

PROGRESSO SOCIALE

N. 410

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

NUOVA SERIE

Anno 61 / Marzo 2022

Pag. 3

LA PANDEMIA DEGLI ESAURITI

Approfondimento sul problema
del burnout professionale

Pag. 8

L'ERA DELLE GRANDI DIMISSIONI

Meno ufficio, più vita...



Tiromancino	2
La Pandemia degli Esauriti	3

CRONACHE SINDACALI

CCL vendita dal futuro incerto	6
L'era delle grandi dimissioni	7
Avere consapevolezza del nostro passato	10
Legge sull'apertura dei negozi	11
Città dei Mestieri della Svizzera italiana: 2 anni positivi	13

LA SCUOLA

Livelli alle Scuole medie: ripartire da subito per un nuovo progetto condiviso	15
Dichiarazioni Fiscali 2021	17

LO SPORT

Nadal allunga sugli altri due fenomeni	18
La nostra famiglia	19



Tiromancino

di Candide

Salario minimo, massimo casino

A poco più di tre mesi dall'entrata in vigore della nuova legge sul salario minimo cantonale, il tema torna all'ordine del giorno della politica cantonale: sono infatti state consegnate oltre 12'000 firme per l'iniziativa popolare a favore di un salario minimo sociale. Cosa chiede l'iniziativa? Primo: di ancorare nella Costituzione cantonale un salario minimo di 21,50 franchi all'ora. Secondo: di abrogare la possibilità di deroga in presenza di un contratto collettivo di lavoro. Il primo punto non è nuovo ed è forse giusto chinarcisi ancora. Già immaginiamo il dibattito politico (necessario per vivere e combattere l'assunzione di frontalieri *versus* difficile da versare e regalo ai frontalieri) e confidiamo che i tribunali facciano chiarezza una volta per tutte: 21.50 all'ora è (o non è) un salario minimo sociale, il solo salario minimo concesso dalle leggi federali? Il secondo punto è invece qualcosa di nuovo e nasce da un episodio ben preciso. Basta infatti leggere il primo (!) punto dell'argomentario a favore dell'iniziativa per temere che si sia agito un po'...di pancia! Leggiamo insieme: "1. Per fermare il raggio della legge. Lo pseudo-sindacato leghista TiSin ha

approfittato della possibilità di derogare attraverso un CCL al salario minimo, creando contratti con salari da 16 franchi all'ora. Non possiamo permettere che ciò avvenga o addirittura questa prassi prenda piede! Con la nostra iniziativa togliamo la deroga, in questo modo fermiamo il raggio". Per carità, giusto stigmatizzare i due deputati della Lega – Aldi e Bignasca per non far nomi ma cognomi – che prima votano la legge in Gran Consiglio e poi fondano un'associazione, la pitturano da sindacato e la sfruttano per siglare un CCL (se così si può chiamare...) con delle aziende per derogare ai minimi salariali da loro stessi votati. Giusto anche cercare di evitare tali operazioni, ma legittimando – non delegittimando – il parteneriato sociale e il lavoro dei (veri) sindacati. A guardar bene, forse qui si spara nel mucchio e si fa anche qualche danno collaterale. Ricordiamolo: per quanto comprensibili (o addirittura lodevoli) negli intenti, attenzione alle leggi "ad personam", perché spesso risolvono un problema, è vero, ma ne creano cento.

PS: non sono un sindacalista, e non mi è stato chiesto dalla redazione, la penso proprio così 😊

La Pandemia degli Esauriti

Approfondimento sul problema del burnout professionale

In Svizzera una persona su 5 si dice esaurita... Una situazione preoccupante che persiste da diversi anni. Ai fattori che già minavano il benessere dei lavoratori, si è sommata la pandemia ed il problema del burnout professionale ha raggiunto dei nuovi picchi. Intanto a Losanna, Centro universitario di medicina generale di Unisanté ha avviato un'importante ricerca a livello nazionale per capire il fenomeno più a fondo. L'obiettivo del progetto, che coinvolge oltre 15'000 professionisti della salute, è quello di sviluppare delle strategie per gestire meglio una tipologia di disagio complessa che tocca sia la sfera mentale che quella fisica. Abbiamo chiesto a **Liala Cattaneo**, collaboratrice scientifica, specialista in pericoli psicosociali presso l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro, di guidarci alla scoperta di un fenomeno complesso...

I dati citati evidenziano come anche alle nostre latitudini si manifestino in modo importante disagi psicofisici reattivi a situazioni di stress e burnout. Prima di entrare nel merito di una lettura della situazione è doveroso fare una premessa: la salute psicofisica dipende da molti fattori sia individuali che sociali. Il lavoro è senza dubbio un elemento importante per lo sviluppo personale, per la propria realizzazione, per la soddisfazione dei propri bisogni e, in definitiva, per una buona salute mentale. Tuttavia una serie di cambiamenti importanti a livello socioeconomico avvenuti negli ultimi decenni - come il crescente uso della tecnologia e la disponibilità fuori orario, l'introduzione di nuove modalità d'impiego, ritmi sempre più intensi, ecc. - hanno inciso sul proprio benessere e sulla salute. Quando le risorse personali e sociali non sono sufficienti a far fronte alle richieste, a lungo termine possono svilupparsi condizioni negative per la salute fisica e psichica. La difficoltà nella gestione di questi aspetti può inoltre portare una persona ad adottare comportamenti sfavorevoli alla propria salute, come ad esempio un maggior consumo di alcol,

medicamenti o sostanze psicoattive, aggravando un quadro clinico già precario o compromesso. Il risultato di tutto ciò è che accanto ai rischi tradizionali che si possono trovare sul posto di lavoro di tipo chimico, fisico e biologico, si sono aggiunti altri rischi di tipo psicologico e sociale, tra i quali lo stress e il burnout.

Come si riconosce il burnout?

Il burnout, come gli altri rischi psicosociali, è un fenomeno complesso, soprattutto per quanto riguarda l'individuazione dei fattori di rischio e l'implementazione di misure di prevenzione mirate ed efficaci. Si tratta di un fenomeno non sempre di facile lettura, che si manifesta in seguito ad esperienze e vissuti personali e soggettivi, ragion per cui non esistono soluzioni universali e valide per tutti. Malgrado le difficoltà sopracitate, è possibile dare una definizione piuttosto precisa del fenomeno e delle sue conseguenze: esso si manifesta come una sindrome caratterizzata principalmente da un esaurimento fisico e psichico importante, con sintomi quali stanchezza cronica, dolori diffusi, ansia, sintomi depressivi, disturbi del sonno, disturbi della memoria e della concentrazione e da un progressivo deterioramento dello stato di salute in generale e di conseguenza, dell'efficacia lavorativa. Anche se negli anni '70 ▶



a cura di
Keri Gonzato

Definizione di Burnout

Fonte: Treccani

Sensazione di esaurimento; estraneità o sentimenti cinici o negativi nei confronti del proprio lavoro; prestazioni professionali ridotte: sono questi i sintomi manifestati, secondo l'undicesima revisione dell'International Classification of Diseases dell'OMS da chi è affetto da sindrome da burnout da lavoro, conseguente a uno stress cronico sul posto di lavoro. — Treccani



il burnout veniva associato prevalentemente alle professioni di aiuto, per la particolarità del lavoro svolto caratterizzato da relazioni emotivamente intense con pazienti e/o utenti, oggi il termine viene utilizzato per indicare il disagio che può toccare anche altri professionisti, ciò che ne conferma ormai la trasversalità e la convinzione che nessuno ne è immune. A livello statistico, tuttavia, sembrano ancora oggi essere particolarmente toccate le professioni socio-sanitarie e quelle attività che implicano un contatto con “l’altro”, sia esso studente oppure cliente, e che sono caratterizzate da pressioni temporali, responsabilità e prestazioni elevate.

