PROGRESSO SOCIALE

NUOVA SERIE
Anno 64 / N°3 / Settembre 2025

N. 424

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

Pag. 3

I frontalieri in diminuzione e alcune tendenze ormai consolidate

Pag. 9

Vacanze e lavoro in Ticino: serve più tempo libero

Pag. 13

Il potere della vulnerabilità

PROGRESSO SOCIALE

NUOVA SERIE
Anno 64 / N°3 / Settembre 2025

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

I frontalieri in diminuzione e alcune tendenze ormai consolidate 3

Comune di Locarno 5

CCL Cure a domicilio del settore pubblico 6

Rinnovato anche il CCL delle Case Anziani 7

Il segretario risponde 8

Vacanze e lavoro in Ticino: serve più tempo libero 9

Il potere della vulnerabilità 13

LO SPORT

L'estate, le notizie "a caldo" e i dibattiti accesi 17

Tiromancino

di Candide

La partita a scacchi della politica nostrana

L'avevano forse pensata bene, le due torri leghiste in Consiglio di Stato: *siamo in difficoltà, non sappiamo come uscirne dai vari dossier in cui ci siamo impantanati (giustizia, Ticino2020, polizia unica, lupo, tram-treno, scheda R6, circonvallazione Agno-Bioggio, tassa di collegamento, ...) e alle prossime elezioni rischiamo uno scacco matto... allora perché non arrocchiamo, inneggiando all'interesse pubblico, così ricominciamo da zero (o quasi) mostrando senso dello Stato. La Lega, con i suoi fanti pedoni da un passo alla volta, ci seguirà.*
I colleghi cavalli di Governo, pur di non litigare, salteranno il fosso. E se gli altri partiti si oppongono, potremo dire che il partitume blocca per ragioni di partito e di cadreghe.
Un piano perfetto, degno del miglior scacchista al mondo (Kasparov o Carlsen?).
Perfetto finché non arriva lui, l'alfiere, che alla Regione dichiara: "*Il cambio di Dipartimento non va letto in chiave elettorale, ma come frutto di una valutazione condivisa tra la Lega e i due consiglieri di Stato, che si sono messi entrambi a disposizione della causa con grande senso di responsabilità. È stata una nostra proposta, e loro l'hanno accolta con convinzione.*"
Detto altrimenti: lo ha voluto la Lega, non il Governo. E così lo schema fallisce, perché ora la ragione di Stato sta nel bloccare, non nell'assecondare, l'arrocco. Ma negli scacchi non devi distrarti mai, e così ecco la mossa a sorpresa che ti mangia la regina: l'arrocchino, che non è il soldino e il panino, ma un bel contentino. Forse anche un patteracchino. Conclusione della partita? Una politica che della scacchiera non ha l'arte, l'eleganza e la strategia, ma solo i colori del tutto è bianco o tutto è nero, del ti mangio o mi mangi. Ma soprattutto: l'impressione di una politica che pensa e parla solo a se stessa.

I frontalieri in diminuzione e alcune tendenze ormai consolidate

Continua a destare qualche stupore la notizia relativa al calo di lavoratori frontalieri in Ticino. La diminuzione rispetto al 2024 è dell'1,2%. A livello nazionale si è registrato invece un aumento.
Tra i fattori che hanno portato a questo calo vi é sicuramente l'impatto del nuovo accordo fiscale tra Svizzera e Italia. L'accordo, in vigore dal 1° gennaio 2024, ha reso meno vantaggioso lavorare in Ticino per i «nuovi frontalieri».

Servirà attendere i dati dei prossimi mesi per capire se questa tendenza si potrà definire consolidata, valutandone l'impatto che avrà sul nostro mercato del lavoro. Alcuni settori potrebbero risentire pesantemente della carenza di manodopera, al tempo stesso i salari potrebbero tendere ad un aumento per colmare gli svantaggi derivanti dal nuovo accordo. Questo potrebbe ripercuotersi positivamente anche sui salari dei residenti.

di **Mattia Bosco**,
Segretario Cantonale

Quello che preoccupa é il consolidarsi di una problematica chiara e da tempo affrontata nel nostro periodico sindacale: la carenza di manodopera.

I valori di riferimento sembrano cambiati e il lavoro è spesso considerato come meno importante rispetto ad altre aree della vita.

I nuovi comportamenti organizzativi dei lavoratori e le nuove forme di lavoro che favoriscono autonomia, flessibilità e conciliabilità lavoro-vita privata, sono tendenze concrete con le quali confrontarsi.

Carriera e lavoro a tempo pieno non sono più la priorità. I valori di riferimento sembrano cambiati e il lavoro è spesso considerato come meno importante rispetto ad altre aree della vita. La famiglia, gli hobby, i viaggi e le attività personali rivendicano uno spazio maggiore.

È ovvio, il lavoro a tempo pieno può essere stressante e faticoso, mentre il lavoro part-time o flessibile può offrire più libertà lasciando spazio ad altri interessi.

Le responsabilità famigliari e i compiti di cura dei figli sono sempre più suddivise tra uomo e donna rispetto e l'occupazione femminile in aumento favorisce la suddivisione dell'onere lavorativo nella coppia, in una società sempre meno patriarcale. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale e le nuove tecnologie produrranno ulteriori cambiamenti nel mercato del lavoro. Alcune professioni saranno sostituite o modificate significativamente, altre ne verranno create.

Quanto precede pone delle chiare ed imminenti sfide a livello societario e sindacale.

Il sindacato dovrà risolvere nuove e maggiori questioni.

