

PROGRESSO SOCIALE

N. 409

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

NUOVA SERIE

Anno 60 / Dicembre 2021



Pag. 3

LA BARRIERA INVISIBILE

Il soffitto di cristallo continua ad essere un ostacolo reale per la carriera al femminile

Pag. 7

MENTI IN FUGA DAL TICINO!

Il dislocamento delle menti brillanti è un tipo di emigrazione tipico dell'era globalizzata

Tiromancino 2

L'APPROFONDIMENTO

La barriera invisibile 3

Attenzione: menti brillanti in fuga dal Ticino! 7

CRONACHE SINDACALI

Relazione sindacale: assemblea SIT del 29 settembre 2021 12

LA SCUOLA

La scuola e i «cervelli digitali» 16

LO SPORT

Lugano, passa il polo sportivo e degli eventi 18

La nostra famiglia 19



Tiromancino

di Candide

La Posta non è a posto

E per finire toccò anche a Locarno. Sembra quasi quella famosa citazione di Brecht («*Toute proportion gardée*», naturalmente): «*Prima di tutto vennero a prendere gli zingari, e fui contento, perché rubacchiavano. Poi vennero a prendere gli ebrei, e stetti zitto, perché mi stavano antipatici. Poi vennero a prendere gli omosessuali, e fui sollevato, perché mi erano fastidiosi. Poi vennero a prendere i comunisti, e io non dissi niente, perché non ero comunista. Un giorno vennero a prendere me, e non c'era rimasto nessuno a protestare*». E così, il mitico «Gigante giallo», dopo aver selvaggiamente chiuso – malgrado le proteste delle popolazioni interessate, dei comuni e perfino dei cantoni – molti uffici postali, iniziando ovviamente dalle regioni periferiche, ha deciso di ridimensionare anche il proprio servizio (una volta pubblico) a Locarno. Caselle postali a pagamento, riduzione del servizio allo sportello e sfregio architettonico di un bene culturale (poro Livio Vacchini)

contro il quale si è perfino sollevata la lobby degli architetti. E sempre a Locarno, non fermare il postino di turno, nemmeno per un'informazione, perché lo metti in difficoltà nei tempi di consegna, e son dolori. E questo ovviamente evitando di citare i casi eclatanti, come lo scandalo di Autopostale – oltre 200 milioni di sussidi non dovuti e quindi rimborsati – che a distanza di qualche anno (era il 2018) non è di certo stato digerito. Ora, è chiaro che dal 1998 la Posta è un'azienda autonoma di diritto pubblico che gode di una certa autonomia di manovra, ma ciò che è avvenuto, e sta avvenendo, è sotto gli occhi di tutti e qualche punto di domanda – ne siamo convinti – inizia a sorgere anche a chi quella decisione l'aveva sostenuta. Perché certo si è sempre in presenza di un «Gigante giallo» (anche se adesso il Consiglio federale propone di incorporare Postfinanze), ma con sempre più i piedi – e la reputazione – di argilla.



LA BARRIERA INVISIBILE

Il soffitto di cristallo continua ad essere un ostacolo reale per la carriera al femminile

«Le donne hanno raggiunto un certo punto - io lo chiamo il soffitto di cristallo. Sono nella parte superiore del management intermedio, si sono fermate e rimangono bloccate. Non c'è abbastanza spazio per tutte quelle donne ai vertici. Alcune si stanno orientando verso il lavoro autonomo. Altre stanno uscendo e mettono su famiglia». Nel 1984, con queste parole, Gay Bryant, autrice e direttrice di riviste negli Stati Uniti, rende popolare il concetto di *tetto di vetro* o *soffitto di cristallo*.

«Mi sono sempre sentita impotente in quanto giovane e in quanto donna, ma non ho mai voluto arrendermi, non potevo farlo, nonostante tutta la frustrazione che ne è derivata (...) voglio rompere il soffitto di cristallo», scrive nel 2021 sul suo profilo Instagram Flavia Restivo, politologa, attivista femminista e più giovane candidata del Partito Democratico al Consiglio Comunale di Roma. Cosa è cambiato oggi nelle possibilità che la donna ha di occupare posizioni di leadership?



a cura di
Keri Gonzato

Glass Ceiling Index

Il GCI è una valutazione annuale che mette in rilievo dove le donne nei paesi dell'OCSE hanno le migliori e peggiori opportunità per la parità di trattamento sul posto di lavoro. L'OCSE è un'organizzazione internazionale di studi economici per i paesi membri, paesi sviluppati aventi in comune un'economia di mercato. Il GCI riunisce i dati sull'istruzione superiore, la partecipazione alla forza lavoro, i salari, i costi dell'assistenza all'infanzia, i diritti alla maternità e alla genitorialità, le iscrizioni alle scuole di business e le posizioni di leadership per delineare la classifica dei 29 paesi dell'OCSE.

Ogni anno The Economist analizza 29 nazioni per valutare le opportunità per le donne rispetto alla parità di trattamento sul posto di lavoro, in particolare per quanto riguarda i ruoli dirigenziali. Il *Glass Ceiling Index* è diventato un appuntamento con la realtà dei fatti. Un *reality check* che rivela una situazione poco edificante per il nostro paese, al 26esimo posto nel GCI del 2020, appena dopo la Grecia, e prima di Turchia Giappone e Corea che occupano gli ultimi posti. Ad evidenziare il contrasto ci pensano i paesi nordici, ai ▶

primi posti dell'indice. Nazioni come la Svezia che del proprio privilegio di paese sviluppate ha saputo fare una virtù, oltre che in ambito ambientale anche rispetto alle pari opportunità per la donna nel mondo del lavoro.

Abbiamo incontrato Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità per il Canton Ticino, per comprendere la situazione alle nostre latitudini e mettere energia nel motore del cambiamento. Ci interessa capire perché la Svizzera è tra gli ultimi posti ...



Il **Glass Ceiling Index** è un indice composto da 10 indicatori, i quali misurano diversi parametri relativi alla **segregazione verticale** ed è dunque focalizzato attorno alla possibilità per le donne di fare carriera e superare, o meglio, infrangere, il soffitto di vetro in un dato paese. **I 10 indicatori che lo compongono**

riguardano il divario nell'istruzione tra uomo e donna, la partecipazione femminile alla forza lavoro, la disparità salariale, la presenza di donne in posizioni dirigenziali, la rappresentanza femminile all'interno dei Consigli d'Amministrazione, i costi relativi ai servizi di accoglienza della prima infanzia, i congedi maternità e paternità e la rappresentanza femminile in politica.

Considerando dunque l'insieme di questi parametri, la Svizzera ottiene un risultato poco invidiabile, posizionandosi al quart'ultimo posto. In questa classifica gli elementi che penalizzano maggiormente il nostro paese sono legati ai **costi per i servizi di custodia** (per questo indicatore la Svizzera detiene l'ultimo posto in classifica in quanto il livello dei costi per la cura dei bambini corrisponde al 44% del salario medio), nonché la **durata dei congedi maternità e paternità** i quali sono nettamente inferiori rispetto a quanto riconosciuto in altre nazioni.

I parametri sui quali la Svizzera si colloca invece tra le migliori nazioni riguardano la **partecipazione femminile in politica**, la quale con le ultime elezioni federali del 2019 è aumentata al 42% nel consiglio nazionale (84 donne elette su 200 seggi) e **l'educazione** in quanto la percentuale di donne che conclude

una formazione terziaria (55.3%) è leggermente superiore rispetto a quella maschile (50.8%).

