

# PROGRESSO SOCIALE

N. 422

NUOVA SERIE

Anno 64 / N° 1 / Marzo 2025

PERIODICO DEI SINDACATI INDIPENDENTI TICINESI

Pag. 3

**2025: anno nuovo,  
problemi vecchi!**

Pag. 4

**Licenziamenti  
in tronco**

Pag. 14

**Scuola dell'obbligo:  
eccellenza, equità  
e sostenibilità**



## Impressum

Redattore responsabile:  
Mattia Bosco

Grafica e stampa:  
Tipografia Cavalli, Tenero

Pubblicazione trimestrale

Il periodico è gratuito  
per gli aderenti SIT, SAST  
e LA SCUOLA.

Abbonamento annuo  
sostenitore da Fr. 20.-



## SOMMARIO

Tiromancino	2
<b>CRONACHE SINDACALI</b>	
2025: anno nuovo, problemi vecchi!	3
Licenziamenti in tronco	4
Aziende svizzere e dazi doganali	8
Conciliabilità lavoro e famiglia nel 2025	10
<b>LA SCUOLA</b>	
Scuola dell'obbligo: eccellenza, equità e sostenibilità	14
Il progresso tecnologico è sinonimo di progresso umano? Una riflessione	16
<b>LO SPORT</b>	
Sinner, colpevole o no?	18



## Tiromancino di Candide

### Incubo americano

Dalla telefonata, che mi avvisava della fine del coma, mi sono precipitato in ospedale. Raggiunto il letto, con la voce impastata dopo mesi di silenzio immobile, dopo un abbraccio mi ha chiesto: "Aggiornami". Allora gli ho dovuto dire che Donald Trump è stato rieletto quale Presidente degli Stati Uniti d'America. Che memore dell'altra volta, forse per paura di una cerimonia con scarso pubblico, con la scusa delle temperature si è spostato tutto all'interno. E che quando una vescova ha chiesto grazia per i più fragili, il Presidente ha reagito "she is nasty and stupid", è orribile e stupida. Gli ho mostrato la foto ufficiale dell'attuale presidente, col sopracciglio alzato e la faccia volutamente intimidatoria, come un ceffo dei film. Ho poi raccontato che Elon Musk dal podio più importante del mondo ha fatto il saluto nazista, ma che poi ha smorzato tutto a suon di battute giocando sui nomi dei gerarchi nazisti (li abbiamo letti, e gli è venuta la prima pelle d'oca, un buon segno a detta della dottoressa). Ho proseguito sul fatto che troppi si sono spesi a banalizzarlo come un gesto dovuto all'autismo (uno psichiatra di passaggio ci ha sentiti e ha replicato che da oltre 30 anni tratta bambini ed adulti affetti da varie forme di autismo ma nessuno, neanche una singola persona, ha mai fatto il saluto nazista). Poi

gli ho raccontato dell'intenzione di alcuni repubblicani di aggiungere il viso di Donald Trump a quelli di George Washington, Thomas Jefferson, Theodore Roosevelt e Abramo Lincoln, i padri della Patria, sul Monte Rushmore. O delle foto diffuse dalla Casa Bianca di sudamericani in manette con la testa bassa in fila perché definiti dal Capo dello Stato "pericolosi alieni". O ancora della promessa presidenziale di chiudere la guerra Ucraina in 24 ore. O della recente nomina da parte del Comitato norvegese di Elon Musk quale candidato per il Premio Nobel per la Pace per il suo impegno sul tema della libertà di parola, candidatura non andata in porto solo perché Musk ha ritenuto di non aver bisogno di premi. Lui stava in silenzio, e non capivo perché continuava ad illuminarsi sempre di più finché al mio "E ora vogliono rinominare il Golfo del Messico chiamandolo Golfo d'America, avere la Groenlandia e fare del Canada il cinquantunesimo stato degli Stati Uniti" non ce l'ha più fatta, scoppiando in una risata fragorosa. Era da così tanto tempo che sognavo di risentire quella risata. Ma poi mi fa: "Sei un vero amico, hai capito che avevo bisogno di ridere. Però adesso dai, basta baggianate, dimmi almeno una cosa vera". Allora io mi sono messo a piangere. Tutto vero, l'incubo americano.

# 2025: anno nuovo, problemi vecchi!

Spesso svolto nell'ombra e lontano dalle luci della ribalta, il lavoro sindacale rimane essenziale per evitare le ormai strutturali derive del mercato del lavoro ticinese.

Licenziamenti, bassi salari, manodopera frontiera a basso costo, fuga di cervelli, lavoro nero, ... rimangono problemi irrisolti anche nel 2025. Questo è compatibile con uno sviluppo sostenibile del nostro tessuto economico? Ovviamente no.

Al sindacato si rivolgono quotidianamente ancora troppe persone che denunciano problematiche insostenibili derivanti da condizioni lavorative che vanno oltre una linea rossa invalicabile, quella che porta a insoddisfazione, demotivazione, sconforto e umiliazione. Antecedenti che portano inevitabilmente a malattie professionali, disoccupazione e a ulteriori problemi sociali legati a questi fenomeni.

Il sindacato, oltre a dare ascolto, conforto e protezione giuridica, deve riuscire a migliorare, urgentemente, le condizioni contrattuali in diversi settori professionali. I lavoratori, con ancor più forza dopo la pandemia, rivendicano migliori salari, miglior conciliabilità tra vita privata e lavorativa, maggiori tutele contro il licenziamento, maggior flessibilità e autonomia organizzativa, così come un maggior coinvolgimento da parte dei quadri superiori nel processo decisionale.

Il nobile e antico lavoro di trattativa sindacale, che porta al raggiungimento di accordi condivisi tra due parti che rappresentano spesso interessi contrapposti, rimane centrale per dare forma e senso alle esigenze odierne dei lavoratori. Le proposte ideologiche e massimaliste (esempi in tal senso se ne sprecano ultimamente), avranno il difetto essenziale di non riuscire a convincere nessuno dell'altro fronte, rimarranno quindi inascoltate e cestinate, poiché irrealizzabili. Ogni trattativa prevede reciproche rinunce, questo perché la pace del lavoro è, in ogni caso, sempre e comunque meglio di un'estenuante, e nei fatti inefficace, guerra di trin-

cea. Oltre vincere la guerra, bisogna vincere la pace. Questo prevede l'aver a che fare con il fronte opposto anche dopo l'acceso conflitto, dove le ferite, se troppo profonde, non potranno che riaprirsi.

Negli ultimi anni i sindacati hanno partecipato a trattative sempre più difficili, la crisi economica globale e locale, l'incertezza e i veloci cambiamenti in atto, non hanno facilitato il raggiungimento di accordi condivisi di lungo termine. Abbiamo partecipato a vere e proprie guerre di logoramento, ognuno barricato sulla propria posizione.

Dove siamo riusciti a mantenere intatti rispetto e stima personale tra le parti al tavolo, anche su fronti opposti, siamo riusciti a continuare a collaborare degnamente nelle varie commissioni paritetiche nell'interesse generale, coordinando i vari controlli aziendali e vigilando sull'applicazione e sul funzionamento dei vari contratti collettivi. Dove non ce l'abbiamo fatta si è lavorato male e questo non ha fatto altro che favorire le derive alle quali si accennava qualche riga sopra. *Ma gli antichi l'avevano già capito «E' migliore e più sicura una pace certa, che non una vittoria soltanto sperata» (cit. Tito Livio, 27 a.C.).*



di **Mattia Bosco**,  
Segretario Cantonale



# Licenziamenti in tronco

## Una prassi difficile da eliminare



di Keri Gonzato

Le conseguenze dei licenziamenti senza preavviso, sono pesanti sia per l'equilibrio economico che sulla psiche della persona, soprattutto quando abusivi. L'art. 337 del Codice delle obbligazioni consente il licenziamento immediato per cause gravi, tuttavia, solo mancanze significative permettono tale azione. La giurisprudenza è severa nell'ammettere il licenziamento in tronco, senza rispettare i termini di preavviso ordinari. Nel caso di meri sospetti gravi sul comportamento di un dipendente, il Tribunale federale ha stabilito che il datore

di lavoro deve aver fatto tutto il possibile per verificarne la veridicità. Malauguratamente, troppo spesso, accade che il datore di lavoro attui un licenziamento in tronco senza le giustificazioni adeguate andando a ledere pesantemente la persona colpita. Tale evento stravolge la vita di chi lo subisce e rappresenta un trauma.