Il nostro lavoro, già di per sé estremamente vasto e complicato, non si limiterà più alla contrattazione collettiva intesa a stabilire salari, orari di lavoro, ferie, congedi, assicurazioni sociali e altre condizioni di lavoro per i lavoratori di interi settori.
La tutela delle condizioni di lavoro, delle pensioni, della parità di genere, la tutela dei diritti dei singoli lavoratori tramite un'assistenza giuridica di qualità, saranno sempre la base di partenza, ma non basteranno più.

Per garantire lo sviluppo sostenibile della nostra società, servirà discutere sempre più di temi come la precarietà del lavoro o della partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali.
I sindacati dovranno essere parte attiva proponendo vere e proprie "Politiche del lavoro", influenzando le politiche economiche a livello nazionale e locale, promuovendo leggi e regolamenti che migliorino le condizioni di lavoro e proteggano i diritti dei lavoratori.
Si dovranno occupare della lotta alla disoccupazione e della promozione di politiche attive, sostenendo la formazione professionale e la riqualifica dei lavoratori per adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Servirà infine garantire condizioni di lavoro sempre più sicure, promuovendo la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, negoziano benefit e servizi aggiuntivi per i lavoratori come, ad esempio, nuove assicurazioni sociali che favoriscano la creazione di asili nido pubblici, servizi doposcuola e mense aziendali.

Sarà necessario affrontare questi inevitabili cambiamenti societari come opportunità, vigilando affinché i diritti dei lavoratori, e i lavoratori stessi, non ne vengano travolti, come già avvenuto in passato.

Per garantire lo sviluppo sostenibile della nostra società, servirà discutere sempre più di temi come la precarietà del lavoro o della partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali.

Comune di Locarno, c'è attesa per il nuovo ROD

Il personale impiegato presso il Comune di Locarno è ancora in attesa del nuovo Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD). Dopo gli incontri avvenuti diversi mesi or sono tra il personale, la commissione del personale e i sindacati. Dopo la presentazione del nuovo ROD da parte dei funzionari dirigenti del Comune unitamente ad una rappresentanza del Municipio. Dopo l'approvazione a larghissima maggioranza del nuovo ROD. Dopo gli incontri con la Commissione della legislazione e con la Commissione della gestione del Consiglio comunale di Locarno. Dopo aver dato risposta a tutte le domande sul nuovo regolamento organico. Dopo un processo di negoziazione durato un decennio, dal quale finalmente è scaturito un regolamento attuale, innovativo ed equilibrato per quanto riguarda la spesa del personale.

Dopo tutti questi "dopo", dopo anni di attesa, ancora non si è arrivati all'approvazione definitiva dello stesso da parte del Consiglio Comunale. Il personale si chiede quale sia il motivo e attende di sapere se il necessario adeguamento normativo e salariale entrerà in vigore, come pattuito in fase di negoziazione e presentazione al personale, retroattivamente al 01.01.2025.

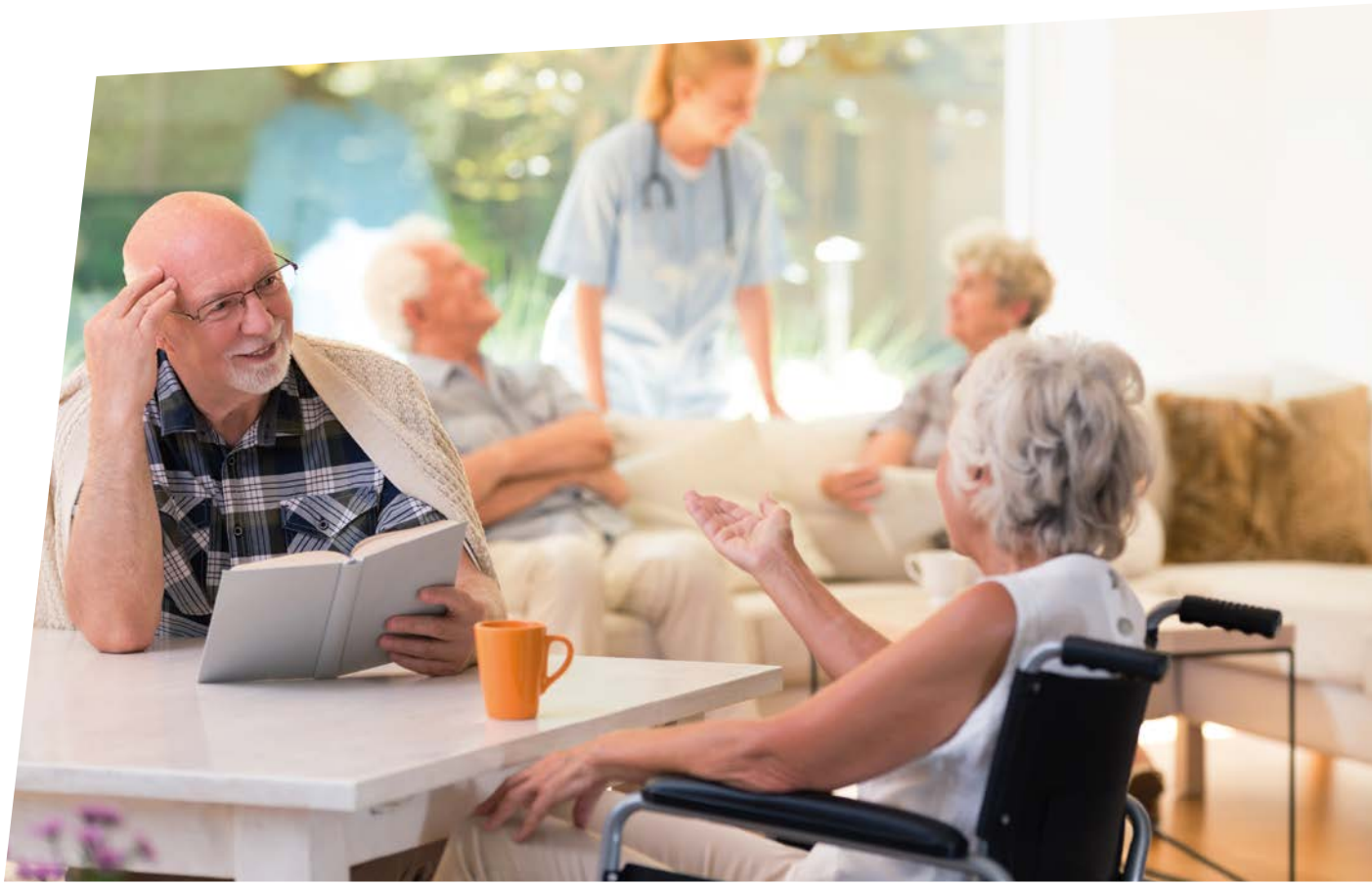
L'attesa è tanta! Il nuovo ROD migliorerà in buona parte la situazione salariale dei dipendenti comunali, ai quali verranno garantiti in ogni caso i diritti acquisiti. Inoltre verranno potenziati i diritti per la gestione della conciliabilità familiare; miglioreranno anche i congedi e vi sarà qualche giorno di vacanza in più. La scala salariale verrà portata a 24 scatti (come avvenuto per il Cantone). Anche il salario minimo di 4'000 franchi sarà garantito.

