



# il lavoro

Giornale dell'Organizzazione cristiano-sociale ticinese

13 marzo 2025 - Anno C - N.3 - CHF 1.00 - G.A.B. 6901 Lugano

► Prossimo numero: 27 marzo 2025

**pagina 5**

## 8 marzo

Giornata internazionale della donna

**pagina 6**

## Travail.Suisse

13esima AVS: il pagamento è garantito dal 2026

**pagina 9**

## Formazione e ricerca

I sindacati esprimono preoccupazione per i tagli

**pagine 2-3**

## I cento anni de «il Lavoro»

La lunga via verso la parità

© Ti-Press

Redazione il Lavoro - Via Balestra 19 - 6901 Lugano

Tel. 091 921 15 51 - [illavoro@ocst.ch](mailto:illavoro@ocst.ch) - [www.ocst.ch](http://www.ocst.ch)

**LA LINEA DELLA STORIA**

La condizione femminile è influenzata da una serie di norme che si sono evolute nel corso degli anni. Cerchiamo di ripercorre i momenti principali.

■ **1945 - Articolo costituzionale sulla famiglia**

Nel 1945 il popolo svizzero vota a grande maggioranza l'introduzione nella costituzione dell'art. 116 che assegna alla Confederazione il compito di istituire gli Assegni familiari e l'Assicurazione maternità. Cosa scrisse «il Lavoro» in quell'occasione?

«La massa dei «sì» esprime chiaramente la volontà popolare di dare ai poteri pubblici il mandato di provvedere con misure appropriate a proteggere la famiglia, minacciata economicamente e moralmente. La base costituzionale adesso non fa più difetto. Occorre dunque mettersi subito al lavoro per realizzare i tre postulati e le altre misure legislative previste dal nuovo articolo entrato nella carta costituzionale svizzera».

La volontà del popolo era chiarissima. Tuttavia si è dovuto aspettare moltissimi anni perché gli auspici di questo articolo costituzionale venissero realizzati.

■ **1971 - Diritto di voto alle donne (1969 in Ticino)**

Con molti anni di ritardo e dopo una votazione cantonale (1946) e una federale (1957) fallite, le donne finalmente ottennero il diritto di voto. Il segretario cantonale dell'OCST Mons. Luigi Del-Pietro si scagliò numerose volte contro certe argomentazioni che ritenevano le donne poco competenti per dedicarsi alla politica. Nel 1946 scrisse una serie di lettere sul giornale «il Lavoro» dedicate a questo tema. Riportiamo uno stralcio nel quale affronta la questione non senza una certa ironia.

«Dapprima è certo che se per votare fosse necessario un 'discernimento superiore', una 'preparazione accurata', bisognerebbe rivedere tutti i cataloghi elettorali attuali e praticare un'abbondante epurazione. Numerosissimi uomini di mia, di sua e di conoscenza anche di Tito Manlio, dovrebbero essere privati del diritto di voto. Anche fra gli uomini ve ne sono troppi di coloro che votano secondo le impressioni (e qualche volta anche secondo le 'pressioni') e disgraziatamente anche secondo le libagioni».

■ **1981 - Un articolo costituzionale sulla parità**

L'adozione nel 1981 dell'art. Costituzionale sulla parità avviò il lento processo di adeguamento del diritto in materia di parità.

■ **2 dicembre 1984 - Respinta l'iniziativa «Per un'efficace protezione della maternità»**

Respinta l'iniziativa che proponeva anche l'introduzione di un congedo parentale. Il giornale «il Lavoro» esprime il rammarico dell'OCST che quel progetto l'aveva sostenuto «facendo appello ad una coerente applicazione di quei principi di solidarietà

*continua a pag. 3*

**Cento anni de «il Lavoro»**

# La lunga via verso la parità

**L**a tutela delle lavoratrici è sempre stata un elemento importante per il nostro sindacato tanto che le prime sezioni furono composte già nel 1919 da sigaraie, sarte, cioccolataie e commesse.