Abbiamo raccolto le testimonianze dirette di due persone che hanno subito modalità di licenziamento ingiuste e che hanno richiesto e ricevuto sostegno dal SIT in questo frangente...

### La storia di Andrea\*

*\*nome fittizio*

**Età: 45 anni**  
**Esperienza: 25 anni**  
**nel settore sanitario**  
**Professione: Infermiere**

Nel mio percorso professionale, ho trascorso quasi vent'anni in una casa di cura per anziani. Ho iniziato come infermiere, ricoprendo anche il ruolo di formatore per gli allievi e perito cantonale. Successivamente, sono diventato caporeparto e, negli ultimi cinque anni, ho ricoperto la posizione di responsabile delle cure e dell'assistenza. In questo lungo periodo, ho sempre ricevuto valutazioni eccellenti sia da parte della direzione che dai miei collaboratori. Non ho mai ricevuto richiami o ammonimenti. Ho sempre raggiunto tutti gli obiettivi fissati dalla direzione.

Durante la mia carriera, ho avuto solo dieci giorni di assenza, e questo è avvenuto durante il periodo del Covid, quando ero in quarantena. Ho sempre cercato di dare il massimo, anche nei momenti di alta fluttuazione del personale, quando mi trovavo spesso a lavoro

rare con pochi collaboratori e con un carico di lavoro elevato. Ho informato regolarmente la direzione e le risorse umane riguardo ai reclami ricevuti dai collaboratori e dai familiari degli ospiti, sempre dovuti alla carenza di personale. Nonostante ciò, ho continuato a sostenere l'azienda, cercando soluzioni per superare le difficoltà.

**Il mio licenziamento in tronco è avvenuto a metà novembre**, quando sono stato convocato



dalla direzione e dalla responsabile delle risorse umane. Il motivo che mi è stato fornito per il licenziamento era l'abuso di potere legato al mio ruolo. **Questo mi ha colto di sorpresa e mi ha lasciato in uno stato di shock.** Mi sono sentito come un criminale e, in quel momento, avrei desiderato scomparire. Ho cercato di ottenere supporto dal mio direttore, con il quale avevo instaurato un rapporto di fiducia, ma la sua reazione è stata il silenzio, senza alcun commento o protezione nei miei confronti.

**La responsabile delle risorse umane mi ha impedito di difendermi**, dicendo che non dobbiamo entrare nelle discussioni, e alla fine sono riuscito solo a dire che la mia coscienza è pulita e che avrei lasciato l'azienda a testa alta. **Da quel momento, è iniziato un incubo: la mia autostima è crollata e ho vissuto momenti di profonda tristezza.** Ho informato mia moglie e mia figlia dell'accaduto e ho iniziato a riflettere, a pensare e a non dormire bene. Non riuscivo a gestire il dolore emotivo e, alla fine, sono andato dal medico, che mi ha prescritto degli psicofarmaci per la prima volta nella mia vita.

Nei giorni seguenti, ho ricevuto molti messaggi e telefonate dai miei colleghi e amici che cercavano di sostenermi in questo momento difficile. Tuttavia, ho notato che molte delle persone a cui avevo dato supporto nei momenti difficili erano scomparse. Mi sono ricordato di una frase di una persona a me cara, che purtroppo non c'è più: **"Quando sei qualcuno, ti mettono il tappeto rosso; quando sei nessuno, dai solo fastidio... Ricordati che la riconoscenza non fa parte di questo mondo"**.

Fortunatamente, sono iscritto da anni ai **Sindacati indipendenti Ticinesi**. Il Segretario

Cantonale Mattia Bosco, **ha preso in mano il mio caso con grande competenza e umanità. Mi ha aiutato moltissimo, attivando tutti gli uffici e gli strumenti necessari, ed è stata presentata un'istanza in pretura contro il licenziamento in tronco.**

Ad oggi, la burocrazia per essere registrati all'Ufficio di collocamento è complessa, e questa è la prima volta che mi trovo in questa situazione. Mentre ero in fila per consegnare i documenti, osservavo le persone attorno a me, tutte con espressioni imbarazzate, tristi e disperate. Mi sono chiesto come facessero a gestire tutta la documentazione e a fare le ricerche necessarie, considerando che dietro ognuno di loro c'erano famiglie e impegni economici. Ho vissuto sulla mia pelle l'umiliazione e l'incertezza, essendo rimasto per quasi due mesi senza entrate economiche.

**Le domande mi tormentavano giorno e notte: "Cosa succederà domani? Come farò? Cosa accadrà alla mia famiglia? Dove ho sbagliato? Poteva andare diversamente?"**

Ho cercato di nascondere le mie emozioni a mia moglie e a mia figlia, ma loro capivano e cercavano di starmi vicino. ▶

**Dopo due mesi di incubo, ho trovato una nuova occupazione presso un'altra casa anziani, con condizioni contrattuali migliori rispetto al mio datore di lavoro precedente.**

Quello che posso dire è che, in passato, non avrei mai pensato di trovarmi in una situazione simile, pensando che sarebbe successo solo ad altri. Ho compreso che il mio dolore di oggi potrebbe diventare il dolore di qualcun altro in futuro. **Il consiglio che mi sento di dare a chi si trova in una situazione simile è di non perdere mai la speranza, di avere a disposizione un sindacato e una protezione giuridica, e di non lasciare che le nuvole del presente oscurino il sole del futuro.** Ricorda che chiusa una porta, si apre un portone, e la vita continua con nuove sfide e soddisfazioni.

**Il sostegno giuridico ricevuto dal SIT è stato fondamentale e mi ha permesso di difendermi.** Di fronte al giudice, il mio ex datore di lavoro ha ritirato il licenziamento in tronco e lo ha riformulato come licenziamento ordinario con la disdetta di tre mesi, sottolineando che non c'è stato nessun motivo grave. Oltre a questo, è stata concordato un risarcimento economico per i danni subiti. ▶



## La storia di Leandro\*

\*nome fittizio

**Età: 59 anni**  
**Esperienza: 20 anni**  
**quale dirigente**  
**Professione: Responsabile**  
**regionale**

La mia esperienza come collaboratore è stata ottima fino alla riorganizzazione a livello svizzero con un cambio importante dei dirigenti. Ho rivestito per 20 anni il ruolo di responsabile regionale, gestendo un numero importante di collaboratori, mantenendo buoni rapporti sia con i quadri superiori che con i collaboratori. Più recentemente, con il cambio della dirigenza, i rapporti si sono deteriorati.

**Non sono stato licenziato in tronco ma liberato sin da subito dal fornire la prestazione lavorativa.**

Il salario mi è stato corrisposto ancora per sei mesi dopo il licenziamento come dai termini di contratto.

