

PROGRESSO SOCIALE

N. 418

NUOVA SERIE

Anno 63 / N° 1 / Marzo 2024

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

Pag. 3

Chi la dura la vince!

Pag. 5

GEN Z

Pag. 16

Stazioni di benzina e
lavoro ridotto



Impressum

Redattore responsabile:
Mattia Bosco

Grafica e stampa:
Tipografia Cavalli, Tenero

Pubblicazione trimestrale

Il periodico è gratuito
per gli aderenti SIT, SAST
e LA SCUOLA.

Abbonamento annuo
sostenitore da Fr. 20.-



SOMMARIO

Tiromancino	2
CRONACHE SINDACALI	
Chi la dura la vince!	3
GEN Z	5
Una nuova e importante fase per la pianificazione del territorio	12
Fare «buona politica» secondo Francesco De Sanctis	14
Stazioni di benzina e lavoro ridotto	16
Reconquista spagnola e Limpeza de Sangre	16
LO SPORT	
Discussioni da VAR	18
La nostra famiglia	19



Tiromancino di Candide

Un plauso al buon senso

“Perché l'eredità fondamentale dell'illuminismo sta tutta qui: c'è un modo ragionevole di ragionare e, se si tengono i piedi per terra, tutti dovrebbero concordare su quello che diciamo, perché anche in filosofia bisogna dare retta al buon senso”: così si esprime una volta il filosofo, scrittore e medievista Umberto Eco. Che in politica non sempre si arrivi a pensarla tutti allo stesso modo è ormai dato acquisito, ma che – anche in tempi e in Partiti in cui l'illuminismo dovrebbe essere assodato – manchi anche del tutto il buon senso è decisamente più preoccupante. È buon senso tagliare lo stipendio ai dipendenti pubblici in un periodo in cui tutto costa di più? È buon senso indebolire ulteriormente il potere di acquisto per risanare le finanze? È buon senso fare nella pubblica amministrazione ciò che nemmeno nel privato si sognerebbero di fare? È buon senso tagliare gli stipendi ai funzionari e al contempo sgravare i ricchi? È buon senso tassare chi fa funzionare la macchina per evitare delle scelte politiche di priorità della spesa? “No, pas du tout!” Onore quindi ai 45 Deputati al Gran Consiglio

che con il loro voto – di buon senso – hanno bocciato la proposta governativa di taglio del 2% sopra i CHF 60'000. Deputati coraggiosi che qui elenchiamo, in rigoroso ordine alfabetico: Agustoni Maurizio, Albertini Giovanni, Berardi Giovanni, Beretta Piccoli Sara, Bourgoïn Samantha, Boscolo Lis, Buzzi Matteo, Caccia Arnaldo, Canetta Maurizio, Capoferri Giovanni, Caroni Paolo, Corti Alessandro, Dadò Fiorenzo, David Mattea, Demaria Yannick, Demir Sara, Durisch Ivo, Ermotti-Lepori Maddalena, Forini Danilo, Gendotti Sabrina, Ghisla Alessio, Isabella Claudio, Lepori Daria, Merlo Tamara, Mirante Amalia, Noi Marco, Padlina Gianluca, Passalia Marco, Petralli Giulia, Pronzini Matteo, Roncelli Evaristo, Ay Massimiliano, Mobiglia Massimo, Mossi Nembrini Maura, Ostinelli Roberto, Passardi Roberta, Pini Nicola, Tricarico Michel, Prati Tessa, Riget Laura, Savary Josef, Sergi Giuseppe, Sirica Fabrizio, Valsangiacomo Nara, Zanini Barzaghi Cristina. Non propriamente tutti illuministi, forse, ma questa volta di sicuro buon senso.

Chi la dura la vince!

Dopo mesi di stallo politico, il Gran Consiglio ha finalmente approvato il Preventivo 2024. Questo dopo lunghe (infinite!) ore di dibattito politico.

Per quanto riguarda il personale impiegato nell'amministrazione cantonale le misure di risparmio proposte, da noi fermamente contestate, erano due:

- **la riduzione del 2% di salario sopra i 60'000 franchi di salario annuo**
- **la non concessione del carovita (+ 1.4%)**

Pensare di risanare i conti dello Stato tagliando i salari a funzionari, docenti, poliziotti, infermieri, cuochi, operai... non ci sembra una gran soluzione anzi, è una strategia politica tanto illusoria, quanto inconcludente. L'unico risultato che si otterrà sarà l'aumento del malcontento tra i lavoratori che, sempre più demotivati per la poca considerazione ricevuta, lavoreranno meno e sicuramente peggio. Senza pensare poi ad assenteismo e forme di protesta diffuse che potrebbero arrivare a scioperi per settori o a singhiozzo. Altro tema da aggiungere, quello dell'abbandono precoce della professione da parte di coloro, solitamente i migliori della classe, che poco ci mettono a trovare un datore di lavoro

(magari anche oltre Gottardo), che per loro dimostri maggiore considerazione.

Minimizzare l'effetto di queste scelte politiche, è più superficiale delle misure stesse. Scelte politiche semplicistiche e per nulla lungimiranti che non fanno altro che aggiungersi ad una lunga lista di misure già decise negli anni a danno dei lavoratori.

Ancor peggio, queste non si sono mai dimostrate efficaci nel risolvere il problema dell'aumento della spesa pubblica. Ci chiediamo come si possa continuare a scaricare sui dipendenti l'onere di un risanamento finanziario, invece di assumersi le proprie responsabilità dirigenziali e gestionali!

Detto ciò, la nostra non è una bieca difesa dell'impiego pubblico, interveniamo regolarmente presso ogni datore di lavoro che riduce i salari ai propri dipendenti. Il nostro è un intervento diretto contro il maggior datore di lavoro di questo Cantone, verso quello che dovrebbe fungere da modello d'esempio virtuoso per quei datori di lavoro che, tristemente, favoriscono la fuga di cervelli, denatalità e il costante aumento del differenziale salariale tra Ticino e resto della Svizzera.

Fortunatamente, dopo mesi di costante lavoro sindacale e di mobilitazioni di migliaia di lavoratori, i Parlamentari hanno deciso, ▶



di **Mattia Bosco**,
Segretario Cantonale
Copresidente



a maggioranza, di rispedire al mittente le misure di risparmio proposte dal Governo. Niente da fare invece per quanto riguarda la concessione integrale del carovita. Si è optato per una proposta di compensazione parziale che non ha soddisfatto alcuni ma non tutti, quella di concedere un'indennità una tantum di 400 franchi e ulteriori due giorni di vacanza per il 2024. Una forma, *tutta ticinese*, di "rincarato misto", tramite un'indennità forfettaria e una sorta di "salario in natura". Questa formula ha trovato soddisfazione, anche se parziale, tra la maggioranza dei nostri iscritti che, pur non essendo pienamente soddisfatti, hanno accettato a denti stretti almeno quanto ottenuto, rinunciando a forme di mobilitazione più dure come lo sciopero. Altri sindacati, più radicalizzati nelle proprie posizioni, hanno voluto mantenere lo sciopero indetto per il 29 febbraio 2024. Vedremo l'effetto di tale protesta. Questa forma d'azione collettiva, l'astensione dal lavoro, è la forma di dissenso più dura a livello sindacale. Verosimilmente questa avrà l'effetto di estremizzare le posizioni, compromettendo i rapporti tra i due fronti, portando alla messa in discussione per il futuro di quanto, anche se non tutto, almeno sindacalmente ottenuto tramite animata, ma pacifica, negoziazione.