A pochi giorni dalla Giornata internazionale della donna, in questo numero facciamo un notevole salto storico per raccontare in modo più approfondito quanto accadde alla fine degli anni Novanta. L'approvazione della Legge sulla parità, ormai trent'anni fa, è stata certamente una vittoria, sudata e ostacolata in molti modi, che ha seguito di ben quattordici anni l'introduzione dell'articolo della Costituzione federale sulla parità. Il nostro giornale «il Lavoro» in quegli anni riporta cronache dettagliate sull'andamento della discussione, segnalando il rischio concreto che le camere federali, in particolare il Consiglio nazionale, affossassero il progetto di legge e lo privassero di alcuni elementi fondamentali.

Durante la discussione, il 17 febbraio 1995 si legge su «il Lavoro»: «Abbiamo voluto citare letteralmente la disposizione costituzionale sulla parità giuridica fra uomo e donna per lasciare a voi stessi di constatare direttamente come si tratti di una norma molto chiara, lapalissiana, vorremmo dire: una fra le più precise della Costituzione federale. Eppure quattordici anni dopo la sua assunzione per volontà popolare nella Costituzione federale, si lotta ancora caparbiamente per la sua esecuzione. E questo in un paese civile e d'esempio di democrazia come la Svizzera. [...] Si direbbe che

le camere federali si divertano a tirarla per le lunghe».

**Il capovolgimento dell'onere della prova**

Ciò che soprattutto aveva allungato la discussione era il capovolgimento dell'onere della prova. In sostanza era importante che si introducesse questo aspetto non solo per giudicare la disparità salariale, come sosteneva il Consiglio nazionale, ma anche per le questioni che riguardano l'assunzione e il rapporto di lavoro.

Che cos'è il capovolgimento dell'onere della prova? In genere quando si accusa qualcuno di averci cagionato un torto, bisogna fornire le prove. Capovolgendo l'onere della prova invece si impone a chi è accusato di dimostrare di non aver fatto il torto. Nella pratica, spetta a un datore di lavoro accusato di praticare la disparità salariale di dimostrare che in realtà offre condizioni eque.

La questione era parecchio importante e come si auspicava sul giornale «il Lavoro»: «Speriamo sempre che non si verifichi il pericolo, da noi espresso due settimane fa, che il sì dell'intesa democratica possa avere come oggetto di scambio le applicazioni di un chiaro principio fondamentale, recepito nella Costituzione federale e precetto dell'umanità, ossia l'uguaglianza di trattamento tra l'uomo e la donna».

Per fortuna, un po' a sorpresa, la legge viene approvata nel corso della sessione primaverile secondo la forma più garantista da entrambe le camere. ■

**Ecco un altro saggio della grafica proposta sul nostro giornale nel corso degli anni. Questo era l'invito al Grande convegno delle lavoratrici che si svolse il 25 luglio del 1943.**



1995-1996

## Legge approvata? Parità raggiunta!

I mesi seguenti all'approvazione da parte del parlamento della Legge sulla parità sono costellati da tutto un seguito di proposte e di decisioni volte a privare le donne, in virtù della raggiunta parità, di quei pochi vantaggi di cui godevano rispetto agli uomini.

In particolare tennero banco tra il 1995 e il 1996 la riforma dell'AVS, che fu approvata e portò allo spostamento dell'età di pensionamento delle donne a 64 anni, e una proposta di revisione della Legge sul lavoro che avrebbe privato le donne delle maggiori protezioni per il lavoro notturno. Contro quella proposta i sindacati raccolsero le firme per un referendum che riuscì anche in votazione.

Tuttavia, come ben si evidenzia sul giornale «il Lavoro», la parità postulata nella Legge era ancora teorica e doveva essere raggiunta con un lavoro costante che avrebbe potuto, nell'arco di una generazione, renderla concreta.

Si legge su «il Lavoro» n. 17 del 19 maggio 1995 a proposito della riforma AVS: «La legge sull'uguaglianza, che dovrebbe garantire alle donne le medesime possibilità e lo stesso salario per un lavoro di valore uguale, entrerà in vigore l'anno prossimo. Possiamo vedere in questa legge l'autorizzazione per innalzare ora l'età di pensionamento? La risposta potrebbe essere positiva se l'uguaglianza di salario influenzasse immediatamente le rendite. Ma anche se il postulato 'salario uguale per lavoro di

valore uguale' fosse realizzato subito, i bassi salari delle donne di oggi avrebbero ancora per lungo tempo un'influenza sull'AVS. [...] Bisognerà attendere una generazione intera (circa 40 anni) affinché le donne - ottenuto un salario uguale per un lavoro di uguale valore - possano accedere al montante corrispondente alla rendita».

