

PROGRESSO SOCIALE

N. 419

NUOVA SERIE

Anno 63 / N°2 / Maggio 2024

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

Pag. 3

Per una pensione dignitosa

Pag. 4

**Una questione
di responsabilità**

Pag. 11

**La previdenza
del futuro è in gioco**



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	
Per una pensione dignitosa	3
Una questione di responsabilità	4
Meno è di più (Less is More)	6
Integrazione dell'Intelligenza Artificiale nel lavoro e nella vita	8
Il menu ricco del 9 giugno e lo stato di salute del Paese	9
La previdenza del futuro è in gioco	11
A Locarno un nuovo ROD, anzi ROC	14
LO SPORT	
Lo sport è sempre più social	16
La nostra famiglia	17



Tiromancino di Candide

Cambiamo, non rinunciamo

14 aprile 2024: domenica di elezioni passata tra compulsivi aggiornamenti al sito del Cantone e curiose occhiate alla televisione in attesa dei risultati Comune per Comune. Un'attesa si immagina difficile per gli oltre 7'029 candidati in lizza per le Comunali che si contendono ben 533 seggi in Municipio e oltre 2'300 in Consiglio comunale. A colmare i vuoti dell'attesa, nell'impossibilità di anticipare con granitica certezza chi tra Foletti e Chiesa sarà il Sindaco di Lugano, oltre alle solite analisi sul solito abbassamento della partecipazione, scorrono inesorabili interviste varie. Fra queste, quella a un aitante e simil giovane Sindaco uscente di un paesello del Bellinzonese, che dopo 3 anni conquistati a seguito di un feroce ballottaggio, spiega la ragione della sua decisione di non ripresentarsi: la nascita di suo figlio. Sentirlo è stato devastante, perché il messaggio è il più sbagliato che si possa far passare. E se poi si pensa che il tizio lavora ai vertici del

Dipartimento santità e socialità del Cantone (quello degli asili nido e delle famiglie, per intenderci), ci si preoccupa ancora di più. Per di più uomo. Non può essere vero che se vuoi fare la differenza fuori casa tu non la possa fare anche dentro. Non può essere vero che fai politica o fai figli, o lavori o fai figli. Non può essere vero che la politica, il mondo del lavoro e la società tutta perdonano persone che tanto potrebbero dare. Non è sognare il migliore dei mondi possibile pretendere che sia normale poter fare entrambe le cose, è semplice buon senso. E perfino una necessità; una necessità per una società che non può fare a meno non solo di figli (senza i quali si fa la fine dei dinosauri) ma anche delle giovani famiglie, il cui apporto è fondamentale, a livello quantitativo e qualitativo, per una società sana. Allora cari politici, non mollate perché avete figli, ma cambiate le regole per fare in modo che nessuno debba più rinunciare a fare figli e lavorare.

Per una pensione dignitosa

Il 9 giugno avremo nuovamente l'occasione di esprimerci in modo convinto su un tema che, sempre più, risveglia le sensibilità di tutti: il salario da pensionato.

Si sprecano le storie di persone che, dopo una vita di lavoro e sacrifici, si ritrovano ai margini della società con un potere d'acquisto ben al di sotto della soglia di povertà. Le rendite AVS non bastano più nemmeno a garantire il minimo vitale, che dovrebbero garantire. Le rendite del secondo pilastro non bastano più nemmeno a garantire il mantenimento del tenore di vita abituale, che dovrebbero garantire. Del terzo pilastro nemmeno l'ombra, visto le scarse possibilità di risparmio individuali causate dall'aumento dei costi. Salari bassi, divorzi, vuoti contributivi, contratti a percentuale o su chiamata ed il gioco è fatto, la povertà, questa sì, è garantita.

L'accordo raggiunto tra i sindacati OCST-SIT-VPOD e il Governo, approvato in seguito dalla maggioranza del parlamento, eviterà un'ulteriore e inaccettabile riduzione delle pensioni a più di 17'000 persone. Questo sarà reso possibile grazie all'aumento dei contributi previdenziali versati durante la carriera.

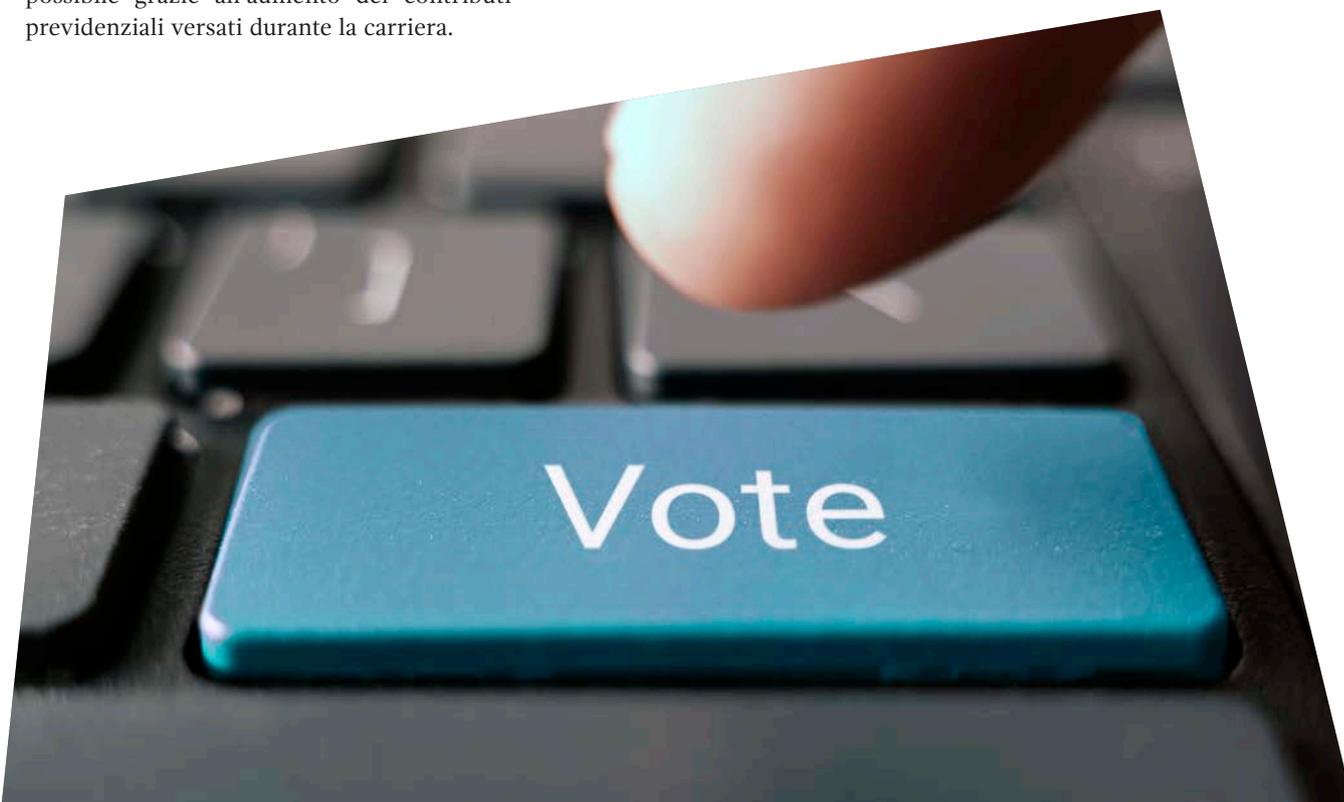
Ognuno farà la sua parte: i lavoratori dovranno contribuire con un +0.8% di contributi dedotti in busta paga, lo Stato parteciperà con una maggiore spesa di 14.5 milioni e l'Istituto di Previdenza del Canton Ticino parteciperà con degli accantonamenti fatti negli anni.

