzazione dei gruppi vulnerabili». In quel periodo, sottolinea il nostro interlocutore, era di contro calata l'incidenza delle problematiche legate alla circolazione stradale, agli infortuni sul lavoro e alla piccola criminalità.

E successivamente? «Dopo una prima fase di chiusura si è quindi passati a un graduale allentamento delle restrizioni che ha di volta in volta impegnato il personale nella verifica delle disposizioni e dei piani di protezione». Il personale si è dunque dovuto adattare in fretta a ogni situazione. «Si è intervenuti sul suolo pubblico ma anche all'interno di aziende, cantieri, strutture ricettive e attività commerciali. In maggio si è così arrivati alla riapertura di esercizi pubblici, saloni di bellezza, palestre e negozi in generale. In collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL), gli agenti della Polizia cantonale e delle Polizie comunali sono stati in particolar modo chiamati a verificare le misure di protezione all'interno di bar e ristoranti».

Si sono registrate molte infrazioni? «Il dialogo con gli esercenti è stato in generale positivo e all'insegna della collaborazione», dice Zambetti.



Foto Polizia cantonale

ti. «Solo in pochissimi casi si è infatti reso necessario l'avvio di una procedura di contravvenzione ordinaria». Vediamo adesso come sono andate le cose nei mesi seguenti. «Dopo il 30 giugno e con la fine dello Stato di necessità si è sciolto anche lo Stato maggiore 117, rientrando così ognuno nella propria conduzione ordinaria. Durante l'estate sono quindi stati adeguati i ritmi di condotta, mantenendo tuttavia uno stato di allerta».

In che senso? «Vale a dire pianificando e tenendosi pronti ad attività puntuali da mettere in campo se necessario. Un'impostazione che ci ha permesso di arrivare preparati nel momento in cui la seconda ondata pandemica ha imposto ulteriori adattamenti. Il tutto in un contesto mutato. Rispetto al rigido confinamen-



Foto Polizia cantonale

to di inizio 2020 – quando come detto era calata l'incidenza di alcune usuali problematiche – in questi ultimi mesi l'attività ordinaria è rimasta infatti intensa e altri pericoli sono purtroppo tornati d'attualità, pensiamo per esempio alla minaccia terroristica».

Lunedì 1. febbraio sono infi-

ne state introdotte le multe disciplinari per chi non indossa la mascherina in determinati luoghi o non rispetta il divieto di assembramento (più di 5 persone). Gli importi variano, si va dai 50 ai 200 franchi. Possono essere irrogate sia dalla Polizia cantonale sia dalle Polizie comunali. «Fi-

no ad oggi il dialogo e la collaborazione con la popolazione sono stati costruttivi. Ma è chiaro che i casi di palese violazione vengono sanzionati e che l'impostazione operativa viene di volta in volta rimodulata a seconda degli scenari con cui ci troviamo confrontati».

Pazienza, buon senso e proporzionalità

«Il Coronavirus ha colto tutti di sorpresa», afferma Ivano Bodino, presidente della Federazione svizzera dei funzionari di polizia, sezione Ticino. «E le forze dell'ordine hanno dovuto inventarsi un nuovo ruolo in tempi brevissimi, assumendosi dei compiti molto diversi dalla routine. Non senza una certa fatica». Il nostro interlocutore sottolinea che è stato necessario, per gli agenti, diventare dei mediatori tra il Consiglio di Stato e Berna da una parte – che decidevano limitazioni, regole – e dall'altra i cittadini, con tutte le loro difficoltà e frustrazioni. «Un esercizio di equilibrio non sempre facile, tenendo presente che le decisioni prese dalle autorità andavano fatte rispettare. Da qui l'importanza di affrontare ogni situazione con una buona dose di pazienza, buon senso e proporzionalità. Cercavamo di intervenire prima che succedessero fatti gravi, soprattutto sen-

sibilizzando la popolazione». Facendo il possibile per tenere a bada la preoccupazione. «Preoccupazione più forte, certamente, in quei collaboratori con problemi di salute o con persone fragili vicine. Loro prestavano infinita attenzione a non mettersi in pericolo, sia in servizio sia nella vita privata. Inoltre il Comando è stato attento alle necessità di tutti, cercando di trovare soluzioni puntuali che sgravavano queste categorie di persone». E il lavoro è continuato. «Siamo riusciti a svolgerlo con profitto anche se, in generale, gli effettivi non sono mai abbastanza (nel Cantone operano circa 700 agenti di Polizia cantonale). Sono tante, infatti, le specializzazioni all'interno del Corpo. Ancora di più adesso che si stanno diffondendo nuove forme di criminalità (cybercriminalità ad esempio). Gli agenti effettivamente sul terreno sono appena sufficienti».

Covid19: basta navigazione a vista

Alex Farinelli, Consigliere Nazionale



La situazione pandemica, che ormai stiamo vivendo da circa un anno, ci ha abituati a continui cambiamenti. È chiaro a tutti che è necessario mantenere una certa flessibilità rispetto ad una situazione mutevole, tuttavia è altrettanto evidente che soprattutto quando ci si riferisce all'economia non si può pensare che questa sia come una lampadina, da accendere e spegnere rapidamente e senza conseguenze. È infatti questo continuo tira e molla e questa incertezza imperante ad essere uno degli aspetti più problematici per tutta una serie di categorie di piccoli imprenditori che non sanno più come comportarsi. Ristoratori, persone attive nella cultura o nel mondo degli eventi, commercianti, sono solo alcune di

queste categorie che, non bisogna dimenticarsi, rappresentano centinaia di migliaia di posti di lavoro in Svizzera. Non è possibile che si debba aspettare la conferenza stampa del Consiglio federale per sapere, in un contesto ormai divenuto molto arbitrario e di difficile comprensione, quali saranno le misure che andranno a toccare quali settori. In questo senso è doveroso, in particolare ora che si sta partendo con la campagna vaccinale, che il Governo definisca dei criteri chiari per un piano di progressiva uscita dalle misure restrittive cui troppe categorie professionali sono ormai sottoposte da tempo. Pena andare veramente a distruggere una parte tutt'altro che irrilevante del nostro tessuto economico perché di

fronte a tutte queste incertezze il rischio che siano in tanti a gettare la spugna è tutt'altro che marginale. È questo a danno soprattutto dei loro dipendenti.

Se poi il giudizio complessivo su questa pandemia si potrà dare solo tra qualche anno, anche perché purtroppo molte conseguenze verranno a galla solo dopo, come ad esempio gli effetti sui nostri giovani in formazione, va detto che per quanto riguarda la questione dei vaccini il Dipartimento federale dell'interno non sta facendo una grande figura: dalle difficoltà logistiche nell'organizzarne la distribuzione alle forniture che subiscono dei tagli rallentandone la somministrazione alla popolazione. Tutte problematiche che rischiano di costare

moltissimo all'economia e alla salute della nostra popolazione. Basti pensare che ogni giorno di ritardo nella campagna vaccinale di massa (che non si capisce quando comincerà) comporta dei decessi e costa alla nostra economia tra i 50 e i 100 milioni di franchi: la domanda è quindi se a fronte di questi costi si sia investito a sufficienza per assicurarsi un approvvigionamento rapido. La risposta è che probabilmente non lo si è fatto. È vero che non era possibile prevedere tutti gli sviluppi ma il quadro era già chiaro da qualche tempo ma solo adesso si è, apparentemente, cambiata marcia.

Anche sotto il profilo dei test a tappeto non vi è una chiara strategia per l'individuazione dei focolai, alcuni cantoni come i Grigioni sembra abbiano capito prima della Confederazione che questi possono essere utilissimi per trovare le persone positive ma asintomatiche. Eppure, a livello federale non c'è una direzione chiara ma un continuo susseguirsi di «sì, ma...».