Purtroppo la riforma AVS passò, sebbene venne respinta dal 60% degli elettori ticinesi.

Durante il Congresso del 1. giugno del 1996, come riporta «il Lavoro», la delegata Aurora Bertone disse: «Benché il principio della parità sia da anni trascritto nella Costituzione federale, più che alla realizzazione di una vera parità tra lavoratrici e lavoratori mi sembra di assistere al fenomeno inverso. Questo almeno sul piano legislativo». Come detto, il referendum contro la riforma della Legge sul lavoro che, come riferisce la stessa Bertone «vorrebbe consentire il lavoro notturno anche alle donne (invocando la tanto decantata parità) assieme a tutta una serie di peggioramenti che vanificano quanto ottenuto nel corso degli anni», per fortuna riesce e consente la bocciatura in votazione di questa riforma.

In quegli anni il giornale «il Lavoro» testimonia di tutte le attività organizzate dal Coordinamento donna-lavoro per sensibilizzare sulla nuova legge e sulla sua applicazione. ■



Nel ripercorrere le battaglie di quegli anni, non si può dimenticare il ruolo di Mara Valente, che si dedicò per lungo tempo al Coordinamento donna-lavoro dell'OCST, promuovendo la discussione e il coinvolgimento delle lavoratrici sui temi della parità e della maternità.

La ricorda Floriana Bugatti, delegata dell'OCST, in «Non avete pane a casa vostra?», a cura di Guido Costa.

«Mara Valente formò il 'Coordinamento Donna-Lavoro dell'OCST'. Era una donna eccezionale, con una carica straordinaria, una passione contagiosa per l'impegno sociale e sindacale. [...] Con Mara abbiamo condiviso tante riflessioni e azioni, la più importante delle quali prese avvio nel maggio 1992 quando il Coordinamento, in una riunione con le delegate delle

varie categorie professionali, lanciò una petizione per una legge migliorativa delle indennità di maternità - 16 settimane per tutte le categorie professionali - e la realizzazione di un'assicurazione maternità. Ricordo la soddisfazione con cui il 4 febbraio del 1993 con una piccola delegazione andammo a Berna e consegnammo al Consigliere federale ticinese Flavio Cotti le 2'340 firme raccolte (nella foto, tratta direttamente dal giornale). C'è poi voluta un'eternità per avere la legge, passando per un referendum che nel 2004 sfociò nell'approvazione di una modifica della normativa sulla indennità per la perdita di guadagno e con l'introduzione delle indennità di maternità di 14 settimane; la legge entrò poi in vigore il primo luglio del 2005».

## LA LINEA DELLA STORIA

da pag. 2

cristiana e di parità dei diritti fra l'uomo e la donna che devono stare alla base di una politica familiare efficace e autenticamente sociale».

### ■ 1985 - Il diritto matrimoniale

Secondo il diritto svizzero l'uomo era il capo dell'unione coniugale e per questo la donna doveva avere il suo consenso e non poteva prendere certe decisioni in modo indipendente: per esempio non poteva decidere di lavorare senza il suo accordo o aprire un conto in banca.

Nel 1979 il Consiglio federale propose un progetto di riforma che venne approvato dal Parlamento. Tuttavia contro questo progetto venne lanciato un referendum che fu respinto nel 1985 solo grazie ai voti delle donne: la maggioranza degli uomini aveva infatti respinto la legge.

### ■ 14 giugno 1991 - Sciopero delle donne

In quel giorno le donne di tutta la Svizzera scesero in piazza per protestare per la mancata applicazione dell'art. costituzionale sulla parità a ben 10 anni dalla sua introduzione. Anche il Coordinamento donna-lavoro partecipò a questa mobilitazione organizzando assemblee nelle aziende e bancarelle nelle piazze.