Se prendiamo in considerazione altri indici globali, come ad esempio il **Global Gender Gap Report** proposto dal World Economic Forum (WEF), la Svizzera si posiziona al 10° posto su 153 Stati che partecipano al rilevamento. Questo perché l'indice del WEF indaga le disuguaglianze di genere sulla base di tre dimensioni: **istruzione, partecipazione femminile in politica e nell'economia** e non si focalizza unicamente sulla possibilità delle donne di accedere a posizioni dirigenziali, come nel caso del Glass Ceiling Index.

Quali sono le maggiori ragioni storiche, sociali e culturali che determinano il contesto svizzero attuale?

Le motivazioni di un tale posizionamento sono molteplici. Dal punto di vista storico possiamo dire che il sistema politico elvetico, con il federalismo e la democrazia, ha creato ritardi nel concedere il suffragio femminile e nell'adottare modifiche legislative in favore di una maggiore parità. Solamente nel 1971, ovvero 50 anni fa, gli uomini svizzeri votarono a favore del diritto di voto e di eleggibilità alle donne rallentando così la partecipazione femminile in politica e più in generale l'appropriazione delle donne dello

spazio pubblico e economico.

A livello legislativo la Svizzera ha adottato un articolo costituzionale sulla parità tra donne e uomini solamente nel 1981 (art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale), giungendo in ritardo rispetto ad altre nazioni. Poi vi sono delle motivazioni economiche e sociali, in quanto il nostro sistema di welfare è

ancora fortemente incentrato su un modello di conciliabilità lavoro-famiglia dove il padre lavora a tempo pieno e la madre lavora a tempo parziale o non lavora. Questo crea una **non-conciliabilità** che spinge le donne a rinunciare totalmente o parzialmente all'attività lavorativa per dedicarsi alla cura dei figli. **Occorre dunque investire molte più risorse nella conciliabilità**, attraverso l'introduzione di congedi parentali liberamente suddivisibili all'interno della coppia, la flessibilizzazione delle condizioni di lavoro (adozione del job-sharing anche per le posizioni ad elevata responsabilità, introduzione del telelavoro, incremento della disponibilità di orari flessi-

«Occorre dunque investire molte più risorse nella conciliabilità, attraverso l'introduzione di congedi parentali»

bili, ecc.) e il potenziamento delle strutture di accoglienza per la prima infanzia e dei servizi extrascolastici (mense e doposcuola), riducendone anche i costi a carico delle famiglie.

Cosa sbagliamo e soprattutto dove siamo chiamati a mettere il piede sull'acceleratore e migliorare?

Nonostante una situazione a tinte chiaro-scure stiamo andando nella direzione giusta e le prospettive di miglioramento ci sono. Dal 1° gennaio 2021 è infatti entrato in vigore il **congedo paternità di due settimane** che si spera porterà le coppie a suddividersi più equamente il carico di cura. Sempre ad inizio anno è stato **modificato il diritto delle società anonime** il quale prescrive delle **quote femminili del 30% nei Consigli di amministrazione e del 20% nelle Direzioni delle società quotate in borsa**. Circa 200 aziende in Svizzera sono interessate dalle nuove disposizioni e si spera che con questa normativa si dia maggiore spazio alle donne in ruoli dirigenziali e strategici. In merito alla **parità salariale**, dallo scorso anno è entrata in vigore una modifica della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), la quale introduce l'obbligo per tutte le aziende con almeno 100 dipendenti di svolgere un'analisi interna della parità salariale. Anche in questo caso si spera che la

normativa porti le aziende ad avere maggiore consapevolezza rispetto alle proprie pratiche salariali, adottando delle **misure concrete per correggere eventuali situazioni discriminatorie**. Infine, grazie allo sciopero nazionale delle donne del 14 giugno 2019 e ai numerosi anniversari che stiamo celebrando proprio nel corso di questo 2021 (50 anni dall'introduzione suffragio femminile, 40 anni dall'entrata in vigore dell'articolo costituzionale che sancisce la parità tra donne e uomini, 30 anni dal primo sciopero nazionale delle donne e 25 anni dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità dei sessi) le possibilità di portare la tematica all'attenzione del mondo politico e economico sono molteplici e questo aiuterà a fare dei concreti passi avanti. La trasformazione sociale è infatti un processo graduale e come diceva Ruth Bader Ginsburg, giudice della Corte suprema degli Stati Uniti, **«Il vero cambiamento, il cambiamento duraturo, avviene un passo alla volta»** ed è proprio con questo spirito che le istituzioni, il mondo associativo, politico, economico e sociale, stanno affrontando il percorso verso una maggiore parità di genere. ▶

«Il vero cambiamento, il cambiamento duraturo, avviene un passo alla volta»



La testimonianza in controtendenza

Prof. Dr. med Chiara Zecca Medico attiva come Caposervizio presso il Neurocentro della Svizzera Italiana e come Responsabile clinico e scientifico del Centro Sclerosi Multipla

Oggi parliamo del soffitto di cristallo che limita la carriera professionale delle donne ma anche di chi riesce ad attraversarlo, possibilmente senza ferirsi, per arrivare a posizioni di rilievo a livello professionale. Chiara Zecca, Medico caposervizio presso la clinica di Neurologia, Professoressa dell'USI e ricercatrice, 45 anni, ci racconta la sua esperienza...



Lungo il mio percorso professionale ho sempre avuto capi che non hanno mai limitato la mia crescita professionale per il fatto che ero una donna o perché ho avuto due figli. Chiaramente può essere faticoso, richiede una capacità di organizzazione efficiente, ma penso che l'impegno sia sempre riconosciuto. I momenti

decisivi del mio percorso personale e professionale sono stati la nascita dei miei due figli ed il trasferimento dall'Italia in Svizzera, per seguire mio marito. Sia in Svizzera che in Italia ho avuto la fortuna di trovare situazioni lavorative in cui viene rispettata la parità uomo-donna. Tra le sfide più grandi sicuramente c'è la conciliazione famiglia lavoro è la parte più difficile. Trovare la via per far sentire ai figli che si è presenti come genitori, anche se spesso si è fisicamente assenti per motivi di lavoro. Nel panorama attuale, rispetto al tema del soffitto di cristallo ed alla possibilità per le donne di accedere a posizioni di leadership in ambito medico, sia in ospedale che negli istituti di ricerca, c'è il segnale di una apertura alla partecipazione femminile quando meritevole, ad esempio con la possibilità e il riconoscimento del lavoro part-time. Spesso le donne scelgono tuttavia diversamente per la loro pianificazione

carriera / famiglia, quindi, specie in alcuni ambienti, ci sono poche donne che si candidano ai vertici. Nella mia attività scientifica ho trasformato gli scalini iniziali in opportunità con un ulteriore investimento di tempo ed energie, a fianco della mia attività clinica già impegnativa. L'impegno ha portato a un risultato appagante, con riconoscimenti a livello nazionale e internazionale e la possibilità di trasmettere la propria esperienza attraverso l'insegnamento ai futuri medici. Nel definire un equilibrio quotidiano per me un punto centrale è la propria visione di essere genitore. C'è un punto di equilibrio puramente individuale tra il genitore e il professionista che si desidera essere, ed è necessario esserne consapevoli. Se sapessi che la mia attività professionale mi fa tralasciare i figli, farei un passo indietro sul lavoro, e mi è capitato a volte di farlo. Non me ne sono mai pentita. A volte, occorre in aiuto la visione differente e il suggerimento di un mentore con più esperienza. In che mondo vorrei vedere crescere i miei figli a livello professionale e di società se pensiamo alla parità uomo-donna? Sarei contenta se potessi trasmettere — prima di tutto ai miei figli — i valori dell'impegno, della dedizione e del coraggio, nella vita personale e lavorativa. Sono certa che questi valori appaiono a livello interiore e, spesso, anche attraverso gratificazioni esterne. Le donne nella stessa misura degli uomini.