Il licenziamento è avvenuto con il responsabile che si è presentato nel mio ufficio. Sarebbe dovuto essere un incontro per la valutazione dei risultati dell'anno precedente, invece mi ha comunicato il licenziamento assieme al responsabile svizzero HR. Le motivazioni, o perlomeno, la giustificazione, è stata che non si poteva più continuare la collaborazione a causa della mia gestione della regione. **Alla domanda su quanto contassero i risultati (nel 2023 avevo raggiunto risultati eccellenti), la risposta è stata: "in questi casi i risultati non contano nulla".**

**Questa modalità di licenziamento è stata uno shock. Mi sono ritrovato a dover firmare un**

documento molto velocemente, con le mani che tremavano quasi da non riuscire a scrivere, dopo la comunicazione dell'interruzione della collaborazione si è passati subito alla parte tecnica. Mezz'ora dopo lascio l'azienda. Cinque minuti prima hai l'agenda piena e cinque minuti dopo è completamente vuota. E questo è uno dei fattori che più ho faticato a gestire.

**Nei mesi che hanno seguito il licenziamento ho vissuto percependo un profondo senso di disagio, sensi di colpa e difficoltà ad accettare l'accaduto. Anche la famiglia viene investita da questo terremoto in maniera molto intensa e emotivamente devastante. Le dinamiche familiari vengono sconvolte anche per l'ansia finanziaria che una situazione del genere comporta. Personalmente ho toccato il fondo dal profilo morale quando ho avuto il primo colloquio con il responsabile dell'ufficio regionale di collocamento.**

**A quel punto, sentendomi affranto, ho deciso con il mio medico di famiglia e la mia compagna di far capo ad uno psicologo.** Sia il sostegno psicologico che l'appoggio giuridico ricevuto dal parte del sindacato SIT sono stati di grande aiuto e mi permettono ora di vedere il futuro in maniera un po' più rosea.

**Non ho ancora trovato una nuova occupazione.** Attualmente alcune opportunità sembrano affacciarsi all'orizzonte. Negli ultimi anni, con le frizioni con la dirigenza, desideravo andare in pensione il prima possibile. Ora, mi ritrovo ad avere ancora il piacere di poter dare qualche cosa e quindi continuare anche fino a 65 anni.

**La mia disavventura dimostra quanto nessuno sia al riparo di situazioni difficili.** Non conta se si sia dirigenti o collaboratori e quindi bisognerebbe sempre considerare che quanto successo al sottoscritto possa succedere a chiunque. **Consiglio a tutti, indipendentemente dalla situazione in cui ci si trova di coltivare al meglio la propria rete di contatti.** Non bisogna avere paura di chiedere aiuto ed eventualmente, come nel mio caso, farsi aiutare da uno psicologo. Come già dicevo ho anche avuto un aiuto notevole da parte del SIT confermando l'importanza di far parte di un sindacato.





## La lettura della Segreteria di Stato dell'Economia dell'articolo 337 CO sulla risoluzione immediata nell'ambito di contratti di diritto privato

*“Una risoluzione immediata è ammissibile unicamente per cause gravi. È considerata causa grave ogni circostanza che non permetta di esigere da chi dà la disdetta la continuazione in buona fede del rapporto di lavoro (art. 337 CO).”*

*Violazioni gravi del lavoratore giustificano un licenziamento immediato anche senza preavviso. Tra queste figurano: reati sul posto di lavoro, rifiuto ripetuto o generale di compiere il lavoro, attività concorrenziale, divulgazione di segreti d'affari, accettazione di bustarelle, vie di fatto e oltraggi a superiori o colleghi (a meno che non si tratti di semplici casi di lieve entità).*

*Per le violazioni meno gravi del lavoratore una risoluzione immediata da parte del datore di*

*lavoro è ammissibile solo dopo un avvertimento. Tra queste possono rientrare: arrivo al posto di lavoro in ritardo, assenza isolata dal posto di lavoro senza un motivo valido, eccessivo uso del telefono o di Internet sul posto di lavoro, mancato rispetto delle istruzioni del datore di lavoro ecc. La valutazione dipende sempre dalla situazione specifica.*

*Salvo in casi eccezionali, una cattiva esecuzione del lavoro è tutt'al più un motivo per una disdetta ordinaria, ma non per una risoluzione immediata. Una risoluzione immediata non può in nessun caso essere motivata con il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare (art. 337 cpv. 3 CO).*

*Ovviamente i rimproveri devono corrispondere ai fatti. Se il datore di lavoro licenzia un lavoratore in tronco perché sospetta che abbia commesso un furto e tale sospetto non è confermato dalle indagini svolte, la risoluzione immediata è avvenuta ingiustamente.*

*Se il datore di lavoro non reagisce immediatamente, perde il suo diritto a una risoluzione immediata.”*

**(Fonte: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch))**

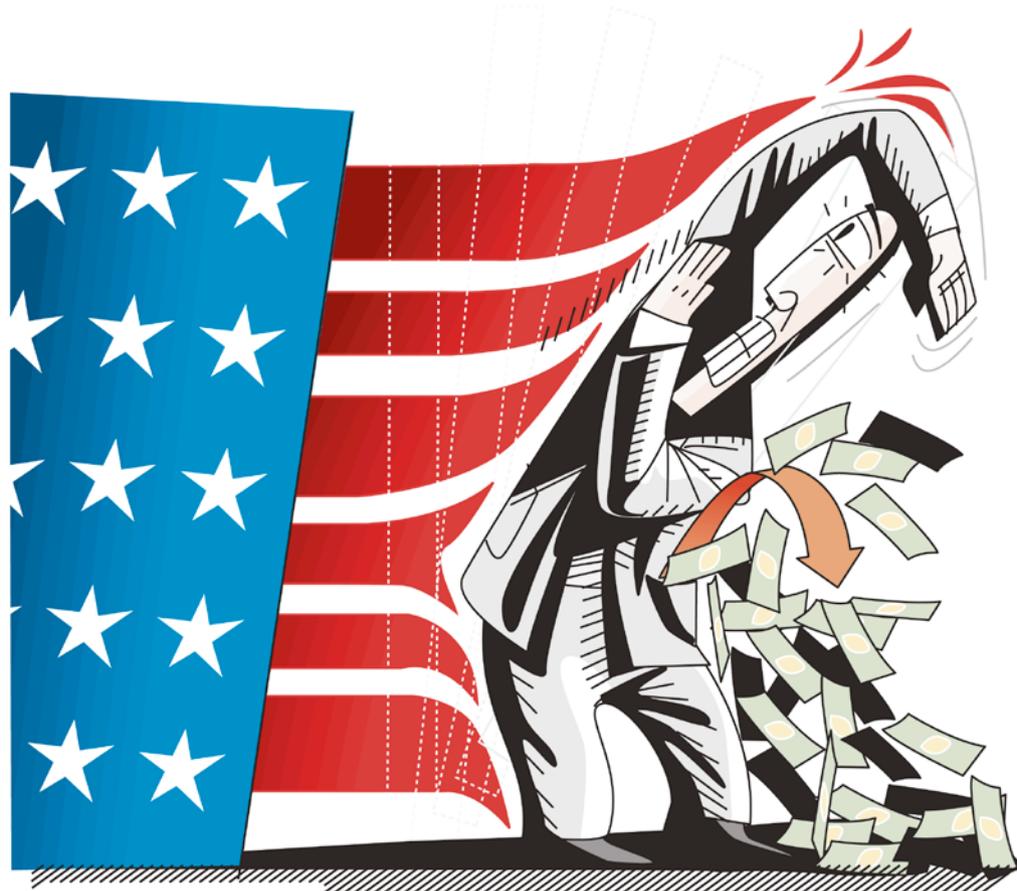
# Aziende svizzere e dazi doganali



di Luca Giudici

L'elezione di Donald Trump a Presidente degli Stati Uniti d'America avrà verosimilmente importanti ripercussioni economiche anche nel nostro Paese. Come oramai sappiamo da tempo le politiche economiche del Tycoon – sbandierate già in campagna elettorale – si concentrano fortemente sul protezionismo commerciale, in particolare attraverso l'introduzione di dazi doganali e altre misure volte a sostenere l'economia statunitense. Già durante il suo discorso d'insediamento del 20 gennaio, Trump ha dichiarato l'intenzione di imporre dazi e tasse ai paesi europei. Al Forum di Davos di gennaio Trump ha ribadito che le aziende europee dovrebbero produrre negli Stati Uniti per

beneficiare di una tassazione tra le più basse al mondo; in caso contrario, sarebbero soggette a dazi doganali per vendere i loro prodotti sul mercato americano. Tensioni commerciali che potrebbero influenzare le dinamiche economiche globali e avere contraccolpi rilevanti anche alle nostre latitudini, sebbene non direttamente legati ai rapporti USA / UE. La Svizzera, essendo un'economia fortemente orientata all'export, teme a giusta ragione i potenziali impatti sulle sue esportazioni, specialmente per prodotti di lusso, farmaceutici e tecnologici. Secondo un sondaggio condotto dall'agenzia di stampa AWP un centinaio di aziende svizzere quotate in borsa sono presenti negli Stati Uniti,



ma molte di esse producono e vendono localmente e difficilmente sarebbero colpite dall'aumento dei dazi che il Tycoon minaccia di imporre all'Europa.