Le cause e le conseguenze dell’esaurimento professionale...

Le cause possono essere molteplici. A livello dell’organizzazione e della gestione del lavoro i principali motivi scatenanti sono i ritmi elevati, il sovraccarico di lavoro, la mancanza di tempo per svolgere al meglio le proprie mansioni, scarsa autonomia e scarso riconoscimento così come supporto e sostegno insufficiente da parte dei colleghi e/o dei superiori. A livello individuale le cause scatenanti possono essere la tendenza al perfezionismo, a porsi obiettivi elevati, l’abnegazione al lavoro e la difficoltà a dire di no o a delegare. È raro individuare nel burnout una sola causa, spesso ci si trova confrontati ad un insieme di fattori che interagiscono e che si influenzano vicendevolmente portando ad uno squilibrio che a lungo andare peggiora la salute psicofisica della persona.

Con la pandemia, se da un lato la situazione si è aggravata, dall’altro lato è arrivata l’occasione di cambiare le cose...

In un’era già incerta, caratterizzata in alcuni ambiti dalla precarietà e dalla flessibilità dell’impiego, la pandemia da Covid19 non ha

agevolato il mantenimento di un equilibrio psicofisico duraturo. Instabilità, paura di perdere il posto di lavoro, intensificazione del lavoro per alcuni professionisti e telelavoro per altri sono stati per molti individui delle sfide importanti. Le statistiche sembrano confermare un aumento del disagio psichico legato alla situazione pandemica che, sia a livello individuale e sociale che lavorativo, ha sconvolto le abitudini di molti e richiesto resilienza e forza d’animo. Oggi si intravede la luce in fondo al tunnel e nasce la speranza di un ritorno alla normalità. Sarà importante, per la società nel suo insieme e per il mondo economico, “accompagnare” questa nuova fase con passi graduali e con il necessario sostegno. Si guarda in particolar modo alle aziende alle quali verrà richiesto molto da un punto di vista della stabilità e della ricerca di nuove modalità di lavoro efficaci che permetteranno alle persone non solo di conciliare al meglio vita professionale e vita privata, ma anche di salvaguardare la propria salute psicofisica. I segnali sono confortanti: molte aziende sceglieranno un mix tra lavoro in ufficio e lavoro da casa, lasciando possibilità di scelta alle lavoratrici e ai lavoratori. Molti datori di lavoro si sono anche dotati di regolamenti contenenti direttive in merito al telelavoro, in cui vengono definiti ad esempio orari e fasce di disponibilità, al fine di evitare sovraccarichi e giornate di lavoro infinite. Se qualcosa di positivo questa pandemia deve lasciare, ebbene che sia la consapevolezza dell’importanza della salute e del benessere individuale e sociale.

Cosa sappiamo sull’evoluzione del fenomeno in Svizzera e quali misure sono state implementate dall’Ufficio dell’ispettorato del lavoro in Ticino?

L’evoluzione del fenomeno era stata evidenziata anche da uno studio della Segreteria di Stato dell’Economia nel 2014 la quale aveva

promosso un'azione prioritaria in collaborazione con gli Ispettorati Cantionali del Lavoro a livello nazionale, volta alla prevenzione dei rischi psicosociali nelle aziende. In Ticino, nel 2017, il Dipartimento delle finanze e dell'economia ha potenziato l'azione prioritaria sopra menzionata attraverso il secondo pacchetto di otto misure a favore del mercato del lavoro, tra le quali una misura dedicata al tema dei rischi psicosociali, concretizzata mediante un piano di formazione e informazione mirata in collaborazione con diverse associazioni di categoria e l'introduzione nel 2019 di una figura specializzata su questi temi nell'organico dell'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro (UIL). Ad oggi, la prevenzione e la sensibilizzazione nelle aziende, come anche l'intervento a seguito di segnalazioni inerenti i rischi psicosociali, sono tra le attività principali dell'UIL a tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro. Tra i corsi offerti dall'UIL è stato altresì inserito un corso specifico sul tema dei rischi psicosociali ed è stato creato un apposito indirizzo e-mail per le segnalazioni, anche anonime, a cui si dà seguito con la massima discrezione (dfe-uil-rischipsicosociali@ti.ch). L'UIL è a disposizione per una consulenza personalizzata e, se la persona lo auspica, per un intervento in azienda per tentare di risolvere situazioni lavorative difficili o che non rispettano la Legge federale sul lavoro.

Prevenire il burnout, una responsabilità sia aziendale che individuale...

La prevenzione va affrontata sia a livello organizzativo che a livello individuale. L'azienda che protegge la salute dei propri collaboratori è un'azienda che cura l'organizzazione del lavoro, i carichi di ciascuno, che fissa obiettivi realistici, che non impone orari o turni stancanti, che responsabilizza, lascia margini di autonomia, offre sostegno in caso di difficoltà e riconosce il lavoro svolto. Ma è anche responsabilità di ciascun individuo curare la propria salute, il proprio stile di vita, definire o ridefinire le proprie aspettative e i propri bisogni, valutare le proprie risorse, analizzare continuamente il delicato equilibrio tra il carico e le risorse a disposizione e intervenire subito qualora vi sia un divario che può portare, se dura nel tempo, al rischio di sviluppare un burnout. Chi sente di essere già al limite dovrebbe chiedere tempestivamente aiuto a un professionista in modo da analizzare la propria situazione lavorativa e personale e cercare delle soluzioni per gestire al meglio le sollecitazioni della vita quotidiana. A questo proposito presso il Dipartimento sanità e socialità è attivo dal 2006 il Laboratorio di Psicopatologia del Lavoro che offre consulenza e sostegno medico-psicologico alle persone in difficoltà e che soffrono di sintomi o patologie stress-correlate.