Se sapessi che la mia attività professionale mi fa tralasciare i figli, farei un passo indietro sul lavoro, e mi è capitato a volte di farlo.



ATTENZIONE: MENTI BRILLANTI IN FUGA DAL TICINO!

Il dislocamento delle menti brillanti è un tipo di emigrazione tipico dell'era globalizzata. Un fenomeno originato sia dalla realtà interconnessa di oggi — che ha trasformato il lontano in vicino — che dalla disparità di condizioni professionali, economiche e sociali tra regioni e paesi più o meno limitrofi. La fuga delle persone con titoli di studio accademici interessa tanto la vicina Italia quanto il Ticino. Nel passaggio dal liceo agli studi superiori, molti giovani ticinesi lasciano casa per spostarsi

verso gli atenei della svizzera tedesca e la svizzera romanda che offrono più opzioni a livello di carriera scolastica. Accade poi spesso che questo spostamento diventi una scelta di vita a lungo termine. In questi casi la varietà di impiego, le opzioni di carriera e le condizioni salariali e sociali, oltre Gottardo se non addirittura all'estero, vincono sul desiderio di tornare alle origini.



a cura di
Keri Gonzato

Abbiamo chiesto al Direttore della Divisione dell'economia Stefano Rizzi una riflessione personale sulla tematica e quali azioni sono state messe in atto per rendere il Ticino una meta più allettante a livello professionale...



Il fenomeno dell'emigrazione dal Ticino per motivi di studio o di lavoro non è nuovo ma, anzi, è conosciuto già dagli anni '80. Le motivazioni alla base di questa scelta possono essere diverse: penso, ad esempio, al fatto che il nostro Cantone non offre tutti i percorsi formativi o che, dal momento che i giovani che decidono di frequentare l'università sono sempre più numerosi, le aspettative professionali si stanno di riflesso ampliando sempre di più. Inoltre oggi giorno la società ►

Attenzione: menti brillanti in fuga dal Ticino!

è più mobile, interconnessa e globale, anche a seguito della pandemia e, altro aspetto da non sottovalutare, per un giovane l'esperienza fuori Cantone è molto arricchente anche da un punto di vista puramente personale. I giovani sono il nostro futuro e come Cantone è nostro dovere sostenerli e stimolarli, dando loro sia fiducia che prospettive per l'avvenire. In questo senso stiamo lavorando per far sì che i giovani che partono oggi possano essere attratti dal Ticino di domani. Ricordo, a questo proposito, che nell'ambito della strategia di sviluppo economico messa in atto dal Dipartimento delle finanze e dell'economia rientrano progetti che vanno proprio in questa direzione: lo Switzerland Innovation Park Ticino e la creazione dei suoi centri di competenza, l'adesione alla Greater Zurich Area (GZA) o, ancora, l'accordo con il Milano Innovation District (MIND). Si tratta

di iniziative che concretizzano la visione di un Cantone integrato sull'asse dell'innovazione che va da Zurigo a Milano. Accanto a ciò il Dipartimento mette in campo diversi strumenti a sostegno dell'imprenditorialità, in particolare con misure volte a favorire le start-up. Chi ha scelto di studiare e/o lavorare fuori Cantone ha così l'occasione di trovare anche in Ticino delle interessanti opportunità professionali. In questo senso, abbiamo sostenuto diverse azioni volte proprio a favorire il rientro di professionisti in Ticino e a creare ulteriori possibilità lavorative, come la piattaforma OltreconfiniTi, il progetto TalenTI promosso da Farmaindustria o l'iniziativa «Back to Ticino» che, presentata recentemente da Accenture Interactive, s'inserisce nel contesto del centro di competenza dello Switzerland Innovation Park Ticino dedicato al Lifestyletech.

Cervelli ticinesi in fuga

Larissa Casati
anno 1983

Vive e lavora
a Berna dal 2013
Caposezione presso
un noto istituto
federale

Titoli di studio: Laureata in diritto all'Università di Neuchâtel (Bachelor in diritto e Master in diritto dello Sport); brevetto di avvocato ottenuto in Ticino nel 2013.

Percorso: Breve esperienza come giurista nella Divisione Affari giuridici della Città di Lugano. In seguito pratica legale presso un noto studio legale di Lugano e conseguimento del brevetto di avvocato nel Canton Ticino. Dal 2013 giurista presso un noto Istituto federale a Berna. Dal 2019 assume l'incarico di caposezione (funzione di quadro) di un team creato da zero, scegliendo di applicare una gestione partecipativa orizzontale dove i collaboratori hanno la possibilità di assumere specifiche responsabilità.

Cosa ti ha spinto a scegliere di vivere e lavorare via dal Ticino?

Nella scelta di accettare un impiego fuori dai confini ticinesi ha influito la difficoltà a trovare un'attività stimolante e adeguatamente retribuita in Ticino. Durante la ricerca di lavoro, ho avuto l'impressione che in Ticino «pesasse» di più l'esperienza acquisita in passato rispetto al potenziale e alla motivazione personale. Oltralpe ho invece incontrato persone disposte ad assumersi dei rischi e a farsi carico di nuove responsabilità pur di

non lasciarsi sfuggire giovani motivati, nei quali avevano individuato un dato potenziale.

In che modo sei approdata a Berna e come si è dispiegata la tua carriera?

Al termine degli studi avevo già svolto uno stage presso quello che è il mio attuale datore di lavoro. Sono quindi in un certo senso ritornata là dove già in passato mi era stata data un'opportunità. Al mio ritorno avevo previsto di restare 8 mesi e invece sono passati più di 8 anni. Nella prima parte della mia

carriera mi sono principalmente occupata della gestione di procedure di contenzioso. Si è in seguito presentata un'opportunità in ambito manageriale, dall'estate 2019 ricopro il ruolo di caposezione di un team di esperti, composto in parte da giuristi.

Sfide per una ticinese fuori porta...

Tra le sfide iniziali c'è quella di relazionarsi con le persone sul piano culturale e linguistico (perseverare nell'ascolto della radio locale anche sotto la doccia mi ha però aiutata nel farmi l'orecchio allo svizzero tedesco). Ho dovuto, non senza fatica, adattarmi alla rigorosa puntualità e all'inflessibilità delle regole, ho visto dare una multa ad un ciclista avventato che è passato sopra un marciapiede nell'intento di schivare una pozzanghera e anche all'aperitivo senza stuzzichini! Vivere a 3 ore dal Ticino significa vedere meno i vecchi amici e la famiglia. Questo comporta automaticamente anche l'assenza di aiuti preziosi nel crescere i figli e gestire le incombenze tra casa e lavoro. Non facile poi inserire mio figlio in un sistema scolastico molto diverso da quello ticinese che ancora non capisco fino in fondo.

E i vantaggi?

Uno dei vantaggi è la grande importanza attribuita alla vita privata e al tempo libero. Il lavoro a tempo parziale è ad esempio una consuetudine e non solo per chi ha figli a carico. Nessuno si chiederà il perché una data persona, anche se ricopre un ruolo di responsabilità, desideri ridurre la sua percentuale di lavoro. Anche il sostegno offerto alle giovani famiglie — sia attraverso i contributi salariali e la flessibilità degli orari di lavoro, sia al di fuori dell'ambito lavorativo e attraverso la grande offerta di attività e infrastrutture pubbliche idonee ad accogliere e stimolare bambini e ragazzi — è un vantaggio che apprezzo molto e che ho scoperto trasferendomi in svizzera interna e fondando una famiglia.