### ■ 4 febbraio 1993 - Una petizione per la maternità

Una delegazione del Coordinamento donna-lavoro consegna al Consigliere federale Flavio Cotti le firme raccolte per la petizione a sostegno dell'Assicurazione maternità (vedi a lato).

### ■ 1995 - La legge sulla parità

Finalmente viene approvata la Legge sulla parità dei sessi.

### ■ 1995 - La riforma dell'AVS

L'approvazione della Legge sulla parità fornisce subito l'occasione per privare le donne del magro privilegio di andare in pensione a 63 anni.

### ■ 13 giugno 1999 - Nuovo fallimento dell'Assicurazione maternità

Scrisse Meinrado Robbiani sul giornale «il Lavoro»: «Il rifiuto popolare traduce purtroppo una insufficiente considerazione del valore della maternità e la percezione della sua dimensione sociale. Prevale cioè una concezione individualistica, che relega la maternità entro le ristrette mura domestiche, dimenticando che la collettività trova in essa la radice della sua stessa esistenza e il germe del suo avvenire». L'unica consolazione fu che in Ticino vinse il sì.

### ■ 26 settembre 2004 - Approvata la modifica alla Legge sulle indennità perdita di guadagno

Finalmente si trovò una soluzione condivisa che estese il diritto alle indennità per perdita di guadagno anche alle donne in maternità che esercitano un'attività lucrativa. Una battaglia durata ben 59 anni.

**OCST donna-lavoro****Comitato del 20 febbraio 2025:  
la risoluzione**

**OCST donna-lavoro ha sottoposto alle associate un questionario che è stato compilato da 523 persone. Dall'analisi e dalla discussione dei risultati emersi, le partecipanti al comitato fanno le seguenti richieste.**

**Di approfondire le modalità per garantire la flessibilità in tutti i contesti lavorativi**

Ogni contesto lavorativo ha le sue particolarità. In alcuni ambiti, per esempio, è necessaria la presenza fisica, in altri meno. In alcuni bisogna garantire la copertura in determinate fasce orarie, in altri no. Questo ci permette di identificare dei settori nei quali è più facile che in altri garantire la flessibilità del lavoro. Tuttavia è importante che in ogni ambito questo sia possibile, almeno in parte. Si tratta infatti di un'esigenza per molti vitale, specialmente nei momenti della vita in cui sono più intense le responsabilità alle quali si è chiamati al di fuori dell'ambito lavorativo (per esempio la nascita dei figli, la cura di un parente malato o l'impegno politico o associativo). OCST donna-lavoro studierà le modalità possibili per garantire la flessibilità del lavoro anche in contesti sfavorevoli.

**Nella contrattazione collettiva, identificare e proporre misure specifiche che favoriscano la conciliabilità tra lavoro e vita familiare**

In ogni contesto è possibile proporre misure adatte che favoriscano e sostengano le lavoratrici e i lavoratori nei loro impegni al di fuori del contesto lavorativo. Nell'ambito della contrattazione collettiva è importante che vengano fatte rivendicazioni in tal senso. Per questo OCST donna-lavoro ha già avviato un lavoro di mappatura dei contratti collettivi che attualmente l'OCST ha sottoscritto per verificare le misure previste nell'ambito della conciliazione lavoro-vita privata e proporre misure concrete. Questo è importante sia per sostenere il lavoro di cura, indipendentemente dal genere di chi se ne occupa, sia per favorire tutte quelle attività che arricchiscono la vita sociale e della comunità, sia per garantire a ciascuno un tempo da dedicare al riposo, alle relazioni e alla crescita personale.

**Il salario: un ostacolo**

Dal questionario è emerso come i salari bassi siano un ostacolo concreto a una migliore conciliabilità del lavoro con il resto della vita. Infatti in molti settori è impossibile lavorare a tempo parziale perché il salario è ritenuto insufficiente. Combattere la disparità salariale e il dumping diventa quindi essenziale anche in questo senso. La riduzione della settimana lavorativa senza decurtazione salariale è in molti settori un'opportunità da valutare concretamente.