Attenzione poi al tema della votazione sulle misure di compensazione sulla cassa pensione dello Stato (IPCT). Votazione centrale e per nulla scontata da vincere. Ognuno si assumerà le proprie responsabilità, responsabilità di altri che, al momento opportuno, dovranno render conto dei propri, secondo noi gravi, errori strategici a livello di politica sindacale.

Questo ci dicono era solo l'antipasto, le vere misure arriveranno nel 2025, l'attenzione su

questi temi dovrà quindi rimanere altissima. Il servizio pubblico per quanto riguarda sanità, sicurezza, giustizia, trasporti, formazione non va peggiorato anzi, vanno approfonditi i bisogni di una società sempre più esigente e frammentata...È inutile dirlo, la spesa pubblica, in tutta Europa, in Svizzera e in tutti i Cantoni, è costantemente aumentata negli ultimi anni e continuerà a farlo! Questo per rispondere a esigenze di una cittadinanza, sempre più longeva e sempre più pretenziosa, giustamente, di servizi ed attenzioni.

Sciopero sì o sciopero no? Il tema è un altro

Di pareri discordanti sullo sciopero odierno ne sono stati formulati a iosa e di ogni genere, per cui inutile qui riprendere il discorso. Massimo rispetto per chi sciopererà e altrettanto rispetto per chi non lo farà e continuerà a battersi in altro modo.

Un'unica realtà incontrovertibile. Questa forma di protesta prende le mosse dall'indigeribile e doloroso esercizio di risparmio proposto dal Governo che, va pur detto, ha proposto misure che non brillano certo per sincerità o lungimiranza o credibilità.

Nonostante la relativa limitatezza degli argomenti proposti, l'operato del Governo dapprima e del Parlamento poi, non possono sottrarsi ad un pessimo giudizio globale sul proprio operato. Anzi lo spiacevole scarico di responsabilità, attribuendo le proprie scelte all'indicazione della volontà popolare, deve fare riflettere.

La scelta tra una politica orientata alla sensibilità sociale e alla solidarietà, oppure una politica atta a distruggere la classe media, favorendo la divaricazione sempre più ampia tra le condizioni di vita di pochi superprivilegiati e quella di una fascia sempre più cospicua di diseredati, non composta solo dai tradizionali "poveri", ma anche da lavoratori qualificati o addirittura specializzati, che si vedono sempre più immiseriti nel proprio potere d'acquisto, non consente più scappatoie di sorta.

Di una cosa siamo sicuri. Le grandi mobilitazioni sindacali degli ultimi mesi, con il loro implicito significato di diffusa ribellione, faranno da spartiacque.

La politica dovrà realmente interrogarsi sulla volontà che lo Stato sia un servizio di pubblica utilità (che garantisca a tutti formazione, prestazioni sanitarie, sicurezza personale) oppure uno strumento a disposizione di pochi per assicurarsi sempre maggiori facilitazioni d'arricchimento personale.





GEN Z

Lavorare? Sì, con passione, ma a modo mio

La Generazione Z, è generalmente definita come l'insieme delle persone nate tra il 1996 ed il 2012. Dato che i primi a rientrare in questa generazione sono ormai ventenni, molti di essi stanno iniziando a muovere i primi passi nel mondo del lavoro. La curiosità rispetto al cambio generazionale è alta e sono stati fatti diversi studi per sondare come i giovani adulti stiano vivendo il passaggio... In queste indagini, così come nei media che hanno colto la palla al balzo per creare sensazione, vengono messe in evidenza tendenze come l'edonismo, il desiderio di ricchezza e successo senza la volontà di faticare per raggiungerle, la poca affidabilità. Ma sappiamo anche che oggi è fin troppo facile trarre conclusioni generali ed esaustive da alcuni dati statistici e che spesso queste si rivelano essere sommarie, superficiali e persino erronee. Abbiamo scelto quindi di

percorrere un'altra strada e di chiedere direttamente ai rappresentanti della generazione Z che vivono in Ticino di condividere la loro esperienza. Laura, Alessia e Yann ci hanno raccontato come stanno vivendo quest'epoca. Dai loro racconti emerge una generazione riflessiva e intelligente, confrontata con un panorama non facile, che valorizza il proprio tempo libero e al contempo dimostra una passione verace per la professione scelta.

Un cambiamento chiaro che emerge anche da queste interviste è il passaggio dal paradigma del “vivere per lavorare” al “lavorare per vivere” ... ▶



di Keri Gonzato

Alessia



Età: 26 anni

Città: Lugano

Formazione: Bachelor e Master in Lingua, Letteratura e Civiltà Italiana USI

Professione attuale: insegnante di italiano L2 nell'ambito dell'integrazione

Lavoro dei sogni: il mio lavoro attuale mi piace moltissimo ma vorrei fare l'abilitazione come insegnante di italiano per le scuole di maturità

L'esperienza di Alessia con il mondo del lavoro...

Mi ritengo fortunata perché amo il mio lavoro e mi sono inserita bene. Amo poter aiutare le persone a sviluppare le proprie capacità e mi motiva molto vedere i progressi che fanno gli allievi nel corso dell'anno. Di certo, il mondo con cui siamo confrontati è competitivo ed esigente... Oggi è tutto sempre più settoriale e complesso. Come insegnante, nel mio caso di letteratura italiana, vengono richieste formazioni specifiche extra per ogni fascia d'età a cui vorrò insegnare. Delle formazioni che si aggiungono al carico lavorativo di base. Allo stesso modo noto che il mondo del lavoro stesso si sta adattando alle esigenze delle nuove generazioni. Siccome valorizziamo il tempo personale, in diversi paesi si sta sperimentando la settimana lavorativa di quattro giorni. Sono sempre di più i giovani che desiderano lavorare all'80% così come poter fare parte delle ore in smart working... Se 50 anni fa il mantra era "il lavoro nobilita l'uomo" e quindi aveva una posizione privilegiata nella vita di una persona, oggi questo aspetto sta cambiando: il lavoro è percepito come un accessorio per migliorare la propria vita e non più come il fulcro. Nel mio percorso lavorativo sono motivata dalle opportunità di cambiamento e dal fatto che c'è sempre un dopo. Mi interessa vivere in modo attivo l'evoluzione del mondo del lavoro e sono curiosa di scoprire quello che verrà, con il desiderio di mantenere un equilibrio ottimale tra libertà e responsabilità lavorative.