I contrari sostengono che per lo Stato il costo è troppo oneroso. Ma per favore! La spesa pubblica sfiora i 4.2 miliardi di franchi, 14.5 milioni corrispondono un aumento di spesa dello 0.35%! Uno sforzo irrisorio che avrebbe però l'effetto di evitare la diminuzione delle rendite del 15% a persone, in maggioranza donne, che lavorano, risiedono e spendono in Ticino. Basti pensare che il 95% degli affiliati all'IPCT è ticinese!

Di fatto le soluzioni suggerite dai contrari per evitare il crollo delle pensioni rimangono due: trasferirsi oltre Gottardo a guadagnare di più da salariato e di conseguenza da pensionato oppure trasferirsi oltre confine da pensionato a vivere una pensione almeno dignitosa. Che tristezza ci fanno quei politici che, solo a parole, tengono a noi ticinesi, per poi pugnarci alle spalle alla prima occasione!



di **Mattia Bosco**,
Segretario Cantonale
Copresidente



Una questione di responsabilità



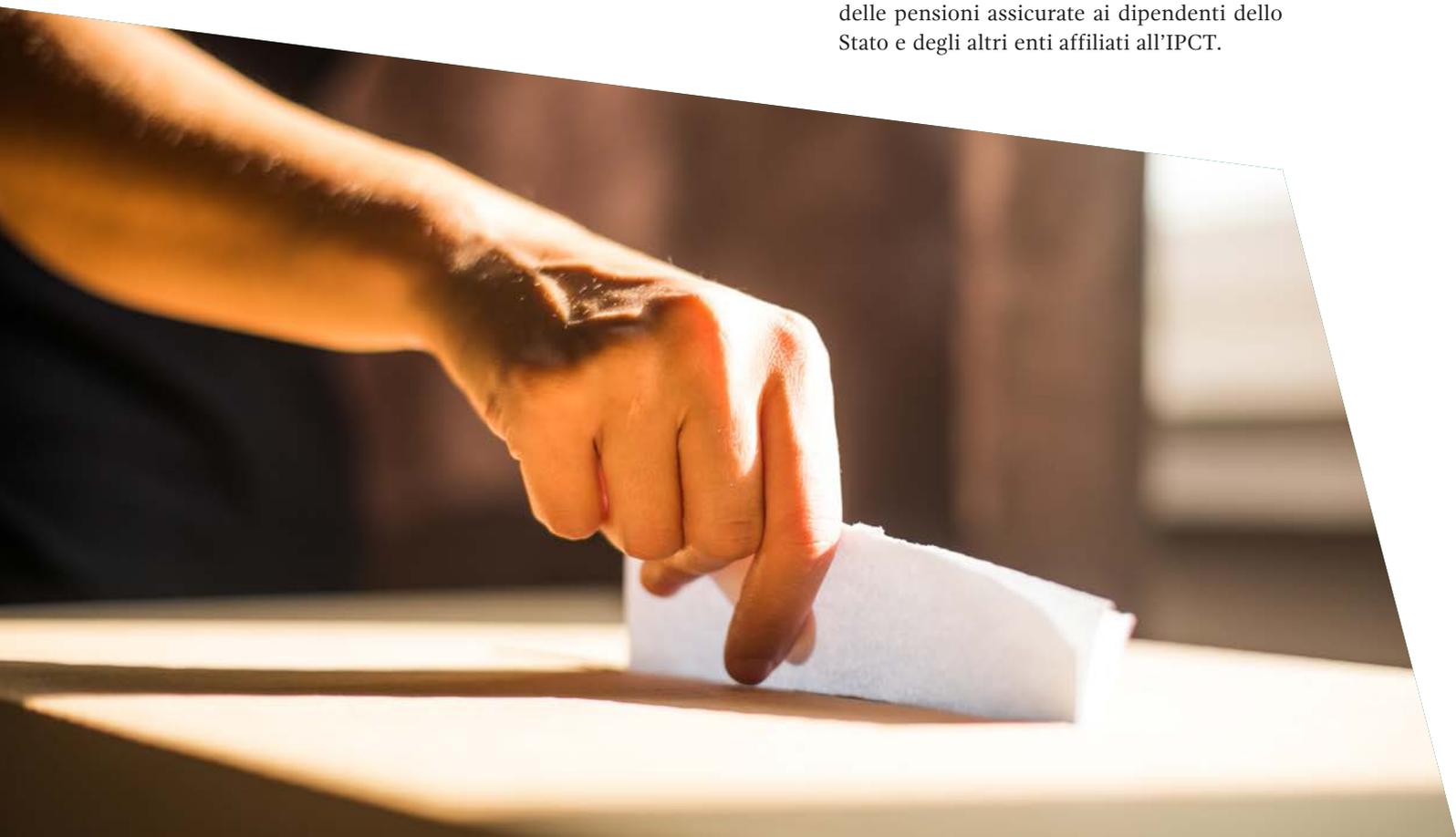
di **Christian Vitta**,
Consigliere di Stato

Il prossimo 9 giugno le cittadine e i cittadini ticinesi saranno chiamati a votare su tre temi di competenza cantonale tra cui rientra, oltre alla Riforma fiscale e al nuovo Palazzo di giustizia, anche la modifica del 17 ottobre 2023 della legge del 6 novembre 2012 sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (LIPCT). Un tema di fondamentale importanza, che è anche una questione di responsabilità nei confronti di tutte le persone affiliate all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT).

A titolo di premessa mi preme ricordare che quest'ultimo si impegna ad assicurare la previdenza professionale di oltre 17'000 assicurati attivi – tra cui dipendenti cantonali, docenti comunali e collaboratori di oltre cento tra Comuni ed enti di pubblica utilità, quali ad esempio case per anziani, servizi di cura a domicilio, fondazioni e associazioni – e di oltre 10'000 beneficiari di rendita.

L'IPCT – come peraltro tutte le altre casse pensioni in Svizzera – ha dovuto ridurre i tassi di conversione a causa dell'evoluzione dei parametri tecnici di riferimento, ossia il costante allungamento della speranza di vita e la revisione al ribasso del rendimento atteso a medio-lungo termine del patrimonio. Questa riduzione è iniziata il 1° gennaio 2024, partendo dal tasso del 6.17%, e avrà luogo gradualmente, terminando nel 2031 con un tasso di conversione del 5.25% (a 65 anni).

In risposta a questo passo dovuto, il Consiglio di Stato, quale datore di lavoro, si è pertanto mosso per mitigare l'effetto di tale riduzione sulle future pensioni delle persone assicurate all'IPCT e, già lo scorso mese di luglio, ha proposto delle modifiche alla Legge sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino volte ad aumentare i contributi di risparmio a carico sia dei dipendenti che dei datori di lavoro e a salvaguardare quindi, in parte, il livello delle pensioni assicurate ai dipendenti dello Stato e degli altri enti affiliati all'IPCT.