LA TESTIMONIANZA

Carlo, 50 anni, agente di polizia

Sono agente di polizia da 27 anni, sono designato quale agente per l'interventistica sul territorio di nostra competenza. Ho subito una situazione di mobbing prolungato da parte del mio superiore. A questa si sono sommate disparità di trattamento al livello dello stipendio e delle promozioni ingiuste. Tra queste alcune delusioni per un concorso fatto dove, nonostante avessi tutti i requisiti necessari, sono stato l'unico tra i candidati a non essere nemmeno convocato per un colloquio. Queste vicissitudini lavorative mi hanno portato a uno stato di insopportazione e di delusione tale da spingermi a chiedere aiuto ad un medico e poi a uno psicologo. Il tutto è scaturito dopo un anno di accanimento sulla mia persona e di ingiustizie. Tutte le mie richieste di aiuto ai quadri superiori sono state sminuite e, sebbene consci della problematica mi hanno detto ripetutamente di pazientare ed attendere tempi migliori. Ho notato che anche altri colleghi mostravano segni di insofferenza ma, a differenza mia, sono stati presi di mira per un lasso di tempo inferiore. Ho gestito la "crisi" andando dal mio medico curante il quale misurandomi la pressione, con la minima a 100, mi ha consigliato di stare a casa 3-4 giorni e di consultare uno psicologo o uno psichiatra per parlargli delle mie difficoltà. Le pulsazioni elevate erano dovute alla rabbia e alla frustrazione che provavo per le ingiustizie subite. La maggior parte dei miei colleghi mi è stata vicina, capendo il mio stato d'animo. Purtroppo a casa ho trovato poco sostegno, non credendo che la situazione potesse essere davvero così grave, il mio disagio è stato preso poco seriamente e questo non ha aiutato. Fortunatamente ho ricevuto molto sostegno dagli amici di sempre e dello sport che mi hanno aiutato moltissimo. Sono poi tornato al lavoro negli ultimi mesi, il mio superiore ha continuato a maltrattarmi, togliendomi il saluto, riprendendomi spesso e denigrando il mio lavoro gratuitamente con copia ai dirigenti. Definisco quello che mi è successo una situazione triste che mi ha toccato nel profondo e ha lasciato sicuramente un segno nella mia dignità come persona e lavoratore. Se non avessi una famiglia di cui prendermi cura mi sarei sicuramente licenziato, attualmente sto cercando di cambiare posto di lavoro ma con i tempi che corrono non è semplice.

CCL vendita dal futuro incerto



di Mattia Bosco,
Segretario Cantonale
Copresidente

Recentemente il Tribunale federale ha accolto parzialmente due ricorsi inoltrati contro la nuova legge ticinese sull'apertura dei negozi che, di fatto, rimarrà in vigore.

Promulgata dal Gran Consiglio nel 2015 e accolta in votazione popolare un anno dopo, la legge prevedeva di subordinare l'entrata in vigore della stessa alla sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale nel settore della vendita. Come SIT ci eravamo adoperati sia per la contrattazione (firmando il CCL), sia per la raccolta dei quorum necessari per rendere il contratto collettivo di lavoro d'obbligatorietà generale.

Secondo il Tribunale Federale l'articolo che condiziona l'entrata in vigore della legge, alla sottoscrizione di un CCL di obbligatorietà generale è incostituzionale e costituisce una violazione della supremazia del diritto federale. La legge quindi rimane in vigore, ma senza un legame diretto al contratto collettivo.

Che ne sarà ora del CCL dipenderà dalle parti firmatarie che alla scadenza del decreto d'ob-

bligatorietà generale del CCL (30.06.2023) dovranno sedersi ad un tavolo a concordare le nuove condizioni di impiego di diverse migliaia di lavoratrici e lavoratori. In un settore ampiamente soggetto a dumping salariale e condizioni di lavoro problematiche, ci aspettiamo lealtà e disponibilità alla trattativa da parte delle associazioni di categoria rappresentative della parte padronale (Federcommercio e Disti-Grande distribuzione). Fare saltare il tavolo delle trattative sarebbe una sconfitta collettiva dopo anni di duro lavoro e dolorosi compromessi!

Dipendenti cantonali: riduzione delle indennità di trasferta

Pone non poche perplessità la decisione del Consiglio di Stato di ridurre l'indennità per le trasferte professionali dei dipendenti dell'amministrazione cantonale. L'utilizzo del ▶



proprio veicolo privato sarà indennizzato con 55 centesimi al chilometro, annullando la già sinora misera indennità di 60 centesimi al chilometro. Misura anacronistica in base al continuo aumento dei costi del carburante. Scopo dell'operazione: quello di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici. Difficilmente attuabile nei suoi scopi, questa misura ci sembra piuttosto una misura di risparmio ai danni dei dipendenti cantonali, dipendenti che non saranno sicuramente incentivati in tal modo all'utilizzo dei mezzi pubblici o della flotta di vetture dello Stato per le trasferte professionali. Ogni tanto viene da chiedersi se dietro questi ragionamenti ci sia una strategia che consideri l'impatto che queste misure hanno verso i propri collaboratori e verso tutti gli altri datori di lavoro del Canton Ticino pubblici, para pubblici e privati. "Piccolezze" in cui ci si perde banalmente, ma dal forte impatto!

Cantone: equilibrio dei conti, ma solo con equilibrio!

A fine 2021 il Gran Consiglio ha deciso (con una risicata maggioranza) di raggiungere il pareggio di bilancio al più tardi entro il 2025 con delle misure prioritariamente di contenimento della spesa – in particolare su personale, contributi, beni e servizi. Questa decisione è al contempo sorprendente e preoccupante, visto l'evoluzione attuale di una pandemia che non sembra ancora del tutto superata! Per carità, poteva anche andare peggio, la prima proposta parlava infatti di agire "esclusivamente" sulla spesa, poi corretto con un emendamento del PLR a "prioritariamente" e con l'aggiunta del "senza incidere sui sussidi alle persone meno abbienti", ma il risultato finale non può comunque, ed evidentemente, essere condiviso dai Sindacati Indipendenti Ticinesi - SIT, che quindi hanno sostenuto la raccolta firme per portare il popolo al voto. Anche perché le cittadine e i cittadini di questo Cantone, qualche anno fa, hanno deciso un altro approccio, più equilibrato, votando il principio di freno ai disavanzi proposto dall'allora Consigliera di Stato Laura Sadis. La Costituzione cantonale è chiara su questo punto (articolo 34ter, "principi e misure di riequilibrio finanziario"): se da un lato il preventivo e il consuntivo di gestione corrente dello Stato devono in

effetti essere tendenzialmente presentati in equilibrio (capoverso 1), dall'altro una situazione economica o dei bisogni eccezionali possono comunque permettere dei disavanzi (capoverso 2) e, soprattutto, il pareggio va ricercato sia con misure di contenimento della spesa, sia con un aumento dei ricavi o un adeguamento del coefficiente di imposta (capoverso 3). Insomma, *l'equilibrio va ricercato...ma solo con equilibrio!*

Certamente i SIT non sostengono un feroce aumento delle imposte, né di tasse ingiuste, ci mancherebbe, ma auspicano un approccio di dialogo e analisi critica di entrate e uscite; il solo approccio che possa permettere di affrontare il periodo eccezionale che stiamo vivendo si finanziariamente, ma anche socialmente ed economicamente. Di certo i Sindacati Indipendenti Ticinesi non sostengono invece sterili proclami ideologici sulla necessità di tagliare sul personale e sugli stipendi, quasi a intendere l'apparato statale come un fardello del quale liberarsi, con il dipendente pubblico visto meramente e come sola voce contabile sulla quale intervenire, piuttosto che come cuore pulsante della pubblica amministrazione. Non sosterremo neppure alcuna riduzione di servizi pubblici alla cittadinanza, in particolare per il ceto medio, o di contributi agli enti sociosanitari, scolastici e universitari.

Cure a domicilio

La commissione paritetica dei servizi di cura a domicilio d'interesse pubblico, ha deciso di consegnare un buono di 50 franchi a testa, da consumare nei vari ristoranti Ticinesi tramite la collaborazione con l'associazione GastroTicino. Questo gesto simbolico comunque apprezzatissimo, permetterà di godersi qualche momento di spensieratezza a persone che hanno lavorato al limite e sotto forte pressione in tutti questi mesi. GRAZIE!