Quali aspetti spingono te e il tuo compagno a confermare di anno in anno questa scelta?

I salari sono più alti oltre Gottardo, anche se il costo di vita è comunque molto alto. Apprezzo particolarmente il sostegno offerto alle famiglie e il fatto che Berna sia a misura

di famiglia. Sono elementi importanti che influiscono sul fatto di essere ancora qui. A livello professionale, mi sento valorizzata per le mie competenze, la professionalità, l'attitudine e il potenziale. Il fatto di avere la netta impressione che il mio genere, la mia età e le mie origini miste non abbiano alcun peso nel mio ruolo professionale, è inoltre un fattore molto importante per me: nel 2021 dovrebbe essere scontato ma so bene che non lo è.

In cosa il Ticino deve migliorare per fare in modo che i «cervelli» lo scelgano come luogo di vita e di lavoro?

Bisognerebbe offrire regolarmente la possibilità ai giovani di svolgere degli stage già durante gli studi, possibilmente retribuiti. Questo favorirebbe una prima rete di conoscenze professionali e infonderebbe forse maggiore fiducia nel mercato del lavoro ticinese. Inoltre, bisogna migliorare la flessibilità in ambito professionale: orari d'ufficio, percentuali e possibilità di lavorare da casa. Mi auguro che la pandemia abbia avuto un impatto decisivo nel dimostrare come una maggiore flessibilità da parte del datore di lavoro equivalga generalmente a una maggiore efficienza e soddisfazione dei collaboratori. Ora spetta ai datori di lavoro sfruttare le esperienze vissute per tirarne fuori il meglio senza temere il cambiamento.

Questi elementi permettono una migliore organizzazione della propria vita privata e sono già presenti nella realtà bernese da molto prima dell'arrivo della pandemia. Si tratta di fattori che dal mio punto di vista renderebbero il mercato del lavoro ticinese più attrattivo anche in una visione di pianificazione personale e familiare a lungo termine. Su un piano più generale, in Ticino si potrebbe fare di più per promuovere la cultura, la musica e posti di ritrovo. I giovani di oggi sono in gamba, propositivi, attivi, hanno idee e voglia di fare. Bisogna dar loro spazio e fiducia e soprattutto sostenerli nella realizzazione dei loro progetti. Credo sia anche importante tenere conto delle famiglie nel concepire nuove strutture e attività. Ad esempio, attualmente di Berna mi piacciono molto le moderne aree gioco al coperto e vedere che i bar e i ristoranti sono frequentati da grandi e piccoli. Qui è infatti piuttosto usuale per un genitore portarsi il bebè o i bambini all'aperitivo con gli amici, sarebbe bello che questa non fosse considerata un'attitudine unicamente «nordica».

Attenzione: menti brillanti in fuga dal Ticino!

Omar Scaglione
anno 1983

Vive e lavora a
Neuchâtel dal 2018
ingegnere di sviluppo
nuovi prodotti
presso Felco SA

Titoli di studio: Master e Dottorato in Microtecnica presso Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), Erasmus presso Universidad Polytechnica de Catalunya, Barcelona. Nel 2015 riceve il premio Nagamori (Nagamori Foundation, Giappone) per il contributo eccezionale realizzato durante il dottorato nell'ambito della ricerca sui motori elettrici.

Percorso: Ingegnere di sviluppo nuovi prodotti presso Faulhaber Minimotor, Croglio (2013-2017). Ingegnere di sviluppo nuovi prodotti presso Faulhaber Precistep a La Chaux-de-Fonds (Neuchâtel) (2017-2018).

Come sei approdato in svizzera romanda?

Volevo studiare microtecnica e quella facoltà esisteva solo al politecnico di Losanna. Inoltre, ai tempi, Losanna era a 6 ore di treno da Lugano e mi piaceva l'idea di essere «lontano» abbastanza, da non essere invogliato a tornare ogni weekend a casa. Durante gli studi tornavo in Ticino sì e no una volta ogni tre mesi. Così facendo mi sono integrato, ho iniziato a «vivere» la città ed ad essere uno del posto. Il trasferimento da Losanna a Neuchâtel è avvenuto durante il dottorato, quando l'EPFL ha creato un'antenna nella città dove è stato trasferito il mio laboratorio. Neuchâtel mi è subito piaciuta tantissimo, ed è lì che ho conosciuto la mia futura moglie.

Dopo il dottorato hai lavorato per 4 anni in Ticino... com'è andata?

Sono tornato in Ticino su richiesta di Faulhaber Minimotor SA, alla fine del dottorato. Durante l'ultimo anno di dottorato, l'azienda è entrata in contatto con il laboratorio presso il quale studiavo per avviare un progetto di ricerca. Durante questi incontri la dirigenza di Faulhaber Minimotor mi ha conosciuto, mi ha invitato a visitare la ditta e infine mi ha proposto un posto di lavoro una volta terminato il dottorato. La decisione è stata difficile, sofferta. Ho dovuto abbandonare molta vita sociale, e convincere la mia compagna a lasciare famiglia, lavoro e amici per seguirmi. Sono stato convinto da Faulhaber Minimotor in primo luogo in virtù del prestigio di cui la ditta gode, dall'aura di eccellenza per la quale è riconosciuta in ogni suo prodotto. L'impegno della dirigenza, che personalmente mi ha contattato più

volte, ha avuto anche notevole peso. Il posto offerto era inoltre conforme all'impiego che avrei desiderato una volta terminati gli studi. Infine, un ultimo fattore sono state le condizioni salariali che Faulhaber Minimotor ha allineato con le offerte ottenibili oltre Gottardo.

Quali fattori ti hanno poi spinto a tornare in svizzera romanda?

Nel 2017, dopo 4 anni in Ticino, ho scelto, con la mia compagna, di tornare a Neuchâtel, da dove eravamo arrivati. È stata molto dura lasciare Faulhaber Minimotor — in 4 anni, con i miei colleghi diretti, si era creato un ambiente di lavoro molto affiatato, stimolante e arricchente. L'azienda mi ha fatto crescere enormemente, ho incontrato persone molto competenti e dirigenti con cui ho avuta grandissimo piacere lavorare e da cui cerco ancora oggi di ispirarmi. Sono stati anni bellissimi. Ogni volta che torno in Ticino per vedere la famiglia, cerco di trovare il tempo per rivedere alcuni ex-colleghi (sarebbe meglio chiamarli amici) e fare un salto in ditta.

Perché allora sei partito?

È stata una scelta di famiglia e di vita sociale, avendo creato un cerchio di amici per me importante nel corso degli studi, non professionale. Per me è stato importantissimo fare l'esperienza in Ticino. Quando sarò più anziano e guarderò la mia vita passata, non avrò il rimpianto di non essere tornato in Ticino, un posto bellissimo a cui sono molto legato. L'ho fatto, ed alla fine, consapevolmente, ho deciso di ripartire per le ragioni già citate.

Sfide e vantaggi per un ticinese fuori porta...