CCL Cure a domicilio del settore pubblico

Si sono ultimate le trattative con i datori di lavoro all'interno della Commissione Pari-tetica Conciliativa e Consultiva (CPCC), che riunisce i servizi ABAD, ACD, AVAD, MAGGIO e TRE VALLI.
Queste hanno portato ad un accordo sul nuovo contratto collettivo di lavoro (entrato in vigore il 1° luglio 2025).
Fin dal primo incontro, le parti coinvolte hanno evidenziato l'intenzione comune di migliorare le condizioni di lavoro degli operatori e delle operatrici, senza compromettere la competitività dei servizi pubblici rispetto alla concorrenza del settore privato e alla concorrenza delle infermiere indipendenti.
Il clima costruttivo, con la parte padronale e quella sindacale uniti nel affrontare le sfide future, e concordi nel rendere il settore sempre più attrattivo per attirare manodopera qualificata e motivata, ha favorito un dialogo efficace.
Il rinnovo del contratto rappresenta un traguardo importante per il settore delle cure domiciliari in Ticino, un servizio cruciale per il benessere della popolazione, in particolare degli anziani.
Il nuovo accordo apporta dei miglioramenti generali alle condizioni di lavoro e risulta sostenibile a livello finanziario.

Rinnovato anche il CCL delle Case Anziani

Anche il CCL delle Case Anziani (CCL ROCA) è stato rinnovato a partire dal 1° luglio 2025. Dobbiamo purtroppo osservare come, dal punto di vista dei contenuti e dei salari, ben poco, anzi pressoché nulla, sia ancora cambiato.
Le modifiche sono state formali. Queste hanno però permesso di eliminare alcuni dubbi emersi in fase di applicazione del CCL ROCA. Un lavoro importante basato sulle segnalazioni giunte alla commissione paritetica da parte del personale e delle direzioni.
Il nuovo strumento garantirà maggior chiarezza e uniformità nell'applicazione di tutti gli articoli del ROCA. Sono state precisate alcune formule di calcolo per quanto riguarda il pagamento delle vacanze, delle percentuali lavorative, sono stati precisati gli importi da versare in caso di congedo e sono state inserite le nuove normative cantonali e federali in merito a congedi maternità, adozione, assistenza ai famigliari, ai figli, ospedalizzazione, così come i congedi per l'altro genitore e per l'allattamento.
La Commissione speciale di ricorso è stata poi sostituita da un Tribunale arbitrale di ricorso: soluzione maggiormente rapida e meno costosa.
L'attesa per un nuovo modello retributivo è davvero alta. Da troppi anni i salari nelle case anziani sono fermi al palo. Gli uffici preposti nel Cantone è ora che si diano una mossa affinché questa situazione di stallo, finalmente si sblocchi. Questo nell'interesse di tutti, della qualità delle cure in primis.



Il segretario risponde

Inabilità lavorativa durante le vacanze, come comportarsi? Si può andare in vacanza durante un'inabilità lavorativa? Se sì, chi paga il salario e come vengono conteggiati i giorni di vacanza?

di **Mattia Bosco**, Segretario Cantonale

Quest'estate abbiamo spesso ricevuto questo tipo di domande.
Gli art. 329a, 329b, 329c e 329d del Codice delle Obbligazioni regolano il diritto alle vacanze del lavoratore. Cosa affatto scontata, diritto rivendicato e ottenuto in anni di lotte sindacali, il lavoratore, durante le vacanze, percepisce il salario pur senza prestare alcuna prestazione lavorativa. Di fatto viene pagato per non lavorare, ma per godere dello scopo delle vacanze: quello di permettere al lavoratore di riposarsi e di dedicarsi ai propri interessi senza interferenze del datore di lavoro. È evidente che uno stato di inabilità importante e di una certa gravità impedisce al lavoratore godere degli scopi delle vacanze citati poc'anzi. In questo caso egli avrà diritto a recuperare i giorni di vacanza non goduti successivamente. Ovviamente l'inabilità a godere delle vacanze deve essere dimostrata dal lavoratore e giustificata dal punto di vista medico.
Ci sono però inabilità lavorative che non per forza impediscono riposo e godimento del proprio tempo libero. Ad esempio può capitare che un lavoratore inabile al lavoro, ad esempio un operaio con due dita rotte, possa comunque essere abile a godere delle proprie vacanze a pieno titolo. In questo caso le vacanze andranno conteggiate e non potranno essere recuperate, nonostante l'effettiva inabilità lavorativa dello stesso. Il datore di lavoro dovrà pagare il salario durante le vacanze al lavoratore, in quanto l'assicurazione si occuperà soltanto di coprire il rischio assicurato: la perdita del lavoro a danno del datore di lavoro.
Se consideriamo l'esempio dell'operaio inabile al lavoro dal 1° al 31 luglio, ma abile alle vacanze a causa di due dita rotte, e con due settimane di ferie pianificate durante le prime due settimane di luglio, il suo salario verrà pagato dal 1° al 15 luglio dal datore di lavoro e i suoi giorni di vacanza verranno conteggiate come tali, mentre dal 16 al 31 luglio sarà l'assicurazione a versare le indennità dovute.