Una domanda quindi sorge spontanea per molte aziende svizzere e ticinesi. In caso di introduzione di dazi doganali che toccano le nostre imprese è possibile attingere alle indennità di lavoro ridotto previste dalla legislazione federale sull'assicurazione disoccupazione (LADI)?

Prima di rispondere ricordiamo che le indennità di lavoro ridotto previste all'art. 31 e segg. LADI sono una compensazione parziale di perdite di lavoro dovute di regola a motivi economici, che causano riduzioni temporanee e straordinarie del lavoro ed hanno lo scopo principale di aiutare ad evitare licenziamenti, quindi a mantenere i posti di lavoro.

La questione se i dazi doganali siano coperti o meno da questo strumento economico era già stata posta alla Segreteria di Stato dell'economica (SECO) nel 2018 durante il primo mandato di The Donald. L'amministrazione federale si era espressa dopo la decisione degli Stati Uniti di introdurre dei dazi doganali sui metalli provenienti dall'Europa, dal Canada e dal Messico.

Dopo aver rammentato che di principio la perdita di lavoro che consente l'erogazione di tali indennità si giustifica unicamente se essa è dovuta a circostanze che non rientrano nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro, la SECO, a titolo di esempio, indicava che un'impresa di trasporti su strada è normalmente confrontata all'aumento delle imposte e delle tasse statali o ad altre misure di Stato che possono ripercuotersi negativamente sull'andamento delle ordinazioni. Essa sottostà inoltre alle

misure protezionistiche applicate dagli altri Paesi per lottare contro la concorrenza estera. L'impresa deve pertanto prevedere simili rischi e tenerne conto nella propria strategia aziendale. In queste circostanze, le perdite di lavoro fanno parte dei rischi usuali nel ramo o nell'azienda. I dazi supplementari prelevati dagli USA sulle importazioni di alcuni prodotti di acciaio e alluminio è infatti un provvedimento motivato con ragioni di sicurezza nazionale.

La perdita di lavoro è dovuta quindi – sempre secondo la SECO – a circostanze che rientrano nella sfera normale del rischio aziendale del datore di lavoro. Queste misure non sembrano oltretutto essere limitate nel tempo e quindi non sono di durata temporanea. Una delle condizioni per l'ottenimento delle indennità è proprio il carattere temporaneo del motivo economico.

Alla luce di quanto sopra, se ne deve concludere che molto difficilmente per la sola questione dei dazi le aziende potranno vedersi concessa l'erogazione di tali indennità. Va tuttavia sottolineato che questa era la posizione della SECO nel 2018, attendiamo un'eventuale cambiamento di rotta. Sebbene, proprio perché la strategia di Trump è conosciuta da tempo, anche il concetto di straordinarietà oggi verrebbe meno.

Quali le possibili soluzioni alternative? Ridurre la dipendenza economica dagli Stati Uniti diversificando i mercati di esportazione, negoziare un accordo bilaterale di libero scambio oppure ancora investire ulteriormente in settori ad alto valore aggiunto (farmaceutico, tecnologia, orologi di lusso), i cui prodotti innovativi e unici tendono ad avere meno concorrenza e a essere meno colpiti dai dazi. Demostene diceva *“Esiste un'isola di opportunità all'interno di ogni difficoltà.”*

# Conciliabilità lavoro e famiglia nel 2025

Genitori alle prese con liste d'attesa infinite, equilibri difficili e soluzioni nuove



di Keri Gonzato

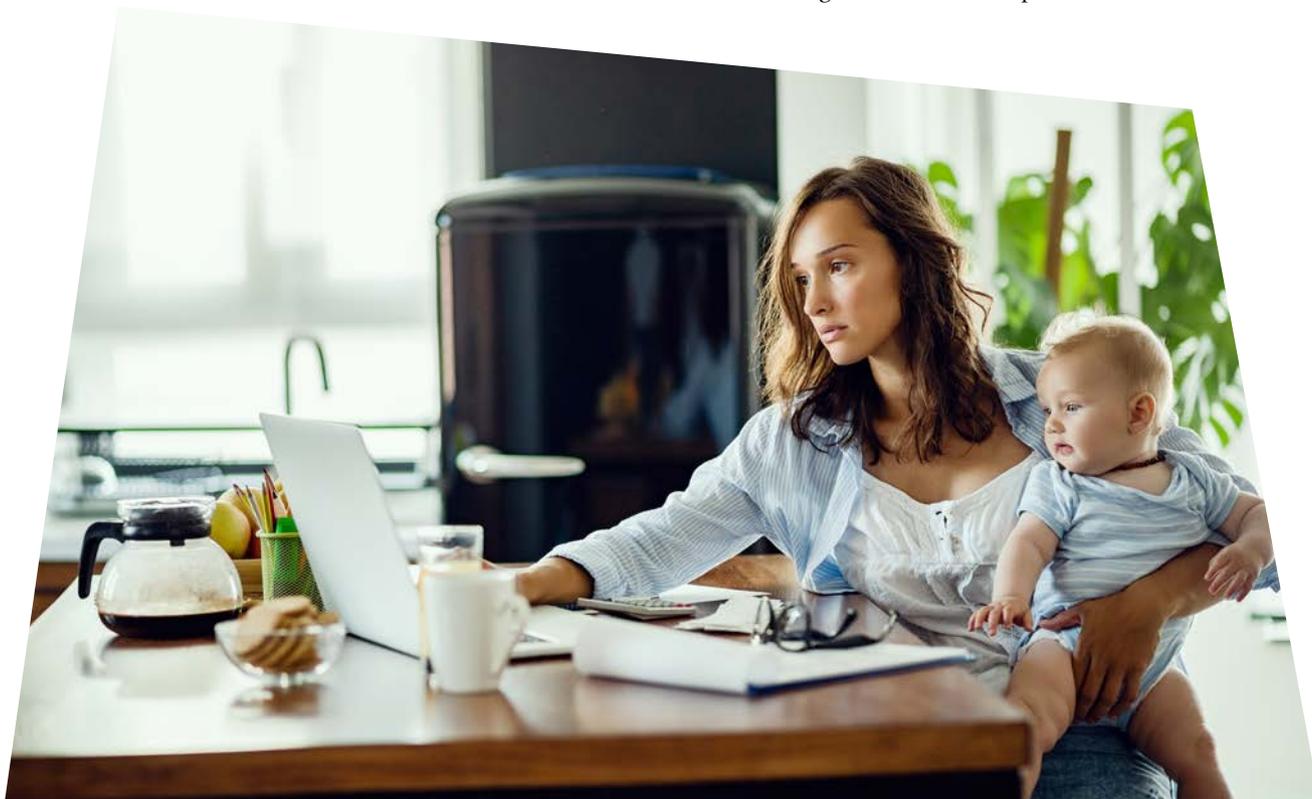
**Le istituzioni devono adattarsi rapidamente alle necessità delle nuove famiglie.**