Di sfide francamente non ne vedo mentre i vantaggi sono molti. Ritengo che crescere in un cantone «minore» sia una fortuna. Questo ci obbliga a crescere e sviluppare più skill, studiando oltre Gottardo, imparando nuove lingue ed uscendo dal comfort di casa. Mi rattrista sempre sentire chi si lamenta perché siamo sfavoreggiati, che dobbiamo imparare il francese, il tedesco, l'inglese. Non si rendono conto della fortuna che abbiamo, a imparare e poi padroneggiare più lingue, a dover partire per studiare. Le difficoltà e le sfide, a cui sono sottoposte le minoranze, rinforzano l'individuo. Durante gli studi, ho conosciuto degli studenti nati a Losanna, che hanno fatto l'asilo a Losanna, l'elementare a Losanna, le medie a Losanna, il liceo a Losanna ed il politecnico a Losanna e ora vivono e lavorano a Losanna. Usciti dalla casa dei genitori a 25 anni e più, lingue parlate: francese. Sì,

dai, un po' di inglese perché oramai non si può fare altrimenti, ma niente più. È probabilmente uno stereotipo esagerato, e fondamentalmente non c'è niente di male. Ma onestamente, non li invidio.

I miei consigli a un giovane laureato o professionista?

Continuare a fare esperienza e cogliere le occasioni che si presentano, senza cercare a tutti i costi di tornare il più presto possibile. Uscendo dalla zona di comfort, mettendosi alla prova, confrontandosi con ambienti non famigliari, si cresce enormemente e si trova la libertà per costruire il proprio cammino.



Relazione sindacale:

assemblea SIT del 29 settembre 2021



di Mattia Bosco,
Segretario Cantonale
Copresidente

Care delegate,
cari delegati,

comincio la mia relazione dai dovuti ringraziamenti che vanno al Presidente, Sig. Mario Milojevic e al Vice-Presidente, Sig. Fabio Cantoni, per la loro presenza e vicinanza durante una pandemia che difficilmente dimenticheremo. Nonostante le difficoltà hanno saputo sostenermi nella mia attività di Segretario Cantonale così come ha fatto la Direttiva, composta dal Presidente, dal Vice-Presidente, dal Sig. Corrado Dazio, dal Sig. Vito De Carlo e il Comitato Cantonale.

Un grazie anche alla collega Loredana Ghizzardi che si è fatta in quattro impegnandosi a svolgere anche compiti non di sua competenza, anche a causa dell'assenza per maternità dell'impiegata Debora Vanoni, alle quali vanno le felicitazioni per il lieto evento.

Come ogni anno tengo a ricordare sempre volentieri, all'inizio di ogni mia relazione sindacale i soci fondatori il Sig. Luigi Salvadé e il Prof. Guido Marazzi, soci fondatori, che, unitamente all'indimenticabile Presidente Sig. Astrid Marazzi, altrove, insieme a noi, staranno sicuramente festeggiando il **60° anniversario dei SIT**.

Gli ultimi diciotto mesi sono stati molto intensi a livello sindacale. **La pandemia ha**

generato incertezza e ha messo in evidenza le fragilità di un tessuto economico già da anni sotto pressione. Le misure messe in atto da Confederazione e Cantone sono state efficaci ma non sufficienti per evitare le numerose vertenze tra lavoratori e datori di lavoro fortunatamente e generalmente concluse con un esito positivo, a piena soddisfazione dei nostri soci. Questo periodo storico così complicato tocca direttamente i salariati i quali sono ora ancor più disposti ad accettare determinati abusi pur di non perdere il posto di lavoro.

Durante questa breve relazione risulta impossibile concentrarsi su ogni singolo aspetto che ha segnato il mondo del lavoro negli ultimi mesi, cercherò di toccare più temi trasversalmente concentrandomi perlopiù sul tema della sostenibilità economica, sui veloci cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e sulla previdenza professionale.

Prima di entrare nel vivo della relazione sindacale è importante dare attenzione al bel traguardo raggiunto dal nostro sindacato. **Ricorrono infatti quest'anno i 60 anni dalla fondazione dei SIT. Un sindacato solido ma che deve affrontare le sfide comuni ad ogni associazione**, che sia un sindacato, un partito, un'associazione sportiva,... La sfida da affrontare si concentra sul necessario ricambio generazionale di fondamentale importanza per la nostra sopravvivenza. Sostituire i pensionati con i giovani lavoratori non è per nulla facile, **i valori e le emozioni che animavano i lavoratori degli anni '80 e '90 sono completamente diversi rispetto quelli della generazione Z, di coloro nati dopo il 2000**, che possiedono sì valori di apertura mentale e inclusione dell'altro maggiori rispetto alle precedenti generazioni, ma che peccano con tendenze comportamentali orientate all'egoismo, all'individualismo e al narcisismo. Orientamenti quest'ultimi che non giovano ad associazioni come la nostra che hanno la tutela degli interessi collettivi tra i principi costitutivi di una società, società che ci vede sempre più tristemente isolati e disinteressati alle battaglie comuni.





Rimanere attrattivi in termini di prestazioni offerte ai soci, rinnovare i servizi offerti, continuare a offrire vantaggi assicurativi grazie alla collettiva di cassa malati SIT-Helsana nonostante il più restrittivo quadro giuridico imposto dall'autorità di vigilanza FINMA, curare gli aspetti legati ad una consulenza individuale globale,... queste sono solo alcune delle soluzioni che metteremo in atto.

La concorrenza dei sindacati maggioritari non facilita il compito d'acquisizione di nuovi soci. Una concorrenza resa difficoltosa in base ai diversi mezzi e alle diverse risorse messe in campo, che, di fatto, impediscono il nostro accesso deciso ad alcuni settori economici.

Abbiamo le competenze, l'energia e la volontà di affrontare il futuro con ottimismo, sicuri di poter riuscire a superare queste dure sfide che faranno traballare il sindacato nei prossimi anni, ma non lo faranno crollare.

In occasione del 60° anniversario abbiamo rinnovato l'immagine del sindacato con un nuovo logo, delle nuove insegne, una nuova grafica per il nostro periodico sindacale «Progresso Sociale», abbiamo inoltre acquistato un nuovo programma gestionale moderno e performante in grado di garantire la corretta protezione dei dati, allineandoci alle più attuali norme imposte dalle leggi sulla privacy.

Tutti insieme, solo tutti insieme, ognuno di noi sensibilizzando i propri vicini all'importanza dei valori collettivi tutelati dal sindacato, riusciremo, onorando il coraggio dei fondatori dei SIT, a traghettare il nostro piccolo, ma unico sindacato verso altri importanti traguardi, il centenario è sempre più vicino!

1. LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile costituiscono il nucleo vitale dell'Agenda 2030, programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU (Svizzera compresa). Centrali gli obiettivi legati al mondo del lavoro considerando in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, quella economica, quella sociale e quella ecologica.

Entro il 2030 ogni Paese del pianeta è chiamato a fornire il suo contributo per affrontare in comune queste grandi sfide. Anche la Svizzera e, di riflesso, il nostro Cantone, è tenuto ad attuare gli obiettivi concordati a livello internazionale tra cui l'obiettivo Obiettivo numero 8:

«Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti»

Basti pensare che nel mondo sono più di 200 milioni le persone senza fonte di guadagno, soprattutto giovani. Lavoro e crescita economica contribuiscono in modo determinante a debellare la povertà. **La promozione di una crescita sostenibile e la creazione di un numero sufficiente di posti di lavoro dignitosi, il rispetto dei diritti dell'uomo e dei limiti del nostro Pianeta, hanno un'importanza cruciale**, sia per i Paesi sviluppati, che per quelli in via di sviluppo. La crescita economica dovrà avvenire in maniera sostenibile e non a scapito dell'ambiente migliorando l'efficienza nell'uso delle risorse e diminuendo gli scarti di produzione, anche attraverso il

riutilizzo delle risorse raggiungendo standard più alti di produttività attraverso il progresso tecnologico e l'innovazione.