Vacanze e lavoro in Ticino: serve più tempo libero

A tredici anni dalla votazione per 6 settimane di vacanza, cresce la richiesta di più ferie e smartworking per migliorare benessere e performance

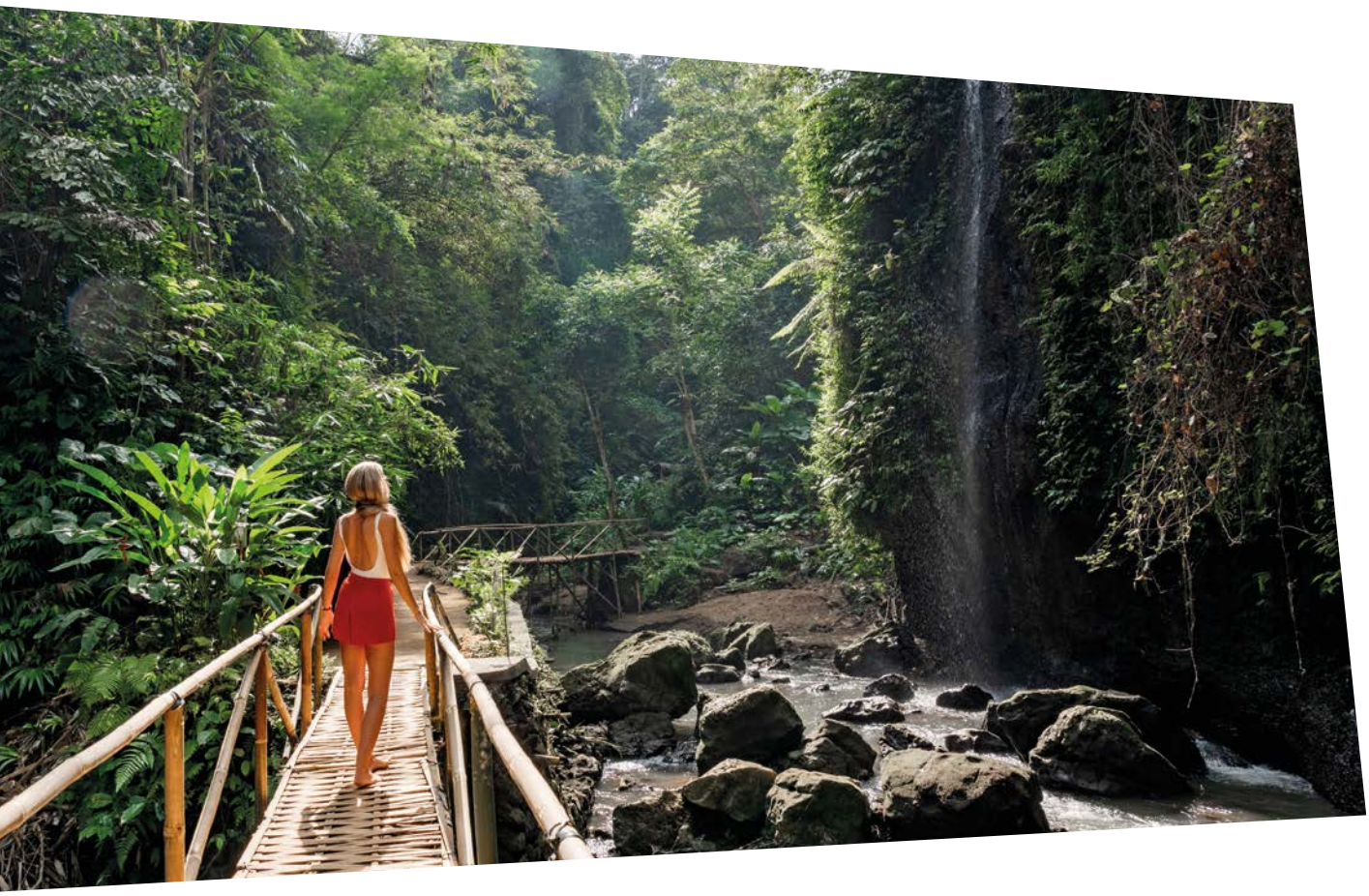
di **Keri Gonzato**

Con l'arrivo della fine dell'estate, molti hanno colto l'occasione delle vacanze per rallentare i ritmi quotidiani e ricaricare le energie. Questo momento si presta a una riflessione sul valore del tempo libero nel contesto lavorativo. In Svizzera, la normativa vigente garantisce ai lavoratori un minimo di quattro settimane di ferie all'anno, che salgono a cinque per chi ha meno di 20 anni. Tuttavia, numerosi contratti collettivi di lavoro prevedono periodi di vacanza più lunghi - spesso cinque settimane o più - specialmente a partire da una certa età, come i 50 anni, come forma di compensazione per il carico lavorativo e per favorire il mantenimento di un equilibrio tra benessere e produttività.