Spero di sbagliarmi ma l'impressione è che si navighi tanto a vista e questo non va bene. Nessuno ritiene che la situazione sia facile, ma è proprio nei momenti difficili che si deve vedere la forza, e l'autorevolezza, di chi è chiamato a prendere le decisioni. Questo è quello che si aspettano l'economia e soprattutto le cittadine e i cittadini dal Consiglio Federale.



Uno strumento per ripartire

Christian Vitta, Consigliere di Stato



Il 2020 è stato un anno impegnativo. La pandemia di Coronavirus si è presentata quando nessuno se l'attendeva e si è riversata sul mondo in tutta la sua potenza, condizionando il nostro modo di vivere, limitando le nostre libertà e portando conseguenze negative anche sull'economia e sul mercato del lavoro. Sono molte le aziende e le attività economiche a essere state colpite dagli effetti della pandemia che, purtroppo, ad oggi non hanno ancora finito di manifestarsi. Molti imprenditori si sono confrontati con situazioni totalmente impreviste e inattese e con un livello di incertezza mai vissuto in precedenza, ciò che ha richiesto di moltiplicare gli sforzi e i sacrifici per arginare le perdite e salvare la propria attività.

Nel nostro Paese l'autorità è intervenuta tempestivamente per sostenere le imprese, l'occupazione e i cittadini in difficoltà. Lo ha fatto in modo complementare tra Confederazione, Cantone e Comuni, che hanno messo in campo una serie di strumenti mirati, volti ad attenuare l'impatto della pandemia sulla nostra società.

In questo senso è doveroso ricordare, tra le altre, le indennità per lavoro ridotto – che sono state estese in modo specifico per favorirne un più ampio utilizzo in questo momento di difficoltà – che hanno permesso di erogare,

nel nostro Cantone, circa 630 milioni di franchi tra marzo e novembre 2020; le indennità per perdita di guadagno, che sono state prorogate fino a fine giugno 2021 e che hanno permesso di stanziare in Ticino, da marzo a dicembre 2020, circa 146 milioni di franchi; i crediti Covid-19, il cui importo per il Cantone Ticino ammonta a circa 1.3 miliardi di franchi e ha permesso di sostenere oltre 12'000 aziende. Si tratta di importi non indifferenti, iniettati nel circuito economico ticinese. Con il perdurare della pandemia, accanto a queste misure la Confederazione ha sviluppato lo strumento dei casi di rigore, demandandone l'attuazione ai Cantoni. Da subito il nostro Cantone ha partecipato attivamente al dibattito per rendere più efficace il programma, ciò che ha portato la Confederazione a recepire anche alcune delle nostre osservazioni.

Ancora prima di Natale il Consiglio di Stato ha presentato all'attenzione del Parlamento il messaggio per attivare lo strumento di sostegno per i casi di rigore concernenti le imprese attive nei settori più colpiti dalla pandemia. Si tratta, in particolare, di quelle chiuse su ordine dell'autorità federale per più di 40 giorni a partire dal 1° novembre 2020 e di quelle attive nei settori più in difficoltà e che hanno subito una marcata contrazione della cifra d'affari.

Il 25 gennaio 2021 il Gran Consiglio ha votato il messaggio, adeguando il decreto legislativo alla luce delle ultime novità decise a metà gennaio dal Consiglio federale. Ciò ha permesso al Consiglio di Stato di approvare tempestivamente il decreto esecutivo e, di conseguenza, di avviare rapidamente il programma relativo ai casi di rigore.

Pertanto, la Divisione dell'economia del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), grazie anche alla collaborazione con il Centro sistemi informativi (pure facente capo al Dipartimento che dirigo), ha potuto affinare le procedure e gli strumenti informatici necessari: si è trattato di svolgere, in tempi rapidi, tutte le attività preparatorie per permettere l'avvio del programma, confrontandosi nel contempo con le associazioni economiche e i sindacati. Dallo scorso 4 febbraio le imprese possono quindi recarsi sul sito www.ti.ch/casidirigore e trovare le informazioni necessarie per dapprima conoscere lo strumento e, in seguito, preparare la documentazione per avviare la procedura di richiesta online. Già a partire da questo mese le imprese potranno quindi beneficiare dei primi aiuti e l'erogazione continuerà nei mesi successivi.

La disponibilità finanziaria prevista dal parlamento cantonale corrisponde al credi-

to massimo allora ottenibile per i casi di rigore, pari complessivamente a 75.6 milioni di franchi. Con il potenziamento dello strumento nel frattempo avvenuto a livello federale e le relative modifiche al decreto legislativo, il Cantone ha voluto andare oltre questo impegno, malgrado non ci fosse la certezza di una copertura, almeno parziale, dei maggiori oneri finanziari da parte della Confederazione. È notizia recente che il Consiglio federale intende aumentare la dotazione finanziaria per i casi di rigore. Era quanto da noi auspicato per poter far fronte, almeno in parte, ai maggiori nuovi oneri che lo strumento dei casi di rigore applicato al Cantone Ticino potrebbe comportare rispetto al credito votato.

Lo strumento dei casi di rigore è in conclusione uno strumento di sostegno prezioso, che si aggiunge a quelli già in vigore. L'aiuto contribuirà a coprire i costi fissi (come ad esempio affitti, leasing, ...) di chi ne beneficerà. Siamo tutti coscienti del fatto che, per gli imprenditori, ciò che conta è poter tornare a svolgere con passione la propria attività: il mio auspicio è pertanto che, presto, la situazione possa permetterlo, consentendo inoltre a tutti noi di riappropriarci delle nostre libertà personali.

Non lasciamo indietro nessuno: parole e fatti

Matteo Quadranti, Gran Consigliere



Lo scorso gennaio il parlamento cantonale, oltre al dispositivo per i casi di rigore a favore delle imprese, ha deciso anche di erogare con effetto immediato delle prestazioni a titolo straordinario e temporaneo - dette prestazione ponte COVID - a favore delle persone che attraversano un periodo di difficoltà economica a causa della pandemia, con particolare attenzione ai lavoratori indipendenti o dipendenti, domiciliati ed effettivamente dimoranti in Ticino da almeno tre anni, senza diritto alle indennità LADI e che non sono già beneficiari di prestazioni sociali a copertura del fabbisogno vitale, come le prestazioni complementari all'AVS/AI (PC AVS/AI), le indennità straordinarie di disoccupazione (ISD), l'assegno di prima infanzia (API), l'assistenza sociale. I beneficiari del solo assegno familiare integrativo (AFI) possono invece richiedere la prestazione ponte COVID (M7906). Inoltre si è intensificata, con la collaborazione dei Comuni, una consulenza sociale individualizzata ad accedere alla rete di prestazioni sociali ordinarie che sono comunque già molte a discapito di quanto certa parte politica tende a far percepire. Vale la pena magari ricordare alcuni aspetti a questo proposito dopo aver brevemente indicato il meccanismo di queste prestazioni ponte Covid il cui costo per il Cantone è stimato in circa 8 milioni. Una stima basata su un numero ipotetico di 3'000 richieste totali, con un coinvolgimento

di circa 6'000 - 7'500 persone e supponendo che ogni richiesta possa coinvolgere in media 2 persone per un importo di 1'500 franchi per ogni unità di riferimento (UR) e con una durata media della prestazione di 1.5 - 2 mesi. La prestazione viene al massimo concessa per 3 volte. L'importo della prestazione corrisponde alla lacuna di reddito ma al massimo CHF 1'000/mese per il primo componente dell'UR e CHF 500/mese per ogni ulteriore componente.

A seguito della limitazione delle attività, la Confederazione ha messo in campo diverse misure per aiutare le aziende ed evitare licenziamenti, preservare l'occupazione, garantire gli stipendi e sostenere i lavoratori indipendenti e dare così concreta risposta alle conseguenze dirette e indirette a partire da metà marzo 2020. Sono stati stanziati fondi per sostenere le imprese agevolando l'accesso ai crediti COVID 19, attuate misure per le start-up, prorogato i termini per il pagamento dei contributi sociali, concesso la possibilità di dilazionare i pagamenti in ambito fiscale e sospeso le esecuzioni. Anche nel campo della cultura, dello sport, dei media e del turismo sono stati elargiti crediti o disposti provvedimenti specifici.

