

PROGRESSO SOCIALE

N. 426

NUOVA SERIE

Anno 65 / N°1 / Febbraio 2026

PERIODICO DEI SINDACATI
INDIPENDENTI TICINESI

Pag. 3

**I SIT firmano il nuovo contratto
collettivo delle FART**

Pag. 6

**Lavorare di più
ci rende davvero migliori?**

Pag. 14

**Difendere il servizio
pubblico: perché dire
NO all'iniziativa
«200 franchi bastano»**

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 SIT firmano il nuovo contratto collettivo delle FART 3

Azienda cantonale dei rifiuti: iniziato il rinnovo del CCL 4

Si attendono risposte per il settore socio sanitario 5

Lavorare di più ci rende davvero migliori? 6

Il nuovo Regolamento organico delle collaboratrici
e dei collaboratori (ROC-LO) della Città di Locarno 9

Approfondimento: Formazione Continua 11

Difendere il servizio pubblico: perché dire NO
all'iniziativa «200 franchi bastano» 14

Un'iniziativa poco realistica 16

LO SPORT

Lo sport, il mercato e le disparità 18

Dichiarazioni fiscali 2025 19



Tiromancino di Candide

Crans Montana — Montana Crans

Difficile immaginare un inizio anno peggiore di quello che ha segnato il 2026, in particolare con la tragedia del *Constellation*, che ormai fa pensare più all'inferno che al cielo. Con tutta probabilità vi sarà un prima e un dopo Crans Montana; di certo ora c'è. Se prima il perito del fuoco era sostanzialmente il parente noioso che mangia aglio ma che non puoi evitare, oggetto talvolta di scherno, o di insulti sottovoce se ti obbligava a cambiare la porta (che deve aprirsi verso l'esterno e non verso l'interno), ora è eretto a oracolo, tutti lo vogliono, tutti lo cercano.

L'autorità che deve far rispettare le varie regole, verificando concetti di protezione antincendio e attestati di conformità, passa da pedante e vessatoria a lassiva e irresponsabile: da «*ma non hanno proprio altro da fare?*» a «*possibile che non abbiano controllato di più?*».

La nuova Legge sulla protezione antincendio (LPA), passata in Gran Consiglio nel dicembre del 2022 senza discussione, in procedura scritta, con 51 voti a favore e 5 astenuti, nel più totale disinteresse generale, è ora diventata la nuova bibbia. Anche nel senso che tutti ne parlano, ma pochissimi la leggono (a sentirli neanche tanti politici in tv).

Ma il rovesciamento più clamoroso, e per certi versi più impreveduto, si è concretizzato sul versante della percezione, e delle relazioni, tra Svizzera e Italia, rispettivamente tra svizzeri e italiani. Con questi ultimi che da presi in giro per la loro gestione della cosa e delle cose pubbliche (dalle infrastrutture alla giustizia) sono diventati accusatori nella nostra gestione della cosa pubblica, criticando – invero non sempre a torto – l'agire di esercenti, autorità e magistratura (vallesana). E questo con tanto di politici nostrani, non avvezzi al professionismo della polemica in Italia, che si sono prestati al gioco e al massacro (mediatico). E così, la perfetta Svizzera è diventata l'inaffidabile Italia. Speriamo che – a differenza di quelli precedenti – questo rovesciamento termini con il Carnevale, tempo per definizione di rovesciamento. Ma speriamo che una cosa resti, la lezione da imparare: l'illuminismo nella sicurezza prima del profitto, e il superamento della politica del bianchino insieme, che non è poi così lontana dalla politica nostrana della «*cagnada insema*». Che non siano morti invano, insomma. E che riposino in pace.

I SIT firmano il nuovo contratto collettivo delle FART

A partire dal 1° gennaio 2026 i Sindacati Indipendenti Ticinesi - SIT sono entrati a fare parte della comunità contrattuale firmataria del contratto collettivo di lavoro delle Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi – FART.

Il CCL FART è stato ridiscusso durante l'estate scorsa tra le parti contraenti incaricate per farlo: i sindacati OCST, SEV, UNIA da una parte e la Direzione FART dall'altra.

Nel corso delle trattative un gruppo di lavoratori «dissidenti» ha deciso di aderire ai SIT, poiché non pienamente soddisfatto dello svolgimento delle stesse.

Grazie a questo gruppo di lavoratori abbiamo raggiunto una buona rappresentatività che ci ha permesso, in base alle normative vigenti

e ai criteri indicati nella giurisprudenza, di richiedere formale adesione alla comunità contrattuale.

La nostra richiesta è stata accettata dalle parti che, una volta conclusa la trattativa già in essere, hanno poi invitato il SIT alla firma del nuovo CCL FART.

Un nuovo importante compito per i SIT in un settore, quello dei trasporti pubblici, che dovrà affrontare nuove e interessanti sfide. Un settore con peculiarità tipiche e con normative chiare regolamentate, ci fa piacere dirlo, da un già esaustivo e buon contratto collettivo di lavoro. ▶



di **Mattia Bosco**,
Segretario Cantonale



Siamo sicuri che nel corso della durata contrattuale i nostri associati sapranno portare ulteriori e nuovi spunti di miglioramento, affinché questi possano sentirsi ancor più coinvolti nel processo decisionale e partecipativo. In una forma di gestione aziendale moderna che preveda, come nelle aziende più all'avanguardia, una partecipazione dal basso e una condivisione comune dei processi aziendali nell'interesse reciproco delle parti coinvolte. Dinamiche necessarie e sempre più richieste dai lavoratori di ogni settore, che sempre meno sopportano antiche e sempre mal maldigerite imposizioni dall'alto.

Il nostro obiettivo sarà sempre quello di tendere verso un progresso sociale coerente con

gli scopi intrinseci di un contratto collettivo, dando il nostro contributo allo sviluppo di principi normativi e di conduzioni di lavoro che sappiano attirare i migliori professionisti del settore, affinché il servizio pubblico garantito dalle FART rimanga sempre di alto, altissimo livello.

Da un datore di lavoro strutturato e importante come le FART ci aspettiamo quindi grandi cose. Questo anche per lo sviluppo di un'intera regione, quella del locarnese, che annovera le FART tra i maggiori attori e tra i più grandi datori di lavoro presenti sul territorio.

Azienda cantonale dei rifiuti: iniziato il rinnovo del CCL



Sono già iniziate le discussioni per il rinnovo del contratto collettivo dell'azienda cantonale dei rifiuti in scadenza il 31 dicembre 2026.