Desidero sottolineare come, per giungere a questa soluzione, nella primavera dello scorso anno vi siano state delle trattative importanti tra una delegazione del Consiglio di Stato e le Organizzazioni del personale riconosciute, con la consulenza tecnica degli organi dell'IPCT.

Il compromesso a cui si è arrivati – che lo scorso mese di ottobre è stato approvato dal Gran Consiglio e che ora è sottoposto al voto – si fonda come detto sui principi del mantenimento del livello delle rendite e sulla simmetria dei sacrifici. La soluzione proposta permette di mantenere le prestazioni erogate dall'IPCT in una discreta media tra gli istituti di previdenza di diritto pubblico, rilevando che molti di essi sono in grado di erogare prestazioni più elevate.

A ciò si aggiungono ulteriori misure di compensazione che l'IPCT adotterà in maniera autonoma, con l'obiettivo di garantire in particolare alle persone assicurate meno giovani, che non hanno più una carriera piena davanti a loro, di subire una riduzione della rendita sopportabile.

La modifica della Legge è necessaria in quanto senza le misure di compensazione le rendite di vecchiaia delle assicurate e degli assicurati affiliati all'IPCT subirebbero una riduzione molto penalizzante, che può arrivare fino al 15%. Uno scenario che lo Stato,

in quanto datore di lavoro, vuole scongiurare. È anche una questione di responsabilità nei confronti dei propri dipendenti.

Occorre inoltre ricordare che la votazione del 9 giugno è un appuntamento importante anche per mantenere l'attrattività dell'ente pubblico quale datore di lavoro. Infatti in un periodo in cui, da più parti, si evidenzia la futura scarsità di manodopera, è indispensabile che lo Stato garantisca condizioni d'impiego attrattive e dignitose – tra cui rientra anche il trattamento pensionistico – così da essere competitivo sul mercato del lavoro e offrire condizioni di lavoro interessanti, che per la stragrande maggioranza sono destinati a persone residenti nel nostro Cantone.

Il mio invito, in conclusione, è di votare un sì convinto a questo e agli altri due temi cantonali in votazione il prossimo 9 giugno, seguendo quindi le indicazioni di Governo e Parlamento.

Meno è di più (Less is More)

Settimana lavorativa di 4 giorni, luogo di lavoro e orari flessibili. Tendenze che ci parlano di una società in mutazione...



di Keri Gonzato

Lavorare meno, dove desideri, e meglio. Il concetto è semplice. Alla base dei nuovi modelli di lavoro flessibile c'è l'idea che migliorando le condizioni di vita di chi lavora anche le performance professionali aumentino. Insomma, si vince su tutti i fronti. Una persona più libera ed appagata, perché ha trovato un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, sarà anche stimolata a e capace di offrire performance lavorative più elevate raggiungendo gli obiettivi in meno tempo. Questa tematica è particolarmente rilevante quando consideriamo i tassi alti di stress aggravato, ansia e depressione, spesso legati a ritmi e ambienti di lavoro non sostenibili.

- **Oggi il 30,3% di chi lavora in Svizzera si sente emotivamente esaurito. Lo rivela l'ultimo Job Stress Index, indagine condotta a intervalli regolari dalla fondazione Promozione salute Svizzera, dall'Università di Berna e dalla Scuola universitaria professionale di Zurigo. Quasi un terzo della popolazione che lavora si sente emotivamente esaurita. La quota non è mai stata così alta.**

Da oltre un decennio, in Svizzera interna, le modalità di lavoro flex sono sperimentate, con risultati convincenti. Ben prima della pandemia diverse aziende e istituzioni offrivano l'opportunità di lavorare parte del tempo da casa, di scegliere come spargere le ore nella settimana oppure di fissare il salario sugli obiettivi da raggiungere e non sulle ore di lavoro impiegate per farlo. La pandemia non ha fatto altro che accelerare l'implementazione su larga scala di questi nuovi format di lavoro "adattogeni", dove il lavoratore crea un modus operandi ottimale per essere più felice e più efficiente.

Il Ticino segue, a rilento... "Quando sento parlare delle condizioni antiquate che caratterizzano molti ambienti lavorativi a Sud delle Alpi mi sembra incredibile, siamo così vicini eppure le differenze sono grandissime", dice Sandra T.

una legale ticinese a capo di un team di 11 persone presso un Ufficio Federale a Berna.

La fiducia è la base della libertà e del cambiamento. L'implementazione di queste modalità flessibili — orario variabile, lavoro da casa, riduzione della percentuale di lavoro, congedo non pagato — dipende da diversi fattori che vanno dall'integrazione intelligente delle nuove tecnologie alla creazione di un legame di reale fiducia tra datori di lavoro e dipendenti. "Cosa viene prima della libertà? La fiducia", argomenta Sandra T. pensando alla sua esperienza come capoteam, "l'azienda, la persona a capo di un ufficio o di un'istituzione devono prima di tutto nutrire fiducia nei propri collaboratori e nella loro capacità di gestire al meglio opzioni lavorative più flessibili."

- **In Svizzera la durata media di un lavoro a tempo pieno è di 41,7 ore a settimana.**

Le caratteristiche del lavoro fluido. L'idea è che il singolo sia capace di adempiere alle sue task lavorative in minore tempo, se si parla della settimana lavorativa di 35 ore, e decidendo in modo indipendente quanti giorni ed ore lavorare in modalità smart-working oppure in ufficio. Queste modalità innovative sono facilitate dalle nuove tecnologie, che permettono di comunicare, scambiare informazioni e documenti, in modo efficiente anche a distanza. "La scelta di lavorare più tempo in ufficio oppure in modalità smart è molto individuale, dipende dall'indole e dalle caratteristiche di ciascuno", racconta Sandra T., "apprezzo di poter avere questa possibilità ma per me ad esempio il lavoro da casa non è sempre la soluzione migliore, ho scoperto che mi concentro più facilmente in ufficio e nel mio attuale ruolo in genere preferisco essere presente, a contatto diretto con i collaboratori, dove riesco più facilmente a percepire il loro stato d'animo e ad approfittare dello scambio informale per coltivare un ambiente positivo nel team. Per alcuni collaboratori invece vale il contra-

rio, la possibilità di svolgere una buona parte del lavoro in modalità smart gli permette di essere focalizzati e al contempo di mantenere un equilibrio sia a livello emotivo e privato che professionale. Non esiste un'unica soluzione ideale per tutti, quello che conta è essere aperti a proporre delle opzioni sensate da poter sfruttare al meglio secondo la propria situazione personale.”

Il progetto pilota di Zurigo. In seguito a una decisione parlamentare della città dal marzo del 2023 a Zurigo è stata sperimentata la settimana lavorativa di 35 ore per i dipendenti comunali. Si tratta di personale che lavora a turni e quindi soffre più facilmente di livelli di stress elevati. “Abbiamo urgentemente bisogno di rallentare”, aveva dichiarato il consigliere comunale David Garcia Nuñez. Molti dipendenti oggi soffrono di stress e burnout. “Chi, se non la ricca città di Zurigo, può permettersi di provare la settimana di 35 ore?”. Si è trattato di un progetto pilota con la valenza di uno studio scientifico. Nel corso del progetto sono stati osservati tanto la salute e la produttività dei dipendenti ma anche le emissioni di CO2 diminuite dalla riduzione degli spostamenti. Questo tipo di proposta è stata discussa anche a livello federale senza essere, finora, accettata. L'ostacolo numero uno è legato ai costi. “Se la settimana lavorativa più breve venisse introdotta in tutta l'amministrazione comunale, secondo una stima le spese aggiuntive ammonterebbero a 110 milioni di franchi svizzeri. Per colmare i vuoti dovrebbero essere assunte 1'500 persone supplementari” ([swissinfo.ch](https://www.swissinfo.ch)).