L'era delle grandi dimissioni

Meno ufficio, più vita...



a cura di
Keri Gonzato

C'è un esodo di massa in atto, non da una nazione sotto assedio ma dalla trincea degli uffici. Un fenomeno globale che ha l'età della pandemia ed un nome americano *The Great Resignation*. I lavoratori se ne vanno, dall'ufficio, da un capo che soffrono da troppo tempo, da ritmi di vita disumani, da un sistema che non gli appartiene più... C'è chi ha perso il lavoro ed ora che sono ripartite le assunzioni non intende tornarci, chi ha assaporato la libertà con il telelavoro ed al rientro in ufficio si ribella, chi ha sfruttato questo periodo per mettersi in proprio. C'è anche chi sbrocca a livello psicofisico e cambia vita in seguito ad un burnout (tema che abbiamo affrontato in questo numero della rivista). La riduzione dei consumi forzata dai lockdown ci ha ricordato i piaceri della "decrescita felice", movimento che esiste da tempo che insegna a vivere meglio, lavorando meno, consumando meno e guadagnando ore di felicità. In Cina la nuova tendenza è il "Tang Ping" (appiattirsi), una forma di protesta ai ritmi di lavoro disumani, ovviamente censurata dal regime. I cinesi, tra cui molti giovani, scelgono la via del minimalismo, lavorando meno e vivendo in modo più rilassato. Se per alcuni il "less is more" diventa una scelta di vita, per molti altri i risparmi accumulati sono ora un incentivo a recuperare spendendo di più. Una ripresa dei consumi che ha fatto aumentare l'inflazione come non si vedeva da tempo, portando ad un'aumento delle assunzioni che incentiva i lavoratori a lasciare il vecchio posto in cerca di condizioni più soddisfacenti. Con la fine dei lockdown e la ripresa delle attività economiche, in diversi settori la domanda di manodopera eccede la disponibilità dei lavoratori disposti a fornirla. Qualcosa si è ribaltato. La popolazione mondiale sta tracciando una traiettoria anomala rispetto ai comportamenti sociali prevedibili. Solitamente durante una crisi economica difendevi il posto di lavoro con i denti, ora sta accadendo l'opposto. Siamo di fronte a una realtà nuova, sintomo di una crisi viscerale del

mondo del lavoro da una parte e di un desiderio profondo di un nuovo modo di vivere dall'altro. E se fossimo arrivati ad un punto di non ritorno? E se la crisi che sta travolgendo il mondo lavorativo fosse necessaria e avesse dei risvolti positivi?

Gli studi effettuati da McKinsey confermano che negli Stati Uniti, tra aprile e settembre 2021, le dimissioni hanno toccato i 19 milioni. Nel maggio dello stesso anno Anthony Klotz, psicologo e professore di management presso la Texas A&M University, usa per la prima volta il termine *The Great Resignation* per descrivere il fenomeno. Nel mese di novembre è stato raggiunto un record storico, con 4,5 milioni di americani che hanno lasciato il posto. Il dato più incredibile è che il 36% di queste dimissioni è stato fatto senza avere un lavoro di ripiego, ciò significa che queste persone hanno preferito l'incertezza dell'ignoto piuttosto che la certezza della vita di prima. Un dettaglio che differenzia questo fenomeno dai movimenti di turnover lavorativo che ciclicamente avvengono nel mondo del lavoro. Ma i lavoratori sono stufi di comportarsi da criceti e di correre nella ruota. Primi tra tutti ci sono i giovani, la conferma arriva da uno studio condotto nel 2021 dalla multinazionale informatica Adobe: l'esodo è guidato dai Millennials e dalla Generazione Z. "Più della metà della Gen Z ha riferito di voler cercare un nuovo lavoro entro il 2022". Le aziende non sanno più cosa fare per frenare le dimissioni... "Le aziende ancora non capiscono perché le persone si licenziano, a Natale, Amazon, per tentare di frenare il problema delle dimissioni di massa, ha dato ai propri dipendenti un bonus di 3mila dollari" (articolo di Michele Zaccardi per Forbes, 7.2.2022). C'è chi tenta la via dei bonus e chi, come Walmart, aumenta il salario minimo. Altri percorrono la strada dell'ascolto, con l'assunzione di nuove figure professionali che si occupano del benessere psico-fisico del

personale. Strategie che sembrano funzionare poco, dalla ricerca di McKinsey emerge che i professionisti desiderano che il proprio lavoro abbia un senso, che le relazioni lavorative abbiano un valore umano e che cessino di essere delle mere transazioni. Le persone sono stanche di sentirsi merce di scambio facilmente sostituibile, ingranaggi nella macchina del profitto. L'uomo vuole riscattare la propria anima venduta al sistema liberista e riappropriarsene. "La pandemia" concludono i ricercatori di McKinsey, "ha cambiato irrevocabilmente ciò che le persone si aspettano dal lavoro".

L'unica vera strada per uscire da questa impasse sembra essere quella di chiedere finalmente alle persone quali siano i loro sogni e come immaginano la realtà lavorativa del futuro. Possibilmente non con l'obiettivo di conoscerli per controllarli meglio e tornare ma per entrare in un nuovo paradigma che abbia nuovi valori quali rispetto, equilibrio e possibilità di espressione. Che sia giunto il giorno sacrosanto in cui si esige che il benessere della persona venga considerato più o altrettanto importante di profitto e performance? D'altronde il termine greco crisi sta a indicare la fase finale di una malattia che porta ad uno stato di guarigione ed equilibrio più profondi. Questo esodo potrebbe essere il sintomo di una rinascita dal basso, spinta dal desiderio della forza lavoratrice di un paradigma nuovo dove l'armonia, a livello umano e speriamo anche ambientale, preceda il profitto sfrenato. Diciamocelo, seguendo il modello liberista, correndo spinti dal mito della crescita illimitata a discapito delle risorse del pianeta e del benessere del singolo, prima o poi eravamo destinati a schiantarci. Quel profumo di apocalisse, quel puzzo di frizione bruciata, lo sentivamo già da un po' senza però mai prenderlo troppo sul serio. Questa strana crisi, avvenuta sotto forma di pandemia, ha la forma archetipica del monito. Un monito collettivo, potenziato dalla paura atavica della morte, che ha portato il pianeta a fermare la corsa ed a porsi una domanda sulla direzione: vale la pena bruciare la salute psico-fisica, le risorse del pianeta e fondamentalmente il tempo di una vita per un sistema economico glorificato ma fortemente disfunzionale? Oltre agli americani, si sono posti questa domanda, scegliendo di lasciare la corsa nella ruota, il 6% dei tedeschi, il 4,7% dei britannici, il 2,9% degli olandesi e dati preliminari indicano cifre in aumento anche nella vicina

Italia. "Otto italiani su dieci (l'82,3% per l'esattezza) ritengono di meritare di più nel lavoro e il 65,2% nella propria vita in generale: una cocente disillusione, secondo l'ultimo rapporto Censis, rispetto agli investimenti economici realizzati e alle aspettative di carriera" (Articolo di Francesca Barbieri per Il Sole 24 Ore, 15.12.2021). In Italia nel 2021, tra aprile e giugno si sono registrate 484mila dimissioni, in aumento del 37% rispetto ai primi 3 mesi del 2021, da luglio a settembre si è saliti a 524mila.