La commissione del personale e i sindacati hanno già riunito in assemblea i lavoratori nel corso degli scorsi mesi e intendono farlo nuovamente entro la primavera. Le rivendicazioni del personale saranno condivise e portate avanti unitariamente al tavolo delle trattative dai sindacati SIT-OCST-VPOD.

Senza dubbio possiamo dire che nel corso degli anni sindacati e Direzione ACR hanno dimostrato di ben collaborare e di riuscire a migliorare le condizioni di lavoro di operai che, ricordiamo, lavorano su turni di 24 ore, 7 giorni su 7.

Un lavoro sicuramente duro che porta a dover gestire al meglio la salute e la soddisfazione di lavoratori sottoposti a necessità aziendali sicuramente esigenti, questo data l'importanza del servizio pubblico fornito alla popolazione.

Si attendono risposte per il settore socio sanitario

Saranno mesi di grande lavoro quelli che ci aspettano per quanto riguarda il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei salari di tutto il settore socio sanitario.

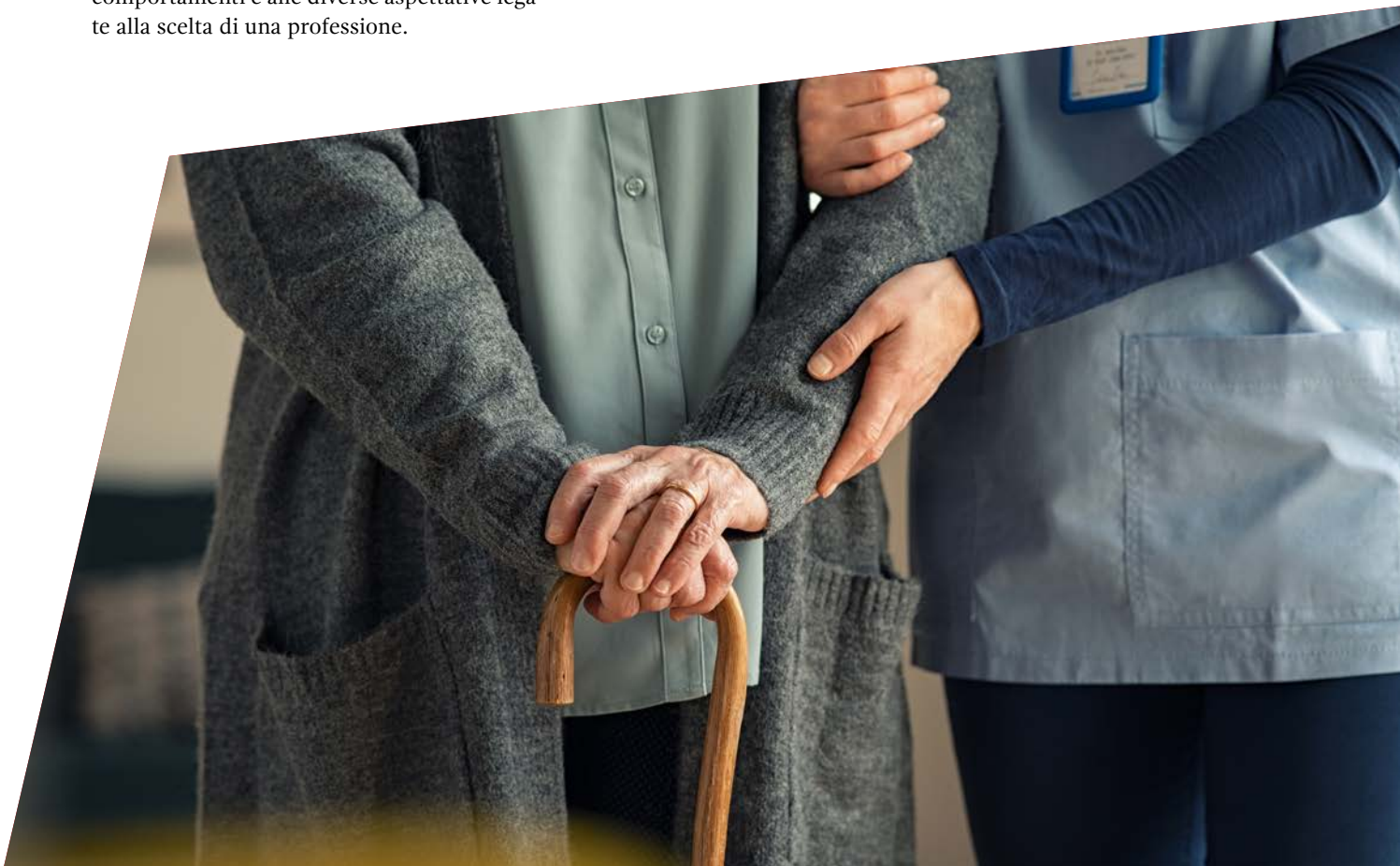
Case anziani e aiuto domiciliare sono sicuramente i due settori, escludendo quello che riguarda prettamente il settore ospedaliero, che necessitano maggiormente di interventi strutturali, investimenti e di iniezione di risorse economiche. Questo affinché le condizioni di lavoro possano essere più attrattive.

Il settore socio sanitario risente già di per sé di una carenza cronica di personale residente e ora, sempre più spesso, anche di lavoratori frontalieri.

Le professioni legate alla cura delle persone risultano essere sempre meno attrattive per le nuove generazioni, questo in base ai diversi comportamenti e alle diverse aspettative legate alla scelta di una professione.

Turni di lavoro poco compatibili con la conciliabilità tra lavoro e vita privata, lavoro notturno, lavoro nei festivi, turni di lavoro spezzati, carico psicofisico importante, aumento della burocrazia, aumento del rischio personale nel svolgere la professione, formazioni difficili e complicate, ecc... tutto ciò contraccambiato da condizioni di lavoro e salari sicuramente poco attrattivi.

Sarà importante lavorare sulle condizioni quadro dei vari contratti collettivi di lavoro tentando, in ottica futura, di tematizzare finalmente anche a livello politico le sfide relative all'invecchiamento della popolazione. Si necessiterà di ulteriore manodopera qualificata, il lavoro di orientamento professionale sarà fondamentale, andranno messi in luce tutti gli aspetti positivi legati a queste bellissime professioni.



Lavorare di più ci rende davvero migliori?