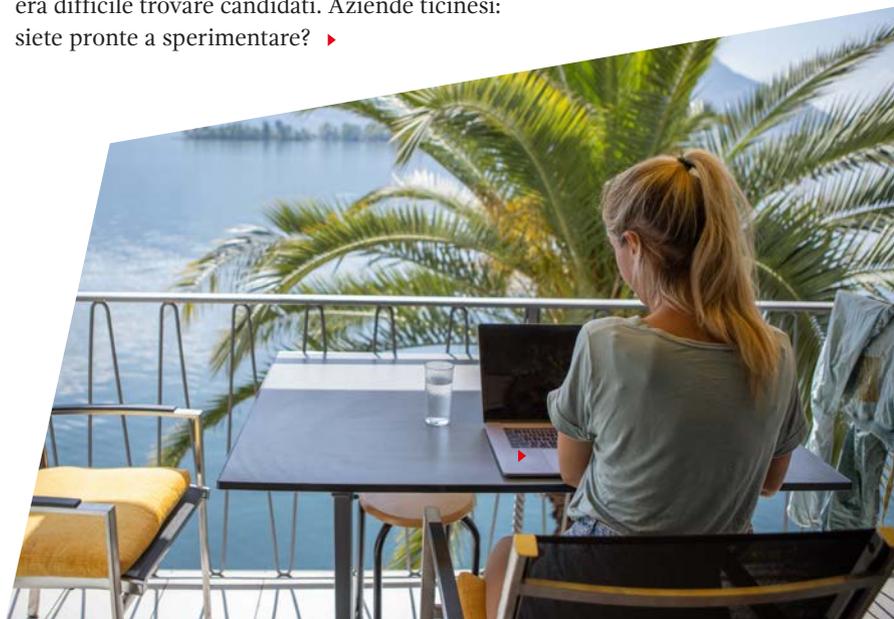
35 ore invece di 41 e stesso salario: le aziende che fanno questa scelta sono in aumento. Diversi Paesi e aziende in tutto il mondo hanno introdotto le settimane lavorative più brevi, tra cui Islanda, Svezia e Nuova Zelanda. Nel Regno Unito sono oltre le 61 aziende che hanno sperimentato la settimana lavorativa di quattro giorni anziché cinque. Una tendenza che si è rinforzata dopo l'esperienza trasformativa della pandemia. In Svizzera, tra i pionieri c'è Seerow, un'azienda di Soletta attiva nello sviluppo di software. Nel 2021 ha scelto di sperimentare la settimana corta di lavoro offrendo senza riduzioni sullo stipendio dei dipendenti per 6 mesi. “È stato dimostrato che il rendimento professionale non dipende necessariamente dal luogo di lavoro o dalle ore di impiego,” ha spiegato l'amministratore delegato Fabian Schneider, “quando si ha a che fare con lavori creativi e impegnativi, è importante che i dipendenti abbiano un po'

più di equilibrio”. Un esperimento di successo che si è trasformato in una scelta duratura per l'azienda che tutt'oggi si distingue per l'approccio innovativo alle condizioni lavorative. Sulla pagina delle assunzioni l'azienda si presenta così ai potenziali candidati:

- **Settimana lavorativa di 4 giorni (35 ore)**
- **6 settimane di ferie**
- **Possibilità di ufficio flessibile a casa**
- **Progetti molto diversificati in vari settori**
- **Opportunità di contribuire a plasmare lo stack tecnologico e i processi**
- **Libertà di fare esperimenti personali**
- **Opportunità di formazione continua**
- **Sistema salariale interno per la trasparenza e l'uguaglianza**
- **Luogo di lavoro stimolante e creativo**
- **Giorno libero aggiuntivo per il vostro compleanno**

— Seerow, azienda di Soletta che dal 2021 offre ai dipendenti la settimana di lavoro di 4 giorni

L'obiettivo della scelta innovativa della Seerow è anche quello di ispirare altre aziende a seguire l'esempio per poter mettere a confronto le esperienze e sviluppare modelli sempre più efficaci che permettano di far prosperare tanto le aziende quanto la felicità e l'equilibrio casa-lavoro di chi vi lavora. Per chi lavora alla Elektro Telematik di Spiez, che ha scoperto questa possibilità tramite l'Università di Scienze Applicate di Berna, la settimana lavorativa è di quattro giorni dal 2022 con risultati incoraggianti. La salute mentale degli elettricisti che lavorano per l'azienda di Spiez è nettamente migliorata e queste condizioni hanno attirato nuovi lavoratori, mentre prima era difficile trovare candidati. Aziende ticinesi: siete pronte a sperimentare? ▶



Integrazione dell'Intelligenza Artificiale nel lavoro e nella vita



L'opinione del Dr. Alessandro Trivilini esperto di cybersecurity e di tecnologie digitali, su una tematica da trattare con intelligenza umana

Con l'arrivo dell'Intelligenza Artificiale generativa in tutte le case, siamo entrati in una nuova epoca in cui, per la prima volta, l'essere umano ha la grande opportunità di decidere da che parte stare. Mi spiego meglio: per la prima volta possiamo seguire gli sviluppi di questa straordinaria evoluzione digitale contribuendo da subito alla sua integrazione nella società civile, nel mondo della scuola e del lavoro. Ma perché questo avvenga, è opportuno partire dalla citazione di Henry Ford, il quale disse che "c'è vero progresso soltanto quando i vantaggi di una nuova tecnologia diventano per tutti".

Questa strada apre le porte a molte riflessioni, necessarie per rispondere a una domanda fondamentale: gli strumenti tecnologici devono essere interpretati come un alleato e un complemento al lavoro umano, piuttosto che come una minaccia per i posti di lavoro? Attualmente, l'effetto 'WOW' dell'Intelligenza Artificiale generativa ci ha abbagliato con le sue molteplici opportunità. Tuttavia, dobbiamo ancora comprendere i confini entro cui questa tecnologia può essere utilizzata responsabilmente. Questo comprende questioni di proprietà intellettuale, diritti d'autore, protezione dei dati personali, e, soprattutto, l'etica relativa ai dati utilizzati per l'apprendimento automatico degli algoritmi e l'etica di chi sviluppa applicazioni digitali moderne. Queste applicazioni trovano impiego ovunque, nel tempo libero, a scuola e sul posto di lavoro.

Per questo motivo, la sfida amplia i suoi orizzonti, chiedendo ai professionisti del settore lavorativo di considerare un aspetto cruciale: per preparare adeguatamente giovani e adulti a un cambiamento tanto paradigmatico quanto dirompente, è essenziale integrare nel sistema

formativo percorsi che sviluppino un pensiero critico, necessario per fare scelte consapevoli. Se questo aspetto verrà affrontato con la dovuta attenzione, sarà possibile passare alle domande successive: con l'IA generativa, lavoreremo meno ore e saremo più produttivi? E guadagneremo tempo libero per rallentare, rigenerarci, passare tempo con la famiglia o dedicarci ai nostri passatempi preferiti?