La Svizzera non fa eccezione, un sondaggio pubblicato da UBS Banca lo scorso anno ha evidenziato la tendenza delle imprese svizzere e internazionali, a offrire ai propri lavoratori salari più competitivi e una maggior flessibilità per placare le dimissioni (Articolo di Mario Morandi per moneymag.ch, 28.10.2021). I settori più colpiti in Svizzera sono ristorazione e alberghiero, trasporti ed edilizia. Sicurezza sociale e sussidi hanno un ruolo importante in queste fasi di transizione. Difatti, l'aumento delle prestazioni sociali in Svizzera è stato +11,1% nel 2020, il più alto dal 1990. La "pausa di riflessione" imposta ai lavoratori svizzeri dalla pandemia sta sortendo molte separazioni definitive. Con lo smartworking, dopo una prima fase di



aggiustamento, molte persone hanno ritrovato una serenità da lungo dimenticata. Lasciare l'ufficio e lavorare da casa ha portato a riscoprire un ritmo di vita più sano ed un maggiore equilibrio tra impegni lavorativi e vita personale. Inaspettatamente, le giornate si sono espanse liberando spazio per una corsa nel bosco, giocare con i figli o dedicarsi al piacere della cucina, tutto questo avendo adempiuto alle task lavorative in modo efficiente dall'ufficio improvvisato nel proprio domicilio. Il potere trasformativo delle esperienze vissute sulla propria pelle è più forte di qualsiasi teoria e questa condizione nuova ha sortito

un effetto esplosivo tanto che, con il ritorno alla normalità della vita lavorativa in ufficio, molti hanno detto: sai che c'è? Io cambio tutto, queste modalità lavorative improntate sulla massima produttività, la competizione ed ambienti umani spesso sterili, non mi vanno più, do le dimissioni. E poi? C'è chi ha già trovato un nuovo lavoro più affine, chi si è preso una pausa per reinventarsi, facendo appiglio alla sicurezza sociale, chi ha finalmente deciso di fare un lavoro legato ad una sua passione. La success story è ancora da scrivere, è una trama in fase di sviluppo, il futuro è nelle nostre mani.

Avere consapevolezza del nostro passato



di Alex Farinelli,
Consigliere Nazionale

Qualche settimana fa, come molti altri ticinesi, mi sono recato a visitare l'invaso (ormai svuotato) del lago di Vogorno. Dalla diga della Verzasca è stato possibile fare un salto indietro nel tempo e vedere come era questa Valle 70 anni fa. Tanti erano interessati alla diga, alla strada o al ponte sommerso. Personalmente invece sono rimasto colpito dai piccoli terrazzamenti, costruiti in luoghi impervi e non propriamente adatti all'agricoltura, che qualcuno aveva creato. Una dimostrazione di come lo stato di povertà di queste terre faceva sì che un pezzetto di terreno recuperato per piantare delle patate o qualche cereale valeva tutti quegli sforzi. Era un Ticino povero quello dell'inizio del '900. Era un Ticino in cui la gente (soprav)viveva con quel poco che c'era. Era una terra da cui le persone scappavano perché non c'era di fatto nulla.

A poco più di 100 anni di distanza abbiamo un Ticino della ricerca e della scienza (IRB, USI e SUPSI), della cultura (LAC e Palacinema), dell'industria, della finanza, e così via. Un Ticino che si è sviluppato ad una velocità semplicemente straordinaria. Spesso sentia-

mo dire che siamo passati da un'economia del primario a quella del terziario (avanzato), ma così non è. Il nostro Cantone è passato da un primario di sussistenza (che aveva poco a che fare con l'economia) ad un benessere incredibile. Certo questo non significa che tutto vada bene, che non ci siano problemi. Ma dobbiamo anche ricordarci, almeno ogni tanto, dove affondano le nostre radici, e cosa c'era qui prima che questa terra si aprisse verso le opportunità di sviluppo che ci hanno dato la Svizzera e il Nord Italia (in primis) ma poi di fatto il resto del mondo.

Pensare di guardare al futuro, con un atteggiamento volto solo a cercare di conservare qualcosa significa non aver capito che ciò che abbiamo ora non ci è dato per sempre e che se veramente vogliamo conservarlo non dobbiamo arroccarci ma fare l'esatto contrario. In un mondo che corre chi cammina resta indietro (non parliamo di chi si ferma a romantici ricordi), e questa sarebbe una scelta decisamente sbagliata per un Cantone che partendo di fatto dal nulla ha saputo diventare quella che chiameremmo, con una punta di orgoglio, una terra delle opportunità.

Legge sull'apertura dei negozi

La conferma di un tassello importante per l'economia ticinese

A fine gennaio, il Tribunale federale ha emesso due importanti sentenze riguardanti la Legge sull'apertura dei negozi (LAN), entrata in vigore all'inizio del 2020. I giudici di Losanna hanno così sostanzialmente confermato l'impianto normativo adottato dal Gran Consiglio e approvato in votazione popolare. Si tratta di un momento rilevante, alla luce dei molti dibattiti su questo tema che si sono sviluppati nel corso degli anni. Il nostro Cantone dispone ora di un quadro giuridico chiaro, solido e innovativo, a tutto beneficio delle attività commerciali, che hanno attraversato momenti delicati a causa della pandemia di COVID-19.

Storia di un lungo processo

La nuova LAN è frutto di un percorso lungo e tortuoso. Verso la fine degli anni '90 vi fu un primo tentativo di revisione della vecchia legge, in vigore addirittura dal 1968. Questo primo testo fu bocciato in votazione popolare. A partire dal 2003, si sono quindi susseguiti gli sforzi per l'elaborazione di un nuovo progetto condiviso. In particolare, tra il 2007 e il 2010, il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) così come il Consiglio di Stato si sono adoperati per favorire un ampio coinvolgimento di tutti gli attori interessati.

Grazie a questo impegno è così nata la LAN attualmente in vigore. Quest'ultima ha permesso di fare ordine nel complesso sistema di deroghe in vigore con la legge precedente, dando anche una chiara risposta alle attuali sfide con cui è confrontato il settore della vendita al dettaglio. La LAN è stata quindi approvata il 23 marzo 2015 dal Gran Consiglio e, dopo il riuscito lancio di un referendum, è stata accolta con una maggioranza del 59.2% dall'elettorato ticinese il 28 febbraio 2016. Questo risultato, importante per tutto il settore della vendita, è stato raggiunto anche grazie

all'impegno manifestato da alcuni sindacati, tra i quali proprio il SIT.

Un quadro giuridico moderno, chiaro e rigoroso

L'introduzione della LAN e la sua recente conferma hanno permesso di consolidare un quadro fondato su basi scientifiche, in particolare per quanto riguarda il discusso tema delle aperture domenicali e festive. La nuova legge permette, infatti, di determinare con precisione se una località (o un comune) possa essere considerato turistico, coerentemente con l'accezione considerata a livello nazionale. Questo aspetto è necessario per poter occupare del personale dipendente la domenica (e negli altri giorni festivi), senza dover richiedere particolari autorizzazioni.