Svizzera, ore lunghe e il mito dell'efficienza



di Keri Gonzato

Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2024 un lavoratore a tempo pieno in Svizzera ha lavorato in media circa 40-42 ore a settimana, ben al di sopra della media europea che si attesta attorno alle 36 ore (Eurostat). In termini pratici, significa che in Svizzera si lavora l'equivalente di una settimana in più al mese rispetto a molti Paesi europei. Il modello svizzero unisce l'etica del dovere a un'efficienza produttiva che garantisce alti salari, pur generando una pressione sociale non indifferente. La pressione sociale a dover essere performanti e a dare il massimo sia sul lavoro che nella propria vita privata, come dimostrano i dati annuali raccolti da Job Stress Index di Promozione Salute Svizzera, a lungo logora. In Ticino il quadro è ancora più delicato: salari sotto pressione, costo della vita elevato e ritmi intensi. Qui lavorare di più non significa vivere meglio, ma spesso semplicemente resistere. Quando il lavoro diventa un peso, il prezzo

viene pagato da famiglie, salute e qualità della vita. Nel contesto globale, con la tecnologia che avanza e nuovi modelli lavorativi che prendono piede, l'approccio svizzero comincia a scricchiolare. Soprattutto quando paesi non lontani hanno dimostrato come si possa lavorare meno ore senza compromettere le performance. Paesi Bassi, Danimarca e Germania, sono per esempio paesi dove in media si lavorano molte meno ore a settimana mantenendo ottimi livelli di produttività. Resta allora una domanda scomoda ma necessaria: siamo davvero efficienti perché lavoriamo di più? O stiamo solo ritardando un cambiamento necessario? Pensare che «chi lavora di più vince» è un po' come credere che un'auto sia più avanzata perché consuma più carburante: può funzionare, ma è inefficiente. Proprio come un'auto avanzata è quella che usa meno carburante per andare più lontano, i sistemi più aggiornati misurano il successo in risultati, non in ore, puntando su automazione, organizzazione intelligente, flessibilità e recupero.

Le radici culto svizzero dell'efficienza metodica.

Il forte senso del dovere in Svizzera affonda le sue radici nell'etica protestante analizzata dal sociologo Max Weber, dove il lavoro è inteso come missione morale e responsabilità individuale. La radice principale risale alla Riforma Protestante del XVI secolo, in particolare alle figure di Huldrych Zwingli a Zurigo e Giovanni Calvino a Ginevra. Per i calvinisti, il successo nel lavoro non era visto come avidità, ma come una vocazione, un segno della benevolenza divina e della salvezza eterna. L'etica protestante imponeva di lavorare sodo ma di non dissipare il guadagno in lussi futili, favorendo invece il risparmio e il reinvesti-





mento. Questa mentalità ha gettato le basi dello spirito del capitalismo moderno, come teorizzato da Max Weber. Sebbene in forma non più religiosa ma secolare, questa eredità culturale si traduce oggi in un impegno per l'altissima qualità e produttività che, come rilevato dai dati sulla competitività del World Economic Forum (WEF), sostiene salari elevati e uno standard di vita tra i migliori al mondo. Tuttavia, questo modello improntato all'efficienza genera una costante tensione tra intensità professionale e ricerca di equilibrio, una pressione che si riflette in crescenti livelli di stress lavoro-correlato.

Lavoratori professionalmente soddisfatti ma esauriti.

In Svizzera, l'attuale scenario lavorativo presenta una profonda contraddizione: se da un lato l'82,6% dei dipendenti si dichiara soddisfatto della propria occupazione, dall'altro i dati più recenti evidenziano una crescita preoccupante dello stress, con un rischio burnout che ha ormai raggiunto livelli record. Sempre secondo il sondaggio di Travail.Suisse e della Scuola universitaria professionale di Berna, realizzato nel 2025 su un campione di 1'422 persone, quattro persone su dieci si dichiarano regolarmente esauste a fine giornata. Un terzo segnala poco tempo per il riposo e una persona su cinque fatica a conciliare vita professionale e privata. I dati dello studio evidenziano

inoltre come la reperibilità fuori orario (richiesta a oltre un quarto dei dipendenti) e il carico di straordinari stiano rendendo quasi impossibile il recupero per il 33% degli intervistati. L'intensità produttiva sta logorando la salute mentale di una fetta crescente della popolazione, come conferma anche il Job Stress Index di Promozione Salute Svizzera, dove la quota di persone emotivamente spossate ha superato per la prima volta la soglia critica del 30% e il 41% dei lavoratori dichiara di sentirsi regolarmente esausto al termine della giornata.

Segnali di cambiamento...

Oggi, sempre più imprese utilizzano il Job Stress Index di Promozione Salute Svizzera come strumento di monitoraggio interno per identificare i reparti a rischio prima che esplodano casi di burnout ed i costi conseguenti. Non stupisce che, la Svizzera abbia uno dei tassi di lavoro a tempo parziale più alti d'Europa. Molte aziende lo concedono non più solo per la cura dei figli, ma come misura di prevenzione per permettere ai dipendenti di «staccare» mentalmente. Nonostante un solido attaccamento alla tradizione, questa tendenza dimostra che lentamente il modello sta cambiando, con sempre più persone che scelgono di bilanciare carriera e vita privata.



Paesi dove si lavora meno e meglio.

Nei Paesi Bassi la settimana lavorativa media è tra le più basse in Europa, attorno alle 32 ore settimanali, in gran parte per l'ampia diffusione del lavoro part time. La produttività per ora lavorata in Olanda è tra le più elevate nelle economie avanzate, mentre il PIL pro capite resta alto rispetto alla media europea, mostrando che modelli con ore lavorative medie molto più contenute, possono coesistere con crescita economica e alta efficienza. In Danimarca e in Germania il numero di ore lavorate annuali è tra i più bassi tra i paesi avanzati, con la Danimarca che registra circa 1'360 ore annue per lavoratore e la Germania circa 1'345, valori ben inferiori alla media europea. Nonostante ciò, la produttività per ora lavorata rimane elevata in entrambi i paesi, collocandosi tra le economie più efficienti dell'OCSE. Il modello danese combina flessibilità, forte welfare e una cultura del lavoro orientata alla qualità, mentre in Germania la specializzazione industriale e i settori ad alto valore aggiunto consentono di ottenere alti livelli di rendimento senza prolungare eccessivamente l'orario lavorativo. Questi esempi dimostrano che un minor numero di ore lavorative complessive non pregiudica la crescita economica, ma può anzi sostenere efficienza, benessere e sostenibilità del lavoro a lungo termine.

«Less is more», non un'utopia, ma una strategia.