Cose che cambieresti della formazione e del lavoro

Credo che i percorsi scolastici oggi preparino molto bene, il problema è che le richieste del mondo del lavoro spesso non combaciano con i contenuti appresi a scuola.

Le scuole teoriche dovrebbero inserire più esperienze pratiche per preparare i giovani alle esigenze attuali.

Licei e università, per esempio, dovrebbero incoraggiare ed aiutare gli allievi a fare degli stage. Per quanto riguarda il posto di lavoro... Per stimolarmi deve lasciarmi carta bianca, devo essere libera di definire le mie lezioni,

scegliere i libri di testo e le attività. Apprezzo un ambiente di lavoro attento e curato che metta a disposizione gli strumenti necessari per lavorare bene facilitando la vita. Il lavoro deve offrire fiducia, ascolto e accoglienza alle iniziative individuali. Inoltre sarei

pronta a rinunciare a un posto se dovessero esserci comportamenti immorali.

Un sostegno adeguato

L'ambiente che viviamo, scolastico e professionale, è molto più competitivo di com'era 50 anni fa. Zii e genitori che ci dicono "io alla tua età avevo già realizzato questo, ero indipendente, già lavoravo da tempo" che non vedono che la realtà alla quale noi siamo confrontati è diversa e credo più complessa. A noi vengono richieste più specializzazioni e titoli, la vita è più veloce, stressante e costa di più. In questo contesto, ritengo che sarebbe utile e necessario integrare un supporto psicologico, organizzativo e orientativo che accompagni i ragazzi sia nel corso degli studi che sul posto di lavoro.

Punti forti della Gen Z

Rispetto alle generazioni precedenti siamo più aperti al cambiamento e più inclusivi. Siamo meno fiscali con gli altri e anche con noi stessi, meno duri e critici e più pronti ad accogliere. Inoltre, abbiamo una sensibilità profonda rispetto a tematiche come quella ambientale e quella sociale, che teniamo presente anche nelle nostre scelte lavorative. Abbiamo avuto la



fortuna di essere nati a cavallo tra la realtà precedente e quella attuale iper tecnologica. Dal punto di vista dell'uso e abuso della tecnologia e dei social abbiamo quindi una percezione su com'era il prima e sul dopo e quindi un approccio piuttosto consapevole ed equilibrato.

Punti fragili della Gen Z

Siamo cresciuti in delle condizioni più facili, di maggiore benessere, e questo paradossalmente ci ha fragilizzati. Quando ci scontriamo con realtà più complesse o, semplicemente, con le sfide della vita adulta, crolliamo con più facilità. Abbiamo anche la tendenza a pensare che sia un po' tutto dovuto, talvolta senza mettere in conto l'impegno necessario per perseguire determinati obiettivi. Lottiamo tanto per i diritti, che è una cosa bella, ma ci scordiamo dell'importanza della responsabilità individuale e dei doveri di ciascuno. Per la nostra generazione è più difficile entrare nel mondo del lavoro perché, oltre a non essere armati per affrontare determinate sfide, siamo confrontati con un mondo competitivo ed esigente. Tra le fonti di ansia più importanti oggi c'è l'abuso

dei social dove veniamo confrontati continuamente a narrative, spesso falsate, di vite che sembrano migliori delle nostre, corpi migliori dei nostri, idee che sembrano migliori. Questo genera un senso di inadeguatezza che genera ansia, di un qualcosa che dovremmo fare meglio, o di più o diversamente. La demotivazione è data da un mondo del lavoro sempre più competitivo. A questo si aggiunge la eco-ansia, legata al futuro precario del pianeta, e le immagini di guerre e di crisi politiche e sociali alle quali siamo sottoposti ogni giorno. Con l'aumento delle possibilità di studio e formazione, gli stimoli di vite potenziate dei social e le richieste di competenze più elevate che vengono dal lavoro, l'ambizione è cresciuta ma con essa anche la pressione, le difficoltà a trovare il proprio posto e l'ansia di non farcela.

... l'ambizione è cresciuta ma con essa anche la pressione...

Laura



Età: 26 anni

Città: Muzzano

Professione attuale: docente di scuola speciale

Lavoro dei sogni: vorrei continuare a lavorare in questo contesto, dove posso muovermi in diversi ambiti (scuola inclusiva, età differenti, ecc.).

In futuro vorrei ridurre la percentuale lavorativa all'80% per dedicare del tempo a me stessa, ai miei hobby e passioni

L'esperienza di Laura con il mondo del lavoro...

Ho sempre saputo quale fosse il mio obiettivo sin dalle scuole medie e ho quindi inseguito una strada molto lineare. Arrivare nel mondo del lavoro è stato per me gratificante. Ho trovato persone che mi hanno accompagnata in questa nuova avventura: il supporto dato da colleghi, direttori e dal personale della scuola, mi ha sempre dato un senso di accoglienza. So che in altri contesti lavorativi non è così e sono cosciente che in alcune aziende la difficoltà di inserimento è grande. Il mio lavoro però rispecchia la mia sensibilità e lo stesso vale per molte altre persone che lavorano nel contesto pedagogico e sociale. La gestione del

Ritengo però che sia anche importantissimo avere dei momenti per sé, da condividere con amici e parenti e un domani vorrei passare dal 100% all'80%

tempo non è semplice. Ci sono molti aspetti amministrativi da sbrigare, oltre al lavoro come docente, e il tempo per occuparsi di tutto mi sembra sempre poco. Lavorare al 100%, spesso non aiuta a ritagliarsi momenti di svago e tempo libero. Alla mole di lavoro si aggiungono corsi di aggiornamento, formazioni e colloqui ed è davvero impegnativo. Dopo

il lavoro spesso, per occuparsi degli aspetti amministrativi, dobbiamo usare parte del tempo libero. Aiuterebbe sicuramente avere più sostegno sia finanziario che organizzativo. Il lavoro è per me anche passione e divertimento. Ritengo però che sia anche importantissimo avere dei momenti per sé, da condividere con amici e parenti e

un domani vorrei passare dal 100% all'80%. Amo il mio lavoro ma occupa comunque un posto secondario nella mia vita. Sono però anche consapevole che il lavoro permette un sostentamento adeguato e uno stile di vita più "libero": avere un buono stipendio e non fare sempre i conti con difficoltà finanziarie giova anche le attività di svago ed il godimento del tempo libero.