**Proporre piani di accompagnamento al rientro dalla maternità, da un congedo o da una malattia di lunga durata**

Chi ha compilato il questionario ha segnalato la necessità di mantenere un canale di comunicazione con l'azienda anche nei tempi di assenza. Spesso, al ritorno al lavoro, dopo la maternità, un congedo o una malattia, non si viene aggiornati su quanto è accaduto nel frattempo e si fatica a reintegrarsi. A volte purtroppo l'isolamento viene imposto a chi ritorna con lo scopo di indurre la persona ad abbandonare il posto di lavoro. Spesso si riceve addirittura una lettera di licenziamento al termine del periodo di protezione previsto dalla legge. Ci impegniamo affinché nelle aziende si diffonda una cultura dell'accoglienza e non dell'esclusione e che misure in questo senso vengano introdotte nelle prassi aziendali e nei contratti collettivi.

**Proporre misure atte a favorire la formazione continua in tutti i contesti e per tutte le figure professionali**

È importante che in ogni azienda vengano proposti dei piani di formazione e di carriera a tutti i livelli e su questo il sindacato si impegna ad agire nell'ambito della contrattazione collettiva e delle commissioni paritetiche.

È essenziale che il sindacato promuova la formazione continua tra le lavoratrici e i lavoratori nel loro interesse. Nel contesto attuale in continua evoluzione, è molto alto il rischio per chi non aggiorna costantemente le proprie competenze di rimanere esclusi dal mercato del lavoro.

Il comitato propone pure che, nell'ambito della formazione, vengano valorizzate le figure con più anzianità lavorativa affinché possano trasmettere le loro competenze alle colleghe e ai colleghi.

**Valorizzazione delle competenze acquisite al di fuori del contesto lavorativo**

Le vicende della vita e gli impegni extra-professionali non sono un ostacolo all'attività lavorativa, ma arricchiscono il bagaglio di competenze trasversali delle persone. Come valorizzarle nel contesto lavorativo? OCST donna-lavoro si impegna anche in questo senso.■

**Dal Gran Consiglio****Il Parlamento restringe il diritto di ricorso per le nomine pubbliche**

EVARISTO RONCELLI\*

**N**ella seduta del 24 febbraio 2025, il Gran Consiglio ha deciso di non seguire la proposta del Governo di abolire il diritto di ricorso nelle nomine pubbliche. Con una maggioranza formata da PLR, PS e Lega, è stato invece approvato il rapporto di maggioranza che introduce importanti restrizioni al diritto di ricorso, modificando le condizioni di impugnazione delle nomine pubbliche.

Questa scelta segna un passo indietro rispetto alla normativa attuale, che garantisce la possibilità di contestare le nomine irregolari. In particolare, il nuovo quadro normativo limita i motivi per cui è possibile presentare ricorso, restringendolo essenzialmente ai casi di discriminazione. Inoltre, la decisione di sospendere immediatamente una nomina in attesa di giudizio non sarà più automatica, creando il rischio che situazioni irregolari si consolidino nel tempo.

La decisione del Gran Consiglio modifica dunque l'equilibrio tra il diritto dei cittadini a un'amministrazione trasparente e l'efficienza dei processi di selezione. I deputati OCST, hanno sostenuto il rapporto di minoranza, che mirava a mantenere il sistema attuale, ritenendolo più equo e garantista.

Il sindacato continuerà a monitorare gli effetti di questa modifica, impegnandosi affinché i principi di trasparenza e imparzialità nella selezione del personale pubblico restino al centro del dibattito istituzionale.■

\* *Deputato in Gran Consiglio***L'e-mail: un'opportunità**

La conoscenza del vostro indirizzo e-mail consente al sindacato di comunicare con voi in maniera più efficace e rapida tramite il servizio di **newsletter** offerto esclusivamente ai propri associati. Potrete inoltre ricevere il nostro periodico «il Lavoro» sulla vostra e-mail.

In ogni momento potrete decidere di revocare questo servizio.

**Come comunicare il proprio indirizzo e-mail?**

Basta inviare una e-mail all'indirizzo della nostra redazione **illavoro@ocst.ch** indicando nome, cognome, indirizzo e nel caso vogliate rinunciare anche alla copia cartacea del periodico «il Lavoro» occorre indicare pure «rinuncio alla copia cartacea».