I dati e le esperienze concrete di altri paesi mostrano che ridurre le ore lavorative non compromette crescita economica o competitività. Al contrario, lavoratori più riposati commettono meno errori, rendono di più, restano più a lungo nel mercato del lavoro e contribuiscono a ridurre i costi legati alle assenze e burnout. Il modello «less is more» non è idealismo, ma organizzazione intelligente del lavoro: valorizza flessibilità, automazione e recupero, considerandoli fattori produttivi. La sfida per la Svizzera non è lavorare di più, ma lavorare meglio: un approccio che coniughi produttività e sostenibilità, efficienza e benessere. La modernità si misura non in ore passate in ufficio, ma in risultati concreti, qualità del lavoro e nel binomio benessere-resilienza della forza lavoro. Lo sviluppo e la capacità non si misurano più in quantità ma in qualità di vita, sia sul lavoro che fuori. Una società prospera su tutti i fronti deve essere una società sana basata su modelli di vita equilibrati.

Il nuovo Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori (ROC-LO) della Città di Locarno

Il punto di vista della Commissione del personale

Con l'approvazione del nuovo Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori (ROC-LO), la Città di Locarno conclude un percorso lungo e articolato, sviluppatosi nel corso di diversi anni, volto all'aggiornamento di un quadro normativo che necessitava di un adeguamento alle trasformazioni del lavoro pubblico e all'evoluzione dell'organizzazione comunale.

La Commissione del personale accoglie positivamente l'adozione del nuovo regolamento, che costituisce una base di riferimento rinnovata per i rapporti di lavoro all'interno dell'amministrazione comunale. Il testo introduce principi e strumenti che incidono direttamente sulle condizioni d'impiego, nonché sui diritti e sui doveri delle collaboratrici e dei collaboratori.

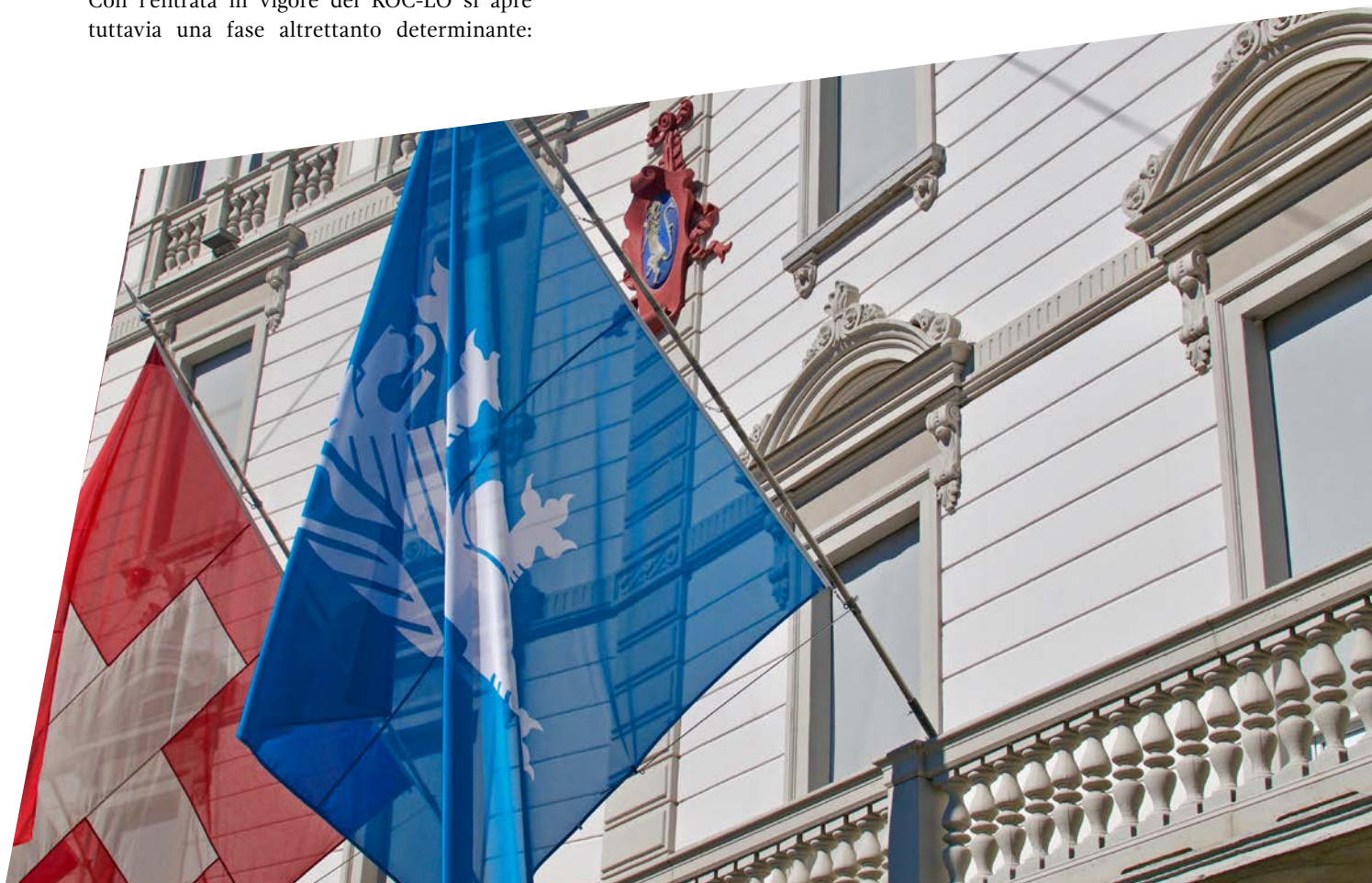
Con l'entrata in vigore del ROC-LO si apre tuttavia una fase altrettanto determinante:

quella della sua piena e corretta applicazione. Affinché il regolamento possa essere effettivamente operativo, sarà indispensabile l'adozione delle ordinanze di applicazione, chiamate a concretizzarne i contenuti e ad avere un impatto diretto sulla quotidianità lavorativa del personale.