In un'era complessa dove i modi di vivere cambiano rapidamente, le istituzioni e le strutture faticano a stare al passo. Il caso della conciliabilità tra lavoro e famiglia è lampante. Oggi, in Svizzera, nella maggioranza dei casi entrambi i genitori lavorano in un contesto. A questa tendenza si aggiunge quella delle famiglie monoparentali che, assieme a quelle ricostituite, comprende un quarto delle famiglie in Ticino. Qui le modalità rimangono rigide e poco adattabili alle esigenze delle famiglie moderne. Chi si prende cura dei figli nei primi anni di vita (e oltre) mentre i genitori lavorano? Bella domanda! – rispondono in coro i genitori. In Ticino le liste d'attesa per i nidi dell'infanzia

e i micro-nidi sono lunghe, tanto che sono in molti a prenotare un posto ancora prima che il test della gravidanza risulti positivo. Ad una situazione già intricata si aggiungono le sfide economiche ed i costi di tate, asili nido, centri extrascolastici e famiglie diurne. Se da un lato i tassi di povertà sono in crescita in Ticino, senza risparmiare le famiglie, dall'altro i costi di tali ausili continuano ad essere elevati.

**In Ticino, una famiglia su cinque è monoparentale.**

I nuclei familiari monoparentali, ovvero con un solo genitore, sono in continua crescita. L'Associazione ticinese famiglie monoparentali e ricostituite, operativa in questo ambito, conferma che il Ticino è tra i cantoni con la percentuale più alta. Quando la forza genitoriale si dimezza, le difficoltà economiche ed organizzative si moltiplicano.



## Esperienze e riflessioni di due famiglie:

### Cinzia (infermiera) e di Marco (ingegnere-arch.)

**36 anni, genitori di due bambini di 3 e 5 anni**

**Viviamo in Svizzera da 10 anni, senza nonni o zii vicini.** Nel novembre 2018 lavoravo come turnista in ospedale. Appena ho scoperto di essere incinta, mi sono preoccupata di trovare un nido. Ho chiesto **4 mesi di congedo non pagato** e, dopo aver scelto il nido, ho avuto un rientro al 60% senza problemi. **Il nido che avevamo scelto aveva una buona flessibilità per i turni, ma non tutti offrono questa opzione.** Mio marito, nel frattempo, accetta un cantiere a St. Moritz, iniziando a lavorare lì a ottobre 2019. Tutt'oggi l'uomo non è ancora considerato nel pacchetto gravidanza/puerperio: nonostante stesse diventando padre, mio marito è stato assegnato ad un lavoro lontano da casa.

Arriva il COVID e io rientro al lavoro in aprile. Inizio a cercare una babysitter, ma il costo è alto (CHF 25.- all'ora in media) e, con un bambino di 8 mesi, non è facile fidarsi. Quando faccio il turno mattutino, porto il bambino al nido alle 6.30, ancora in pigiama, e lo riprendo alle 16.00. Se faccio il pomeriggio, lo porto alle 11.00, mio marito lo prende alle 19.00, e quando torno alle 23.00, lui riparte per St. Moritz. I miei turni notturni iniziano a settembre, quando il bambino compie 12 mesi: **l'ansia di conciliare tutto con il lavoro cominciava a logorarmi.**

**Il 2021 segna l'inizio della mia seconda gravidanza.** Vengo trasferita provvisoriamente in ambulatorio con orari regolari che mi permettono di gestire meglio casa e famiglia. Poi, con il covid, tutto si complica e devo tornare ai turni in reparto: **COVID, incinta, con un bimbo di 14 mesi, marito fuori sede... ho quasi un crollo. La ginecologa mi lascia a casa da lavoro.**

Nel 2023, mio figlio maggiore inizia la scuola dell'infanzia e il municipio di Lugano offre un servizio extrascolastico che abbiamo trovato ideale. **Poi ci trasferiamo in un altro comune, senza alcun servizio extrascolastico.** La

cooperativa privata che gestisce l'attività offre pochi spazi e c'è una lista d'attesa. Mi hanno proposto l'associazione mamme diurne, ma la casa dove il bimbo doveva andare era inadeguata, con spazi troppo piccoli e un gatto non amichevole. Dopo una seconda opzione, è andata meglio, ma rimpiango la situazione di Lugano, che offriva più servizi. Ora mio figlio ha bisogno della mensa, ma anche per questo c'è una lista d'attesa. Sto cercando di organizzarmi con altre mamme. **La famiglia diurna, è un buon progetto, ma, a mio avviso non offre spazi, attrezzi, alimentazione idonea e controllata come l'extrascolastico comunale.**

**Sono entrata nel comitato genitori quest'anno, per poter organizzare attività pomeridiane e devo dire che, con proposte concrete, sono riuscita ad ottenere uno spazio per un doposcuola di inglese: una mamma del comitato insieme alla maestra si occupa di prendere i bambini nelle varie sezioni, e diamo la merenda noi.** Ho chiesto alla scuola, ci siamo confrontati col comune, e ci hanno assicurato una sede idonea e soprattutto vicina. È una soluzione innovativa, una piccola conquista, che sta avendo un grande successo: abbiamo dovuto aggiungere un giorno della settimana perché avevamo troppi iscritti! E abbiamo una lista di bambini in attesa purtroppo come volontarie facciamo il possibile. **C'è ancora tanto da fare, e mi sembra assurdo che nel 2025 non sia già stato fatto, ma sono anche consapevole che le lamentele spesso sono più facili da fare e che rimboccarsi le maniche e prendersi cura della Comunità non è interesse di molti.** ▶