Cose che cambieresti del percorso formativo e del lavoro

La nostra società e il sistema scolastico spingono alla competizione. Gli esami e la struttura della scuola, che punisce e lascia indietro chi non dimostra certe competenze (spesso legate alla memoria negli esami scritti), creano particolari disagi in alcune tipologie di allievi senza offrire loro il sostegno adeguato. Ritengo che ci sia ancora molto da riflettere e da migliorare nella struttura ed organizzazione delle scuole. Il posto di lavoro dovrebbe essere per me accogliente a livello degli spazi con una vicinanza alla natura, dovrebbe offrire pause rigeneranti e sufficiente tempo libero (nelle scuole il mer-





coledi pomeriggio libero è una grande risorsa). A livello sociale, tra i colleghi dovrebbero esserci contatto, collaborazione e desiderio di crescita reciproca.

Un sostegno adeguato

Credo che ci voglia più sostegno sia nel percorso di studi che lavorativo. Offrire un supporto, permette un'apertura maggiore alla fragilità psichica che può colpire chiunque nella propria vita. Essere più trasparenti su questo discorso e dimostrare che intraprendere un percorso psicologico può essere di sostegno e non deve essere visto come una vergogna, potrebbe aiutare sicuramente la nostra popolazione ad assumersi più responsabilità e ad essere guidati in un percorso di crescita generale.

Punti forti della Gen Z

Siamo portati a riflettere profondamente sulle cose e abbiamo una spiccata capacità introspettiva. Scegliamo la nostra professione in modo consapevole in base ai valori, all'etica e alle capacità personali. Nel complesso abbiamo

un approccio alla vita meno legato all'ambizione lavorativa e più incentrato sull'autorealizzazione in senso ampio. Diamo importanza al tempo libero personale per sviluppare aspetti come la creatività, le attività a contatto con la natura, il rilassamento. Siamo resilienti nei confronti del cambiamento, la prova è stata la reazione alla pandemia che in molti abbiamo vissuto come un tempo benefico.

Scegliamo la nostra professione in modo consapevole in base ai valori, all'etica e alle capacità personali.

Punti fragili della Gen Z

Soffriamo di disagi psicologici che dimostrano una fragilità nei confronti del mondo attuale. Ansie, paure, disturbi alimentari, forse dati dalla con-

tinua messa in discussione di noi stessi a causa di modelli di confronto esterni impossibili. Siamo confrontati con media e social che ci bombardano di informazioni e pubblicità... Seppur si tratti di modelli spesso falsi, sembrano essere quasi tangibili e ci influenzano.

Yann



Età: 24 anni

Città: Caslano

Professione attuale: elettricista per reti di distribuzione

Lavoro dei sogni: da più giovane ho intrapreso la carriera da cuoco, invece ora come elettricista di rete ho trovato il giusto equilibrio tra un lavoro che mi soddisfa e la possibilità di una carriera in continua crescita, aspiro ad approfondire sempre di più le competenze nel mio settore e arrivare a gestire dei progetti come responsabile.

L'esperienza di Yann con il mondo del lavoro...

Personalmente scelgo un posto di lavoro in base alla missione e alle responsabilità che mi offrono. Essendo Elettricista per reti di distribuzione non ho la possibilità di lavorare da casa, il mio lavoro si svolge in team, e un aspetto fondamentale della mia professione è la comunicazione con i colleghi, senza di essa sarebbe impossibile la buona riuscita di un cantiere. L'aspetto che mi motiva a crescere professionalmente è il semplice interesse nella mia occupazione, mi piacerebbe andando avanti col tempo avere sempre più responsabilità che mi permettano di arricchire le mie conoscenze.

Guardo al mio futuro in modo bilanciato, spero di poter fare carriera ma sempre mantenendo un buon equilibrio con la mia sfera privata, mi piacerebbe andassero a braccetto.

Cose che cambieresti del percorso formativo e del lavoro

I percorsi scolastici preparano i giovani a grandi linee su quello che è il mondo del lavoro mentre dovrebbero aiutarci di più per quanto

riguarda aspetti come la gestione della contabilità e in generale delle faccende amministrative. Un piccolo esempio è la questione tasse: molti giovani, me compreso, non capiscono appieno la compilazione dei documenti di tassazione e di conseguenza non riescono a sfruttare al meglio i punti che ci consentirebbero di risparmiare.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro ideale per me deve concedere al giovane la possibilità di crescere e arricchire

Un piccolo esempio è la questione tasse: molti giovani, me compreso, non capiscono appieno la compilazione dei documenti di tassazione e di conseguenza non riescono a sfruttare al meglio i punti che ci consentirebbero di risparmiare.

il proprio bagaglio di capacità ed esperienze. La difficoltà, negli ambiti lavorativi, è spesso quella di trovare un ambiente che incoraggi la crescita professionale del singolo che offra al contempo un ambiente sociale piacevole composto da spiriti affini.





Un sostegno adeguato

Penso sia sicuramente utile anche solo sentire di avere la possibilità di ricevere sostegno psicologico da parte della propria azienda/scuola qualora dovesse risultare necessario. Nel mio caso l'ansia che affronto in merito al mondo del lavoro è quella di non essere riconosciuto come un adulto responsabile e che la mia esperienza venga sminuita a causa della mia età.

Punti forti della Gen Z

Trovo che la mia generazione abbia molti punti di forza, questi secondo il mio punto di vista comprendono la curiosità, l'intraprendenza, l'apertura mentale, l'ambizione e la disponibilità. Il primo lo abbiamo sviluppato grazie all'avanzamento tecnologico che ci permette di accedere ad informazioni di qualsiasi genere e ci ha aperto gli occhi su tutto quello che il mondo ha da offrire, mentre il secondo lo ritengo essere una conseguenza della curiosità. Avendo a disposizione il mondo intero, con un solo click, si è instaurato un forte senso di intraprendenza nei giovani della mia generazione che ci ha permesso di iniziare ad uscire dagli schemi e dagli esempi delle generazioni che ci hanno preceduto. Parlo di apertura mentale invece perché mi rendo sempre più conto della disponibilità che abbiamo noi giovani all'aprirci verso le novità. L'ambizione

è un fattore che ci contraddistingue, io in primis come moltissimi miei coetanei, non vorrei mai rimanere al punto di partenza, che si tratti di vita o di carriera lavorativa. Per l'ultimo punto di forza invece noto sempre più disponibilità a parlare ed affrontare temi delicati delle nostre sfere private, questo ci permette di avere molta più tranquillità nella vita di tutti i giorni perché ci rendiamo sempre più conto di non essere da soli o gli unici ad affrontare ostacoli.