In Ticino, la proposta di aumentare a sei le settimane di vacanza è già stata sottoposta a votazione il 11 marzo 2012, senza successo. Eppure, oggi emerge una nuova consapevolezza: il benessere dei lavoratori, la qualità delle performance e l'equilibrio vita-lavoro sono strettamente legati alla possibilità di staccare davvero.

Per molte famiglie, dove spesso entrambi i genitori lavorano, le vacanze rappresentano una sfida organizzativa complessa e le settimane a disposizione risultano spesso insufficienti. Ma anche chi non ha figli sente il bisogno di più tempo per sé, per rigenerarsi o semplicemente per vivere meglio. In questo contesto, riaprire il dibattito sulle vacanze annuali e promuovere una maggiore apertura verso lo smartworking potrebbe rappresentare un passo decisivo verso un lavoro più sostenibile, umano e orientato alla qualità della vita.

In questo reportage abbiamo dato la parola a tre lavoratori di diversi settori in Ticino, con e senza famiglia, per ascoltare il loro punto di vista su queste tematiche e capire cosa pensano delle attuali condizioni e delle possibili evoluzioni. ▸



Mia

Età: **35 anni**
Professione: **infermiera in ospedale**
Status: **nubile**

Le vacanze sono per me un momento molto atteso, soprattutto perché amo viaggiare. Organizzo almeno un paio di viaggi all'anno, spesso da sola e in modalità "zaino in spalla". Per me, vacanza è sinonimo di viaggio, e già l'attesa rappresenta un momento emozionante. Sono fondamentali per rigenerarmi, soprattutto a livello mentale. Anche se in vacanza faccio attività come trekking e torno a volte stanca fisicamente, il fatto di staccare la mente mi aiuta a riprendere il lavoro con più energia. In professioni emotivamente intense come la mia, serve più di una settimana per smaltire lo stress: me ne accorgo quando sogno ancora il lavoro nei primi giorni di vacanza.
Per sette anni ho avuto solo quattro settimane di ferie, oggi ne ho cinque. Secondo me il minimo dovrebbe essere cinque o sei settimane, soprattutto in ambito sanitario. Avere più giorni aiuterebbe a distribuirle meglio nell'anno e ad affrontare meglio i lunghi periodi senza stacco.
Nel nostro lavoro la flessibilità è limitata, ma ogni tanto riesco a creare weekend lunghi con dei congedi. È un buon compromesso, anche se lavorare ad alta percentuale resta impegnativo.
Ho scelto questo lavoro sapendo che le vacanze erano poche, ma a volte penso a un cambiamento per avere più flessibilità. Il lavoro a turni pesa sulla vita sociale. Dopo i 50 anni avrò sei settimane, ma credo sia tardi: alcuni colleghi in lavori simili le hanno già, e questo confronto a volte frustra.
Credo che sei settimane siano un minimo giusto. In Ticino abbiamo la fortuna di avere diverse festività e ponti tra maggio e giugno, ma chi lavora a turni — come me — spesso deve lavorare anche in quei giorni. Per questo sarebbe giusto fare una distinzione tra chi beneficia automaticamente dei ponti e chi no. Se ci fosse una nuova votazione, io sarei sicuramente a favore delle sei settimane di vacanza per tutti

Luca

Età: **39 anni**
Professione: **venditore negozio sportivo / meccanico bici**
Composizione familiare: **io la mia compagnia e una figlia di 2 anni**
Lavorano entrambi i partner: **sì**

Le vacanze, per noi, sono un momento fondamentale di riposo e di distacco dalla vita quotidiana. È l'unica occasione in cui riusciamo davvero a "staccare il cervello" insieme. Di solito le pianifichiamo con anticipo, già a novembre, perché dobbiamo coordinarci con i colleghi, anche se a volte non è semplice.
Al momento, la nostra bambina va al nido. Io lavoro all'80% e la mia compagna al 70%, quindi cerchiamo di organizzarci con i giorni liberi per stare con lei, soprattutto quando il nido è chiuso. Quando non riusciamo, ci danno una mano i miei genitori.

Abbiamo quattro settimane di vacanza da passare insieme, perché lei ne ha quattro e io cinque. Onestamente, ci sembrano poche rispetto al tempo che dedichiamo al lavoro. Secondo noi, almeno cinque settimane dovrebbero averle tutti. Il problema principale è proprio quella settimana che manca per poterci organizzare meglio.

Quattro settimane sono poche anche per chi non ha figli. Oggi, per potersi permettere una vacanza, servono due stipendi: con uno solo, a meno che non sia molto alto, è davvero difficile, soprattutto in Ticino, dove i costi sono aumentati dopo il Covid e non sono più scesi. Probabilmente sarebbe stato meglio partire da cinque settimane per tutti. In ogni caso, è incredibile che non siano ancora passate le sei settimane: qualcosa di strano dev'essere successo.

Nicole

Età: **32 anni**
Professione: **consulente digitale per le aziende in un'agenzia di Branding & Marketing**
Composizione familiare: **nubile**

Le vacanze per me sono fondamentali per recuperare le energie, sia fisiche che mentali. Nella vita quotidiana si accumulano molte responsabilità e pensieri, legati al lavoro ma anche ai vari ruoli che ricopriamo — come membri di una famiglia, partner o amici. Le vacanze diventano così un momento per fare un reset, creare spazio mentale e rigenerarsi. Sono anche occasioni preziose per mettere al centro la qualità della vita e vivere momenti speciali con le persone care, che restano nel tempo e danno forza anche nei periodi più difficili.
Ho quattro settimane di vacanza all'anno e, su 52 settimane lavorative, sono davvero poche.