Garantire entro il 2030 la piena occupazione e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità non è considerato un obiettivo irraggiungibile è anzi un patto preso a livello globale.

Nel mentre la tanto temuta esplosione incontrollata della popolazione mondiale è in corso generando un'ulteriore esplosione dei consumi con effetti drammatici e non sostenibili per l'ambiente, ecosistemi interi sono a rischio estinzione. Risulta pericolosa ogni deriva xenofoba e ogni forma di chiusura su noi stessi in quanto queste avranno effetti sicuramente negativi sulla nostra qualità di vita. In base ai dati che raccontano di un tasso di natalità stagnante, la Svizzera deve continuare a creare valore aggiunto e a rimanere attrattiva verso l'esterno per attirare lavoratori e famiglie. **Lavoratori esteri, forza lavoro, che sono e saranno sempre più una risorsa imprescindibile per sostenere l'apparato economico ticinese e per mantenere le rendite erogate ai nostri sempre più numerosi pensionati.**

2. I CAMBIAMENTI IN ATTO NEL MONDO DEL LAVORO

Attraverso la scienza siamo riusciti a ridurre la fatica del lavoro ed ogni dolore che esso comporta, ma l'essere umano ha comunque dei limiti propri nell'esecuzione del lavoro. Non siamo infallibili, ci affaticiamo, ci ammaliamo, non siamo performanti sempre allo stesso modo e reperibili 24 ore su 24. Il futuro ci offre la possibilità di rimettere al centro l'essere umano con sue virtù, le sue emozioni e la sua creatività.

Percepriamo un generale clima di sfiducia e di scoraggiamento causato dalla disumanizzazione del lavoro, sembra che oggi tutto debba servire a qualcosa, la scuola deve «servire» a creare alti profili, bisogna orientarsi alle materie tecniche e scientifiche poiché quelle umanistiche non «servono» più a niente.

Pensiamo la scuola debba dapprima educare e formare persone, gli uomini e le donne

del futuro, persone che saranno successivamente lavoratori e lavoratrici di alto profilo. Non c'è alto profilo se dietro non c'è l'essere umano. Non esiste un buon infermiere, un buon cameriere, un buon operaio se prima di colui che esegue, non c'è una buona persona che esegue. Rimettere al centro l'essere umano ri-umanizzando il lavoro e mettendo al centro solidarietà, collettività, senso civico e responsabilità sociale con imprese che sappiano offrire impieghi di qualità tutelando il benessere dei lavoratori affinché ci si orienti nuovamente alla stabilità e alla sicurezza, fuggendo dai tranelli di un'economia di mercato neoliberalista che procura prepotentemente instabilità ed incertezza. **Non c'è benessere, non c'è progresso finché esistono povertà e disoccupazione.**

3. UN SISTEMA PENSIONISTICO BASATO SU TRE PILASTRI DA RIFORMARE

Sempre più attuale e urgente il tema della previdenza professionale. Una riforma del primo e del secondo pilastro, oltre ad una maggiore attenzione al terzo pilastro, è da tempo necessaria in un contesto dove la speranza di vita aumenta costantemente, la popolazione invecchia e il tasso di natalità è stagnante con i due genitori che vengono sostituiti in media solo da 1,4 figli.

Aumento della durata di vita media tra le generazioni

Nel 1900 la durata di vita media era di 60 per gli uomini e di 67 anni per le donne. Dati fortemente influenzati ad esempio dalla drammatica mortalità infantile, delle malattie infettive e dalle guerre.

I dati dell'Ufficio Federale di Statistica ci dicono che un bambino nato nel 1990 alla nascita aveva una speranza di vita di 75 anni, una bambina di 81 anni. Oggi, un nuovo nato maschio ha una speranza di vita alla nascita di 82 anni, una femmina di 86 anni. Ma attenzione, posto che il miglioramento della qualità di vita e della ricerca in campo medico continui al ritmo attuale, migliorando le misure di prevenzione delle malattie, **alcuni modelli consentono di giungere alla conclusione che gli uomini e le donne nate**

nel 2021 vivranno in media fino a rispettivamente 91 e 94 anni.

Altro dato interessante quello riguardante i centenari. Dei nati nel 1917 solo pochissimi hanno raggiunto i cent'anni (lo 0,4% degli uomini e l'1,7% delle donne). Le stime ci dicono che della generazione nata 2017 ben il 15/26% raggiungeranno i cento anni.

Si generano sempre meno figli (meno forza lavoro) e si vive sempre più a lungo...questo già di per se fa capire l'enorme impatto sulla società e sul mondo del lavoro di queste dinamiche!

Nei prossimi vent'anni si stima che per una persona che entrerà nel mondo del lavoro, tre verranno pensionate.

Il nostro sistema previdenziale basato su 3 pilastri appare non più adeguato. Il primo pilastro, che comprende l'AVS, che mira a garantire il minimo vitale, il secondo pilastro, la LPP, che, integrandosi al primo, mira a garantire il mantenimento del tenore di vita abituale e il terzo pilastro che consiste nella previdenza privata, su base volontaria, agevolata a livello fiscale, che ambisce ad aumentare le rendite pensionistiche portandole ad un livello quantomeno decente.

La cruda realtà é che quanto accumulato nel corso della carriera lavorativa spesso non basta a garantire il tenore di vita abituale per una durata di vita sempre maggiore. Una riforma dell'AVS e della LPP è necessaria!

Le casse pensioni sono in difficoltà. La tendenza in atto o le idee per risolvere i problemi di sottocopertura delle casse pensioni, agiscono su tre aree principali:

- prelevare importi maggiori dalle buste paga dei lavoratori (per aumentare il capitale accumulato)
- contribuire per più anni posticipando il pensionamento (per aumentare il capitale accumulato)
- diminuire le rendite versate (per fare durare maggiormente il capitale accumulato)

Altro fattore che incide: la bassa resa degli investimenti obbligazionari con le varie casse pensioni che non riescano a far rendere a



sufficienza i capitali, rendimenti vitali per poter tenere fede ai propri impegni verso gli assicurati.

Detto altrimenti, ad oggi le soluzioni proposte appaiono semplicistiche e tendenzialmente propongono peggioramenti tramite l'aumento degli accrediti di vecchiaia prelevati mensilmente, l'aumento degli anni di carriera lavorativa e la diminuzione delle rendite pensionistiche diminuendo l'aliquota di conversione.

Accettare queste misure significa accettare un impoverimento per i pensionati e per i lavoratori oltre che un aumento della durata del lavoro. Difficile uscire dalla situazione descritta senza nuove idee meno incisive per i lavoratori attivi. Serve un nuovo contratto sociale che non faccia ricadere propotentemente sui giovani il peso del sostentamento o addirittura del risanamento dei fondi pensionistici, attraverso il peggioramento delle aspettative pensionistiche.

Concludo con la speranza di aver corrisposto alle aspettative degli associati, che quotidianamente ripongono in noi la loro fiducia, e dei membri della Direttiva e del Comitato, che mi supportano nel ricoprire questa prestigiosa e gratificante carica, terminando la relazione sindacale, a maggior ragione in questo speciale anniversario, citando le parole del fondatore dei SIT, **Prof. Guido Marazzi che in occasione del primo numero del Progresso Sociale, sessant'anni fa sottolineava la creazione di un nuovo sindacato «indipendente e apartitico con due sole preclusioni ideologiche: contro il fascismo e contro il comunismo».** Valori costitutivi e imprescindibili ai quali manterremo tutti indubbiamente fede con impegno ancora in futuro.

Grazie per l'attenzione.