Punti fragili della Gen Z

I punti di forza che ho elencato sopra possono però essere una lama a doppio taglio, il fatto di avere a disposizione informazioni su chi e cosa ci circonda può trasformare la nostra forza in un senso di inferiorità... Vedendo la

vita di nostri coetanei con un apparente successo, ricchezza e libertà, si può finire a pensare di non fare mai abbastanza o di non ottenere mai risultati sufficientemente buoni. Questo porta ad una riflessione generale sulla tecnologia. Trovo che sia utile per la ricerca di informazioni e per la semplicità con la

... più disponibilità a parlare ed affrontare temi delicati delle nostre sfere private, questo ci permette di avere molta più tranquillità nella vita di tutti i giorni...

quale si possono svolgere commissioni come lo shopping, i pagamenti e sbrigare pratiche burocratiche in generale. Diventa invece un limite con i social network quando vieni posto davanti a realtà fasulle e ad una visione del mondo totalmente distorta.

Una nuova e importante fase per la pianificazione del territorio



di Nicola Pini

Sebbene materia tecnica complessa, la pianificazione del territorio è fuor di dubbio fra gli atti più politici che vi siano: le decisioni prese influenzano infatti non solo lo sviluppo urbanistico e territoriale, ma anche quello sociale ed economico, costituendo un prezioso momento per la discussione e l'impostazione del futuro di un Paese.

La mancata legge urbanistica e la LPT del 1979

Non stupisce quindi che nel corso degli ultimi 50 anni la pianificazione del territorio sia stata oggetto di evoluzioni importanti, sia dal punto di vista legislativo, sia in relazione ai suoi obiettivi e strumenti. Un punto di svolta in Ticino è stato il dibattito sulla Legge urbanistica cantonale, votata dal Gran Consiglio nel 1968 ma caduta in votazione popolare

l'anno seguente. Una legge innovativa che puntava all'ordinamento del territorio in un momento di forte e incontrollato sviluppo edilizio nei nostri preziosi fondivalle, la cui bocciatura ha costretto il governo cantonale ad operare "per decreto" nei primi anni '70, in modo da limitare un'espansione incontrollata delle zone edificate in attesa della Legge federale sulla pianificazione del territorio (LPT), entrata in vigore nel 1979.

La revisione della LPT del 2013

Nel 2013 il popolo svizzero ha poi approvato una serie di modifiche alla LPT, con un particolare riferimento all'uso razionale del suolo e alla necessità di non estendere ulteriormente le zone edificabili esistenti. In sostanza, ogni ulteriore sviluppo deve ora avvenire all'interno dei comparti già edificati e con un'attenzione alla qualità dello spazio costruito. Tutti i cantoni hanno quindi dovuto adattare i propri atti legislativi



in modo da conformarli al nuovo diritto, mentre il Consiglio Federale ha varato, quale misura transitoria, una moratoria sull'estensione di zone edificabili. In Ticino il tutto si è concretizzato con la modifica di 3 schede fondamentali del Piano Direttore Cantonale: R1 sul modello territoriale comunale, R10 sulla qualità degli insediamenti e R6 sullo sviluppo degli insediamenti e la gestione delle zone edificabili. Quest'ultima scheda è stata oggetto di ricorsi, poi evasi dal Gran Consiglio nel 2021.

Lo sviluppo centripeto di qualità

La scheda R6 incide in modo particolare sull'azione dei comuni nell'ambito della revisione dei propri strumenti pianificatori e si fonda in maniera specifica sull'obbligo di attuare uno sviluppo centripeto di qualità. In altre parole, si vanno a densificare le costruzioni ad uso abitativo e lavorativo laddove sono presenti degli elementi d'importanza strategica, quali nodi del trasporto pubblico, dello svago, dei servizi e del commercio. Nel contempo però, per ovviare alle conseguenze negative di una mera densificazione, vanno incrementate la qualità del tessuto costruito e la rete di spazi liberi accessibili a tutti e multifunzionali, tenendo in debita considerazione l'identità dei luoghi, nonché le relative tracce storiche e culturali.

I prossimi passi per i Comuni

Entro 2 anni dall'entrata in vigore della Scheda R6, i Comuni devono dunque definire il dimensionamento del proprio PR rispetto all'evoluzione demografica nei prossimi 15 anni (compendio sullo stato dell'urbanizzazione) e sottoporlo al Dipartimento del territorio per una verifica (esame di plausibilità). Una volta consolidati i dati, i Comuni hanno poi due anni di tempo per dotarsi di un Programma d'azione comunale (PAC) per lo sviluppo centripeto di qualità che contenga tutti gli elementi utili per indirizzare la strategia di crescita del Comune. A seconda dei dati sul dimensionamento, il Comune dovrà apportare i dovuti adattamenti ai suoi strumenti pianificatori, in modo da perseguire gli obiettivi del PAC. Nel caso di un sovradimensionamento significativo (vale a dire oltre il 120%) il Comune è tenuto fin da subito ad adottare delle misure di salvaguardia della pianificazione in attesa di stabilire i nuovi indirizzi pianificatori che andranno a correggere la situazione (se necessario con i

dovuti dezonamenti).

A prescindere dal fatto che ogni comune può strutturare il PAC come meglio ritiene giusto per le sue peculiarità, vi sono tre elementi che andranno sempre considerati nell'elaborazione di questo strumento: in primis l'analisi della situazione esistente sul territorio; secondariamente la definizione della strategia per ambiti tematici o comparti territoriali, e infine la programmazione di azioni e misure (modifiche pianificatorie, ma anche progetti concreti sia a livello costruttivo o ambientale, sia di politica sociale e/o economica, senza escludere atti formali in ambito fondiario).

Rischi e opportunità

Fra i dubbi emersi nell'ambito della discussione parlamentare vi sono quelli relativi a eventuali obblighi di dezonamenti con relativi indennizzi ai proprietari, per i quali il Gran Consiglio ha iniziato a stanziare un credito di 4 milioni (con un emendamento che ne chiedeva addirittura 50) a sostegno dei Comuni che dovessero dover procedere in tal senso, assumendosene la maggior parte dei costi. Ad aggiungersi vi è anche la divergenza tra Cantone e Confederazione sui dati da utilizzare per le proiezioni demografiche (più ottimistiche quelle di Bellinzona, più pessimistiche quelle di Berna) che naturalmente impattano sul dimensionamento delle zone edificabili. In attesa che il Cantone si esprima sugli studi sul compendio sullo stato di urbanizzazione dei PR, i Comuni iniziano a impostare i PAC che – al di là delle preoccupazioni segnalate – costituiscono un'importante opportunità per impostare il futuro del nostro territorio. In altre parole per fare politica.

Ad esempio come Città di Locarno abbiamo deciso di destinare un importo di CHF 500'000 a tale scopo, optando per un processo partecipativo e un mandato di studi in parallelo con tre studi interdisciplinari che permettano di raccogliere più stimoli possibili per l'elaborazione di un PAC capace di determinare in modo positivo il futuro territoriale, ambientale e socio-economico della Città. Mai come oggi stiamo quindi per designare il territorio e la società di domani.