La tecnologia ha sempre offerto agli esseri umani la possibilità di migliorare la qualità della vita, facendoci risparmiare tempo, ad esempio, delegando i lavori ripetitivi. Tuttavia, la storia dimostra, purtroppo, che la nostra natura non ci ha permesso di cogliere appieno questa opportunità. Disponiamo di più strumenti, più infrastruttura e, quindi, di più opportunità; ma, sopraffatti dall'ingordigia di fare, abbiamo frammentato il nostro tempo, privilegiando lo sviluppo a scapito del vero progresso.

Con l'Intelligenza Artificiale le variabili ai punti di partenza sono diverse e uniche. Essa non sostituirà solo i lavori ripetitivi ma, almeno in parte, anche alcune competenze che finora spettavano esclusivamente all'essere umano. Questo non significa che dovremo temere la concorrenza degli algoritmi con il passare del tempo, ma piuttosto ci troviamo di fronte a una sfida più profonda: la potenziale impreparazione e sensibilità delle nuove generazioni di quadri aziendali. Senza un adeguato pensiero critico, questi metteranno in competizione i lavoratori con gli algoritmi, pur sapendo che, per sua natura, l'essere umano è un organismo con risorse limitate. E qui si annida la vera sfida, quella che conta e che nel tempo farà la differenza nel considerare le nuove tecnologie digitali come strumenti evoluti al servizio dell'uomo, piuttosto che uno scenario opposto, in cui pensieri mediocri prevalgono sui pensieri critici.

Il vero lavoro, quindi, sta nella preparazione di una nuova mentalità, orientata alle competenze trasversali, che però devono fondare le radici su scelte consapevoli e strategie responsabili. Vincere questa sfida significa davvero lavorare meno, ad esempio 4 giorni a settimana, producendo maggior benessere per tutti sfruttando i veri intrinseci vantaggi dell'Intelligenza Artificiale, qualunque essa sia.

Il menu ricco del 9 giugno e lo stato di salute del Paese

Era da qualche tempo che la nostra democrazia diretta non proponeva alla cittadinanza un menu ricco come quello che – fra temi federali e cantonali – ci verrà servito nella tornata di votazione del 9 giugno 2024.

Come sempre accade in Svizzera, l'appuntamento con le urne sarà anche (soprattutto?) l'occasione per un check-up sullo stato di salute del nostro sistema politico, e sull'allineamento fra la classe politica e la cittadinanza.

In questo articolo vi proporrò perciò una panoramica sugli oggetti sottoposti al nostro giudizio, con alcune considerazioni personali su ciò che è possibile leggere fra le righe. Cominciamo con la votazione federale.

Possiamo trattare i primi due oggetti come gemelli (eterozigoti), perché le proposte del PS e del Centro per ridurre i premi dell'assicurazione malattia e/o i costi della salute sono più che altro un messaggio che

riguarda l'impotenza del Parlamento federale. Negli ultimi anni, il Legislatore si è infatti dimostrato incapace di trovare compromessi percorribili, sulle riforme politicamente più scottanti – oltre a quella del sistema sanitario possiamo senz'altro menzionare quella delle pensioni, ma anche altri cantieri come quello legato alla politica di sicurezza e alle relazioni con l'Unione europea. Il risultato di questo stallo prolungato è il moltiplicarsi di iniziative popolari dal sapore demagogico, apparentemente miracolose – che come soluzione propongono, quasi sempre, di creare enormi costi aggiuntivi a carico dello Stato, e quindi di scaricarli sotto forma di debiti sul groppone delle generazioni future.

Il terzo oggetto è solo all'apparenza un tema minore, perché ci parla della forza del fronte dei «coronascettici» – che ci porta infatti al voto per la quarta volta nel giro di pochi anni. Comunque vada a finire il 9 giugno, è un promemoria sul fatto che le ferite prodotte nel corpo sociale durante la pandemia ▶



di **Simona Genini**
Deputata in
Gran Consiglio



sono tuttora aperte – e che continuare a ignorarle, come se fra il 2020 e il 2022 non fosse successo nulla, non è la strategia per farle rimarginare.

Con il quarto oggetto siamo alla resa di conti in tema di politica energetica e ambientale, nel senso che ognuno sarà chiamato a dimostrare la sua buona fede. Governo e Parlamento si sono schierati con la strategia del Consigliere federale Albert Rösti, per dare un impulso alla produzione tramite fonti rinnovabili. Purtroppo per lui, il direttore del DATEC si trova ora ad affrontare l'alleanza contronatura fra il suo stesso partito, l'UDC, e il fronte ambientalista. A questo proposito, la tattica del blocco rosso-verde appare sempre più chiara: aperture di facciata, nelle sedi istituzionali, e guerriglia nella sfera locale per bloccare qualunque progetto concreto – in nome di un'ideologia sempre più apertamente ispirata al sogno di un «regresso sostenibile».

Detto della votazione federale, a livello cantonale saremo invece impegnati con tre oggetti che – pur nella loro diversità apparente – possono essere considerati come un unico grande test di inizio Legislatura.

Un anno dopo le elezioni dell'aprile 2023, Governo e Parlamento si presentano per la prima volta davanti al popolo con tre proposte sulle quali hanno costruito un largo consenso: si tratterà di capire se questi progetti

otterranno conferme, o se i precari equilibri faticosamente raggiunti in questi mesi dovranno già essere ridisegnati. Considerata l'accresciuta frammentazione del Gran Consiglio, l'eventuale sconfitta del fronte maggioritario il 9 giugno (su uno o più temi) sarebbe uno scossone di sicura magnitudine, destinato ad avere ripercussioni al momento imprevedibili sul resto del quadriennio.

Di grande rilevanza, anche per il fronte partitico compatto che le sostiene, sono per prima cosa le misure di compensazione per le future rendite degli affiliati alla cassa pensione dello Stato. Sarebbe davvero un smacco politico se un compromesso che vede allineati Governo, sindacati e una maggioranza assoluta del Parlamento non riuscisse a convincere anche la cittadinanza della bontà di questa soluzione.

Sempre in quest'ottica, anche ottenere l'approvazione della riforma tributaria – che sostituisce una legge vecchia di 50 anni – sarebbe davvero un risultato di rilievo. Al di là delle conseguenze fiscali, con un voto positivo il popolo riconoscerebbe che la nostra politica ha dimostrato la capacità di dare risposte su temi di grande respiro, con misure equilibrate e a vantaggio di tutta la popolazione. Un «sì» alla riforma sarebbe perciò anche un'iniezione di fiducia nel sistema – e darebbe a noi eletti la piacevole sensazione che lavoriamo avendo il popolo alle nostre spalle.

La previdenza del futuro è in gioco

Intervista a Daniele Rotanzi sull'importanza delle votazioni del 9 giugno

Daniele Rotanzi

Direttore dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino



Originario di Piano di Peccia (Lavizzara), ho studiato matematica al Politecnico federale di Losanna (bachelor e master). Mi sono poi spostato a Zurigo dove ho lavorato per 5 anni per una ditta di consulenza per casse pensioni (Towers Watson) e, a margine del lavoro, mi sono diplomato come Attuario ASA al Politecnico federale di Zurigo. Nel 2015 ho fatto rientro in Ticino quale Vicedirettore e responsabile previdenza dell'IPCT e dal 2020 ricopro la posizione di Direttore.