La scuola e i «cervelli digitali»



di Franca Martinoli

Una serie di statistiche mostrano come mediamente oggi, un bambino di cinque anni abbia già al suo attivo tra le cinquecento e le seicento ore di utilizzo delle tecnologie digitali, principalmente smartphone e tablet.

Grazie alla tecnologia touch bambini piccolissimi, anche con meno di un anno di vita, sono in grado di interagire efficacemente con un tablet: per utilizzarlo non è necessario saper leggere o scrivere ma basta saper controllare le proprie dita.

All'età di 12 anni il numero di ore sarà salito a seimila, per arrivare a diecimila a quindici anni e a quindicimila a diciotto.

Quindicimila ore di utilizzo è una cifra enorme. Per fare un paragone, è la stessa quantità di tempo richiesta ad un musicista per diventare un professionista. Per questo, la differenza tra noi e un nativo digitale in relazione all'uso della tecnologia non è diversa da quella tra noi e un violinista in relazione all'uso dello strumento. Lui è un «esperto», molti di noi. Ma perché?

Quali possono essere gli effetti sulle future generazioni di questo uso precoce delle tecnologie?

Spesso si analizzano, giustamente, quali sono gli effetti negativi causati dalla troppa esposizione alle nuove tecnologie, molti studi attestano che bambini e adolescenti manifestano un aumento dei disturbi dell'attenzione, dell'intelligenza sociale, l'isolamento emotivo, disturbi del sonno...

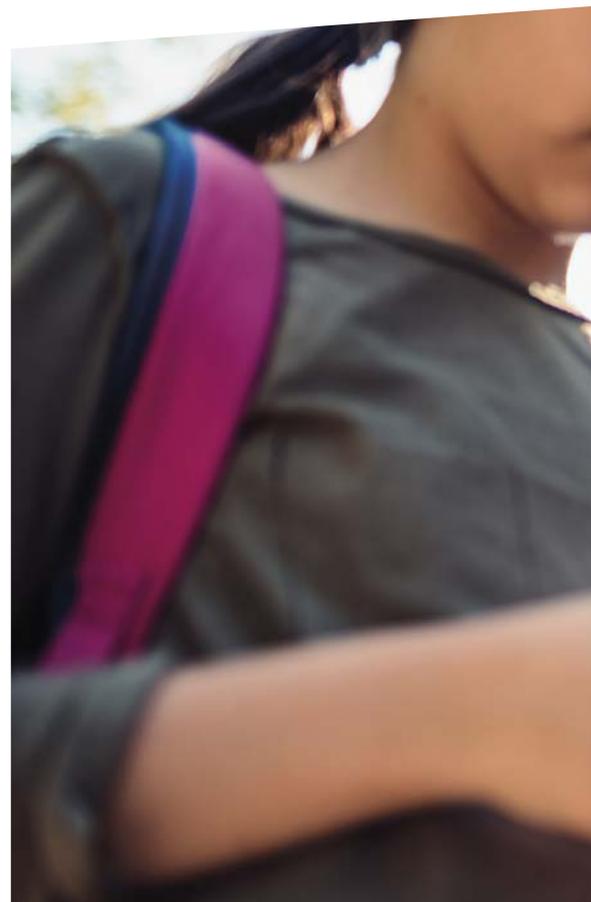
Ci sono anche degli aspetti positivi? Se si quali?

Il fatto è che i nativi digitali, cresciuti con una dieta di tablet, videogiochi e computer, ormai sono dotati di un cervello più percettivo e meno simbolico rispetto a quello, per capirci, dei loro genitori. Si tratta di bambini e ragazzini davvero multitasking, in grado di distribuire l'attenzione su 4-5 dispositivi allo stesso tempo: studiano, ascoltano la musica, rispondono agli sms e guardano Facebook sul pc, senza nessuna difficoltà. Mente e mani dei ragazzini volano tra i dispositivi, esaltando la modalità «touch»: «Sono più efficienti e rapidi con telefonini e pc, e rischiano meno degli altri, forse, di cadere nella trappola della

tecnodipendenza.

Cresciuti in un mondo iperconnesso, confrontati con dinamiche interattive, stimoli multipli e contemporanei, i nativi digitali pensano e apprendono in modo diverso dalle precedenti generazioni. I loro cervelli si sono adattati ad una realtà nuova e virtuale, sviluppando abilità e stili cognitivi innovativi. **Spetta ora alla scuola** comprenderne i meccanismi d'apprendimento e ridefinire l'approccio pedagogico per valorizzare i talenti e le potenzialità dei nuovi «cervelli digitali».

Con l'intento di esplorare come la scuola, attraverso le sue diverse componenti debba considerare i nuovi stili di apprendimento e le nuove abilità cognitive dei «nativi digitali», la nostra Associazione ha promosso una conferenza lo scorso mese di novembre con un oratore d'eccezione: il Prof. Giuseppe Riva, massimo esperto di neuroscienze e apprendimento nonché professore di psicologia della comunicazione all'Università Cattolica di Milano. Il professor Riva ha esposto i risultati



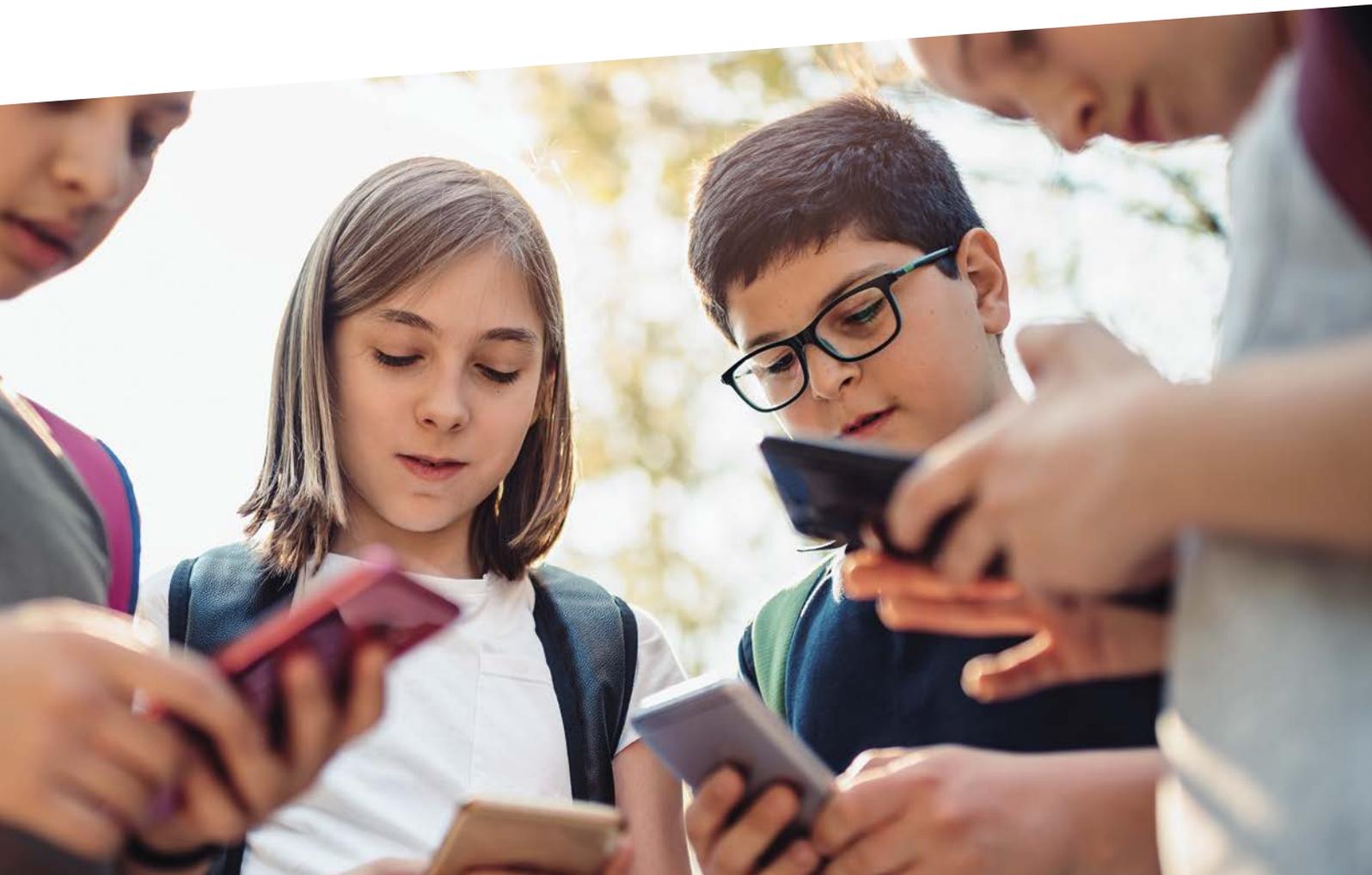
di studi che dimostrano i cambiamenti sia comportamentali sia fisiologici che la digitalizzazione, in particolare quella precoce, produce negli individui.