Il Governo federale ha inoltre introdotto provvedimenti nel settore delle prestazioni sociali. Si è agevolato l'accesso alle indennità per lavoro ridotto, estendendone il campo di

applicazione, aumentando il numero delle indennità di disoccupazione erogabili e diminuendo i giorni d'attesa. È stata introdotta una prestazione per compensare la perdita di guadagno per gli indipendenti toccati dalle conseguenze economiche dovute alle limitazioni imposte dalla pandemia nonché per i salariati e gli indipendenti che hanno dovuto interrompere l'attività lucrativa per quarantena o per restare a casa per accudire i propri figli. A settembre le Camere federali hanno deciso di prolungare il diritto alle IPG Corona fino al 30 giugno 2021, nonché il diritto alle indennità per lavoro ridotto fino al 31 dicembre 2021 in talune costellazioni rispettivamente fino al 31 dicembre 2022 in altre situazioni (art. 21 legge COVID-19). In Cantone Ticino e nei Comuni sono state introdotte numerose misure e diversi enti privati hanno fornito importanti aiuti supplementari sotto forma di sostegni puntuali, destinati a far fronte ad esigenze dell'alloggio, prestazioni sanitarie non coperte dalle prestazioni di base LAMal, partecipazione ai costi medici, spese scolastiche e spese per l'accudimento dei figli.

Per aiutare persone o famiglie che potevano essere escluse dall'accesso all'aiuto finanziario sopra indicato, il Consiglio di Stato ha inoltre già predisposto un ulteriore sostegno di 500'000.- fr. attingendo dal fondo Swisslos, attivando numerosi enti e servizi sociali operativi sul territorio.

Non va dimenticato che già in tempi non pandemici il Ticino è precursore nell'aiuto alle famiglie in difficoltà con gli assegni di prima infanzia (API) e quelli integrativi (AFI). Una realtà che non esiste in altri Cantoni (salvo Vaud). La Riforma sociale approvata dal Gran Consiglio nel 2020 ha previsto 17.5 milioni di fr. per le fasce più fragili della popolazione. Quattro le novità: gli API dureranno fino all'inizio della scuola dell'obbligo dell'ultimo figlio, la franchigia sul reddito da lavoro sarà del 20% per un massimo di 500 fr. al mese; la quota del reddito da lavoro esente per i beneficiari di assistenza sociale che svolgono un apprendistato da 500 fr. Vi sono poi misure relative alla riduzione dei premi di cassa malattia: i beneficiari di prestazioni LAPS godranno della riduzione al 100% ed è stato aumentato di 3 punti il coefficiente cantonale di finanziamento ritoccando il coefficiente del reddito disponibile massimo. Anche a livello fiscale il Ticino è tra i Cantoni più generosi verso le famiglie con figli: deduzioni fino a 24'500 fr. per ogni figlio a carico che studia fuori cantone; a livello di scala delle aliquote dell'imposta sul reddito siamo al 4° posto per le famiglie con due figli e fino a 100'000 di reddito.

In conclusione, gli enti pubblici svizzeri rispettano il mandato contenuto nel preambolo costituzionale di tutelare i più deboli.

Il Comune ticinese: senso e significato

Felice Dafond, Sindaco di Minusio



Le prossime elezioni comunali costituiranno un importante momento per dibattere sul ruolo del comune, l'importanza della prossimità e quindi dello stretto contatto fra Autorità comunale e cittadino/a. Le aggregazioni, seppur comprensibili da un certo punto di vista, divenute troppo spesso moda del momento, hanno lasciato ora lo spazio ad approfondimenti in relazione al senso e al significato del Comune nella realtà del nostro Cantone. Non ha infatti alcun senso promuovere aggregazioni di più entità comunali, tanto più perdendo sovente il prezioso contatto fra cittadini e Autorità, se le nuove entità rimangono ostaggio dell'Autorità cantonale e non possono esprimere adeguatamente il proprio valore.

Cantoni e Comuni dovrebbero decidere, ciascuno autonomamente, in merito a determinati compiti e secondo il principio di sussidiarietà. Secondo questo principio, tutto quanto può essere fatto da un livello politico non deve essere assunto da un'istanza ad esso sovraordinata. La Costituzione federale del 1999 ha inoltre sancito l'autonomia non solo dei Cantoni, ma anche dei Comuni. La più piccola unità politica in Svizzera è dunque il Comune, esso ha competenze proprie e una propria au-

tonomia che merita rispetto. Nel corso degli ultimi decenni vi è stata però una progressiva centralizzazione dei compiti e/o una distribuzione, a volte anche confusione, di responsabilità tra i due livelli istituzionali (cantonale e comunale) non sempre coerenti con i principi costituzionali. Le soluzioni implementate hanno ridotto l'autonomia, le responsabilità decisionali ed i margini operativi dei Comuni e hanno introdotto meccanismi che spesso non rispettano i criteri di efficienza ed efficacia anche nelle scelte cantonali per quei compiti cofinanziati dai Comuni.

Gli amministratori comunali sottolineano spesso una sempre più eccessiva regolamentazione cantonale in settori dove vi è un bisogno di prossimità e che toccano la qualità di vita dei cittadini a livello locale. Ai Comuni si impongono l'utilizzo di risorse proprie (finanziarie, umane e territoriali) per l'esecuzione di compiti cantonali a discapito proprio di quelli comunali. Allo stesso tempo l'esigenza di prossimità nell'erogazione di molti servizi ha moltiplicato il numero di compiti condivisi, dove il Cantone decide ed i Comuni eseguono, non sempre nel totale rispetto del principio secondo cui «chi comanda-paga». Questa situazione con-

diziona negativamente l'autonomia comunale (strategica ed operativa) e non favorisce necessariamente comportamenti efficienti ed efficaci.

Il tutto si è poi tradotto in un complicato e non trasparente intreccio di flussi finanziari tra Cantone e Comuni. Conosciamo, in Ticino, un sistema di perequazione finanziaria intercomunale che è diventato sempre più complesso e sempre meno comprensibile, senza neppure dimenticare la perequazione indiretta.

Per migliorare questa situazione Autorità cantonale e Comunal hanno concordato l'avvio del progetto Ticino 2020 per una revisione dei compiti e, di conseguenza, dei flussi finanziari e della perequazione intercomunale. La riforma intende far chiarezza sulle reciproche responsabilità di Cantone e Comuni e garantire la neutralità sul cittadino restituendo ai Comuni non solo l'indispensabile autonomia sul piano strategico e/o operativo ma soprattutto riconoscendo al Comune senso e significato per creare le premesse per un rilancio della democrazia a livello locale grazie al recupero di un margine di autonomia decisionale.

Va pur anche detto che la ricerca di un difficile consenso fra i due livelli istituzionali ha comportato ad oggi un certo

qual ritardo. I gruppi di lavoro, incaricati di concretizzare il progetto TI 2020, formati paritariamente da rappresentanti del cantone e dei comuni e coordinati da un comitato Guida e strategico, hanno svolto un non facile (ma apprezzato) lavoro.

I primi gruppi di lavoro hanno rispettato il programma di sedute e si sono conclusi i lavori dei settori «assicurazioni sociali», «promozione delle politiche familiari», «assistenza sociale» «centrale di allarme del servizio autoambulanze» e «sportelli per l'erogazione delle prestazioni sociali».

In altri particolari settori, e meglio quello della scuola e degli anziani, è attualmente in corso un primo ciclo di seminari, durante i quali sono state analizzate le proposte di ripartizione dei compiti e i nuovi flussi finanziari. Le discussioni sui settori «anziani», «scuole comunali» e «trasporto pubblico» entreranno nel vivo all'inizio di quest'anno.