Fare «buona politica» secondo Francesco De Sanctis

di Elia Bosco

Ogni cittadino che bene coltivi il campo che secondo le sue attitudini e predilezioni ha prescelto, «fa buona politica», concorrendo alla vita sana della propria patria e società in generale.

Siamo abituati a pensare che oggi, per fare politica, occorra mettersi in sintonia con le idee di un partito, iscriversi tra le sue fila e ottenere abbastanza voti per poter finalmente essere eletti e iniziare a praticare nella vita pubblica. Certo, è una delle possibilità, forse la più intuitiva. Tuttavia, non è di certo l'unica. Francesco De Sanctis (1817-1883), critico letterario, saggista e politico italiano ci suggerisce un modo più diretto e naturale per partecipare al bene comune, e cioè per fare politica e adempiere ai doveri del buon cittadino.

Il punto di partenza, dice De Sanctis, è individuare il campo in cui esercitare le proprie «attitudini e predilezioni». Cosa significa? Come capiamo quale sia il settore in cui possiamo davvero realizzare noi stessi? Ci viene in aiuto una massima attribuita ai Greci antichi e iscritta sul Tempio di Apollo a Delfi: *conosci te stesso*.

Nei secoli, sono state date diverse interpretazioni a questo aforisma. Alcuni lo hanno letto come un'esortazione a riconoscere i propri limiti terreni, altri come un invito a indagare su noi stessi, altri ancora come un monito volto a riconoscere la parte divina che è in noi. Su una cosa sono tutti d'accordo: conoscere sé stessi significa scavare nella nostra interiorità, prendersi il tempo per

riflettere e meditare su noi stessi, acquisire la consapevolezza di chi siamo. Individuare, in breve, cosa ci spinge a fare l'avvocato, piuttosto che lo scrittore, piuttosto che il muratore, piuttosto che il medico o l'educatore. Chiedersi in cosa siamo diversi dagli altri, quale sia il vero contributo che possiamo offrire alla società in cui viviamo, quale sia la nostra forza, la nostra virtù, la nostra capacità.

Per dire tutto ciò, i Greci antichi disponevano di un'unica parola, piena di significato e per questo difficilmente traducibile in italiano. Questa è la parola *daimon*, che significa *demone, carattere, spirito*. La realizzazione del proprio *daimon* permette, secondo questa tradizione di pensiero, di raggiungere la *felicità* (in greco *eudaimonia*, letteralmente «buona riuscita del proprio demone»). Ma per realizzare bene il nostro *daimon*, avvertono i Greci, occorre riconoscere la *giusta misura* (in greco, *katà mètron*) dell'ambizione, per evitare il rischio di scivolare nell'ossessione e, di conseguenza, nella follia.

Per realizzare noi stessi, quindi, bisogna per prima cosa intraprendere una ricognizione di sé e poi, una volta intuita, trovare gli sbocchi che la società ci offre per cercare di diventare noi stessi e portare a compimento la nostra capacità e le nostre virtù.



Chiaramente, in una società come quella di oggi, sempre più tormentata da ritmi e tempistiche che lasciano poco spazio alla riflessione, realizzare la nostra vocazione risulta sempre più difficile. Per non parlare delle necessità materiali, concrete, tangibili che spesso ostacolano il compimento della nostra persona. Poi, sempre più spesso, la scelta viene influenzata da altre circostanze che non dipendono pienamente da noi e per questo si finisce col trovarsi a svolgere un impiego che non sentiamo propriamente nostro.

Che speranze di miglioramento ha una società in cui un professore insegna ma non educa, trasmette concetti ma non appassiona? Dove prima del proprio dovere civile e morale c'è un compenso economico? Quale futuro può avere un mondo in cui chi svolge

un mestiere lo fa solo per interesse personale, senza pensare ai valori che invece con esso potrebbe trasmettere? Tutto ciò significa, per tornare a De Sanctis, fare «cattiva politica», perché il contributo che diamo alla società si esaurisce nella materialità del nostro atto. Quando, invece, riconosciamo che il nostro ruolo nella società guarda più in alto, è dettato non da una necessità materiale ma da una missione civile, che mira alle nuove generazioni, all'esempio e ai valori che vogliamo lasciare in eredità a chi prenderà il nostro posto, ecco che potremo dirci soddisfatti di noi stessi e partecipi, nel nostro piccolo, a una missione di umanità e, quindi, di politica in senso lato. Tutti principi che il sindacato persegue sin dalla sua fondazione.

Stazioni di benzina e lavoro ridotto



di **Luca Giudici**,
Capo Ufficio Giuridico
della Sezione del lavoro

Prima di esporvi un'interessante e recente sentenza del Tribunale federale sulle stazioni di benzina site sul confine italo-svizzero ritengo importante spendere due parole per definire il lavoro ridotto, così come inteso dalla Legge federale sull'assicurazione disoccupazione (in seguito: LADI).

Per quello che comunemente viene indicato "lavoro ridotto", si intende una riduzione temporanea o una sospensione completa dell'attività dell'azienda, pur mantenendo i rapporti contrattuali di lavoro. Il diritto a queste indennità, decise dalla Sezione del lavoro e versate dalla Cassa di disoccupazione, è una compensazione parziale di perdite di lavoro dovute di regola a motivi economici, che causano delle riduzioni temporanee (non più di 6 mesi) e straordinarie del lavoro ed hanno lo scopo principale di aiutare ad evitare dei licenziamenti. Mediante l'indennità per lavoro ridotto l'assicurazione contro la disoccupazione offre dunque ai datori di lavoro un'alternativa all'imminente rischio di licenziamenti. L'azienda risparmia così i costi legati alla fluttuazione del personale (costi d'introduzione, perdita di know-how aziendale) e può disporre rapidamente dei propri collaboratori. I lavoratori, da parte loro, hanno il vantaggio di evitare la disoccupazione, di mantenere un'ampia protezione sociale nell'ambito del contratto di lavoro e di evitare lacune nei contributi alla previdenza professionale. Non rientrano nella definizione di lavoro ridotto le perdite di lavoro che non sono temporanee, non consentono di salvaguardare posti di lavoro, sono causate da misure organizzative interne (lavori di pulizia, di riparazione o di

manutenzione), da altre usuali e ricorrenti interruzioni dell'attività aziendale oppure da circostanze rientranti nei normali rischi che i datori di lavoro devono assumersi, sono usuali nel ramo, nella professione o nell'azienda oppure causate da oscillazioni stagionali del grado di occupazione. Ma cosa s'intende per rischio aziendale?

Sono considerati normali rischi aziendali le perdite di lavoro suscettibili a colpire ogni datore di lavoro e che rappresentano circostanze inerenti ai rischi normalmente assunti dalle aziende. Per "normale rischio aziendale", s'intende il pericolo di subire delle perdite per motivi legati alla sfera interna dell'azienda (difetti dei macchinari, problemi con il personale, errori d'organizzazione) o per motivi esterni (ad esempio la situazione del mercato), che ogni impresa ha e che è di conseguenza in grado di calcolare o di prevenire o combattere con opportune contromisure.