**Cassia** (*Responsabile operations e strategia azienda*)  
**e di Simon** (*Proprietario e CEO azienda*)

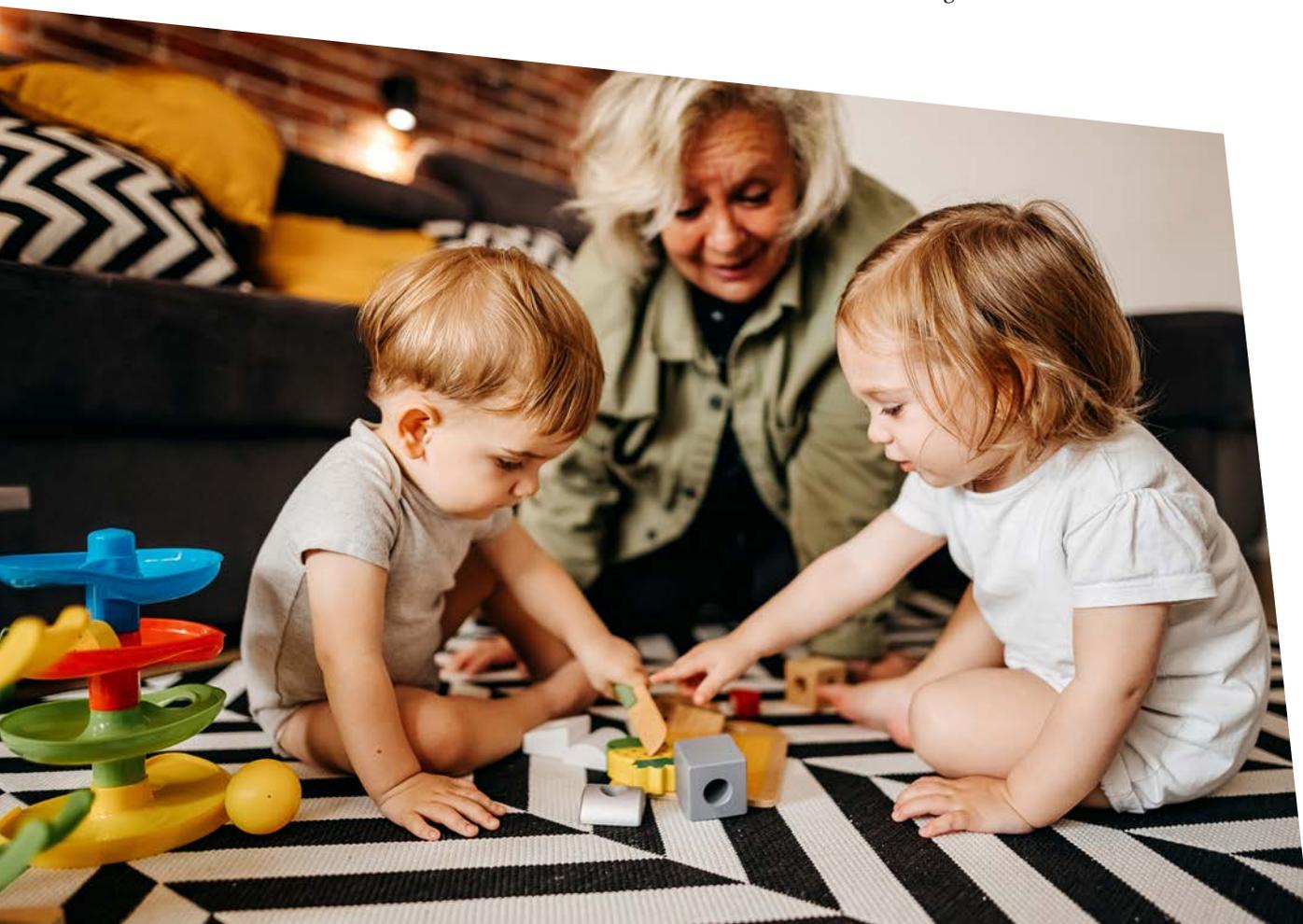
37 e 39 anni, genitori di due bambini di 2½ anni e 4 anni

La flessibilità degli orari e delle modalità lavorative dovrebbe essere considerata un valore, non una concessione. Purtroppo, in Ticino persiste una mentalità rigida che fatica ad adattarsi all'evoluzione del lavoro. Le politiche di controllo stretto sono obsolete e controproducenti. **Dove possibile, i datori di lavoro – pubblici e privati – dovrebbero offrire maggiore autonomia, per permettere una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare.** Dovremmo ispirarci ai modelli nordici, dove la flessibilità ha dimostrato di aumentare produttività, benessere e fiducia reciproca. La flessibilità non è uguale per tutti: ogni settore deve trovare soluzioni adeguate senza compromettere l'efficienza. **Anche le strutture di supporto, come asili e servizi extrascolastici, devono evolversi per rispondere meglio ai bisogni delle famiglie**

moderne, insieme a politiche più equo-distributive di congedo parentale. Le reti intergenerazionali e interculturali, troppo poco esplorate, potrebbero essere un modello utile per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia.

**Conciliare lavoro e famiglia non significa bilanciare due mondi separati, ma creare armonia tra gli aspetti che danno senso alla vita.** Non ho mai voluto scegliere tra essere madre o professionista, perché entrambe le dimensioni mi definiscono. La libertà di essere me stessa è un valore fondamentale. **Affinché la conciliabilità sia possibile per tutti, devono esserci politiche adeguate, servizi accessibili e un sistema che sostenga davvero le famiglie moderne.**

**La rete di supporto di parenti e amici è importante, ma non può essere data per scontata: il supporto dei nonni, per esempio, è un dono, non un obbligo.** È fondamentale chiedere aiuto quando necessario, ma anche essere consapevoli delle proprie responsabilità come genitori.



Quando sono rimasta incinta della mia prima figlia, ero in una fase professionale intensa, ma ho affrontato la sfida con determinazione. Dopo la nascita del secondo figlio, ho accettato una proposta lavorativa a Nord delle Alpi, dimostrando che la vita privata non ostacola necessariamente quella professionale.

Il mio obiettivo è sempre stato trovare un equilibrio tra impegno professionale e tempo con i miei figli, chiedendo percentuali di lavoro ridotte e avvalendomi di una rete di supporto solida.

**Il cambiamento richiede politiche moderne, impegno personale e opportunità che devono essere accessibili a tutti.** Molte madri affrontano difficoltà, in particolare di salute, durante e dopo la gravidanza, e il ritorno al lavoro può essere reso ancora più difficile da congedi ridotti e servizi di supporto insufficienti. **È necessario che tutti gli attori coinvolti facciano di più per permettere alle donne di vivere la maternità senza temere ripercussioni sulla carriera. Allo stesso modo, i padri devono avere maggiori strumenti per conciliare famiglia e carriera senza essere penalizzati.**

### **Come avete organizzato la routine familiare per gestire la crescita dei vostri figli?**

Fino al compimento dei due anni, ci siamo organizzati con una rete di supporto composta da nonni e persone fidate. Siamo consapevoli che questa scelta è stata possibile anche grazie alla nostra situazione lavorativa ed economica: il mio lavoro flessibile mi ha permesso di organizzarmi al meglio secondo le esigenze dei figli e di essere presente nella loro quotidianità, ed economicamente abbiamo potuto permetterci le scelte fatte.

Ho scelto di lavorare cinque giorni alla settimana con un orario ridotto (generalmente dalle 9:00 alle 15:00), così da mantenere un equilibrio tra lavoro e famiglia e poter accompagnare i bambini nelle loro esperienze. Abbiamo anche avuto la fortuna che i nonni desiderassero trascorrere tempo regolare con loro, creando una routine stabile e condivisa.

Mi occupo personalmente degli spostamenti, incastrando tutto tra scuola, nido e attività, ma lo faccio con piacere, perché vedo quanto siano felici. Nonostante le giornate organizzate, per noi è chiaramente essenziale lasciare spazio anche al gioco libero, alla spontaneità e alle attività improvvisate.

Abbiamo anche una vicina di casa che ci aiuta come babysitter quando necessario. È stata un supporto prezioso, soprattutto quando avevo viaggi di lavoro o abbiamo delle serate speciali, e i bambini le sono molto affezionati.

Gestire tutto da sola, visto che Simon esce di casa alle 6:30 e rientra alle 19:00, è impegnativo, ma lo faccio volentieri perché so che questo periodo della loro infanzia è prezioso. Non nego che a volte la stanchezza si faccia sentire, ma cerco sempre di ritagliarmi anche piccoli momenti per me stessa e per la nostra famiglia nel suo insieme, perché il benessere di tutti è importante.

# Scuola dell'obbligo: eccellenza, equità e sostenibilità

di **Fabio Leoni**  
e **Luana Monti**

La nostra scuola pubblica è da sempre un tassello fondamentale della coesione sociale, dello sviluppo culturale ed economico della società. Tuttavia, come evidenziato da dibattiti recenti molti interrogativi affiorano; l'istituzione educativa si trova oggi di fronte a pressioni che la mettono in discussione nei suoi contenuti e metodi. Se da un lato le si riconosce il suo valore di coesione sociale e formativo per i nostri piccoli cittadini, dall'altro emergono criticità che invitano a una revisione dell'attuale modello dichiarato inclusivo, per garantire una scuola più forte, equa e orientata al futuro.

Il termine "inclusione", sulla bocca di tutti, a

cosa si riferisce? Fin dove si spinge concretamente? A quale costo? A tutt'oggi mancano ancora delle risposte esaustive.

Ciò che vogliamo raggiungere con le nostre riflessioni e proposte, è un'opportuna formazione delle future generazioni per l'ottenimento di una società competente, rispettosa, inclusiva. Il sistema scolastico è un mezzo per condurci a una società inclusiva.