Le soluzioni identificate confluiranno poi nel rapporto conclusivo che sarà consegnato al Consiglio di Stato entro il mese di aprile 2021, così che sia possibile – dopo un'ultima fase di consultazione – sottoporre la riforma al voto del Gran Consiglio nell'autunno del prossimo anno.

La cultura del noi nel mondo bancario, partendo anche dalle remunerazioni



Karin Valenzano Rossi

La responsabilità sociale è fortunatamente diventata un pilastro portante della gestione aziendale con l'obiettivo di garantire la sostenibilità economica, sociale e ambientale. Essa mette al centro dell'attività aziendale la capacità di creare valore aggiunto per i vari portatori d'interesse: gli investitori, i soci, i fornitori, i clienti, lo stato e i dipendenti. Anche i sistemi di remunerazione del personale, che gioca un ruolo fondamentale nel successo aziendale, riflettono questo profondo processo di trasformazione di gestione che dà una maggiore importanza alla collaborazione trasversale e al gioco di squadra. Questa maggiore attenzione alla sostenibilità e alle persone sta viepiù favorendo l'abbandono di modelli di remunerazione superati che spingono alla competitività, anche interna, e sono meno rispettosi della visione d'insieme aziendale e del benessere dell'individuo.

Il nuovo modello remunerativo

Un esempio interessante di questo cambio di paradigma nel mondo bancario sono i nuovi modelli di remunerazione che aboliscono i famigerati bonus individuali. Ad aprire le danze nel 2019 è stata banca Migros. Il primo gennaio 2021 è invece stata Raiffeisen Svizzera ad introdurre un nuovo modello di remunerazione, che prevede la scomparsa dei bonus individuali.

Il gruppo Raiffeisen costituisce la terza forza del mercato bancario svizzero con 1,9 milioni di soci, 3,5 milioni di

clienti e 9'295 posti di lavoro (FTE). Raiffeisen Svizzera conta 2'267 posti di lavoro (FTE) e fa da apripista alla maggior parte delle 226 banche Raiffeisen disseminate sul territorio. Nel nuovo sistema remunerativo la prestazione collettiva del team assume un ruolo centrale e di primo piano rispetto alle prestazioni individuali. I bonus individuali sono stati sostituiti da una partecipazione agli utili collettiva.

Questo nuovo modello si propone di contribuire a un cambiamento culturale che promuove la collaborazione e l'abbandono del pensiero a compartimenti stagni con una particolare attenzione alle competenze individuali al servizio della prestazione collettiva. È un modello di cultura che ammette l'errore a beneficio di una maggiore innovazione e di una vivacità di pensiero ed iniziativa. Questo sistema di remunerazione innovativo s'inserisce in un sistema di conduzione per obiettivi che mette a disposizione del personale un percorso di miglioramento e di sviluppo delle competenze con un'attenzione particolare all'equilibrio fra vita professionale e vita privata. Il passaggio al nuovo sistema di remunerazione ha richiesto un notevole sforzo di comunicazione interna per accompagnare il personale verso questo importante cambiamento. Il nuovo modello remunerativo non è infatti una misura di risparmio, ma rappresenta un incentivo che stimola il gioco di squadra e la sostenibilità a lungo termine.

I valori di sostenibilità

Nella pratica, la remunerazione composta dalla parte di stipendio fisso e da quella variabile, è stata sostanzialmente convertita in uno stipendio fisso con un leggero scarto percentuale rispetto alla remunerazione precedente. La partecipazione collettiva, che va a completare la remunerazione, oscillerà entro una banda percentuale minima. La remunerazione complessiva del singolo dipendente rimane quindi sostanzialmente invariata rispetto al sistema precedente.

Il modello di remunerazione collettivo calza a pennello con lo spirito cooperativo del gruppo, basato sui valori di sostenibilità, di imprenditorialità e di vicinanza al territorio e alle persone. Lo scopo principale non è la massimizzazione dei profitti, ma la creazione di valore aggiunto per i vari portatori d'interesse con un'attenzione particolare ai soci, ai clienti e al personale. La partecipazione agli utili collettiva mira a rafforzare la «cultura del noi» e quindi a promuovere una cultura in cui i collaboratori perseguono in modo coerente obiettivi superiori per sviluppare insieme soluzioni ottimali.

Il nuovo modello di remunerazione è un tassello importante della nuova strategia aziendale che nel solco del principio della responsabilità sociale delle imprese persegue una maggiore trasparenza. La trasformazione digitale assume un ruolo centrale nel miglioramento dei processi interni e dei servizi ai clienti. Nella nuova strategia la gestione di progetti complessi,

in particolare in ambito digitale, richiede notevoli doti di flessibilità e pensiero trasversale per il personale. Per affermare in modo duraturo l'attrattiva come datore di lavoro, con il nuovo modello di remunerazione vengono introdotte anche prestazioni supplementari che consentiranno di consolidare una gestione equilibrata della salute aziendale e incentivi non monetari per esprimere apprezzamento per prestazioni eccezionali dei team.

Il banco di prova del telelavoro

Il nuovo modello remunerativo dà un peso maggiore alle capacità relazionali e comportamentali, i cosiddetti «soft skills», rispetto alle competenze tecniche e professionali, i cosiddetti «hard skills». La prestazione individuale è ora chiaramente al servizio della prestazione collettiva. Questo richiede uno sforzo comune da parte di tutto il personale e nuovo metodo di conduzione affinché tutti tirino alla medesima corda. Come sappiamo, la crisi pandemica ha portato a una forte diffusione del telelavoro, che ha determinato un cambiamento radicale nelle modalità di lavoro quotidiane, poiché gli incontri e le riunioni in presenza sono stati sostituiti da strumenti di comunicazione digitali. In questo contesto, che verosimilmente è l'anticamera di nuovi modelli di lavoro flessibili e innovativi che fanno appello all'autonomia individuale per il successo collettivo, il cambiamento di remunerazione che promuove la cultura del noi assume una valenza fondamentale.

Ma davvero leggere non è indispensabile?

Franca Martinoli, Presidente Associazione «La Scuola»



Il Consiglio federale ha deciso che i libri non fanno parte dei beni di prima necessità, dunque al 17 gennaio le serrande delle librerie si sono abbassate di nuovo e per almeno cinque settimane resteranno chiuse. Che peccato.

In un momento così cupo, pieno di incertezze, carico di tensioni e spesso di solitudine, considerare la lettura un bene «effimero» mi sconcerta.

Gli esperti hanno stabilito che sfogliare libri può essere pericoloso, anche con le mani disinfettate, la mascherina e... la debita distanza. Come diceva un comico qualche anno fa, «non capisco ma mi adeguo».

Ogni volta che passo davanti ad una libreria chiusa mi torna in mente la lettera che un docente scrisse qualche anno fa ai suoi alunni di scuola media in occasione dell'apertura dell'anno scolastico.

Anche queste sono le parole da dire a scuola.