L'accento è poi stato dato alle conseguenze riscontrabili nell'apprendimento e alle modalità d'insegnamento che possono essere adottate, sia in aula sia a distanza. Una serata davvero interessante.

La scuola ticinese è pronta per questa nuova sfida?

Lo scorso mese di marzo il Gran Consiglio ha confermato l'assoluta necessità per la scuola ticinese di accelerare il processo di informatizzazione a livello tecnico e in primo luogo di formazione digitale dei docenti. L'obiettivo dell'investimento da 47 milioni per la digitalizzazione nelle scuole è chiaro e condivisibile: permettere l'adeguamento della tecnologia e dei sistemi informatici – come accesso alla

rete, PC, beamer e lavagne interattive, badge e stampanti multifunzionali – per garantire un insegnamento di qualità in tutte le scuole cantonali. Quello votato dal Gran Consiglio è un primo e importante credito – comprendente il periodo 2019-2023 – che fa parte di un più ampio investimento di 75 milioni di franchi su dieci anni. Per il PLRT il miglioramento dell'infrastruttura digitale è necessario, ma non sufficiente. Per garantire lezioni innovative e una vera e propria educazione digitale occorre infatti considerare l'utilizzo degli strumenti multimediali sia da parte del formatore, sia da parte dell'allievo. Il miglioramento dell'infrastruttura deve dunque accompagnarsi in primis da un approfondimento pedagogico ed educativo e in seconda battuta dalla formazione dei docenti stessi.



Lugano, passa il polo sportivo e degli eventi

di Luca Sciarini

Alla fine Lugano avrà il suo Polo sportivo e degli eventi (PSE). L'esito delle urne, ovviamente insindacabile, ha detto che il 56,8 per cento dei votanti è d'accordo. Sono stati quasi dodicimila a infilare la scheda con il Sì, contro i poco più di novemila che invece non lo avrebbero voluto.

Si mette così fine a mesi di grandi battaglie, fatte di botte e risposte anche piuttosto virulente, che hanno infiammato la vigilia di una votazione che per la città più grande del Cantone era molto sentita.

L'iter politico, pianificatorio e architettonico è stato decisamente lungo: partito nel lontano 2004, il PSE vedrà la fine soltanto nel 2029. Insomma 25 anni non sono certo pochi.

Nel 2025, massimo inizio 2026, dovremmo invece assistere all'inaugurazione dei nuovi stadio e palazzetto, infrastrutture che la città di Lugano, ma in fondo tutto il Ticino (a livello cantonale è già stato votato un credito di 18 milioni di franchi), ha bisogno come il pane.

Ha vinto anche il Municipio, che ha saputo sostenere il progetto in maniera energica e compatta: la dedica, inutile dirlo, va al sindaco scomparso Marco Borradori, che forse più di ogni altro ha sostenuto la realizzazione di quest'opera.

Se è vero che si è spesso semplificato il concetto parlando di stadio, è indubbio che il progetto sia molto più complesso e comprende il già citato palazzetto, due torri e l'intera riquadrifica di un quartiere, quello di Cornaredo, che la città intende trasformare in un piccolo gioiellino. Un'alternativa diversa, ma comunque accattivante, di quello che rappresenta il centro.

E ci sarà, in questo nuovo progetto, anche l'accorpamento dell'amministrazione comunale a Cornaredo, che diventerà così un comodo punto di riferimento per tutti i cittadini che dovranno avere a che fare con l'inevitabile burocrazia.

Ovviamente, con lo spostamento di alcune attività dal centro verso la nuova zona di Cornaredo, si assiste alla preoccupazione, in alcuni casi malcontento, dei commercianti del centro città. Riuscirà il nuovo progetto a ripopolare comunque la zona nevralgica di Lugano? È una sfida che si annuncia affascinante ma tutt'altro che scontata.

Ma la votazione sul PSE è anche, e forse soprattutto, la vittoria dello sport: il FC Lugano aveva assolutamente bisogno di una nuova casa, per evitare di perdere la licenza che gli consente di giocare in Super League, mentre basket, pallavolo e tante altre discipline che vedono le loro attività spesso decentrate, potranno finalmente convergere nel nuovo palazzetto.

Se è vero che in una votazione ci sono sempre vincitori e vinti, è anche vero che un merito in questo caso ce l'hanno anche gli sconfitti: questa lunga discussione attorno al PSE ha permesso di capire meglio i dettagli di un progetto che per una città ancora indebitata come quella di Lugano, rappresenta un onere tutt'altro che secondario.

Per tre decenni la città dovrà infatti pagare una decina di milioni di interessi, mentre si presume che il moltiplicatore aumenterà nella misura del tre per cento.

Motivazioni che hanno portato parecchia gente a votare per il No, e che adesso guarderà con occhio molto attento lo sviluppo di quest'opera gigantesca.

E in fondo, quando la politica è così attenta e vigile, non è mai un male.



La nostra famiglia

Felicitazioni e cordiali auguri

a Paola e Luca Mariotti-Nesurini per la nascita del piccolo Erin Era;
a Danica Bianchi e Samuel Cornu per la nascita della piccola Charlotte Julie;
a Laura Van Bosch e Giordano Epis per la nascita dei piccoli Noah e Dylan;
a Gaia Besomi e Nicola Biadici per la nascita della piccola Artemide Zulema;
a Moira-Jenny Consoli e Edvard Juric per la nascita della piccola Megan;
a Angela Notari e Nicola Pini per la nascita del piccolo Clino Corrado;
a Katinka e Filippo Bacciarini per la nascita della piccola Mirabell;

Decessi

Sentite condoglianze

ai famigliari del defunto Guido Cheda;
ai famigliari della defunta Verena Pellascio;
ai famigliari della defunta Marina Duca;
ai famigliari del defunto Umberto Bertolini;
ai famigliari del defunto Aurelio Bianchini;
ai famigliari della defunta Violette Nicoli;
ai famigliari della defunta Massima Bulloni;
ai famigliari della defunta Agnese Galliciotti;
ai famigliari del defunto Giuseppe D'Agostino;
ai famigliari della defunta Giovanna Manni;
ai famigliari del defunto Orazio Pellanda;
ai famigliari del defunto Giuliano Francescoli;

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

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).

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