Il modello di valutazione prevede diversi indicatori che, se per la maggior parte si trovano al di sopra di una determinata soglia, permettono di considerare un luogo come turistico. Questo modello di valutazione delle località turistiche è stato sviluppato dall'Istituto di ricerche economiche (IRE) dell'Università della Svizzera italiana (USI). Ciò ci ha permesso di definire dei criteri oggettivi e misurabili, volti a permettere delle aperture domenicali in linea con quanto previsto dalla legge federale sul lavoro per l'occupazione del personale e dalla relativa giurisprudenza. Tutto questo mantenendo sempre un occhio attento sulla tutela dell'ordine pubblico e della quiete.

Una risposta importante alle esigenze dei clienti e delle attività commerciali

Questo impegnativo percorso ha permesso di rispondere, in modo equilibrato, sia alle attuali esigenze dei consumatori – diverse



di Christian Vitta,
Consigliere di Stato



rispetto a quelle degli anni '60 – sia a quelle delle attività commerciali. Maggiori possibilità d'apertura permettono infatti, parallelamente, di salvaguardare e consolidare la competitività e l'occupazione. Ciò è particolarmente importante nel contesto attuale, marcato dalle conseguenze della pandemia, che non hanno risparmiato il settore della vendita.

Sebbene la legge sia in vigore da due anni, visto appunto il delicato momento che abbiamo vissuto, appare difficile ora trarre un primo bilancio della sua applicazione. In questa fase di ripresa economica e dei consumi, vi è la convinzione che la LAN possa costituire un importante tassello, in grado di offrire delle opportunità per il settore della vendita. Quest'ultimo rappresenta un importante comparto sia per l'economia ticinese, sia per l'attrattiva turistica del nostro Cantone, che è importante valorizzare sulla scorta delle positive stagioni degli ultimi due anni, che speriamo si confermino e vedano anche un ritorno degli ospiti internazionali.

La LAN, come ha ricordato anche il Tribunale federale nelle recenti sentenze, è una legge di polizia, risultato di un bilanciamento tra l'interesse privato del commerciante e gli interessi pubblici alla quiete e alla sicurezza. Non può dunque essere vincolata ad altre esigenze, legate a temi di esclusiva competenza federale, tra i quali vi è la protezione dei lavoratori. Preso atto di questa evidenza, siamo comun-

que soddisfatti che le discussioni sorte attorno alla LAN abbiano favorito la conclusione del primo contratto collettivo di lavoro di forza obbligatoria nel ramo della vendita al dettaglio. Auspichiamo che questo accordo tra le parti sociali possa confermarsi, crescendo nel tempo e dimostrando fattivamente l'importanza del partenariato sociale, pietra angolare del nostro Paese e fattore di successo della nostra economia.

Interesse oltre i confini cantonali

Segnalo infine che la nuova impostazione adottata nel nostro Cantone ha riscosso interesse anche nel resto della Svizzera. A inizio gennaio ho infatti avuto l'opportunità di partecipare a una conferenza stampa organizzata a Zurigo dalla Consigliera di Stato Carmen Walker Späh (Direttrice del Dipartimento dell'economia del Canton Zurigo), nell'ambito della quale ho avuto modo di illustrare il modello ticinese delle aperture dei negozi nelle regioni turistiche. L'auspicio è che il modello di valutazione elaborato dall'Istituto di ricerche economiche dell'Università della Svizzera italiana possa rappresentare uno spunto di riflessione anche per il resto della Svizzera. Una base legale federale unica rafforzerebbe anche l'approccio adottato in Ticino.

Città dei Mestieri della Svizzera italiana: 2 anni positivi

Recentemente è stato stilato il bilancio del secondo anno di attività della Città dei mestieri della Svizzera italiana, inaugurata nel gennaio del 2020 in quel di Bellinzona. Oltre ad aver ottenuto la certificazione internazionale “*Cité des métiers*”, nel 2021 sono state oltre 7'600 le persone che si sono rivolte, gratuitamente e senza appuntamento, a questa innovativa struttura per consulenze, eventi, incontri o ricerche.

La Città dei mestieri

È un luogo d'incontro per persone e aziende, uno spazio che aiuta a trovare delle risposte attraverso una consulenza informativa permanente sulla formazione professionale e sul mondo del lavoro. L'obiettivo è di essere uno spazio accogliente e interattivo, dove sentirsi ascoltati, supportati e facilitati nel reperimento di informazioni, strumenti e risorse necessarie per le scelte professionali e formative. Alla Città dei mestieri si trovano specialisti in grado di fornire una consulenza di primo livello gratuita, personalizzata e anonima, così come un centro di documentazione fornito di risorse multimediali e cartacee accessibile liberamente. Le aree di consulenza sono principalmente quattro: “*orientarsi*”, “*vivere l'apprendistato*”, “*trovare lavoro*” e “*perfezionarsi e qualificarsi*”, e sono arricchite da conferenze e laboratori, oltre che da consulenze complementari fornite da SUPSI, SSS, Servizio Fondounimpresa, Servizio Lingue e stage all'estero e Progetto Mosaico.

Label definitivo “*Cité des métiers*”

L'ottenimento del label definitivo “*en fonctionnement*” da parte del “*Réseau International des Cités des métiers*” – dopo un visita di controllo in ottobre e presentazione a Parigi in novembre – è sicuramente un fattore positivo: la

Città dei mestieri della Svizzera italiana è ora formalmente la ventiseiesima struttura riconosciuta a livello internazionale, la seconda in Svizzera dopo quella di Ginevra, in una rete estesa in 7 nazioni e ben 3 continenti. Tale conseguimento è importante non solo quale certificato di qualità, ma anche per poter beneficiare dell'esperienza di altre realtà in tutto il mondo (sono previsti incontri regolari tra i responsabili delle varie strutture). Particolarmente utile, e proficua, è poi la collaborazione con la “*Cité des métiers de Grand Genève*”, la cui direttrice – Djemâa Chraïti – partecipa alle riunioni del Comitato guida della Città dei mestieri della Svizzera italiana.

Una gestione partenariale con il Comitato guida

A sostenere la Città dei mestieri – animata a rotazione da un centinaio di consulenti – vi è inoltre un Comitato Guida, che riunisce gli uffici cantonali coinvolti e diverse organizzazioni professionali e sindacali cantonali. Compito del Comitato è principalmente il supporto alla conduzione strategica della struttura, ma in questi primi due anni si è rivelato essere anche e soprattutto una preziosa piattaforma di dialogo, scambio e confronto sia tra settori dello Stato, sia tra Stato e organizzazioni del mondo del lavoro. Oltre alle riunioni periodiche nelle quali si discutono operato e programmi, nel 2021 per sviluppare ulteriormente il partenariato pubblico-privato, il Comitato Guida ha organizzato un workshop che ha permesso di meglio definire i contenuti prioritari e le azioni mirate da perseguire. Per i primi (contenuti prioritari) è in particolare emersa la volontà di investire su qualificazione degli adulti e formazione continua, di promuovere la formazione professionale di base (apprendistato) e il terziario professionale, così come l'autoimprenditorialità, e infine la necessità di



di Nicola Pini,
Gran Consigliere

combattere i pregiudizi sulle scelte professionali. Per le seconde (azioni mirate) si è invece deciso di puntare su consulenza di primo livello, capacità di autodeterminazione delle persone attraverso l'informazione, accento sui temi dell'orientamento e maggiore offerta di interventi di sostegno alla ricerca d'impiego (pillole formative per la costruzione del dossier di candidatura, gestione del colloquio, ecc.).