«Vorrei parlarvi dei libri, nella speranza che queste mie parole giungano fino a voi con la stessa spontaneità con cui le ho scritte, senza farvi cogliere dal timore di non capire. Non vi è infatti nulla da capire perché, se state leggendo, siete già immersi nell'argomento. Ed aggiungo che, laddove qualco-

sa non fosse chiaro, state certi che un genitore, un insegnante o un amico vi sarà sempre accanto, pronto a tendervi una mano, passo dopo passo, per fornirvi gli aiuti utili e le chiavi di lettura. Impariamo a chiedere, perché chiedere non costa nulla. E anche perché non vi è nulla di più bello che comprendere le stesse cose in un mondo che diventa sempre più strano, dove si litiga per un nonnulla, si usano parole forti e non si tenta di capire ciò che l'Altro ci vuol dire. Un giorno, un caro amico, mi disse: «Hai letto questo libro? Se non lo hai ancora fatto, leggilo perché quelle pagine parlano anche della nostra amicizia! Vedrai, ci conosceremo un po' di più!» Ed io – che non vedevo l'ora – già sentivo quel libro tra le mie mani, immaginando il profumo delle pagine nuove di stampa, il lucido della copertina, il viaggio che insieme avremmo fatto. Oh libro, caro amico libro, quanta compagnia mi hai fatto, quanti vuoti hai colmato ed a quante verità hai spalancato le tue porte! Quanti consigli ho trovato in te ed a quante anime gentili del presente o del passato hai concesso di penetrare nella mia vita! Sei già qui, benché nessuno ancora ti abbia consegnato nelle mie mani, a far vibrare in me le tue passioni, i tuoi desideri, e con essi anche i tuoi sorrisi, le tue gioie e – perché no? – i tuoi timori. Senza di



te, amico libro, che sei spartito di musiche sublimi o tela di pittori o sasso già scolpito, la vita sarebbe stata poca cosa. E' vero: si può provare analogo piacere nel leggere una pagina al PC! Ma, chiedendo scusa a chi si danna l'anima per inventare strumenti sempre nuovi come Ipad, Iphone, IClud e tanti altri che iniziano con la «i», l'amico libro, perché forse più umano, rimane unico, insostituibile e sempre caro. E già che ci siamo, a proposito delle «i», neppure dobbiamo dimenticare che fra le tante ne vive una proprio accanto a noi: è la bella «i» di Italiano senza la quale - ahinoi! – in altre materie, che siano la storia, le scienze o la geografia, si rischia di marciar sul posto, e persino in matematica che non è altro che un linguaggio ed una scrittura, un altro modo per descrivere ciò che si vede ed intuire ciò che ancora non si sa. Ed è sempre un gran piacere, caro libro, tenerti tra le mani, la penna ed il taccuino sempre

accanto per sottolineare la bellezza di quanto ci trasmetti ed a marcar le note, l'orecchietta in alto o in basso per fissare il segno dove chi ti legge si è fermato, a ricordare quindi anche la stanchezza e gli occhi che 'si chiudono da soli' poiché leggere può costare anche fatica! Ma quanto affascinante e magico è però rivivere i personaggi e i luoghi di cui ci parli, l'intensità delle emozioni e tante altre cose belle che, proprio perché le dici tu che sei il portavoce di chi le ha scritte, resteranno scolpite ancor più vive e a lungo nella mente di chi ti leggerà! E, un giorno o l'altro, riguardando la fila dei libri letti o ancora intonsi allineati nella nostra biblioteca personale, sarà possibile, grazie a te, ritracciare la storia di chi siamo stati e di chi siamo, e forse anche immaginare chi vorremmo essere e chi saremo quando colmeremo nella stessa fila un posto ancora vuoto»

Le assicurazioni sociali e il principio di solidarietà

Mattia Bosco, Segretario Cantonale Copresidente



AVS, AI, IPG, LAINF, LPP, LADI, LAMAL,... scopo delle assicurazioni sociali è quello di proteggere la popolazione dalla perdita di guadagno e dai costi legati ad eventi fortuiti legati a rischi quali vecchiaia, invalidità, decesso, infortuni, disoccupazione, malattie, povertà ... Tali rischi (e non colpe!) sono ritenuti indipendenti dalla volontà del singolo, singolo che rischia di dover affrontare tali spiacevoli avvenimenti senza le risorse economiche e i mezzi necessari portando a pesanti conseguenze sociali per l'intera collettività. Da qui la centralità del ruolo della «collettività» che, da più di un secolo, ha deciso di organizzarsi, dando vita, per l'appunto, alle varie assicurazioni sociali.

In generale la comunità di assicurati paga dei premi assicurativi, che vanno ad accumularsi in capitale, capitale che servirà (eventualmente) a coprire gli eventi assicurati tramite delle indennità che coprano cure e danni economici susseguenti. **Da qui il principio della solidarietà: la comunità intera risponde e contribuisce ad eventuali bisogni e rischi individuali.**

Di regola i contributi sono proporzionali al reddito e, di fatto, non vi è equivalenza tra i contributi versati e le prestazioni ottenute dalle varie assicurazioni sociali. La solidarietà tra contribuente e beneficiario è quindi verticale (chi più ha, più versa contributi), orizzontale (tra uomini e donne, fra



malati e sani, tra invalidi e non, tra chi ha figli e chi no, tra lavoratori e disoccupati) e generazionale (tra giovani che esercitano un'attività lucrativa e anziani ai benefici della pensione). **Più la società evolve e si diversifica al suo interno, più aumentano i rischi da assicurare** richiedendo aggiornamenti continui basti pensare al sistema dei tre pilastri che appare da tempo non più in grado di assicurare la popolazione come si era preventivato in fase d'ideazione di tale sistema con il primo pilastro, costituito dall'assicurazione per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (AVS-AI) che serve a coprire i fabbisogni vitali, il secondo pilastro rappresentato dalla previdenza professionale (LPP) che, unitamente al primo pilastro, persegue l'obiettivo di garantire il proseguimento del tenore di vita abituale e il terzo pilastro, per ora ancora facoltativo e costituito dalla previdenza individuale, ad aggiungersi a

quanto versato dal primo e dal secondo pilastro.

Durante il 1800, quando i lavoratori si trasformarono da contadini a operai, quando le disuguaglianze sociali iniziavano a diventare più marcate, rischi quali disoccupazione e povertà venivano visti negativamente e considerati come colpe proprie, come debolezza di carattere o di volontà trascurando perlopiù eventuali fattori congiunturali. Ecco che poveri e disoccupati venivano stigmatizzati ed emarginati. Verso la fine del 1800 tra le élite borghesi si rafforzò l'idea che lo Stato, in quanto rappresentante degli interessi comuni, dovesse intervenire a favore dei gruppi socialmente svantaggiati assicurando i vari rischi sociali visti d'ora in poi come un diritto di cittadinanza. Le due guerre mondiali del XX secolo fecero diventare sempre più urgenti alcune misure che assicurassero obbligatoriamente la popolazione «dalla culla alla bara».

Ad oggi invece i fautori dei principi neo-liberisti ritengono lo Stato sociale troppo costoso, ingombrante, non equo, un fardello insostenibile poco flessibile e costruito su un modello familiare tradizionale e stabile ormai superato. Sempre ad oggi la pandemia ha messo in risalto i punti di forza di tale sistema assicurativo basato su sicurezza e previdenza. Nonostante tutto i cambiamenti societari, il miglioramento della qualità e della speranza di vita rendono urgenti alcuni interventi strutturali, in particolar modo per quanto riguarda la previdenza professionale, affinché la vita al termine della carriera lavorativa sia sostenibile. Basti pensare che, ad oggi, al raggiungimento dell'età pensionabile un lavoratore ha ancora una probabilità di vivere per ulteriori 20 anni (vedi tabella sotto). Durante il 1800, quando i lavoratori si trasformarono da contadini a operai, quando le disuguaglianze sociali iniziavano a diventare più marcate, rischi quali disoccupazione e povertà venivano visti negativamente e considerati come colpe proprie, come debolezza di carattere o di volontà trascurando perlopiù eventuali fattori congiunturali. Ecco che poveri e disoccupati venivano stigmatizzati ed emarginati. Verso la fine del 1800 tra le élite borghesi si rafforzò l'idea che lo Stato, in quanto rappresentante degli interessi comuni, do-

vesse intervenire a favore dei gruppi socialmente svantaggiati assicurando i vari rischi sociali visti d'ora in poi come un diritto di cittadinanza. **Le due guerre mondiali del XX secolo fecero diventare sempre più urgenti alcune misure che assicurassero obbligatoriamente la popolazione «dalla culla alla bara».** Ad oggi invece i fautori dei principi neo-liberisti ritengono lo Stato sociale troppo costoso, ingombrante, non

equo, un fardello insostenibile poco flessibile e costruito su un modello familiare tradizionale e stabile ormai superato. Sempre ad oggi la pandemia ha messo in risalto i punti di forza di tale sistema assicurativo basato su sicurezza e previdenza. Nonostante tutto i cambiamenti societari, il miglioramento della qualità e della speranza di vita rendono urgenti alcuni interventi strutturali, in particolar modo per quanto riguarda la previ-

denza professionale, affinché la vita al termine della carriera lavorativa sia sostenibile. Basti pensare che, ad oggi, al rag-

giungimento dell'età pensionabile un lavoratore ha ancora una probabilità di vivere per ulteriori 20 anni (vedi tabella).