Travail.Suisse

## Lettera aperta al Consiglio federale: una forte coalizione si mobilita contro la discriminazione salariale

**Il 3 marzo, una coalizione composta da 52 organizzazioni, tra cui l'OCST, ha inviato una lettera aperta al Consiglio federale contro la discriminazione salariale. In essa, viene chiesto di adottare misure efficaci per eliminare la discriminazione salariale nei confronti delle donne, in particolare attraverso una revisione della legge sulla parità dei sessi (LPar). A quattro anni dall'entrata in vigore dell'obbligo di analisi salariale da parte delle aziende più grandi, la situazione resta invariata: la discriminazione salariale permane e aumenta.**

**S**ono trascorsi più di quattro anni da quando le grandi aziende sono state obbligate per legge a verificare la parità salariale. Travail.Suisse, l'organizzazione mantello indipendente dei lavoratori e delle lavoratrici ha valutato l'attuazione delle analisi salariali attraverso il suo progetto RE-SPECT8-3.CH sulla base dei dati di 187 aziende che rappresentano 500'000 lavoratori. Il suo rapporto pubblicato nel 2024 ha evidenziato una serie di lacune e di difetti nel sistema. Secondo le ultime statistiche dell'UST, la di-

scriminazione salariale è addirittura aumentata in Svizzera. Valérie Borioli Sandoz, Responsabile della politica per la parità di Travail.Suisse afferma: «Questa amara constatazione porta a un'unica conclusione: la legge sulla parità così come rivista dal Parlamento non ha avuto l'effetto desiderato. Dobbiamo tornare al lavoro senza indugio».

Il 3 marzo si è aperta la sessione primaverile del Parlamento. La Coalizione contro la discriminazione salariale ha scelto proprio la settimana dell'8 marzo, data che ci ricorda che dobbiamo sempre lottare per far valere i diritti delle donne, per inviare una lettera aperta al Consiglio federale chiedendo che vengano finalmente adottate misure efficaci.

La Coalizione chiede:

► che il rapporto di valutazione esterna della revisione della legge sulla parità venga pubblicato senza indugio;

► che la LPar venga rivista per eliminare le numerose lacune (per i dettagli vedere la lettera aperta su <https://www.travailsuisse.ch/>).

Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse, afferma: «Le analisi salariali previste dalla legge sulla parità sono ora considerate una misura facoltativa di sensibilizzazione per le aziende. È quindi urgente mettere in atto una riforma che garan-

tisca il rispetto della legge e l'obbligo di effettuare l'analisi salariale».

**Non devono essere ammesse eccezioni all'analisi**

Da parte sua, il Parlamento può già agire e non deve attendere un nuovo mandato dal Consiglio federale. Léonore Porchet, vicepresidente di Travail.Suisse, ha presentato in dicembre 2024 una mozione al Consiglio nazionale chiedendo che tutte le aziende interessate dalla legge, senza eccezioni, ripetano l'analisi. Per la deputata vodese: «In Svizzera, circa il 15% dei lavoratori cambia lavoro ogni anno. Inoltre, in questo contesto in continua evoluzione, un'unica analisi non rispetta lo spirito della legge e non risulta efficace».

Senza misure adatte contro la discriminazione salariale, una donna perde in media circa 8'000 franchi di salario all'anno. Questo non è più accettabile. L'esperienza ha dimostrato che le misure basate su direttive non sanzionabili o addirittura su base volontaria non sono sufficienti. Questo è ciò che le 52 organizzazioni chiedono con forza nella loro lettera aperta al Consiglio federale. ■

Trad. C. Calderoni

8 marzo 2025

## Giornata internazionale della donna

**S**i è svolta con successo la mattinata di sensibilizzazione organizzata da OCST donna-lavoro in occasione della Giornata internazionale della donna e del trentennale dall'approvazione della Legge sulla parità dei sessi.