Sono tempi turbolenti per le pensioni. Dopo l'approvazione dell'iniziativa per una 13esima AVS, lo scorso marzo, siamo chiamati alle urne nuovamente. Il prossimo 9 di giugno si voterà sulle pensioni dei dipendenti pubblici e parapubblici... Due proposte per risolvere il problema dei costi della sanità sempre più elevati in Svizzera saranno al centro di queste votazioni federali. Una votazione toccherà i premi di cassa malati a livello federale. La seconda invece, avrà un impatto cantonale proprio sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT). Un SÌ, oppure un NO, determineranno tendenze importanti per la previdenza del futuro. IPCT, sinistra e centrodestra si sono uniti, schierandosi per un SÌ, con il desiderio di mantenere delle

rendite dignitose per i dipendenti pubblici e parapubblici. Abbiamo incontrato Daniele Rotanzi, Direttore dell'IPCT, per addentrarci nella tematica e capire quali aspetti sono in gioco per il futuro della popolazione...

La posta in gioco il prossimo 9 giugno è alta. Votare SÌ alle misure di compensazione per le rendite IPCT significa dimostrare di essere – come cittadino votante – un datore di lavoro responsabile e voler mantenere le rendite del secondo pilastro dei dipendenti cantonali pubblici e parapubblici a un livello dignitoso, ossia in media con quelle previste dalla Città di Lugano, dall'EOC e da tutti gli altri enti pubblici a livello Svizzero. Votare NO significa invece accettare che tutti i futuri pensionati IPCT subiscano una riduzione della rendita del 15%, dopo aver già incassato quella del 20% circa nel 2013 con l'allora riforma, rendendo il livello delle rendite IPCT nettamente peggiore a quello offerto dalla Città di Lugano, dall'EOC, dalla Confederazione e dagli altri Cantoni Svizzeri.

Il risultati della votazione imminente delineeranno il futuro del sistema di previdenza? Quali sono i possibili scenari?

Sicuramente daranno una forte impronta per quanto riguarda il secondo pilastro in Ticino. In caso di un SÌ il Cantone, sia come datore di lavoro che come area economica, darà un segnale che è importante mantenere delle rendite a un livello dignitoso. Se invece prevarrà il no si prospettano delle ristrettezze economiche per tutte le future generazioni di pensionati, provengano essi dall'impiego pubblico o privato. In tale seconda evenienza l'emigrazione oltre Gottardo dei giovani così come l'emigrazione oltre confine dei neopensionati non potrà che accentuarsi. La conse- ▶



di Keri Gonzato

L'intervista



guenza del NO sarebbe un impoverimento delle future generazioni di pensionati e tutti i lavoratori assicurati al secondo pilastro in Ticino – che siano impiegati nel pubblico o nel privato – potrebbero esserne penalizzati, perché se il datore di lavoro più grande e importante del Cantone dà il segnale che va bene non compensare la riduzione dei tassi di conversione, anche tutti gli altri datori di lavoro potrebbero seguirne facilmente l'esempio. Tengo però a chiarire (visto che spesso emerge questa confusione) che il voto del 9 giugno non ha a che vedere con il risanamento dell'IPCT: le misure di compensazione oggetto del voto sono interamente destinate agli assicurati e non cambieranno di una virgola il grado di copertura della Cassa.

Su chi graverebbero maggiormente le conseguenze del NO?

In primis saranno toccati gli attuali dipendenti pubblici che si vedranno la loro futura pensione ridotta del 15% circa, scendendo così a un livello nettamente inferiore a quello di altri datori di lavoro pubblici o parapubblici (quali Città di Lugano, EOC, Confederazione, ecc.), ma anche di grandi aziende private. Ne conseguirà una minor attrattività dell'impiego pubblico cantonale rispetto ad oggi, con conseguente maggior difficoltà a riportare in Ticino i ticinesi formatisi Oltralpe. I neopensionati avranno meno risorse da spendere sul territorio e tenderanno maggiormente a lasciare il Ticino per stabilirsi all'estero. Infine, ed è il punto che a mio avviso è quello di maggior preoccupazione, vi sarebbe una pressione al peggioramento del secondo pilastro per tutti i dipendenti ticinesi, pubblici o

privati che siano, sulla scia del segnale dato dal maggior datore di lavoro cantonale.

È un momento di cambiamenti importanti per il settore della previdenza, protagonista delle votazioni. Quale contesto economico e sociale determina questi avvenimenti?

Le assicurazioni sociali in generale si trovano a vivere una fase di importanti mutamenti. Concentrandomi solo su AVS (1° pilastro) e LPP (2° pilastro) le sfide che tutta la popolazione in Svizzera (ma in generale in tutto il mondo occidentale) stanno affrontando nel corso degli ultimi 20 anni circa sono perlomeno tre:

- **Il peggioramento del rapporto demografico:** ci sono sempre meno attivi rispetto al numero di pensionati (pensiamo solo all'importante fetta di popolazione appartenente alla generazione dei baby boomer che sta andando in pensione collegata ai sempre più bassi tassi di natalità). Questo è soprattutto un problema del 1° pilastro.
- **L'allungamento della speranza di vita:** dal secondo dopoguerra abbiamo guadagnato un anno di longevità ogni 10 anni: se nel 1950 un 65enne aveva un'aspettativa di vita media di 15 anni, nel 2020 questa è aumentata a 22 anni. Vivere più a lungo, specie se in salute, è una bella cosa per le persone e per i loro cari, ma per il 1° e il 2° pilastro, che devono assicurare delle rendite vita natural durante, si tratta di una grande sfida.

- **La riduzione dei tassi di interesse:** se fino alla fine degli anni '90 le obbligazioni della Confederazione (l'investimento considerato più sicuro) generavano ancora dei rendimenti attorno al 4%, dall'inizio degli anni 2000 tali rendimenti sono inesorabilmente scesi (addirittura fin sotto zero nell'ultima decina di anni), assestandosi al momento attorno all'1%. Questa è una sfida soprattutto per il secondo pilastro, in quanto i capitali accumulati dalle casse pensioni generano minori rendimenti rispetto al passato (e per cercare di risollevarlo almeno in parte tali rendimenti devono assumersi maggiori rischi sui mercati finanziari).

Sei entrato in carica in un'epoca particolarmente densa di sfide: cosa rappresentano questi "movimenti" per l'Istituto di Previdenza Cantonale?

Fin dalla sua nascita nel 2013 l'IPCT ha dovuto far fronte a molte sfide, diverse delle quali si sono palesate proprio negli ultimi anni. Il fardello del passato – in particolare gli anni '80/'90/2000, quando i contributi non erano all'altezza delle prestazioni ed hanno scavato il deficit di oltre CHF 2 miliardi che ci troviamo oggi a dover gestire – evidentemente pesa. Allo stesso tempo però, nel 2012, quando finalmente è stata decisa la riforma dell'allora Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato (da cui è nato l'IPCT), sono stati introdotti dei contributi di risanamento importanti che, secondo il relativo piano di finanziamento, porteranno l'IPCT a ridurre in modo importante tale disavanzo entro il 2051. Il 9 giugno non si vota però sul risanamento dell'IPCT, ma unicamente sulla volontà o meno, da parte dell'elettore ticinese, nella sua veste di datore di lavoro statale, di mantenere le rendite dei futuri pensionati a un livello dignitoso, ossia in media a quello di altri enti pubblici comunali e cantonali ticinesi e svizzeri.