Le cifre

Nel 2021 si è constatato un incremento rilevante dell'utenza: ben 7'646 persone hanno infatti usufruito di uno o più servizi offerti dalla struttura, con un aumento di oltre il 70% rispetto al 2020 (vale a dire 3'187 utenti in più). L'aumento è stato riscontrato in par-

ticolare nella partecipazione agli eventi, nel centro di documentazione multimediale e infine nelle consulenze dell'area "Orientarsi". Nel 2021 sono stati organizzati 260 eventi, più che raddoppiati rispetto ai 114 del 2020. I dati 2021 confermano che i fruitori della Città dei mestieri sono un pubblico diversificato, anche se più della metà delle persone che si è rivolta alla struttura è in età adulta (55%), seguono i giovani tra i 18 e 25 anni (27%) e i ragazzi e ragazze con meno di 18 anni (18%). Infine, va rilevato come la Città dei Mestieri, grazie in particolare al suo Centro di documentazione e allo spazio web con una decina di computer a disposizione dell'utenza, abbia permesso a diverse persone – se necessario con la dovuta consulenza – di effettuare ricerche di lavoro o candidature on-line, sostenendo così chi, in questa pandemia, ha sofferto della mancanza di conoscenze o infrastrutture informatiche.



Livelli alle Scuole medie: ripartire da subito per un nuovo progetto condiviso

L'Associazione LaScuola e tutto il PLR è al lavoro e auspica una riforma solida pronta per settembre 2023

LA SCUOLA

Il PLR, dopo la bocciatura parlamentare del credito per la sperimentazione voluto dal DECS, si è riunito con il proprio Gruppo di lavoro per rilanciare il cantiere della Scuola media. L'obiettivo è quello di elaborare una proposta concreta nel corso dell'estate che possa essere discussa, condivisa e consolidata con tutti gli interessati per poi essere attuata a partire dal mese di settembre 2023. In questo senso il PLR è contrario all'annunciata iniziativa popolare che rischierebbe di creare ulteriori ritardi. I contenuti del progetto di riforma, che non vuole essere un'imposizione, saranno discussi anche con il DECS e nel concreto mirano a migliorare la formazione in uscita dalle scuole medie ripensando l'insegnamento di più materie oltre al tedesco e alla matematica attualmente suddivise in due livelli.

Oltre la diatriba tra inclusione e differenziazione. Il recente dibattito sui livelli ha messo in contrapposizione – a tratti in modo artificioso ed esacerbato – due concetti che possono e devono invece convivere. Per il PLR sono due i motori principali della coesione sociale: la scuola e un posto di lavoro. È importante quindi che la scuola dell'obbligo non crei delle categorizzazioni penalizzanti per i ragazzi ed è altrettanto essenziale che la formazione possa essere meglio orientata sulle potenzialità dei singoli allievi, così da prepararli al meglio per la formazione post obbligatoria, senza precludere alcun percorso: la scuola medio superiore o la formazione professionale. Insomma, gli allievi della scolarità obbligatoria devono poter consolidare le conoscenze di base e sviluppare la loro sete di conoscenze, che non è necessariamente univoca.

Il concetto di orientamento. È necessario che gli allievi sviluppino le loro attitudini e i loro interessi. Come? Con percorsi opzionali differenziati, in classi più piccole e questo in più materie. - Da un lato un approccio più astratto e con obiettivi d'approfondimento. Ad esempio, per l'italiano, competenze letterarie basate sulla dimensione estetica, formale, culturale. - Dall'altro un approccio più versatile e mirato al "saper fare". Ad esempio, per l'italiano, una formazione linguistica pragmatica e basata su di un uso funzionale e quotidiano della lingua.

Una riforma chiara. È essenziale - come detto da moltissimi attori interpellati nella consultazione - che si chiariscano gli indirizzi della riforma dell'intero secondo biennio, ovvero la terza e la quarta media. È un'esigenza non solo didattica e pedagogica, ma anche legata alle concrete aspettative dei ragazzi e delle famiglie.

Un indirizzo moderno. Come detto più volte, l'obiettivo del superamento dei livelli non è tanto la loro abolizione in sé, ma è di migliorare la formazione in uscita dalle scuole medie. La nuova riforma dovrebbe dunque ripensare l'insegnamento di più materie rispetto alla matematica e al tedesco (le due materie attualmente suddivise in livelli A e B), affinché possano essere meglio sviluppate le singole - nonché nuove - competenze degli allievi. Si tratta di orientare parte dell'insegnamento, non tanto tra bravi e meno bravi, ma tra chi vuole un insegnamento più rivolto agli aspetti tecnologici e applicativi, e chi invece preferisce il percorso più generalista e di approfondimento dei vari aspetti delle discipline tradizionali.



di Franca Martinoli



Avvicinare la scuola dell'obbligo al post-obbligatorio. Vivere il mondo della formazione significa intercettare i molti segnali che arrivano dal mondo della formazione professionale e dalle aziende: una riforma deve imperativamente coinvolgere questi attori per definire meglio l'orientamento dell'insegnamento e delle varie materie, nonché ridefinire i criteri di accesso ai vari istituti dopo la scuola media. Non si tratta semplicemente di riflettere sulle note e le loro medie, ma di garantire e attestare agli allievi le competenze necessarie per affrontare con fiducia le nuove sfide formative e professionali, che mutano sempre più velocemente.

Un orizzonte ragionevole per la riforma: settembre 2023. Le critiche mosse da molti attori durante la consultazione si rifacevano anche a una tempistica troppo stretta per il progetto di superamento dei livelli. Per costruire il consenso necessario, affinare il modello di riforma, consolidare gli aspetti didattici e adattare le esigenze logistiche ci pare sensato porre come obiettivo il suono della prima campanella nel settembre 2023. In questo senso, l'annunciata iniziativa popolare è un percorso sbagliato per due motivi: le tempistiche della riforma si dilaterrebbero e si definirebbe per legge un progetto che, invece, andrebbe prima costruito e condiviso – una forzatura politica inutile, insomma

L'obiettivo del PLR è invece quello di discutere già quest'estate un primo modello operativo concreto di riforma, coinvolgendo chi vive quotidianamente la scuola: direttori, docenti, esperti di materia eccetera; i genitori e i ragazzi, nonché le molte associazioni anche politiche che si occupano di formazione.

Senza tabù e senza veti. Insieme e con la scuola. I toni del dibattito attorno all'abolizione della scuola media sono stati accesi, ma ora occorre tornare al lavoro con spirito di servizio e un principio ben chiaro: il bene superiore è rappresentato dalla scuola e dalla formazione di qualità, come recita l'Art. 58 della Legge della scuola: "Gli allievi hanno il diritto di ricevere un insegnamento conforme alle loro caratteristiche individuali". Il PLR collaborerà con grande motivazione, da oggi stesso, con le altre forze politiche e con il DECS, sebbene al Partito siano state mosse critiche assolutamente ingenerose e infondate.

Il tono e l'attitudine della presente presa di posizione intendono dimostrare la volontà di superare gli attriti per giungere a una riforma vera, moderna e convincente. Per le ragazze e i ragazzi, per le famiglie, per i docenti e per il nostro Ticino.