Fatta questa doverosa premessa, l'Alta Corte federale in una sentenza del 13 settembre 2023 – 8C 216/2023 si è chinata sulla richiesta di lavoro ridotto di un'azienda di prodotti petroliferi per le aree di servizio di Brusata, Pedrinete, Pizzamiglio e Ponte Cremenaga. La ditta faceva valere una perdita probabile del 50% per sette lavoratori. Alla base della richiesta vi era l'assenza di clienti e il drammatico calo del fatturato dovuto al taglio delle accise sui combustibili fossili in Italia, in risposta al vertiginoso aumento del prezzo del petrolio generato dal conflitto ucraino. Il Tribunale federale ha ritenuto che l'azienda non aveva chiesto di beneficiare delle prestazioni per una perdita di

lavoro conseguente all'aumento del prezzo dei carburanti generato dal conflitto ucraino, bensì per la perdita insorta a seguito della diminuzione dei prezzi di beni deciso dalle autorità italiane. Non vi era dunque nesso di causalità adeguato tra la perdita di lavoro annunciata e il conflitto ucraino. La collocazione geografica delle aree di servizio per le quali sono state chieste le indennità (fattore che normalmente ne fa la fortuna, ritenuto che l'introito di tali attività si basa sul pendolarismo del pieno) è frutto di una scelta societaria e quindi di una circostanza che rientra nel normale rischio aziendale.

I giudici di Mon Repos hanno ricordato che già in una sentenza federale del 1995 la Corte aveva ritenuto che la richiesta – perlopiù effimera – di determinati prodotti, segnatamente la benzina dipendesse sovente da misure politiche. Di conseguenza visto che la specificità di questi commerci era

quella di fondarsi essenzialmente, se non esclusivamente, sul modificarsi del mercato dei cambi o dei prezzi politici di tali prodotti, una loro variazione rientrava fra i rischi normali aziendali.

L'attività delle stazioni di benzina è fondata essenzialmente sulle variazioni di prezzo delle derrate della benzina tra i due paesi. Questo genere di attività è particolarmente esposto alla variazione del prezzo della benzina e dunque è possibile partire dal presupposto che una misura politico-legislativa, che vada a incidere su tale parametro, sia parte integrante della strategia imprenditoriale e pertanto anche del normale rischio aziendale. In un modello commerciale essenzialmente consacrato alla domanda transfrontaliera, occorre sempre tenere conto della possibile adozione di misure politiche che incidano – drasticamente o meno – sul prezzo dell'offerta.



Discussioni da VAR

di Luca Sciarini

L'hockey entra nella fase cruciale e i tifosi di Ambri e Lugano, com'è normale che sia, iniziano a "scaldarsi".

Sport bellissimo e intenso, il disco su ghiaccio (possiamo chiamarlo in italiano, visto che ormai l'inglese ha stucchevolmente preso il sopravvento un po' ovunque) vanta una lunga e a volte laboriosa preparazione (la Regular Season, ecco lì un altro inglesismo) a quello che sarà il momento decisivo: gli attesissimi playoff. Un concentrato di tensione ed emozioni.

Qualcosa che il calcio, a parte gli Stati Uniti, dove rappresentano un autentico dogma, non ha ancora abbracciato e che difficilmente sdoganerà.

A dire la verità ci era andata vicina la nostra Svizzera, con il massimo campionato di Super League. Si era deciso di provare qualcosa di nuovo, di rivoluzionare parzialmente il nostro calcio attraverso una formula innovativa e coraggiosa.

Saremmo stati i primi ad adottare i playoff, un sistema che avrebbe senza dubbio generato curiosità negli altri campionati e forse

ci avrebbe regalato maggior visibilità. Cosa, tra l'altro, di cui avremmo assoluto bisogno. Ma niente, si è pensato bene di fare un passo indietro, di sposare il solito compromesso elvetico e di arrivare a una formula ibrida che non rappresenta un gran cambiamento. Insomma, tutto come sempre.

Dicevamo del calcio. Aggrappato alle sue tradizioni e poco incline ai cambiamenti, il mondo del pallone sembra essere entrato in una fase di violenta transizione.

Metabolizzare l'introduzione della tecnologia e del tanto discusso VAR non sembra così scontato. Tante, forse troppe, le polemiche attorno a uno strumento che, dati alla mano, ha senza dubbio ridotto gli errori pacchiani del passato.

Ma non basta: i suoi detrattori lo attaccano, sostenendo che abbia dato una autentica pedata, per restare in tema calcistico, al romanticismo che ha aiutato a creare il mito di questo sport. Forse fatto di errori, sì, ma decisamente più genuino e autentico.

Punti di vista, ovviamente, e discussioni interminabili destinate a inasprirsi negli anni.

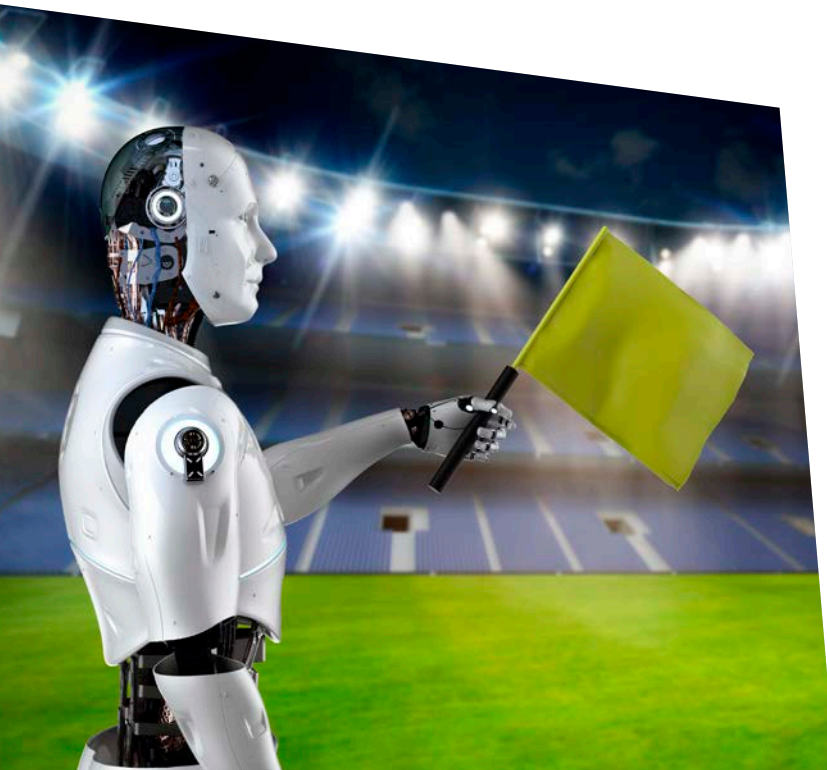
Tra lega araba, che spende miliardi per strappare i giocatori all'Europa (alcuni hanno già fatto ritorno nel vecchio continente) e la tanto paventata e temuta Superlega, legittimata solo qualche mese fa dalla Corte di giustizia europea, è difficile capire dove il calcio andrà a finire.