Mi è capitato più volte di ammalarmi proprio all'inizio delle ferie, segno che il corpo approfitta di quel momento di rilassamento per sfogare lo stress accumulato. Credo fermamente che cinque settimane dovrebbero essere lo standard minimo per tutti. Non è solo la quantità di tempo dedicato al lavoro a fare la differenza, ma la qualità: e questa migliorerebbe se ci fosse un equilibrio più sano tra vita privata e lavoro.

Quest'anno ho avuto la possibilità di lavorare una settimana da remoto, anche se non era previsto dal contratto. È stata un'esperienza molto positiva: ho lavorato bene quanto in ufficio, ma con molta più motivazione. Il contesto più comodo e sereno mi ha fatto sentire quasi in vacanza e sono tornata più carica. Mi piacerebbe poterlo fare più spesso.

Oggi, ferie e smart working sono diventati per me elementi centrali nella scelta del lavoro. Non lo erano agli inizi, ma con il tempo ho capito quanto siano importanti per costruire una vita di qualità e avere tempo per le persone che contano. Se si tornasse a votare sulle sei settimane di vacanza, voterei sicuramente a favore: credo che il benessere delle persone migliori anche la loro qualità sul lavoro.

Il potere della vulnerabilità

Riscoprire la vulnerabilità come risorsa autentica per migliorare relazioni, benessere e successo, tanto nella vita privata quanto in quella professionale.

di **Keri Gonzato**

L'intervista

Sara Spaggiari

Dottoressa in Psicologia e ACC (Associate Certified Coach) della International Coaching Federation

Speaker a Radio3i e founder di www.saraspaggiaricoaching.com

Autrice di "Il coraggio di essere vulnerabili per realizzare il successo" (Edizioni San Paolo, 2025), insieme ad Alessandro Antonietti, Preside della Facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Ora sta creando una piattaforma online che ti connette a esperti certificati per aiutarti a trovare la tua strada.

Ha studiato e lavorato in sei paesi (USA, UK, Francia, Italia, Spagna e Svizzera).

Ha conseguito quattro lauree cum laude:
Bachelor of Science in psicologia e pubblicità presso la University of Miami, Master in Psicologia presso la University of Westminster, Master in marketing strategico presso l'Imperial College di Londra e Laurea Magistrale in Psicologia e Benessere presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Durante la sua carriera professionale ha lavorato nel campo del marketing e della psicologia dell'organizzazione per aziende rinomate come Essence (PWC), Oakley, YSC (Accenture) e Giulia Fiorenza (Forbes under 30).

Il paradigma dominante tende ad associare la vulnerabilità alla fragilità. Ma cosa accadrebbe se capovolgessimo questa visione profondamente radicata nel pensiero collettivo? Non è un'impresa facile — eppure, in questo caso, potrebbe davvero valerne la pena.

Nel 2010, la sociologa statunitense Brené Brown ha creato uno tsunami di interesse con il suo TED Talk *"Il potere della vulnerabilità"*, frutto di oltre dieci anni di ricerca sull'argomento e sui concetti che le ruotano attorno. Il video, divenuto uno spartiacque nel modo di intendere la vulnerabilità, ha superato oggi le 40 milioni di visualizzazioni. Brown ha dimostrato come la vulnerabilità non solo sia inevitabile, ma rappresenti anche un elemento centrale di ogni esperienza umana autentica e significativa.

In questa stessa direzione si inserisce il libro *"Il coraggio di essere vulnerabili per realizzare il successo" (Edizioni San Paolo, 2025)*, scritto da Sara Spaggiari — psicologa, coach ▸

L'intervista

certificata ICF, speaker di Radio3i e fondatrice della piattaforma per coach sì_brave — insieme ad Alessandro Antonietti, Preside della Facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. L'opera approfondisce il tema partendo dalle ricerche di Brown e da altri esperti in life skills, con l'obiettivo di aiutare le persone a riconoscere e accettare la propria vulnerabilità, trasformandola in un punto di forza.

Abbiamo intervistato Spaggiari per farci raccontare come questo nuovo paradigma possa essere integrato anche nel contesto lavorativo. Iniziamo sfatando alcuni falsi miti legati alla percezione comune dell'essere vulnerabili...

Di miti sulla vulnerabilità se ne raccontano molti, ma due sono i più radicati. Il primo: che equivalga a debolezza. In realtà è l'opposto. La debolezza è mancanza di forza, mentre vulnerabilità significa aprirsi, esporsi, accettare il rischio. Pensateci: i momenti in cui siete stati davvero vulnerabili sono anche quelli in cui avete vissuto di più – l'inizio di una relazione, un nuovo lavoro, un progetto da zero, un trasferimento in un altro Paese. Esporsi fa paura, ma è il motore della crescita. Il secondo mito

E se la vulnerabilità non fosse una debolezza, ma la chiave del tuo successo vita?