La Commissione del personale sottolinea con fermezza che l'elaborazione delle nuove ordinanze dovrà avvenire previa consultazione della Commissione stessa, quale espressione del principio di partecipazione e di rappresentanza del personale. Tale consultazione non può essere ridotta a un mero adempimento formale, ma deve costituire un passaggio sostanziale e vincolante, indispensabile per garantire soluzioni equilibrate, condivise e rispettose delle esigenze del personale. ▶



di **Omar Galli**
presidente
Commissione
del personale





Un elemento di particolare rilevanza sarà rappresentato dall'ordinanza relativa alla Commissione di conciliazione, chiamata a svolgere un ruolo centrale nel garantire procedure chiare, eque e trasparenti. Ciò risulta ancor più importante alla luce della possibilità che alcuni collaboratori presentino ricorsi o appelli in merito al proprio inquadramento nella scala salariale. È pertanto fondamentale che tale ordinanza sia definita con la massima attenzione e in modo condiviso, affinché i diritti del personale siano tutelati in maniera effettiva. In questa fase, la Commissione del personale ribadisce il proprio ruolo istituzionale di interlocutore legittimo e necessario, chiamato a contribuire in modo attivo e responsabile alla definizione delle disposizioni attuative. Solo attraverso un confronto reale, strutturato e continuo sarà possibile assicurare un'applicazione del regolamento coerente con lo spirito che ne ha guidato l'adozione.

La Commissione del personale desidera inoltre esprimere un sentito ringraziamento ai sindacati SIT, OCST, e VPOD per il prezioso contributo fornito nel corso dei lavori. La loro esperienza, competenza e presenza costante hanno rappresentato un valore aggiunto fondamentale, contribuendo in modo determinante all'elaborazione di un regolamento più equilibrato e attento alle reali condizioni di lavoro del personale comunale.

La Commissione del personale continuerà a vigilare con attenzione sull'implementazione del nuovo Regolamento organico, ribadendo l'importanza del dialogo sociale e della tutela delle condizioni di lavoro, nell'interesse delle collaboratrici e dei collaboratori e della qualità del servizio pubblico offerto alla cittadinanza.

Approfondimento: Formazione Continua

Diritto, opportunità o problema?

La formazione continua è diventata una presenza importante nel discorso sul lavoro. Se ne parla come di uno strumento indispensabile per restare al passo con i cambiamenti, una sorta di garanzia contro l'obsolescenza professionale in un mondo sempre più cangiante e digitalizzato. Si tratta senza dubbio di un mezzo significativo e prezioso di aggiornamento della conoscenza. Mettersi in gioco con un complemento di formazione rappresenta, a tutte le età, un'opportunità di crescita e di adattamento, utile sia ai lavoratori sia alle aziende. Fino a qua, tutto fila liscio. Gli aspetti problematici appaiono, come sempre, nel vivo dell'esperienza quotidiana. Quando la formazione è un diritto che rafforza l'occupabilità e quando, invece, rischia di trasformarsi in un

carico individuale fatto di tempo non retribuito, costi da anticipare e pressione a dimostrarsi sempre «aggiornati»? Per molti, soprattutto per chi concilia lavoro e famiglia o si avvicina alle fasi finali della carriera, l'aggiornamento professionale si aggiunge a giornate già dense, occupando spazi che dovrebbero essere dedicati al riposo e alla vita privata. In questo contesto, affiora anche il tema del digital divide (divario digitale) che implica il rischio di esclusione dei lavoratori più anziani, i quali faticano a stare al ritmo rapido della tecnologia, sollevano questioni di equità che non possono essere ignorate. La formazione continua può essere uno strumento di inclusione, ma senza un reale accompagnamento rischia di accentuare le disuguaglianze anziché ridurle.



di Keri Gonzato

Per andare oltre le analisi teoriche, abbiamo approfondito questa tematica interpellando un erogatore di formazioni con 30 anni di esperienza sul campo e due persone di settori professionali diversi in Ticino, confrontate con il binomio opportunità-pressione della formazione continua in prima persona. Spunti utili, riflessioni e esperienze reali che aiutano a comprendere meglio dove il sistema funziona e dove, invece, c'è ancora molto da ripensare...

Matteo Biasca, formatore FSAE, 30 anni di esperienza nelle risorse umane, erogatore di formazioni aziendali, corsi per quadri e per persone in ricerca di impiego, da 2 anni in pensione

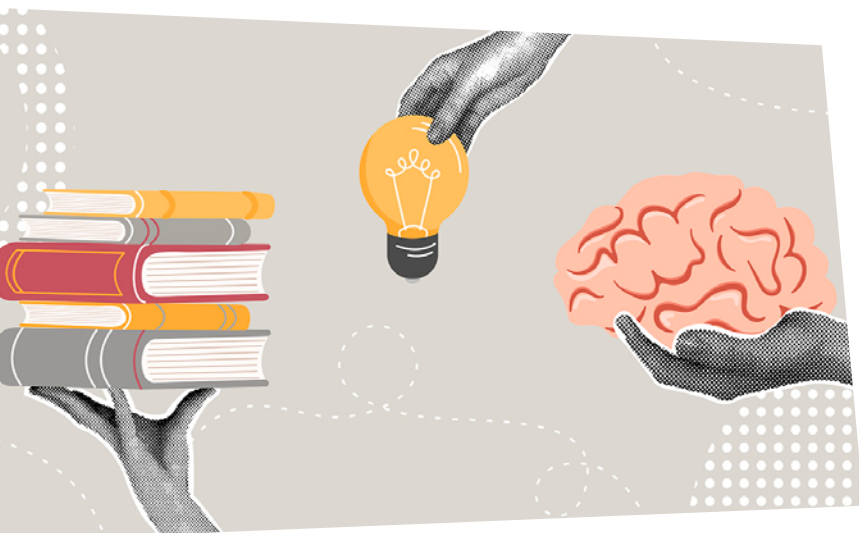
La formazione è efficace quando c'è impegno personale.

Molto spesso la formazione è efficace in misura direttamente proporzionale al coinvolgimento del partecipante nel percorso. Durante un corso vengono fornite molte informazioni, sta poi al singolo impegnarsi ad integrare la materia. Una formazione che si rispetti e che diviene veramente utile è quella che poi viene integrata sul campo. La parte teorica è particolarmente efficace quando combinata con esercizi che mimano l'applicazione con-

creta in ambito lavorativo. I partecipanti che ottengono maggiori risultati sono coloro che dedicano del tempo libero a mettere in pratica ed esercitarsi con le nozioni ricevute in aula.

Formazioni per chi cerca impiego: un incentivo a trovare lavoro!

Nel caso delle persone in cerca di impiego, la formazione è un primo stimolo e un incentivo a rimanere attivi e competitivi sul mercato del lavoro, aumentando le possibilità di colloqui ed infine di essere assunti. Molto spesso in questo contesto il fatto di doversi iscrivere a una formazione viene percepito negativamente. Percezione che poi, fortunatamente, molto spesso si ribalta: la demotivazione si trasforma in speranza, fiducia e ritrovato entusiasmo! Al termine di queste formazioni la maggior parte delle persone è contenta di aver partecipato, o perché ha trovato lavoro o perché si sente più sicura nei colloqui ed ha ricevuto una serie di ►



strumenti che aiutano il processo di ricerca e gestione delle opportunità.