La tematica ha generato un interesse comune da parte di diversi partiti... PLR, Centro, PS e Verdi allo stesso tavolo a lanciare il comitato in difesa delle misure di compensazione per gli affiliati IPCT: quanto è importante questa coesione politica?

Si tratta sicuramente di un bel segnale vedere un così ampio fronte a favore di queste misure di compensazione. Significa che vi è una maggioranza di chi si occupa della cosa pubblica che crede alla necessità di un secondo pilastro forte e credibile e che soprattutto ritiene giusto che il datore di lavoro, assieme ai propri dipendenti, faccia uno sforzo per cercare di provvedere a quest'ultimi una previdenza per la vecchiaia giusta.

L'esperienza degli altri Cantoni insegna...

A seguito della necessaria riduzione dei tassi di conversione (fatto conosciuto da tutte le casse pensioni in Svizzera negli ultimi anni, siano esse di datori di lavoro pubblici o privati), in tutti i Cantoni di cui ho conoscenza si sono decise delle misure di compensazione (ossia un aumento dei contributi sia a carico dello Stato che dei dipendenti) per mantenere il livello delle rendite, e in tutti i casi esse sono sempre state approvate a larghissima maggioranza dai rispettivi parlamenti (Città di Zurigo 112 voti favorevoli e 0 contrari, Canton Grigioni 105 voti favorevoli e 1 contrario). Da nessuna parte si è arrivati al voto popolare. Segno questo di responsabilità delle istituzioni politiche quale datore di lavoro nei confronti del servizio pubblico.

A Locarno un nuovo ROD, anzi ROC



di Nicola Pini
Sindaco di Locarno

Dopo anni di lavoro e diverse consultazioni con i partner sociali (Commissione del Personale, SIT, VPOD e OCST), nella sua ultima seduta della scorsa legislatura il Municipio di Locarno ha licenziato il Messaggio municipale con la proposta del nuovo *Regolamento organico dei collaboratori e delle collaboratrici della Città di Locarno*, il cosiddetto *ROC-LO*, che sostituisce il *ROD*, il **Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Locarno e dell'Azienda acqua potabile**, elaborato alla fine degli anni Ottanta e rivisto a fine Novanta e ancora nel 2014. **Da dipendenti a collaboratrici e collaboratori: non è solo una questione semantica, ma un deciso cambio di paradigma** che vuole marcare in modo chiaro la partecipazione attiva e proattiva di tutte le persone che lavorano nell'Amministrazione comunale, a prescindere dalla funzione e dalle qualifiche. Con la revisione di questo importante documento, il Municipio ha infatti voluto dotarsi di uno strumento non solo al passo coi tempi e adattato alle modifiche strutturali, istituzionali e legislative intervenute negli ultimi anni, ma anche che permetta di valorizzare il ruolo delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori. Sono ad esempio stati introdotti nuovi articoli che attestano come il Comune si impegni per promuovere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi e, a tale scopo, attui una politica del personale fondata sul conseguimento di obiettivi, valuti le prestazioni dei propri servizi, ne controlli periodicamente l'adempimento, favorendo altresì lo sviluppo professionale delle collaboratrici e dei collaboratori, con un occhio di riguardo alla formazione. In questo senso è stata meglio precisata la formazione pro-

fessionale e continua a cui è previsto di dare maggior valore, con l'obiettivo di migliorare sviluppo di carriere e mobilità interna.

Per una migliore gestione delle risorse umane – sia in termini di resa che di soddisfazione dei collaboratori e dell'utenza – il nuovo *ROC-LO* è inoltre da ritenersi all'avanguardia cantonale sotto diversi aspetti, in primis quello della conciliabilità lavoro e famiglia, un'esigenza che non è più solo di un genere ma di una generazione intera. A partire dai congedi pagati in caso di degenza ospedaliera del neonato o per l'assistenza di un figlio con gravi problemi di salute, fino ad arrivare – una prima assoluta a livello cantonale – al congedo in caso di aborto spontaneo o di una perdita perinatale, anticipando così una soluzione in questo senso attualmente al vaglio del Consiglio federale dopo un'iniziativa cantonale votata dal Gran Consiglio. A completare il quadro non mancano evidentemente articoli dedicati al lavoro a tempo parziale e al telelavoro, ma anche riferimenti a modalità più moderne e più consone all'evoluzione della società e del mercato del lavoro come il *job sharing*; elementi importanti in un'ottica di flessibilità e qualità di vita, oltre che di promozione delle pari opportunità tra collaboratrici e collaboratori e dell'inserimento della donna nel pubblico impiego. In ottica di inclusione, è stato inoltre introdotto un articolo relativo alla possibilità di assumere persone con disabilità o con difficoltà sociali, favorendone la reintegrazione sociale e professionale.

Altro tema sensibile affrontato dal nuovo regolamento è quello relativo alla protezione della sfera personale e alla protezione contro



le discriminazioni, che contempla il rispetto della dignità e dell'integrità fisica delle collaboratrici e dei collaboratori, così come la tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, come per altro previsto anche da un'apposita ordinanza emanata di recente dall'Esecutivo. Su indicazione della Sezione degli enti locali è inoltre stato inserito un intero titolo sulla protezione dei dati a garanzia del collaboratore, come anche un nuovo articolo relativo alle disposizioni aggiornate sulla sorveglianza sul posto di lavoro.

Da segnalare anche – sulla base di quanto già sperimentato a livello cantonale – la creazione di una Commissione conciliativa a cui collaboratrici e collaboratori possono rivolgersi sia quando il Comune, quale datore di lavoro, prospetta nei loro confronti una disdetta ordinaria o immediata del rapporto d'impiego, sia in presenza di un disaccordo sulle funzioni attribuite.

A livello di politica salariale, l'allestimento del nuovo regolamento ha comportato un'attenta analisi delle funzioni all'interno dell'Amministrazione e una revisione delle classi di stipendio che, oltre a essere maggiormente in linea con il mercato, estende gli anni di carriera e la relativa possibilità di beneficiare di scatti di aumento di salario. Il passaggio dall'attuale sistema di retribuzione al nuovo inquadramento salariale per i collaboratori e per le collaboratrici terrà conto dei diritti acquisiti e costerà circa CHF 115'000. Negli anni successivi, i costi per il riconoscimento degli scatti annuali si assesterà a circa CHF 185'000 – a fronte degli attuali circa CHF 100'000 – poiché la nuova scala salariale comunale prevede come detto l'estensione dei possibili scatti (fino ad un massimo di 24) durante la carriera professionale (come prevede pure il modello cantonale), parzialmente compensati da risparmi nel quadro delle nuove assunzioni.

Lo sport è sempre più social

di Luca Sciarini

I tifosi che “scelgono” allenatori e giocatori, o che comunque indirizzano le scelte delle società, anche con campagne aggressive e intimidatorie. Perché vogliono dimostrare di contare, di essere per certi versi le “anime” dei loro amati club.