Evoluzione della speranza di vita nel futuro

Anno	Speranza di vita alla nascita		Speranza di vita a 65 anni			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini Età finale	Donne Età finale
2010	79.8	85.0	18.6	22.2	83.6	87.2
2020	81.9	86.7	19.8	23.3	84.8	88.3
2030	83.3	87.8	20.9	24.1	85.9	89.1
2040	84.3	88.7	21.8	24.8	86.8	89.8
2050	85.0	89.5	22.5	25.5	87.5	90.5

Conciliabilità lavoro e famiglia: la sfida di una generazione

Nicola Pini, Gran Consigliere



Nella seduta di gennaio, il Gran Consiglio ha approvato il principio di un congedo parentale cantonale di due settimane: vale a dire due settimane – da aggiungersi alle 14 settimane di congedo maternità e alle 2 settimane di congedo paternità definite dalla legge federale – che i neo genitori potranno scegliere se e come utilizzare, se per la neo-mamma o il neo-papà, a seconda della loro organizzazione professionale e/o personale. L'approvazione è stata di stretta misura – anche con il mio voto – e quale ripetizione di una prima votazione, terminata in parità, nello scorso dicembre (da qui, come da legge, la ripetizione della votazione senza discussione parlamentare). Ora starà al Consiglio di Stato approfondire ulteriormente la tematica, sciogliere alcuni nodi giuridici – in particolare non tutti sono convinti della possi-

bilità del Cantone di legiferare in tal campo – e proporre un modello di finanziamento sostenibile che tenga conto sia del precario stato delle finanze cantonali (con deficit di centinaia di milioni previsti per i prossimi anni), sia della difficoltà per i datori di lavoro, ma anche per gli stessi lavoratori, di pagare più oneri sociali. Detto altrimenti, la discussione è appena iniziata e, al di là delle due settimane aggiuntive in discussione in Ticino, un ragionamento va fatto anche a livello nazionale.

Conciliabilità lavoro e famiglia: una necessità

La premessa è che conciliare la vita familiare con quella lavorativa, sempre più esigente e per tante famiglie necessaria per arrivare a fine mese, è ormai una sfida alla quale sempre più persone sono confrontate quotidianamente: non è

sicuramente più un tema di un genere (quello femminile), ma di una generazione intera (quella dei trentenni, ma non solo). Ovvietà, questa, messa in rilievo anche dall'Ufficio cantonale di statistica: *«La sfida maggiore per tutte le famiglie contemporanee, indipendentemente dalla loro forma e composizione, è riuscire a conciliare la sfera professionale con i compiti legati alla cura dei figli e del nucleo domestico. L'arrivo del primo figlio è il momento chiave per capire in che modo uomini e donne riorganizzano le loro vite e le rispettive carriere»* («Un ritratto statistico dei nuclei familiari con figli», 2017). A fronte di un numero sempre più elevato di donne che lavorano (per scelta o necessità) e del ruolo dei padri che sta mutando (per scelta o necessità), occorre da un lato potenziare e rendere finanziariamente accessibili le offerte

di custodia complementari, e dall'altro creare le giuste condizioni nel mondo del lavoro tramite orari flessibili, telelavoro, tempi parziali e congedi puntuali, trovando il giusto equilibrio tra libertà di lavorare o fare impresa e libertà di avere figli; tra responsabilità verso colleghi e datore di lavoro e responsabilità familiare ma anche sociale, perché una società senza figli non ha futuro, indipendentemente dalla ricchezza che crea. Un'evoluzione delle condizioni quadro nel mercato del lavoro, dunque; evoluzione alla quale sto cercando di contribuire per quanto mi è possibile (sono ad esempio felice di aver contribuito, per i dipendenti cantonali, all'abrogazione della soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali, all'aumento del congedo per malattia dei figli da 3 a 5 giorni e all'implementazio-

ne del telelavoro, così come al congedo paternità di 10 giorni prima per Cantone e Città di Locarno, poi – grazie a una votazione popolare – per tutti).

Contesto internazionale: una Svizzera che non brilla

La Svizzera è fanalino di coda in materia di congedo paren-

tale rispetto ai Paesi membri dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Basti pensare che la metà dei Paesi dell'OCSE contempla un congedo maternità o parentale di almeno 43 settimane (a fronte delle 16 settimane – sommando maternità e paternità – in Svizzera).

Perché il congedo parentale

Da anni adottato nei Paesi vicini, in varie modalità di durata e flessibilità, il congedo parentale permette ai genitori di organizzarsi in autonomia sulla distribuzione delle responsabilità (di cura in seno alla famiglia e di lavoro) e, nel nostro

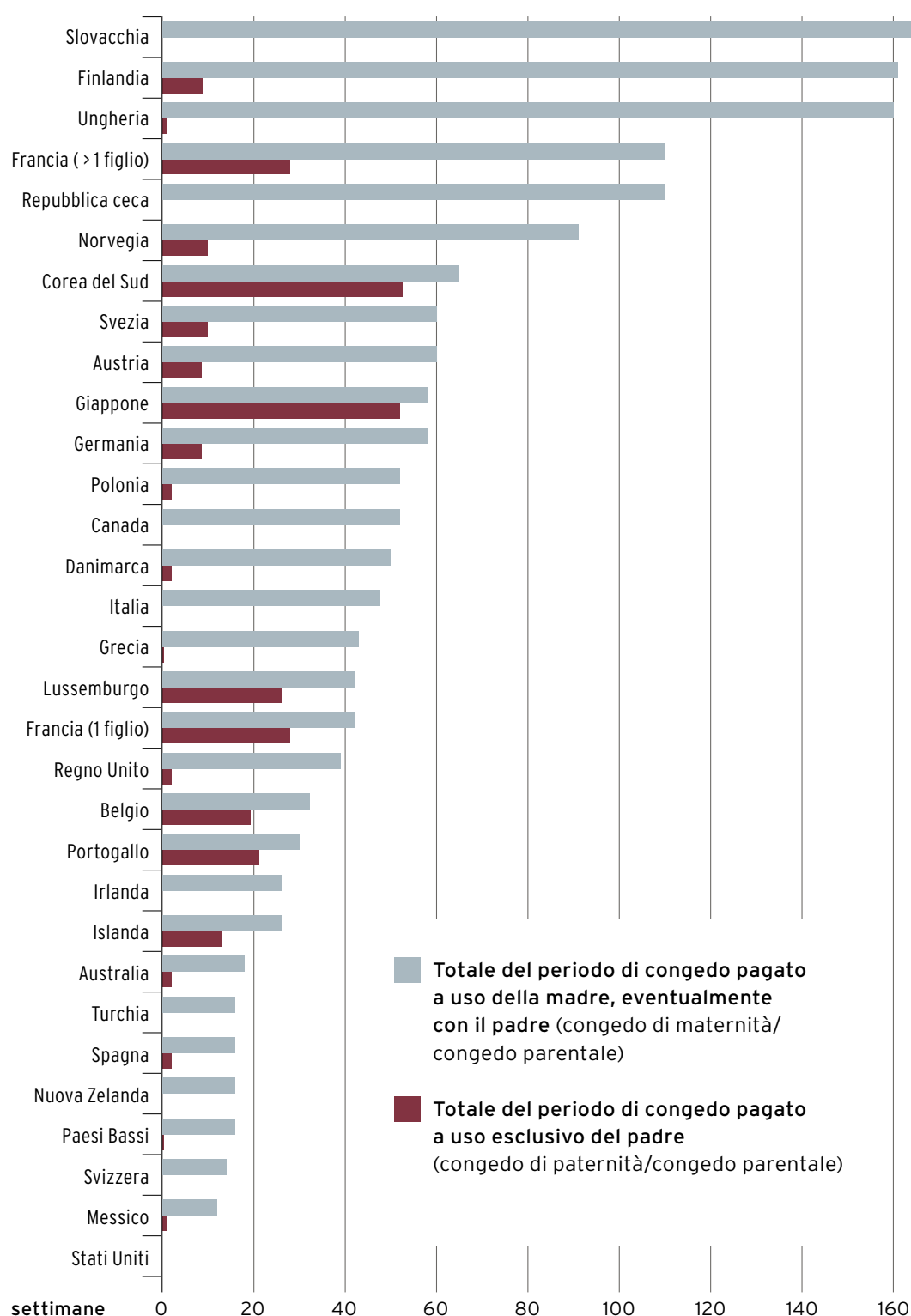
caso, ad ampliare leggermente le settimane di congedo, da 16 a 18 (sommando maternità, paternità e parentale).