La valutazione per l'apprendimento con il bilancio dei bisogni individuali ci appare come uno snodo fondamentale della scuola per poter cambiare registro. Questo aspetto, se ben sviluppato ci permetterà di differenziare adeguatamente il processo di insegnamento-apprendimento, rendendo la scuola più equa e atta a rispondere ai bisogni di tutti.



Oggi siamo ancora praticamente fermi agli anni Novanta del secolo scorso.

Il tema della scuola inclusiva è stato al centro della riflessione politica dell'ultimo decennio, trasformandosi spesso in dibattito ideologico.

A tutt'oggi mancano ancora risposte chiare e coerenti da parte della politica e dei vertici della scuola. Sono ancora presenti contraddizioni, ad esempio in relazione alle procedure di valutazione dei progressi scolastici.

Se da un lato si riconosce alla scuola dell'obbligo un alto valore formativo e integrativo per i nostri giovani, dall'altro emergono criticità che invitano a una revisione dell'attuale modello.

Si investono molti fondi per misure di tipo integrativo, ma non si è ancora modificato il sistema valutativo delle competenze sviluppate. Parlare di classi inclusive versus classi separate o addirittura "segregative" ci appare fuorviante.

Dobbiamo piuttosto impostare un sistema scolastico articolato che parta dalla valutazione dei bisogni degli allievi e dai loro apprendimenti, con approcci differenziati, flessibili, attenti allo sviluppo di competenze disciplinari (concrete e/o astratte) e trasversali.

Va pure considerato che i bisogni educativi speciali (BES) degli alunni sono descritti dalla letteratura di settore ed è importante che le risposte a questi bisogni siano differenziate e senza pregiudizio. Non rientrano in questi bisogni i fattori linguistici e culturali come la non conoscenza della lingua e della cultura italiana o come alcune difficoltà di tipo comportamentale e relazionale.

Rientrano invece tra i BES i disturbi specifici dell'apprendimento e i disturbi evolutivi particolari, le disabilità motorie e cognitive certificate e i disturbi aspecifici dell'apprendimento, i disturbi sensoriali, le forme di autismo e molto altro. Le misure da adottare rimangono pertanto diversificate e l'inclusione scolastica non è la soluzione magica. A volte un progetto pedagogico temporane-

amente al di fuori della classe regolare può essere la soluzione per raggiungere poi un'inclusione sociale e lavorativa.

La nostra proposta vuole mettere l'allievo al centro valorizzando un sistema scolastico che prepari gli studenti ad affrontare la vita sociale e il lavoro in uno spirito inclusivo.

L'inclusione scolastica "a tutti i costi" rischia di svantaggiare gli alunni con bisogni educativi speciali e probabilmente anche altri, creando classi in cui è difficile garantire un apprendimento efficace per tutti. Lungi, comunque, da noi pensare a un modello di tipo segregativo.

La nostra visione non vuole rinnegare i principi fondamentali di una società inclusiva, bensì contribuire ad affinarli, valorizzando la valutazione per l'apprendimento e approcci di lavoro personalizzati senza pregiudizi ideologici nell'interesse di tutti gli allievi. Ogni allievo ha abilità diverse, di conseguenza può e deve servirsi di tutti gli ausili possibili per potenziare le proprie abilità e compensare le eventuali difficoltà.

Qui si inserisce la proposta dell'associazione La Scuola, al momento pensata per la scuola media, volta a delineare, anche attraverso una griglia oraria più leggera e personalizzabile, percorsi differenziati e flessibili che tengano conto delle diverse esigenze, partendo da chi ha bisogni educativi speciali per arrivare a chi presenta talenti che andrebbero sviluppati, evitando la "standardizzazione" dei percorsi d'apprendimento", che troppo spesso mina le pari opportunità.

Riteniamo che a 50 anni dalla creazione della scuola media, questo dibattito "epocale" debba essere affrontato. Di certo, un cambiamento di paradigma è importante per percorrere la via del progresso. L'associazione La Scuola vorrebbe incentivare un sistema scolastico che valorizzi le comunità d'apprendimento con una gestione più snella, superando l'inclusione "ideologica" per abbracciare un'integrazione reale e pragmatica di tutte le persone e dei loro talenti.

# Il progresso tecnologico è sinonimo di progresso umano? Una riflessione

di Elia Bosco

*Questo doveva avvenire, e questo è finalmente avvenuto! L'uomo che prima, poeta, deificava i suoi sentimenti e li adorava, buttati via i sentimenti, ingombro non solo inutile ma anche dannoso, e divenuto saggio e industrie, s'è messo a fabbricar di ferro, d'acciajo le sue nuove divinità ed è diventato servo e schiavo di esse. Viva la Macchina che meccanizza la vita!*

**Luigi Pirandello,  
Quaderni di Serafino Gubbio  
operatore (1925)**

Se pensiamo che sono passati quasi cento anni dalla pubblicazione del romanzo *Quaderni di Serafino Gubbio operatore* di Luigi Pirandello per l'editore Mondadori, vengono le vertigini. Se a tale distanza cronologica aggiungiamo le riflessioni, i temi e le critiche che quel libro sollevò e portò con sé, la distanza sembra essere ora minima, come se quel romanzo fosse stato pubblicato l'altro ieri. Il tratto distintivo dei capolavori sta proprio in questo paradosso: così lontani, eppure così tremendamente vicini per capacità di decifrare le epoche e vedere al di là di esse.

Ebbene sì, perché in un momento in cui i futuristi, e più in generale l'intera tradizione ottocentesca e positivista, esaltavano le macchine e la tecnologia come fattori rivoluzionari di progresso e di miglioramento sociale, Pirandello formulò, al contrario, una convinta polemica contro la macchina, colpevole, ai suoi occhi, di mercificare la vita e la natura. Una polemica che trovò, tra Otto e Novecento, molteplici espressioni veicolate da diverse discipline, dalla letteratura, alla filosofia, alle arti.

Tutte riflessioni che arrivano sino ai giorni nostri se consideriamo che la pirandelliana "macchina che meccanizza la vita" non si limiti più, nel nostro presente, soltanto alla sostituzione del "braccio" dell'essere umano, ma addirittura si spinga verso la conquista

del suo "cervello", della sua intelligenza e della sua capacità razionale. Verrebbe da dire che siamo giunti coerentemente all'ultimo atto (o primo, a dipendenza della prospettiva) di un processo che ebbe inizio alla fine dell'Ottocento, nel momento in cui la cieca fiducia verso lo sviluppo tecnologico governava qualsiasi campo del sapere.

La domanda che bisogna porsi è la seguente: il progresso tecnologico va di pari passo con il progresso civile e umano? Non pare così, anzi, forse è proprio il contrario. Lo diceva già lo scrittore austriaco Stefan Zweig nella drammatica opera autobiografica intitolata *Mondo di ieri: ricordi di un europeo* (1942), dove narrò del suicidio spirituale dell'Europa a seguito delle fratricide Guerre mondiali, avvenute nell'era d'oro del progresso tecnologico mondiale:

*Nel medesimo periodo in cui la morale del nostro mondo regrediva brutalmente di un millennio, ho visto quasi per paradosso questa stessa umanità elevarsi a vette inimmaginabili in ambito tecnico e intellettuale, superando in un brevissimo intervallo di tempo quanto era stato compiuto in milioni di anni [...] Mai prima d'oggi l'umanità nel suo complesso si è comportata più diabolicamente né al contempo ha compiuto tanti e siffatti miracoli che l'avvicinano così incredibilmente a Dio.*



Lo sviluppo tecnologico soprattutto nel campo dell'intelligenza artificiale, oggi, ha superato di gran lunga le aspettative che si avevano vent'anni fa. Siamo giunti al punto che una AI, nutrita

di dati e capace ad elaborarli autonomamente per diventare più efficiente e intelligente (il cosiddetto *machine learning*), possa simulare sempre meglio il comportamento di noi esseri umani sia dal punto di vista tecnico che intellettuale. Premonitrici sono le parole di uno dei fondatori dell'intelligenza artificiale, Geoffrey Hinton, Premio Nobel per la Fisica nel 2024, che non crede di sbilanciarsi dicendo che in un futuro non lontano le AI diventeranno più intelligenti di noi. Ma di che intelligenza stiamo parlando? Certamente non di quella emotivo-sentimentale che ci caratterizza in quanto esseri umani.