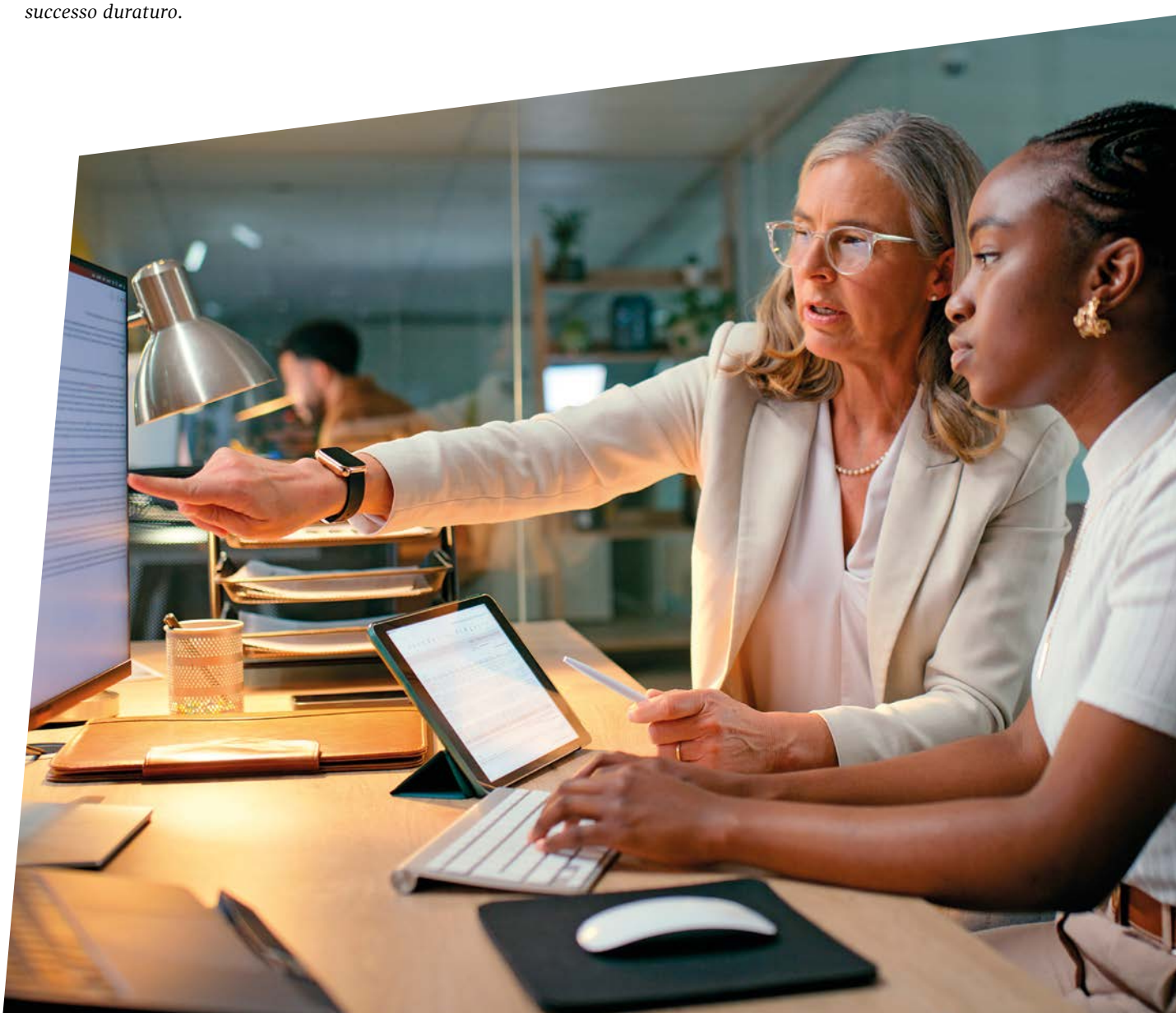
è credere di poterla evitare: impossibile. La vulnerabilità ci accompagna dalla nascita alla morte, nessuno ne è immune, nemmeno un campione olimpico o un grande imprenditore. Non possiamo scegliere se esserlo o no, ma solo come viverla: come un freno o come la nostra più autentica alleata.

Perché nel mondo lavorativo di oggi è fondamentale ribaltare il concetto di vulnerabilità?

Nel lavoro di oggi ribaltare l'idea di vulnerabilità è essenziale. È la forza di dire "non so", di chiedere aiuto, di rischiare il fallimento pur di crescere. La vulnerabilità è autenticità, e l'autenticità apre la strada all'innovazione, alla creatività e a relazioni professionali solide. I leader che la accolgono non perdono autorità: al contrario, ispirano fiducia, costruiscono team più coesi e creano ambienti sicuri in cui le persone osano e danno il meglio. Lontano dall'essere un limite, la vulnerabilità diventa un acceleratore di adattamento, resilienza e successo duraturo.

In che modo è possibile trasformare la vulnerabilità in un'arma che giochi a nostro favore?

Trasformare la vulnerabilità in una risorsa potente richiede tre passaggi fondamentali. Prima di tutto, accettarla: riconoscere che siamo esseri umani, emotivi, imperfetti, e proprio per questo capaci di migliorare, osare e sorprendere. Poi imparare a gestirla, scegliendo con attenzione quando e come mostrarla. Infine, serve coraggio: il coraggio di esporsi, ammettere i propri limiti, chiedere supporto, proporre idee nuove anche senza certezze. Per un leader significa dire al team "ho bisogno di voi", costruendo fiducia, coesione e collaborazione; per un dipendente, significa mettersi in gioco e contribuire con creatività.
Così la vulnerabilità smette di essere un ostacolo e diventa forza: apre la strada al progresso, all'innovazione e a connessioni umane più autentiche, alimentando crescita professionale.



L'intervista

Nel libro esponi come mai le persone che hanno successo sono anche quelle più capaci di vulnerabilità...

La risposta è sorprendentemente semplice, quasi matematica. Scegliere di essere vulnerabili significa mettersi davvero in gioco. Esporsi comporta il rischio di vincere o perdere, di avere successo o fallire. Ma se eviti la vulnerabilità, se non ti metti nemmeno alla prova, la vittoria diventa impossibile: non ci provi affatto. Mettersi in gioco significa accettare l'incertezza e trasformare ogni rischio in energia creativa. La vulnerabilità diventa così una leva invisibile: apre strade nuove, rafforza relazioni autentiche e trasforma sfide in opportunità che chi resta sulla difensiva non potrà mai conoscere.

Integrare positivamente la vulnerabilità nel proprio quotidiano è la base per una vita davvero appagante sia a livello privato che professionale...