Il digital divide è un problema reale?

La pressione legata all'innovazione digitale e il digital divide esistono. Effettivamente, questa richiesta mette sotto pressione i lavoratori meno giovani. Però, se pensiamo a chi sta cercando impiego, ci sono formazioni specifiche che permettono di acquisire le nozioni necessarie per muoversi a livello digitale, per esempio apprendendo l'ABC della preparazione del curriculum vitae e dell'invio online di candidature online. Si parla molto, forse troppo, della digitalizzazione come di un proble-

ma. Sì, ci deve essere una base di conoscenza, ma una volta acquisita questa è possibile gestirsi indipendentemente. Naturalmente, per quanto riguarda le professioni dove la digitalizzazione è uno strumento quotidiano fondamentale, il discorso è un altro. In questi casi il lavoratore deve avere una formazione importante a livello digitale e qualora, spesso per ragioni di età, non l'avesse, deve investire in complementi di formazione per non trovarsi in difficoltà.

Chi si assume i costi e i tempi di una formazione continua...

Per quanto riguarda chi si fa carico del costo di una formazione continua importante ci sono vari scenari possibili. Talvolta l'azienda paga metà della formazione, mentre il lavoratore si fa carico dell'altra metà. Talvolta la formazione è pagata interamente dall'azienda che però, spesso in questi casi, chiede al partecipante di formare una convenzione dove a formazione compiuta si impegna a rimanere nell'azienda due anni. In linea generale, un'azienda seria se propone una formazione che ritiene utile per i suoi dipendenti, la considera tempo di lavoro. Si tratta di un aspetto molto importante che ha la capacità di motivare, o meno, il collaboratore. Quando la formazione è considerata tempo lavorativo, sta comunicando: «voi siete importanti e fate un percorso significativo e utile che andrà a beneficiare sia voi che l'azienda.»

Delia,

docente medio superiore, Lugano

«In questo momento sono molto presa proprio perché sono in formazione. Sto conseguendo il CAS Certificate of Advanced Studies, una formazione continua universitaria post-diploma. Questa settimana devo consegnare delle tesine e al contempo ho giudizi, correzioni e preparazione delle lezioni. In parallelo, ovviamente, non si fermano le responsabilità genitoriali avendo figli. Di certo quest'anno, con un giorno a settimana da dedicare al CAS, è una bella sfida: il carico è notevole! Gestire gli impegni familiari, l'insegnamento e in più la giornata settimanale di studio prende molte energie. Le lezioni avvengono nel tempo libero privato e, nel caso di formazioni lunghe

come questa, non usufruiamo di rimborsi spese. Per noi docenti la formazione continua rappresenta una componente fondamentale. Come docenti di medio superiore siamo tenuti a fare almeno 6 giornate di formazione ogni 4 anni, erano 8 fino a poco tempo fa ma recentemente sono state ridotte. Si tratta spesso di occasioni preziose per aggiornarsi su tematiche di attualità, per verificare se i contenuti delle lezioni siano in linea con lo stato della ricerca a livello universitario, ma anche per confrontarsi con colleghi di altre sedi o cantoni, sviluppare nuove idee e sperimentare percorsi pedagogico-didattici differenti. Le giornate di aggiornamento in Ticino

può capitare che siano proposte durante la settimana e dunque è possibile ottenere un congedo dalle ore di lezione ma spesso capitano nel tempo libero del docente. Dal mio punto di vista sarebbe necessario disporre di più tempo per potersi formare con regolarità anche in modo più «indipendente», ad esem-

pio attraverso la lettura, la partecipazione a mostre o a conferenze. Si tratta di un aspetto spesso sottovalutato ma, mio avviso, la formazione continua comprende anche forme di apprendimento meno strutturate rispetto a un corso che rilascia un attestato però altrettanto significative.»

Estelle, fisioterapista, Barbengo

«Come fisioterapisti siamo tenuti a fare delle formazioni continue. Il corso base in fisioterapia di quattro anni è solo l'inizio, ci si forma poi davvero con la pratica e con lo studio continuo. Nel nostro mestiere è fondamentale trovare il tempo e le risorse per aggiornarsi, sapere nuove tecniche, leggere gli ultimi articoli scientifici, scambiare opinioni e esperienze con i colleghi. Per chi cerca lavoro, avere più formazioni è di grande aiuto. Nello studio dove lavoro il team ne segue regolarmente per rimanere aggiornato e capace di risolvere in modo specifico problematiche specifiche. Ci sono corsi brevi di 2-3 giorni su una determinata tecnica così come percorsi più estesi

nel tempo e impegnativi, che si chiamano CAS, MAS o Master. Il problema principale è legato al costo, infatti si tratta di formazioni molto care il cui costo ricade completamente o quasi sul fisioterapista. Lo stesso vale per il proprietario dello studio che, oltre a doversi assumersi il costo delle proprie formazioni, deve talvolta pagare totalmente o parzialmente le formazioni dei dipendenti. Per le attività piccole questo può pesare notevolmente sul bilancio economico. A questo si aggiunge l'impegno a livello di tempo, un peso che viene percepito soprattutto da chi ha figli e famiglia, io ne ho due e quindi so cosa voglio dire.»



Difendere il servizio pubblico: perché dire NO all'iniziativa «200 franchi bastano»



di **Riccardo Mattei**,
Segretario Regionale
Sindacato Svizzero
dei Media

L'iniziativa popolare «200 franchi bastano» viene spesso presentata come una semplice misura di risparmio: ridurre il canone radiotelevisivo per alleggerire il carico sulle economie domestiche. In realtà, dietro questa formulazione apparentemente innocua, si cela un progetto ben più radicale: dimezzare il budget della SSR, mettendo in discussione l'esistenza stessa di un servizio pubblico radiotelevisivo forte, indipendente e radicato nelle regioni.

È inoltre fondamentale ricordare che, a prescindere dall'esito della votazione di marzo, la SSR è già oggi chiamata a realizzare risparmi pari a circa il 17% del proprio budget, su mandato del Consiglio federale. Una ristrutturazione profonda e dolorosa è quindi già in atto, con conseguenze concrete per il personale, l'organizzazione del lavoro e la presenza sul territorio. L'iniziativa non interviene su un sistema «intatto», ma rischia di trasformare una fase di risanamento in un vero e proprio smantellamento.