(presa di posizione del gruppo di lavoro "formazione e cultura" del Plr)

Dichiarazioni Fiscali 2021: i SIT sono a disposizione

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

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

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

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

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

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

IMPORTANTE:

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

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

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

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

SIT Sindacati
Indipendenti
Ticinesi
dal 1961

Nadal allunga sugli altri due fenomeni

di Luca Sciarini

Il tennis è tornato a far parlare di sé in queste ultime settimane.

Prima i dubbi sul prosieguo della carriera di Roger Federer, poi la telenovela legata alla partecipazione di Novak Djokovic agli Australian Open e infine il successo di Rafa Nadal in questo primo Grand Slam del 2022.

Gira e rigira, sono sempre loro tre che tengono vivo l'interesse per questo meraviglioso sport e che occupano le prime pagine dei vari giornali. È così da vent'anni, in un dominio che per il momento regge ancora e che ha dell'incredibile.

Venti slam a testa Federer e Djokovic e da domenica scorsa, ventuno per lo spagnolo.

La vittoria di Nadal, al di là di averlo incoronato momentaneamente quale giocatore più vincente al mondo, è stata esaltante per almeno due ragioni.

La prima risiede nel miracolo fisico di un giocatore che a quasi 36 anni è riuscito in tempo a rimettersi in piedi e a convivere con il permanente problema al piede sinistro. Più precisamente allo scafoide che da anni, per via di una malattia degenerativa, gli crea problemi. Solo qualche settimana fa la stampa spagnola lo ritraeva in stampelle che usciva da una clinica di Barcellona, dov'era stato sottoposto a un trattamento speciale.

Lo spagnolo prima del torneo aveva detto: "So che ho dei problemi fisici con i quali dovrò

convivere per tutta la vita. Continuerò a giocare finché sentirò di avere una possibilità di vincere. Altrimenti mi ritirerò".

E da quello che si è visto a questi Australian Open, Nadal sembra poter convivere benissimo con questo suo problema. Fin quando, ovviamente non si sa.

Torniamo al miracolo di questa vittoria. La seconda ragione è legata all'andamento della partita. Contro un Medvedev ispiratissimo, Nadal ha dovuto recuperare due set. Sembrava impossibile, anche perché il russo stava giocando una grande partita e lo spagnolo appariva in affanno. E invece, con la classe e la determinazione che appartiene solo ai grandi campioni, Nadal è riuscito incredibilmente a ribaltare le sorti dell'incontro e a portarsi a casa il 21. titolo. Un successo che entra di diritto nella sua storia e in quella del tennis e che lui stesso ha definito "forse il più bello di sempre".

Come diceva l'italiano Fognini qualche giorno fa: "Nadal non devi solo batterlo, devo abbatterlo, altrimenti prima o poi risorge".

Nadal stacca Djokovic e Federer e si lancia verso Parigi, dove potrebbe anche portare a casa il 22. Grand Slam. Vedremo. Molto ovviamente dipenderà dalla presenza o meno di Djokovic. Il serbo ha vissuto giorni assolutamente indimenticabili e frustranti a Melbourne.

Partito da Belgrado con la certezza di poter disputare il torneo, dopo dieci giorni ha dovuto tornare mestamente a casa.

Sulla sua disavventura sono già stati versati fiumi di inchiostro. Una cosa è certa: sia il giocatore che le autorità australiane escono sconfitte da questa situazione.

Il giocatore, dopo aver preso il Covid a metà dicembre (anche qui ci sono versioni discordanti) si è fatto beffe della quarantena e una volta in Australia, ha prodotto (ovviamente su suggerimento di chi ne cura gli interessi) dei documenti ritenuti poco credibili.

Nella vicenda è intervenuto anche il presidente della Serbia, che ha definito vergognosi gli attacchi di cui è stato oggetto il loro cittadino



e idolo, mentre il padre del giocatore ha paragonato il figlio a Gesù e alle ingiustizie che quest'ultimo ha dovuto vivere durante la sua esistenza. Sfiando, giusto dirlo, il ridicolo.

Ma tutte le colpe non sono da attribuire a Novak, presto ribattezzato Novax.

Come detto, anche gli australiani non sono stati impeccabili. Anzi.

Hanno fatto viaggiare il numero uno al mondo facendogli credere (qui la colpa è probabilmente da attribuire agli organizzatori del torneo) che avrebbe potuto giocare grazie a una esenzione medica, per poi negargli il visto e rinchiuderlo in un hotel. Dopodiché un giudice ha sancito che Djokovic potesse restare in Australia e ha liberato di fatto il giocatore. Soltanto fino alla sentenza finale, quando il ministro della sanità australiana ha optato per l'espulsione del tennista. Insomma, un caos che non ha precedenti e che ha scatenato ancora una volta, la guerra tra ProVax e NoVax. Tanto per cambiare.

Djokovic non si è vaccinato e diciamolo pure, non ha nessuna intenzione di farlo. È un suo diritto certo, ma è chiaro che se la pandemia

dovesse tornare a picchiare duro in futuro, la sua carriera sarebbe a rischio.

Vedremo se con il tempo, semmai ce ne fosse bisogno, cambierà idea.

In tutto questo bailamme, Roger Federer è rimasto piuttosto schivo, se si fa astrazione di un messaggio di complimenti al suo amico Nadal.

Non una parola su Djokovic e nemmeno su un suo eventuale ritorno in campo.

Chi lo conosce bene dice che Roger non ha ancora chiuso con il tennis e che vorrebbe giocare ancora una volta a Wimbledon.

Ma come sta veramente il tennista forse più forte (a questo punto non vincente) di tutti i tempi?

Il silenzio di queste ultime settimane è assordante, pochi sanno veramente come stanno le cose e cosa stia facendo Federer.

Rivederlo quest'estate a Londra sarebbe magnifico: la speranza ovviamente è che possa rinverdire i fasti del passato. E se non vincere, regalarci ancora qualche sua meravigliosa perla. A quasi 41 anni, questo sì che sarebbe miracolo.

La nostra famiglia

Felicitazioni e cordiali auguri

Lara e Martino Pedrazzini per la nascita della piccola Febe Anna;

Decessi

Sentite condoglianze

ai famigliari del defunto Franco Gaia;
ai famigliari della defunta Cely Borsa;
ai famigliari del defunto Carlo Scaglia;
ai famigliari della defunta Elsin von Kocsis-Kronauer;
ai famigliari della defunta Carmen Giulianetti;
ai famigliari della defunta Iside Moranda;
ai famigliari della defunta Giustina Gianoli;
ai famigliari del defunto Juan Carlos Steiner;
ai famigliari della defunta Maria Mozzetti Bedolla;
ai famigliari della defunta Rolande Carugo;

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



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

www.riccihotels.it

RICCI HOTELS
FAMILY RESORT
CESENATICO

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

Richiedi codice sconto SIT

**RICHIEDI
IL CODICE
SCONTO SIT**

Hotel Valverde & Residenza
Hotel Sport & Residenza
Hotel Nettuno

SIT Sindacati
Indipendenti
Ticinesi
dal 1961

PROGRESSO SOCIALE

Amministrazione:
Segretariato SIT
Via della Pace 3
6600 Locarno
Tel. 091 751 39 48
Fax 091 752 25 45
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

I soci dei SIT beneficiano di:

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