Voglio essere sincera. La vulnerabilità può far male, eccome. Eppure, paradossalmente, è la chiave della felicità e del benessere, sia personale che professionale. Perché? Perché è il cuore pulsante di ogni emozione e di ogni esperienza che conta davvero. Evitare la vulnerabilità significherebbe evitare i rischi, e vivere così vorrebbe dire sopravvivere, non vivere. Rinunciare ad un business di successo, ad amare, a viaggiare, a creare. Certo, ogni passo avanti ci espone, ci rende vulnerabili, ma è proprio lì che nascono le esperienze più significative. Ed è solo così che possiamo entrare in connessione con chi siamo e cosa vogliamo davvero, e dunque realizzare la nostra visione di successo.

L'estate, le notizie "a caldo" e i dibattiti accesi

di **Luca Sciarini**

L'estate, a parte la canicola che ogni tanto bussa proditoriamente alla porta, è la stagione più bella.
Soprattutto per chi ama il calcio.
Direi, anche per chi lavora nel mondo del pallone.
Soprattutto alle nostre latitudini.
È il momento in cui tiene banco il calciomercato, con le squadre che cambiano volto, con giocatori che vanno e altri che vengono.
Le squadre si trasformano, mutano pelle, subendo a volte delle vere e proprie rivoluzioni.
Per le squadre più nobili, è il periodo delle prime amichevoli, su campetti improbabili, contro formazioni del calcio regionale.
Il risultato viene in secondo piano: c'è la voglia di vedere da vicino i propri beniamini e passare una giornata in compagnia gli amici.
Accompagnati da una birra rinfrescante.
Senza l'assillo della vittoria a tutti i costi, in una commistione di entusiasmo e serenità, che per forza di cose cambierà quando le cose inizieranno a contare per davvero.
Quando ogni punto potrebbe fare la differenza.
Il giornalista annota i primi cambiamenti, cerca notizie, parla con allenatori e direttori sportivi: si vuole carpire qualche indizio per arrivare primi sulla notizia.
È un lavoro che deve piacere, che non ha orari.
La telefonata o il messaggio che non ti aspetti, può arrivare anche a mezzanotte, quando sei in terrazza e preghi che l'ultimo caldo della giornata sparisca.
Allora, incurante dell'orario, riaccendi il computer e ti rimetti a scrivere.
Sei contento perché sai che la notizia è di quelle importanti, che i tifosi saranno contenti di leggere di un nuovo acquisto o semplicemente di una trattativa.
La scoperta del nome susciterà reazioni a catena.
Si scateneranno i social: qualcuno parteciperà elegantemente al dibattito, altri invece non ce la faranno a non scadere nella volgarità.
Soggiogati da un tifo più grande della loro autostima. È un peccato.
È un fenomeno che coinvolge soprattutto lo sport, materia apparentemente semplice, di cui tutti si sentono in diritto di poter parlare.
E se è vero che lo sport deve portare alla nascita di discussioni, anche accese, è altresì vero, che spesso si tende a svilire il tema, a banalizzarlo.
Colpa (anche) della voracità dei social, sempre meno riflessivi e pazienti.
O chissà, anche di noi giornalisti, assolutamente perfettibili.
Regalare un momento di svago o di gioia a chi vive la passione per la propria squadra, è parte integrante di questo lavoro, che a volte, è giusto considerare più come una missione.

"Tu sì che sei fortunato: vai a vedere gratis le partite".
È il commento che un giornalista sportivo si sente dire centinaia di volte durante una carriera.
Se da una parte, quest'affermazione è inconfutabile (anzi, esiste l'aggiunta del "ti pagano pure"), è altresì vero che commentare una partita o giudicare la prestazione dei giocatori, comporta una bella responsabilità.
Bisogna farlo con la massima serietà possibile, unita a rispetto ed educazione, senza farsi trascinare dalle emozioni che si possono vivere in uno stadio o davanti alla TV.
Bisogna vivere l'evento in maniera possibilmente distaccata, lucida, per restare più neutrali possibili.
Super partes, si dice adesso.
È così che con il tempo si conquista un minimo di credibilità. Forse.
Fino alla prossima scivolata, al prossimo errore, che nessuno ti perdonerà.
È questo il destino del giornalista sportivo.
Prendere o lasciare.

I SOCI SIT BENEFICIANO DI…

Helsana Collettiva dei Sindacati Indipendenti Ticinesi

Dal 1961, tramite accordi stipulati dai Sindacati Indipendenti Ticinesi con la cassa malati Helsana, offriamo a tutti i soci e a tutti i loro familiari attrattivi vantaggi e convenienti agevolazioni sul premio di cassa malati! **I soci SIT possono approfittare di una riduzione di premio fino al 33% sulle assicurazioni complementari!**

Helsana Assicurazioni SA è volentieri a vostra disposizione per una consulenza personalizzata e per offrirvi le migliori coperture assicurative a condizioni e costi particolarmente favorevoli. Contattate la Sig. ra **Loredana Ghizzardi** al **091 751 39 48** per concordare un incontro.

La collettiva Helsana-SIT vi offre

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

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

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

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

Abbonamento a Progresso Sociale
Gli iscritti ai SIT ricevono gratuitamente il periodico d'informazione sindacale «Progresso Sociale»

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

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

Nuovi soci
Il Sindacato SIT, per ogni nuova adesione che porterete, vi premierà con CHF 50.– per il vostro contributo.

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

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

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

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

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

Per maggiori informazioni **www.sit-locarno.ch**

I soci del sindacato e i loro familiari possono beneficiare di **interessanti sconti soggiorno** presso strutture convenzionate, in **mare** e **montagna**.

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

Segretario Cantonale:
Mattia Bosco