In Svizzera il servizio pubblico non svolge lo stesso ruolo che in Paesi con una sola lingua e una forte centralizzazione culturale. La nostra Confederazione è un Paese plurilingue e pluriculturale, costruito su equilibri delicati che non nascono spontaneamente, ma che vanno curati quotidianamente. Radio e televisione pubbliche sono uno degli strumenti principali attraverso cui si costruisce questa coesione: raccontando il Paese, dando voce alle regioni, permettendo a comunità diverse di riconoscersi in uno spazio comune. Indebolire questo pilastro significa colpire direttamente uno dei meccanismi che tengono insieme la Svizzera.

Per la Svizzera italiana, le conseguenze sarebbero particolarmente gravi. La RSI non è

soltanto un'emittente radiotelevisiva: è uno dei principali datori di lavoro della regione e un attore economico centrale per il territorio. Attorno alla RSI ruota un indotto vasto fatto di aziende tecniche, società di produzione, fornitori di servizi, liberi professionisti, operatori culturali e creativi. Ogni franco investito nella produzione radiotelevisiva genera valore sul territorio, crea competenze e sostiene occupazione qualificata.

Questo ecosistema non riguarda però solo il servizio pubblico. Anche i media privati regionali svolgono un lavoro prezioso, spesso con risorse limitate. La forza del sistema mediatico della Svizzera italiana sta nel connubio tra pubblico e privato, in una relazione di complementarità e scambio. È grazie a questo equilibrio che la voce della Svizzera italiana riesce a circolare nel Paese e a proiettarsi verso l'esterno. Indebolire il servizio pubblico non rafforza i media privati: al contrario, impoverisce l'intero sistema e consegna sempre più la formazione dell'opinione pubblica a gruppi multinazionali esteri e alle piattaforme dei social media, governate da algoritmi opachi.

Tagliare il budget della RSI significherebbe spezzare questo circuito virtuoso. Non si tratterebbe solo di qualche posto di lavoro in meno, ma di un indebolimento strutturale del tessuto economico e mediatico regionale, con conseguenze su tutta la filiera dell'informazione e della produzione culturale.

Il rischio più profondo non è nemmeno quello di «non avere più una radiotelevisione in italiano». Il vero pericolo è la perdita della produzione nella Svizzera italiana. Con risorse dimezzate, la logica sarebbe quella della centralizzazione: produzioni spostate altrove,

Infine, questa iniziativa si inserisce in un clima più ampio di attacco ai lavoratori del settore pubblico. I dipendenti della RSI condividono con molte altre categorie, dagli impiegati cantonali ai poliziotti, dal personale sanitario agli insegnanti, una realtà fatta di pregiudizi persistenti. Nonostante svolgano un lavoro essenziale, vengono spesso dipinti come privilegiati o poco produttivi: narrazio-

Dire no all'iniziativa «200 franchi bastano» non è quindi una difesa corporativa, ma una scelta politica e sociale consapevole: difendere il servizio pubblico, il lavoro, la qualità dell'informazione e la dignità della Svizzera italiana.

Un'iniziativa poco realistica



di **Christian Vitta**,
Consigliere di Stato

Il prossimo 8 marzo le cittadine e i cittadini ticinesi saranno chiamati alle urne per esprimersi su diversi temi, tra cui, a livello cantonale, l'iniziativa popolare legislativa generica del 10 ottobre 2019 «*Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale!*».

L'iniziativa chiede l'elaborazione di una legge cantonale che crei un massiccio e capillare controllo del mercato del lavoro attraverso una serie di proposte: la registrazione annuale di tutti i dati relativi ai rapporti di lavoro in vigore, così come quelli nuovi o sciolti nel corso dell'anno (circa 300'000 contratti); il potenziamento dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e l'istituzione al suo interno di una sezione responsabile dell'esecuzione della legge sulla parità dei sessi; l'allestimento e la pubblicazione di una statistica annuale sui contratti di lavoro e sui salari esistenti in Ticino.

Secondo l'iniziativa queste proposte combatteranno i bassi salari e porteranno all'introduzione di un sistema di controllo efficace, a tutela della dignità e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tuttavia non è così e diverse ragioni lo dimostrano.

Anzitutto l'iniziativa non introduce nuove tutele concrete per le lavoratrici e i lavoratori, bensì crea un apparato ispettivo enorme e costoso, senza alcun effetto sul dumping salariale e sociale e senza un aumento dei salari. Ricordo, peraltro, che già oggi il Ticino è il Cantone con il più alto tasso di verifiche della Svizzera: si attesta infatti tra il 25 e il 30% delle aziende, rispetto a un

obiettivo nazionale che oscilla fra il 3 e il 5% nei settori non coperti da contratti collettivi di lavoro. Per sostenere i livelli salariali non servono più controlli, ma bisogna agire sull'attrattività del nostro Cantone in termini di creazione di posti di lavoro qualificati, sullo snellimento della burocrazia e sul rafforzamento del partenariato sociale che invece questa iniziativa svisciva.

Il nuovo apparato, infatti, indebolisce un sistema che ha dato prova di funzionare: nel nostro Paese, lo Stato concentra i controlli soprattutto dove non sono in vigore dei contratti collettivi di lavoro (CCL), mentre nei settori coperti da una convenzione collettiva la vigilanza è esercitata in primo luogo dalle parti sociali. Spostare questi compiti all'Amministrazione pubblica significherebbe snaturare il modello di concertazione sociale e duplicare strutture già efficaci.

Per adempiere ai compiti richiesti dall'iniziativa occorrerebbe un forte potenziamento dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, con



una spesa molto importante sia per il personale ispettivo che per la logistica (spazi di lavoro, postazioni, infrastrutture), ma anche lo sviluppo di un sistema informatico per la gestione di un'enorme mole di dati. E questo in un momento in cui lo Stato deve già far fronte a sfide rilevanti sul fronte delle finanze.

Un altro punto sensibile riguarda le conseguenze dell'iniziativa sulle imprese – soprattutto piccole e medie imprese – che oggi devono già far fronte a margini ristretti e a una forte concorrenza. L'onere amministrativo sarebbe per loro importante, senza un reale beneficio per chi lavora. Ciò renderebbe il Cantone Ticino meno attrattivo per le aziende.

Per quanto riguarda, poi, il fronte delle discriminazioni di genere, l'iniziativa non riduce il divario salariale tra uomini e donne, ma al contrario aggiunge – anche in questo caso – un ulteriore carico amministrativo, che non migliora la protezione dei casi con-

creti di discriminazione. Ricordo, altresì, che il Cantone dispone già di strumenti concreti e mirati per la riduzione del divario salariale, dagli incentivi economici ai criteri negli appalti pubblici.