Per tornare a Pirandello, l'unica soluzione

che il genere umano ha per usufruire in maniera sana dei progressi tecnologici è educare i propri sentimenti. Non buttarli via in nome di uno sviluppo tecnologico che progredisce alla cieca, bensì farci seriamente i conti per poter essere in grado di valutare le conquiste della tecnica in quanto utilissimi strumenti e non in quanto sostituzioni di noi stessi.

Se l'*umanità*, complice lo sviluppo tecnologico, nell'ultimo secolo e mezzo ha fatto di tutto per disumanizzarsi, oggi ciascuno di noi è tenuto a ricercare quell'intima umanità che ci definisce, attraverso cui saremo padroni del nostro futuro e non vittime sacrificali. La letteratura, l'arte e la storia sono in questo senso fondamentali per educare i nostri sentimenti e tracciare un percorso virtuoso per la specie. Intelligenza artificiale, sì, ma prima di tutto *intelligenza umana*.

# Sinner, colpevole o no?

La squalifica di tre settimane per doping di Sinner ha fatto molto discutere. La polemica è divampata non soltanto nel mondo del tennis. Il doping è un male contro cui lo sport in generale lotta da moltissimi anni, e per fortuna, ogni tanto, qualcuno viene colto in flagrante. Ma come si sa, il doping è sempre un passo avanti, e la lotta, spesso, è considerata impari. Chi non ricorda il caso Festina nel ciclismo o il velocista Ben Jonhson, per non parlare del doping di massa che usavano praticare nei paesi dell'est, o il ciclista Armstrong?

Sono solo i primi esempi che ci vengono in mente, ma che in un modo o nell'altro hanno segnato un momento triste (per non dire tragico) per tutti quelli che credono nella purezza della competizione sportiva.

Accostare la parola doping alla faccia pulita di Sinner crea comunque qualche imbarazzo, è inutile nascondere. Anche perché il caso del tennista italiano, attualmente indiscusso numero uno al mondo, è piuttosto complicato, o perlomeno "particolare".

Sinner era stato trovato positivo a un controllo nella primavera dello scorso anno: la sostanza, il Clostebol, si trovava in una crema che il suo fisioterapista, decisamente incauto, gli aveva spalmato su una mano.

Sfortuna, negligenza o che altro? Sicuramente non la volontà di migliorare la prestazione sportiva attraverso la somministrazione di questo steroide, in quanto, con una dose così minuscola, gli effetti sono insignificanti.

Insomma, l'involontarietà sembra assodata. Peccato, che nel diritto, anche sportivo, questo non basta. Sinner, come ha stabilito la WADA, l'agenzia mondiale del doping, è responsabile anche del suo staff e di tutto ciò che gli ruota attorno. In questo caso si può parlare di responsabilità oggettiva.

Colpevole sì, ma non da condannare pienamente. Da qui, il compromesso: tre mesi di squalifica. Rientrerà a maggio, in tempo per Roland Garros e poi Wimbledon.

Su questa sentenza, il mondo dello sport si è spaccato: chi è contento che un errore, che non ha influenzato le prestazioni, venga punito piuttosto blandamente, e chi invece grida allo scandalo.

Ci sono regolamenti, e soprattutto casi passati, che spingono per una sanzione molto più severa.

D'altronde, prima del processo, la stessa WADA aveva parlato di una squalifica che avrebbe potuto variare tra uno e due anni. Anche se la ITIA (International Tennis Integrity Agency), un organo indipendente che lavora per il mondo professionistico del tennis, aveva assolto Sinner in prima istanza, spingendo così la WADA a fare ricorso.

Facendo astrazione di quegli sportivi che vengono puniti per uso di sostanze stupefacenti (cocaina su tutti), e che rientrano in un altro tipo di infrazione (qui entriamo nel caso dell'etica sportiva), è ovvio che contro chi usa sostanze atte a migliorare le prestazioni, la mano deve continuare a essere pesante. Anzi, pesantissima. Soltanto il deterrente di una lunga squalifica può forse far cambiare idea a qualche sportivo: questa almeno è la speranza. Nel caso di Sinner bisogna farsi una semplice domanda: sarebbe stato giusto squalificarlo per due anni per una crema spalmata su una mano, che non le è certo servita per vincere tutto ciò che vinto nel 2024?

Ognuno ha dentro di sé la sua risposta. Il mondo del tennis, la sua, l'ha già data.



# I SOCI SIT BENEFICIANO DI...

## Helsana Collettiva dei Sindacati Indipendenti Ticinesi

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

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



#### Assistenza giuridica e sindacale

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



#### Consulenza fiscale

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



#### Abbonamento a Progresso Sociale

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



#### Sconto Splash & Spa

Sconto del 20% sugli ingressi Splash & Spa di Rivera per tutti i soci e ulteriori 3 persone accompagnatrici (esibire tessera SIT alla cassa).



#### Sconto Lido Locarno

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



#### Contributo trasloco

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



#### Nuovi soci

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



#### Sconto cassa malati Helsana

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



#### Prestazioni sociali

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



#### Sconto benzina

Sconto di 4 centesimi al litro su prodotti benzina e diesel presso tutte le stazioni di servizio Eni-Agip in Svizzera e in Liechtenstein.



#### Sconto Sport

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



#### Sconto Museo Vincenzo Vela

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



#### Cassa disoccupazione

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

Per maggiori informazioni [www.sit-locarno.ch](http://www.sit-locarno.ch)



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



## Albergo Lido San Bernardino

**10% su pernottamento**



**Hotel Lido San Bernardino**  
Strada del Lido 2  
6565 San Bernardino

Tel. +41 91 835 70 38  
lidosanbernardino@gmail.com  
[www.lido-sanbernardino.ch](http://www.lido-sanbernardino.ch)

**Interessanti SCONTI** presso  
le seguenti strutture a Cesenatico:

**Hotel Valverde** Cesenatico & Residenza  
**Hotel Sport & Residenza**  
**Hotel Nettuno**

Ricci Hotels Family Resort Via Pitagora 5 - 47042 Cesenatico - IT  
+39 054 787 102 - [info@riccihotels.it](mailto:info@riccihotels.it) - [www.riccihotels.it](http://www.riccihotels.it)

**SIT** Sindacati  
Indipendenti  
Ticinesi  
dal 1961

### PROGRESSO SOCIALE

**Amministrazione:**  
Segretariato SIT  
Via della Pace 3  
6600 Locarno  
Tel. 091 751 39 48  
[info@sit-locarno.ch](mailto:info@sit-locarno.ch)  
[www.sit-locarno.ch](http://www.sit-locarno.ch)

**Stampa:**  
Tipografia Cavalli, Tenero

**Redattore responsabile:**  
Mattia Bosco

Il periodico è **gratuito**  
per gli aderenti SIT, SAST  
e LA SCUOLA.

Abbonamento annuo  
sostenitore da Fr. 20.-

**SINDACATI  
INDIPENDENTI  
TICINESI COLLETTIVE  
SIT - SAST**

**Orari degli sportelli:**  
lunedì - venerdì:  
09.00 - 12.00  
14.00 - 16.00

**Segretariato:**  
Via della Pace 3  
6600 Locarno

**Segretario Cantonale:**  
Mattia Bosco