Le due bancarelle allestite a Lugano e a Bellinzona hanno accolto numerose persone interessate a discutere della parità di genere nel mondo del lavoro. È stato un momento di dialogo e confronto sulle sfide ancora aperte, sulle conquiste ottenute e sull'importanza di garantire pari diritti per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Durante l'evento è stato lanciato il concorso «Conosci la Legge sulla parità?», che ha riscosso grande interesse e partecipazione. Il concorso è disponibile fino al 22 marzo 2025 al seguente link <https://www.ocst.ch/concorso-conosci-la-legge-sulla-parita> (vedi QR-code).

Ringraziamo tutte le persone che hanno preso parte all'iniziativa e che hanno contribuito con le loro esperienze e riflessioni. Il cammino verso la parità è ancora lungo, ma giornate come questa dimostrano che il cambiamento è possibile attraverso l'informazione, il confronto e l'impegno comune. ■



Travail.Suisse

## Una decisione che mette in pericolo le condizioni di lavoro e la sicurezza sociale in Svizzera

**Il 14 febbraio, la CSSS (Commissioni della sicurezza sociale e della sanità) del Consiglio nazionale ha deciso che lo status di lavoratore indipendente dipenderà dalla volontà delle parti. Questo potrebbe spingere migliaia di lavoratrici e lavoratori a mettersi in proprio in futuro. Non sarebbero più assicurati contro la disoccupazione, gli infortuni o la perdita di guadagno in caso di malattia. I datori di lavoro non dovrebbero più versare per loro i contributi al regime pensionistico professionale e le disposizioni della legge sul lavoro scomparirebbero completamente. Anche la protezione salariale verrebbe compromessa. Travail.Suisse, l'organizzazione mantello indipendente delle lavoratrici e dei lavoratori, condanna questo attacco senza scrupoli alla sicurezza sociale, alle condizioni di lavoro e alla protezione dei salari in Svizzera. Urge che il Consiglio nazionale corregga questa decisione.**

Il 14 febbraio, la CSSS-N ha deciso come attuare l'iniziativa parlamentare Grossen. Propone al Consiglio nazionale che, al momento della scelta dello status del lavoratore, sarà determinante qualora il lavoratore si dichiari indipendente. Per Travail.Suisse è chiaro che la questione del lavoro autonomo debba essere sempre chiarita sulla base dell'effettivo rapporto di lavoro e non sulla base della volontà delle parti. Questa prassi è ormai consolidata e non è necessario intervenire. La modifica giuridica prevista dalla CSSS-N costituirebbe quindi un cambiamento di paradigma con conseguenze di vasta portata per le lavoratrici e i lavoratori e la sicurezza sociale in Svizzera. Modelli di lavoro indipendenti fasulli hanno già permesso a piattaforme come Uber di ottenere un vantaggio competitivo sleale. Hanno assunto personale con un rapporto sulla falsa riga di un lavoratore indipendente, ignorando così i requisiti della legge sul lavoro e risparmiando i contributi sociali. Oggi, tali modelli di contratto possono essere controllati e rettificati dai tribunali. Con l'emendamento alla legge proposta dalla commissione, il «modello Uber» verrebbe legalizzato per tutti i settori.

### Attacco alle istituzioni e alla sicurezza sociale delle lavoratrici e dei lavoratori

Per la sicurezza sociale, questa decisione della CSSS-N rappresenta una minaccia fondamentale. In futuro, ogni datore di lavoro potrà dichiarare i propri dipendenti come lavoratori indipendenti risparmiando così una parte significativa dei costi delle assicurazioni socia-

li. Di conseguenza i lavoratori non sarebbero più assicurati contro la disoccupazione, gli infortuni e la perdita di salario per malattia. Inoltre, i datori di lavoro non sarebbero più tenuti a versare i contributi all'AVS, all'AI e alla previdenza professionale. Ciò non solo comprometterebbe la sicurezza sociale dei lavoratori, ma metterebbe in pericolo anche le istituzioni interessate. «La proposta della maggioranza della CSSS rappresenta una grave minaccia per la sicurezza sociale dei lavoratori in Svizzera», afferma Edith Siegenthaler, responsabile della politica sociale di Travail.Suisse