I giocatori che si esprimono, spesso finendo in clamorosi fuorigioco, senza peli sulla lingua, magari a caldo, dopo un'emozione forte. Onde poi ritrattare, a volte scusandosi, altre volte facendo invece leva sul sempre comodissimo “malinteso”. Le società che creano video emotivi, pubblicano interviste esclusive e giorno dopo giorno rafforzano la propria filosofia e il proprio modo di comunicare. O meglio, di pensare. Vogliono intercettare le esigenze del tifoso e soddisfarlo, allontanandosi dai media tradizionali, rei, a loro parere, di non trasmettere l'immagine adeguata del club. Qualcosa, ai giorni nostri, di imperdonabile. Perché l'apparire è più importante dell'essere. E non solo nello sport.

Insomma, i social media, perché di questi stiamo parlando, hanno letteralmente stravolto il mondo dello sport. In fondo era inevitabile, se pensiamo quanto tempo passiamo con un telefonino in mano e quante

informazioni condividiamo e assorbiamo.

Quando ci arriva il riassunto settimanale delle ore trascorse a guardare quel piccolo schermo, rabbriviamo. E forse ci rendiamo conto che stiamo esagerando. E non poco. Eppure, non riusciamo a staccarci.

Figuriamoci nel mondo dello sport, che dispensa emozioni forti, gioia e collera a ogni piè sospinto, se i social media non dovessero diventare degli strumenti di controllo in grado di influenzare le scelte di società, tifosi e atleti.

Con il passare degli anni e con la crescita esponenziale dei vari social, la “rete” è diventata sempre più importante. Avere tanti contatti, che si traducono ormai in follower, è la spia del successo.

Piattaforme come Instagram, Twitter o Facebook, sono in grado di offrire una visibilità maggiore rispetto a qualsiasi giornale, televisione o rivista del settore.

Il perché di tutto questo, è dato anche dall'immediatezza e dall'alto grado di usabilità di questi mezzi.

Ora il tifoso è in grado, o perlomeno crede, di poter interagire direttamente con i propri idoli: vuole vedere tutto della loro vita privata, per poi giudicarli. Come se avesse la verità in mano, come se la sua vita gli permettesse di essere giudice di quella degli altri.

Ormai siamo tutti come in una sorta di “grande fratello” da vedere e leggere quotidianamente sul proprio telefonino, dove si ha anche la possibilità, e non è poco, di esprimere la propria opinione. Spesso con un coraggio nemmeno lontanamente paragonabile con il vecchio e ormai in disuso “faccia a faccia”.

I social network danno l'impressione che sportivi e tifosi vivano sullo stesso livello, che ai primi interessi veramente l'opinione degli altri. Il che non è assolutamente vero.

Un mondo che una volta sembrava irraggiungibile, e per questo affascinante e mistico, adesso è lì a portata di mano. Alla portata



di tutti, in maniera anche esagerata. Quasi troppo facile.

Le società lo sanno, ne sono coscienti e ne approfittano. Sono diventate lungimiranti, hanno capito l'importanza dei loro atleti e dell'immagine che veicolano. Sanno che è impossibile comunicare senza di loro.

È un gioco affascinante ma per certi versi pericoloso, soprattutto per gli atleti, che a volte vedono la propria immagine contaminata da notizie non sempre vere o comunque difficilmente verificabili. È facile, in un contesto come questo, rovinarsi per sempre la reputazione e crearsi una fama poi difficile da cancellare.

Ecco perché, sin da subito, grazie anche ai propri manager, lo sportivo ha bisogno di crearsi una base social pulita ed elegante, che possa attirare gli sponsor e far innamorare società e tifosi. Spesso è quasi più importante delle vere e proprie prestazioni sportive. Sì, contano di più i numeri di follower e la presenza digitale dell'atleta nei social, che i successi nelle varie discipline. Può sembrare una follia, ma spesso è proprio così.

E quando si parla di sportivi di altissimo livello, come i migliori calciatori del mondo o gli atleti della NBA, questa necessità si unisce a quella degli sponsor che vogliono ottenere visibilità e prestigio tramite uno sportivo di rilievo, qualcuno che sia conosciuto e acclamato dal pubblico interessato.

Ma purtroppo vi è anche il rovescio della medaglia. Nel rapporto tra tifosi e star dello sport, il punto di rottura è dietro l'angolo: la tendenza è quella di creare un giudizio definitivo della persona prima ancora che dell'atleta. Ogni errore, ogni reazione, ogni parola detta per sbaglio, ha un effetto enorme sulla propria immagine. E questo è molto pericoloso.

E anche le società, che hanno illuso il tifoso, attraverso un dialogo che viene venduto come "paritetico", devono fare attenzione a non alterare un equilibrio spesso precario. A non diventare ricattabili.

E questa è la cosa più difficile. Club, atleti e tifosi vogliono, o forse devono, convivere in questo nuovo mondo. Ma non è assolutamente facile. Ce ne stiamo rendendo conto tutti. E il futuro rischia di essere ancora più pericoloso.

La nostra famiglia

Felicitazioni e cordiali auguri

a **Fazia** ed **Elias Bianchi** per la nascita del piccolo **Jake**

Decessi

Sentite condoglianze

ai famigliari della defunta **Maria Ferraro-Cotti**;
ai famigliari della defunta **Rosetta Togni**;
ai famigliari del defunto **Giancarlo Gadda**;
ai famigliari del defunto **Corrado Dazio**;
ai famigliari della defunta **Teresa Scarale Siena**;
ai famigliari del defunto **Salvatore Mezzo**

VUOI SALVARE LA TUA PENSIONE?

IL 23 MAGGIO VOTA

LISTA 2

SINDACATI OCST-SIT-VPOD

per l'elezione dei rappresentanti delle/dei
lavoratrici/ori nel CdA dell'IPCT



IL 9 GIUGNO VOTA

sì

al salvataggio delle pensioni IPCT
con il sostegno di:



PERCHÉ IL 23 MAGGIO VOTARE

LA LISTA 2 SINDACATI OCST-SIT-VPOD



- ✓ per continuare a **garantire pensioni dignitose** e una cassa pensioni sana
- ✓ perché **siamo sindacati**, le uniche organizzazioni del personale riconosciute dai datori di lavoro
- ✓ per **affrontare le difficili sfide future** con senso di responsabilità sociale, onestà e trasparenza
- ✓ per **continuare a investire** il patrimonio della cassa in modo sostenibile, ottenendo rendimenti positivi
- ✓ per **avere persone competenti** in grado di rappresentare le varie sensibilità delle lavoratrici e dei lavoratori

PERCHÉ IL 9 GIUGNO VOTARE **SÌ**

- ✓ perché il **95% degli affiliati IPCT** sono lavoratrici e lavoratori residenti in ticino, di cui la maggior parte donne del settore sanitario ed educativo
- ✓ per il **mantenimento di pensioni** in media con il resto della Svizzera
- ✓ per **non ridurre le pensioni** di un ulteriore 15%
- ✓ per **garantire la stabilità finanziaria** della cassa pensione dello stato
- ✓ per **sostenere l'accordo** negoziato da governo e sindacati e approvato dal parlamento
- ✓ per non trasformare l'IPCT in una delle **peggiori cassa pensioni** di tutto il Paese

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