L'introduzione di un congedo/indennità parentale è inoltre uno strumento richiesto e sostenuto anche dalla Commissione federale per le questioni famigliari (COFF), che a loro dire non solo giova alla salute del bambino e ne favorisce lo sviluppo, sostiene la madre nella salute e nel rientro nel mondo del lavoro, ma anche rafforza il legame padre-figlio, è vantaggioso per le imprese, giova all'economia nazionale, aumenta il desiderio di avere figli e promuove la parità fra donna e uomo.

Quanto al costo della misura sul cui principio si è espresso il Gran Consiglio, tale andrà ancora ben quantificato dal Consiglio di Stato e molto dipenderà dalle modalità di finanziamento scelte; scelte che probabilmente ne determineranno le sorti future, in parlamento e nel Paese. Le prime analisi sembrano comunque circoscrivere l'impatto in termini finanziari: statisticamente un'azienda di 5 dipendenti, ai tassi attuali di nascite annuali (3-4'000 su circa 235'000 addetti), vedrebbe infatti usufruire della misura una volta ogni 12 anni, mentre per avere un congedo all'anno, i dipendenti di un'impresa dovrebbero essere mediamente tra 70 e 100. Questo dato e l'estrema relatività del valore contabile di questa misura – circa 4-5 milioni l'anno, a fronte di circa 200 milioni di soli contributi per assegni figli e 12 miliardi di massa salariale Ticino – rendono il congedo parentale di 2 settimane probabilmente sostenibile e sicuramente da approfondire.

Congedo pagato (in settimane) per madri e padri in diversi Paesi dell'OCSE, 2016

Fonte: banca dati dell'OCSE sulla famiglia 2016 «Trends in leave entitlements around childbirth»



Il virus imbavaglia lo sport

Luca Sciarini

Si pensava, o perlomeno si sperava, che il 2021 potesse essere l'anno del rilancio, della normalità, la stagione del ritorno allo sport «d'antan». A come eravamo abituati fino ad un anno fa, quando gli stadi e le piste erano piene e lo sport aveva un ampio significato aggregativo.

Si andava allo stadio per tifare, certo, ma soprattutto ci si andava per incontrarsi e vivere momenti in armonia. Com'erano belli e rilassanti quei momenti: a ripensarci adesso viene il magone.

Purtroppo chi credeva che il virus sarebbe sparito con il nuovo anno, deve ricredersi. Il Covid è ancora tra noi e chissà per quanto tempo ci resterà ancora. Finora il 2021 non ha regalato nulla di buono: i vaccini vanno a rilento, sono spuntate temibili varianti e lo sport per il momento continua a vivere con una sorta di bavaglio che gli impedisce di respirare a pieni polmoni. Altro che mascherine.

Gli stadi e le piste sono desolatamente vuoti, così come le casse dei club, che a livello mondiale stanno andando in grossa difficoltà. E non si tratta soltanto di piccole realtà come quelle ticinesi: no, parliamo anche di potenze economiche come Barcellona o Inter ad esempio.

Sono stati chiesti giustamente degli sforzi agli atleti, che hanno ridotto in maniera piuttosto sostanziale i propri salari, e anche ai tifosi, a cui si chiede invece di rinunciare al rimborso degli abbonamenti pagati. È successo anche all'HC



Lugano, che nonostante la facoltosa famiglia Mantegazza alle spalle, è dovuto ricorrere a una richiesta di aiuto ai suoi fedelissimi fans. Chi l'avrebbe mai detto soltanto qualche anno fa? Potenza di questo maledetto virus che sta scaradinando qualsiasi tipo di certezza.

Le cifre stratosferiche che girano attorno allo sport d'élite, con stipendi e trasferimenti a volte milionari, sono diventati il cappio al collo di questa beffarda e pericolosa situazione. Le cattive abitudini di un tempo, che venivano comunque gestite non si sa come, adesso rischiano di far sprofondare definitivamente lo sport. Non sarà facile venirne fuori, anche perché in questi mesi quasi tutte le società, che già non stavano benissimo a livello di salute economica, hanno accumulato grossi debiti.

L'unica speranza è che i vari governi lancino un salvagente al mondo sportivo, riconoscendone l'importanza sociale e economica.

Nel nostro paese si è parlato tanto di aiuti ai club, colpiti duramente dalla decisione di dover giocare tutte le partite

a spalti vuoti, dopo che, è giusto ricordarlo, era stata promessa loro una capienza dei 2/3 dei loro impianti.

Per ora, gli aiuti che si ipotizzano, sono unicamente sotto forma di prestiti. Meglio di niente, per carità, ma alla lunga questi debiti, perché tali sono, potrebbero incidere sui bilanci delle varie società. Non è certo un segreto che i vari club puntino ad ottenere anche dei contributi a fondo perso o a trasformare questi prestiti in qualcosa di «gratuito».

Se è vero che la problematica economica riguarda soprattutto lo sport d'élite, il virus ha colpito duramente e forse in maniera letale, anche una parte importante della pratica amatoriale.

Non è un mistero che le varie federazioni regionali siano in grossa difficoltà per cercare di mandare avanti il calendario agonistico. A differenza dello sport d'élite, il problema legato ai dilettanti è ovviamente quello delle misure sanitarie, che non possono purtroppo essere soddisfatte. Anche se a ben vedere, pure tra i professionisti che praticano la disci-

plina con grande cura e attenzione, i casi di covid sono stati piuttosto numerosi e hanno portato spesso al rinvio di partite e allo stravolgimento dei calendari.

È facile intuire come il «dopolavorista» che non si allena da parecchi mesi, faccia molta più fatica a tornare in forma e a pensare di riprendere la normale attività sportiva. Da qui la paura, assolutamente fondata, di perdere in futuro molti adepti e di conseguenza attrattività verso le proprie discipline.

E poi c'è un altro spinoso capitolo: riguarda i giovani, tutti quei ragazzi che amano praticare lo sport. Non solo lo amano, ma ne sentono l'assoluta necessità. È facile capirli e in questo periodo è assolutamente normale soffrire con loro.

Non si possono allenare, non possono sfogarsi, non possono incontrare i loro amici e compagni di squadra. Il virus li sta privando di una parte importante della loro vita, dei loro sogni.

Perché lo sport, così come la scuola, riveste un'importanza primaria nella crescita del ragazzo. E non stiamo parlando di uno sviluppo soltanto fisico: no, parliamo anche di una maturità mentale che passa inevitabilmente attraverso il misurarsi con gli altri, dentro e fuori da uno spogliatoio.

La speranza è che questi ragazzi non perdano l'entusiasmo per lo sport e che una volta passata questa pandemia possano ritrovare velocemente la strada dello spogliatoio. Dove tutto nasce e tutto si sviluppa. E dove soprattutto si forgiano il carattere degli uomini e delle donne di domani.