Infine, per quanto concerne l'aspetto statistico, grazie alle oltre 90'000 rilevazioni eseguite nel 2024 il nostro Cantone dispone già di basi statistiche solide, che comprendono, per citarne alcune, la rilevazione svizzera della struttura dei salari, la statistica sull'evoluzione salariale e altri indicatori specifici sull'occupazione e sui salari. Questi dati consentono di monitorare il mercato del lavoro e di orientare i controlli in modo mirato.

In conclusione, l'iniziativa popolare legislativa generica del 10 ottobre 2019 *«Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale!»* non porta alcun beneficio al mercato del lavoro del nostro Cantone: non alza i salari, non offre più protezione alle lavoratrici e ai lavoratori, ha un costo molto elevato e indebolisce il partenariato sociale. Ciò che promette non è realistico e, anzi, rischia di rivelarsi controproducente e di creare nelle cittadine e nei cittadini ticinesi delle false aspettative, oltre che mettere in pericolo i posti di lavoro.

Il Governo e il Parlamento, negli scorsi anni, hanno già adottato diverse misure mirate per rafforzare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e la concorrenza leale tra le imprese, come il potenziamento dei servizi di controllo, l'introduzione della Legge cantonale sul salario minimo e il nuovo accordo sulla tassazione dei frontalieri. È su questa strada che il Cantone deve continuare a muoversi. Invito pertanto a respingere l'iniziativa.



C'è sport e sport, e perciò, ci sono guadagni e guadagni.

Ci sono sportivi milionari, anzi, qualcuno pure miliardario (Federer, Michael Jordan, Ronaldo e Tiger Woods, tanto per citarne alcuni), e chi invece deve fare affidamento su qualche piccolo sponsor (quando non è la famiglia) per tirare avanti, tra tanta passione e mille sacrifici.

Ingiustizie? No, è semplicemente lo sport, che rispecchia la vita di tutti i giorni, dove un CEO di livello internazionale guadagna milioni, mentre un «normale» lavoratore fatica ad arrivare a fine mese.

Sono disparità che ci sono sempre state e che ci saranno sempre. È giusto? Si potrebbe discuterne all'infinito, ma la risposta è piuttosto semplice: è il mercato a dettare legge.

Bisogna differenziare tra i vari sport, di squadra e individuali, e anche tra uomini e donne. Il discorso rischia di risultare piuttosto articolato.

Partiamo dalle discipline.

Negli Stati Uniti i guadagni sono altissimi: discipline come basket o football americano elargiscono ingaggi da capogiro e nessuno si scandalizza.

Anche la vecchia Europa ormai si sta adeguando, soprattutto quando si parla di calcio. L'esempio più eclatante è la Premier League, dove i club sono ricchissimi e possono permettersi acquisti faraonici.

Il motivo? Le televisioni, che spendono miliardi per i diritti TV. È un prodotto, quello del campionato inglese, che ormai viene consumato in tutto il mondo grazie allo spettacolo.

lo che sa produrre. I soldi permettono l'acquisto dei campioni, che a loro volta impreziosiscono il campionato. È un circolo virtuoso. Se gli inglesi sono i primi al mondo nel calcio, c'è un motivo: stadi nuovi, ambiente familiare (gli hooligans sono ormai un vecchio ricordo) e un fair-play sul rettangolo verde che resiste ancora. Poche sceneggiate e poca maleducazione: chi gioca in quel campionato si adegua o altrimenti finisce ai margini. Questione di cultura e serietà.

Dell'Arabia Saudita è meglio non parlare, anche perché non ci sarebbe molto da dire. Chi va a giocare da quelle parti, lo fa esclusivamente per i tanti soldi che riceve. Un paio di stagioni riempiono il conto in banca, anche di chi in Europa aveva già fatto il professionista e proprio povero non era.

I sauditi organizzeranno il Mondiale nel 2034 e vogliono arrivare a quell'appuntamento con un'immagine forte e credibile: per farcela non baderanno a spese. Ormai sembra chiaro.

Al cospetto del calcio, sport come lo sci o il nuoto, tanto per parlare di due campioni nostrani come Lara Gut-Behrami e Noè Ponti, sono considerati «minori».

I nostri due esponenti sono tra i migliori al mondo, ma le loro discipline, per quanto conosciute e valorizzate alle nostre latitudini, non gli permetteranno mai di essere in testa alla classifica degli sportivi più ricchi al mondo.

In questi sport, o sei il numero uno assoluto, sia per prestazioni che a livello di immagine, o i guadagni non lieviteranno mai. Insomma, o sei Michael Phelps, che ha vinto 28 medaglie olimpiche, o il fenomeno Usain Bolt nell'atletica, o di contratti milionari non ne vedrai.

Ci sarebbe ancora da commentare la differenza tra gli ingaggi di uomini e donne: lo fece, non senza suscitare un certo clamore, Rafael Nadal. Il tennista spagnolo non parlò, come qualcuno si aspettava, a favore dell'uguaglianza tra i due sessi. Anche lui sottolineò la regola del mercato, ricordando che su una passerella di moda, le donne guadagnano dieci volte di più rispetto a un uomo. Ma nessuno si è mai scandalizzato. Perché dovremmo farlo nello sport?



DICHIARAZIONI FISCALI 2025



Riceverete nei prossimi giorni, dall'ufficio delle contribuzioni il materiale per le dichiarazioni di imposta 2025.

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

Alcuni esperti in campo fiscale saranno presenti negli uffici del segretariato SIT nelle giornate e orari che verranno indicati.

- **I soci SIT e LaScuola che desiderano usufruire di questa prestazione devono prenotarsi al segretariato (091 751 39 48), il quale comunicherà per iscritto la prenotazione, la data e l'orario.**
- **Non verranno effettuate consulenze fuori prenotazione e fuori dalle date e dagli orari fissati.**
- **IMPORTANTE:**
Sono ammessi alla consulenza solo gli associati che devono dichiarare al fisco esclusivamente:
 - redditi del lavoro quali dipendenti
 - redditi assicurativi
 - piccole sostanze.

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

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

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

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.



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.



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.



Abbonamento a Progresso Sociale

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



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).



Contributo trasloco

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



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).



Nuovi soci

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



Sconti vacanze a Cesenatico

Interessanti sconti presso strutture a Cesenatico.



Hotel Lido San Bernardino

10% di sconto su pernottamento.



Cassa disoccupazione

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