Una cosa è certa: continuerà a essere in mano di chi ha tanti soldi. E questo, alla lunga, potrebbe non essere per forza positivo.

Tornando al VAR e alla sua utilizzazione, nel nostro campionato si è parlato tanto, inevitabilmente, anche di arbitri.

Una categoria che sembra un po' essersi smarrita, depauperata lentamente di quel potere che solo pochi anni fa aveva e che mostrava con fierezza e orgoglio.

Ora l'arbitro è soltanto una pedina, spesso la più fragile, di un concetto molto più vasto. Di una piramide che alla sua cima sta ormai



mettendo, in maniera apparentemente lenta ma inesorabile, la tecnologia, riducendo appunto i direttori di gara a meri esecutori. A volte tristi, affranti, quasi frustrati, com'è stato il caso dell'arbitro Fährndrich, che solo qualche settimana or sono espulse un giocatore del San Gallo in una partita contro il Lugano. Un fallo da cartellino rosso discusso e discutibile, che fece riversare fiumi di inchiostro e di parole.

Durante un'intervista post-partita, il signor Fährndrich arrivò addirittura a confessare che "estrarre quel cartellino rosso mi ha fatto sanguinare il cuore".

Riconoscendo che, se fosse dipeso da lui, quella decisione non l'avrebbe mai presa.

Insomma, colui che sarebbe (a questo punto usiamo il condizionale) deputato a giudicare in ultima istanza, non si è sentito libero di farlo.

Ha dovuto (o voluto?) invece attenersi a un regolamento che ovviamente non condivide, finendo per prendere una decisione che andava palesemente contro i suoi principi e la sua idea di calcio.

È come se un poliziotto andasse per strada a dispensare multe pensando di fare qualcosa

di ingiusto. Ve lo immaginate? No, vero? Ecco, sarebbe dannatamente complicato pensare ogni mattina di indossare la divisa e fare un lavoro in cui non si crede più. O almeno, di cui non si sposano più le regole.

E se la vita degli arbitri è già complicata, negli ultimi giorni si è anche parlato della possibilità di introdurre, oltre al giallo e al rosso, anche un cartellino blu.

Verrebbe mostrato a chi protesta e porterebbe all'esclusione del giocatore per una decina di minuti.

Idea che ha fatto a dire al tecnico del Liverpool Klopp, uno che dall'alto della sua posizione non ha ormai più peli sulla lingua che "questi qui non ne pensano mai una giusta". Questi qui, ovviamente, riferito ai dirigenti della FIFA, incaricati di migliorare il calcio attraverso studi e tavole rotonde.

Il punto è questo: giusto provare a migliorare il calcio, che come tutto è perfezionabile, ma attenzione a non snaturarlo.

Perché se è vero che la tecnologia è ormai diventata indispensabile, sarà fondamentale non stravolgere lo spirito di uno sport che resta il più seguito e praticato nel mondo. E se lo è, un motivo ci sarà.

La nostra famiglia

Felicitazioni e cordiali auguri

a **Giulia Besomi** e **Yannick Vosti** per la nascita della piccola **Hera**;

a **Mélissa De Joffrey** e **Raffaello Rothen** per la nascita della piccola **Enula**;

a **Anna Mariotti Nesurini** e **Jimmy Andreas Egger** per la nascita della piccola **Agata**;

Decessi

Sentite condoglianze

ai famigliari della defunta **Caterina Maniscalco**;

ai famigliari del defunto **Gianfranco Schmid**;

ai famigliari del defunto **Dick Marty**;

ai famigliari della defunta **Gabriella Cadra**;

ai famigliari del defunto **Emiliano Angelini**;

ai famigliari del defunto **Nicola Margiotta**;

ai famigliari della defunta **Rosina Morotti**;

ai famigliari del defunto **Iginio Grigis**;

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 familiari 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 segretario a Locarno per risparmiare sul vostro premio di cassa malati Tel. 091 751 39 48

I SOCI SIT BENEFICIANO DI...



Assistenza giuridica e sindacale

L'assistenza giuridica e sindacale è accordata gratuitamente ai membri dei SIT.



Sconto cassa malati Helsana

Riduzione di premio fino al 33% sulle assicurazioni complementari offerte dalla cassa malati Helsana.



Consulenza fiscale

I SIT sono a disposizione dei loro affiliati per le compilazioni delle dichiarazioni fiscali a soli CHF 40.-.



Prestazioni sociali

Assegno figli di CHF 100.- ad ogni nuova nascita, sconto vacanze e contributi per colonie estive.



Abbonamento a Progresso Sociale

Gli iscritti ai SIT ricevono gratuitamente il periodico d'informazione sindacale "Progresso Sociale"



Sconto benzina

Sconto di 4 centesimi al litro su prodotti benzina e diesel presso tutte le stazioni di servizio Eni-Agip in Svizzera e in Liechtenstein.



Sconto Splash & Spa

Sconto del 20% sugli ingressi Splash & Spa di Rivera per tutti i soci e ulteriori 3 persone accompagnatrici (esibire tessera SIT alla cassa).



Sconto Sport

Sconto del 10% per gli acquisti sportivi presso il negozio Decdo sportivi presso il negozio Decdo cycling di Ascona e presso il negozio 3R Sport di Mendrisio (esibire la tessera alla cassa).



Contributo trasloco

Contributo di 150 franchi per trasloco (inviare la fattura al segretario SIT).



Sconto Museo Vincenzo Vela

Entrata ridotta al museo e i suoi eventi, per i membri dei SIT (esibire la tessera sindacato alla cassa).



Sconto Lido Locarno

Sconto su abbonamenti annuali o sulle 10 entrate, per fitness e balneare presso il Lido Locarno.



Cassa disoccupazione

La Cassa cantonale di disoccupazione dispone di uno sportello presso i nostri uffici.

SIT

Sindacati
Indipendenti
Ticinesi
dal 1961

PROGRESSO SOCIALE

Amministrazione:

Segretariato SIT
Via della Pace 3
6600 Locarno
Tel. 091 751 39 48
info@sit-locarno.ch
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.-

SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI COLLETTIVE SIT - SAST

Orari degli sportelli:

lunedì - venerdì:
09.00 - 12.00 / 14.00 - 16.00

Segretariato:

Via della Pace 3, 6600 Locarno

Segr. Cant.: Mattia Bosco