DICHIARAZIONI FISCALI 2020: I SIT SONO A DISPOSIZIONE

Avete ricevuto, o riceverete nei prossimi giorni, dall'amministrazione delle contribuzioni il materiale per le dichiarazioni di imposta di quest'anno.

Considerati i problemi che la compilazione dei formulari comporta per molti contribuenti, i Sindacati Indipendenti Ticinesi-SIT si mettono **a disposizione dei loro associati e di quelli dell'associazione «LaScuola»** che desiderano essere aiutati in questo compito, **limitatamente alle sole dichiarazioni dei soci e dei loro coniugi. Sono esclusi altri congiunti.**

Alcuni esperti in campo fiscale saranno presenti negli uffici del segretariato in via della Pace 3 a Locarno nelle giornate e orari che verranno indicati.

N.B.: **PREGHIAMO CORTESEMENTE I SOCI DI LEGGERE ATTENTAMENTE LE DISPOSIZIONI CHE SEGUONO. CHI NON DOVESSE RISPETTARE LE CONDIZIONI QUI INDICATE NON POTRÀ USUFRUIRE DELLA CONSULENZA PER LA COMPILAZIONE DELLE IMPOSTE. Non verrà inviata alcuna circolare.**

I soci SIT e LaScuola che desiderano usufruire di questa prestazione devono prenotarsi al segretariato SIT, via della Pace 3 a Locarno (091 751 39 48), il quale comunicherà per iscritto la prenotazione, la data e l'orario.

Non verranno effettuate consulenze fuori prenotazione e fuori dalle date e dagli orari fissati dal segretariato.

IMPORTANTE:

Sono ammessi alla consulenza solo gli associati che devono dichiarare al fisco esclusivamente:

- **redditi del lavoro quali dipendenti**
- **redditi assicurativi**
- **piccole sostanze.**

Il sindacato non è a disposizione per dichiarazioni più complesse, in particolare per quelle relative a grosse sostanze, a comunioni ereditarie o a comproprietà.

Ogni associato che beneficerà della consulenza fiscale è tenuto a versare anticipatamente un contributo di fr. 40.-, quale parziale partecipazione al costo effettivo di detta consulenza.

La nostra famiglia

DECESSI

Sentite condoglianze

ai famigliari del defunto Nazzareno Trauzzola;
ai famigliari del defunto Gianpiero Destefanis;
ai famigliari del defunto Mauro Menghetti;
ai famigliari della defunta Annamaria Longhi;
ai famigliari della defunta Camilla Zanini;
ai famigliari del defunto Giuseppe Finocchiario;
ai famigliari della defunta Meta Dalessi;
ai famigliari del defunto Ugo Giulieri;
ai famigliari della defunta Claudine-Lanini Gschwend;
ai famigliari del defunto Antonio Pezzoli;
ai famigliari del defunto Fausto Cavalli;
ai famigliari del defunto Carmelo Cassaniti;

ai famigliari della defunta Celestina Fiscalini;
ai famigliari della defunta Dolores Dettamanti;
ai famigliari della defunta Anna Martini-Dalessi;
ai famigliari della defunta Elsa Casella;
ai famigliari del defunto Vincenzo Iatarulo;
ai famigliari del defunto Gustavo Benedetti;
ai famigliari del defunto Pietro De Nardin;
ai famigliari del defunto Mario Maggiori;
ai famigliari della defunta Danila Martella;
ai famigliari della defunta Rosmarie Dux;
ai famigliari della defunta Luigia Scariot-Zaetta;
ai famigliari della defunta Maria Santinello

FELICITAZIONI E CORDIALI AUGURI

a Dolores e Patrick Dal Mas per la nascita del piccolo Erin;
a Annarita e Remo Iannarelli per la nascita del piccolo Stefano;
a Rossella e David Perozzi per la nascita del piccolo Tim;
a Roberta e Alessandro Lava per la nascita della piccola Elisa

**Rimanete aggiornati
sul nostro sito internet
e scoprite tutti i nostri servizi**



www.sit-locarno.ch

Helsana

Collettiva dei Sindacati Indipendenti Ticinesi

Dal 1961 offriamo agevolazioni attrattive sulla cassa malati per tutti i membri SIT e i loro famigliari

Tramite gli accordi stipulati dai Sindacati Indipendenti Ticinesi con la cassa malati Helsana, dal 1961, offriamo a tutti i soci e a tutti i loro famigliari attrattivi vantaggi e convenienti agevolazioni sul premio di cassa malati!

La nostra broker, **Sig.ra Loredana Ghizzardi**, è volentieri a vostra disposizione per una consulenza personalizzata e per offrirvi le migliori coperture assicurative a condizioni e costi particolarmente favorevoli.

La collettiva Helsana-SIT vi offre:

- assicurazione cura medica e farmaceutica (LAMAL);
- assicurazioni complementari (LCA);
- prodotti all'avanguardia con ampie prestazioni
- agevolazioni su contratti pluriennali per assicurazioni complementari
- agevolazioni per famiglie
- assicurazione per la perdita di salario

Contattate immediatamente il nostro segretariato a Locarno per risparmiare sul vostro premio di cassa malati
Tel. 091 751 39 48



Progresso sociale

Amministrazione:
**Segretariato SIT - Via della Pace 3
6600 Locarno**
Telefono: 091 751 39 48
Fax: 091 752 25 45
e-mail: info@sit-locarno.ch

Sito:
www.sit-locarno.ch

Stampa:
Tipografia Cavalli, Tenero

Redattore responsabile:
Mattia Bosco

Il periodico è **gratuito** per gli aderenti SIT, SAST e LA SCUOLA
Abbonamento annuo sostenitore da fr. 20.-

SIT Sindacati Indipendenti Ticinesi

Segretariato:
Via della Pace 3 - 6600 Locarno

Segr. Cant.: **Mattia Bosco**

**BUONE
VACANZE
CON NOI.**

**Hotel Valverde & Residenza
Hotel Sport & Residenza
Hotel Nettuno**

A CESENATICO

Suite Hotel centralissimi, con appartamenti raffinati o camere dotate di ogni comfort, perfetti per una vacanza family tra relax, benessere e servizi eccellenti. Cucina del territorio con piatti gustosi e mille occasioni di tranquillità per i genitori.

www.riccihotels.it



Tel. 0547 87102 - 86043
Fax 0547 87500
info@riccihotels.it

Richiedi codice sconto SIT

RICHIEDI CODICE SCONTO SIT

FIDUCIARIA

M Fiduciaria SA / Fidupen Sagl
Via Camoghè 11 - 6593 Cadenazzo
Tel. 091 858 36 02 / 091 858 35 35
Fax 091 858 05 82
info@mfiduciaria.ch / info@fidupen.ch

Competenza, esperienza e professionalità

- Gestione completa contabilità e revisioni
- Dichiarazioni e consulenze fiscali
- Amministrazione del personale
- Perizie e valutazioni aziendali
- Approfondimenti personalizzati

I soci dei SIT beneficiano di:

- assistenza sindacale collettiva (contratti) e individuale;
- assistenza giuridica in qualsiasi questione di natura professionale;
- consulenza individuale in materia fiscale (dichiarazione delle imposte) e assicurativa (infortunio, malattia, disoccupazione, AVS-AI, secondo pilastro...);
- (anche per famigliari) assicurazione contro le malattie per cura medica e farmaceutica, ricovero ospedaliero e per perdita di salario;
- iscrizione nei nostri uffici alla cassa cantonale di assicurazione disoccupazione
- assegno alla nascita di ciascun figlio (segnalare il lieto evento!);
- sussidio in caso di partecipazione di propri figli a colonie marine o montane;
- sconto speciale per cure termali a Monticelli (15% tariffe alberghiere e termali).

Sindacati Indipendenti Ticinesi - SIT Collettive SIT - SAST

Orari degli sportelli:

lunedì - venerdì:
09.00 - 12.00
14.00 - 16.00