### Questa legge sul lavoro non è valida: la protezione dei salari viene messa in discussione

Lo status di lavoratore dipendente obbliga i datori di lavoro a rispettare la legge sul lavoro e i salari abituali del luogo, della professione e del settore. Con l'emendamento legale proposto dalla CSSS-N, i datori di lavoro potrebb-

ro, in futuro, esercitare pressioni sui dipendenti affinché si dichiarino indipendenti. Ad esempio questi lavoratori non sarebbero più soggetti a limitazioni dell'orario massimo di lavoro, dei periodi di riposo o degli straordinari. Allo stesso modo, non avrebbero più diritto alle ferie o all'indennità in caso di malattia. Così come non dovrebbero più essere rispettati i salari minimi previsti dai contratti collettivi di lavoro, dai contratti normali di lavoro o dai salari minimi legali cantonali. «L'attuazione dell'iniziativa parlamentare Grossen è un attacco senza precedenti alla salute dei lavoratori e alla protezione dei salari», afferma Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse.

Travail.Suisse non può approvare in nessun modo la proposta della CSSS e si batterà con forza affinché questa modifica non entri in vigore. ■

Trad. C. Calderoni

13<sup>a</sup> AVS

## Il pagamento è garantito dal 2026

**In seguito alla decisione del Consiglio degli Stati dell'ultima sessione invernale, anche il Consiglio nazionale ha dato il via libera alla rapida attuazione dell'iniziativa per la tredicesima AVS. Travail.Suisse è lieta per questo importante passo avanti in materia di politica sociale.**

È ora definitivo: a partire dal 2026, i pensionati e le pensionate riceveranno la 13<sup>a</sup> AVS ogni anno a metà dicembre. Dopo l'approvazione del progetto di legge da parte del Consiglio degli Stati nella scorsa sessione invernale, anche il Consiglio nazionale ha dato il via libera alla rapida attuazione dell'iniziativa. «Siamo lieti che sia ora chiaro che la tredicesima AVS sarà versata ogni anno a metà dicembre a partire dal 2026», afferma Edith Siegenthaler, responsabile della politica sociale di Travail.Suisse.

Travail.Suisse si rammarica invece che il Consiglio nazionale abbia respinto la mozione della minoranza Porchet che chiedeva di includere nel calcolo della 13<sup>a</sup> AVS il supplemento pensionistico che le donne della generazione di transizione ricevono nell'ambito dell'AVS21.

La parte del disegno di legge che regola il finanziamento supplimen-

to della 13<sup>a</sup> rendita AVS è ancora in sospeso. Travail.Suisse si aspetta che la CSSS del Consiglio degli Stati prenda rapidamente una decisione in merito e che il relativo progetto di legge venga esaminato dal Consiglio degli Stati nella sessione estiva.

Travail.Suisse è favorevole al finanziamento tramite percentuali salariali o tramite una combinazione di percentuali salariali e IVA. Inoltre è fermamente contraria a una riduzione del contributo federale come proposto dal Consiglio federale. Il contributo federale garantisce che anche i pensionati facoltosi contribuiscano al finanziamento dell'AVS in base alla loro capacità finanziaria. Per questo motivo, il contributo federale non deve essere ridotto. ■

Trad. C. Calderoni



Travail.Suisse

## Negoziati CH-UE: sviluppi positivi sulla protezione dei salari, ma nessuna svolta

**Il Consiglio federale ha presentato il 19 febbraio le prime misure sulle quali le parti sociali hanno trovato un accordo per garantire il livello di protezione dei salari in Svizzera. Si tratta di un primo passo concreto nella giusta direzione. Ma non è una svolta. Per Travail.Suisse sono urgentemente necessarie ulteriori misure concrete di compensazione nazionale a livello di politica interna, in particolare nell'ambito dell'applicabilità generale dei contratti collettivi di lavoro.**

**D**opo la seduta del Consiglio federale del 19 febbraio, il consigliere federale Guy Parmelin ha presentato le prime misure sulle quali le parti sociali hanno raggiunto un accordo. Anche i Cantoni si sono impegnati a collaborare attivamente. Queste misure rappresentano un positivo passo avanti verso la garanzia dell'attuale livello di protezione salariale alle nuove condizioni. Tuttavia, sarebbe prematuro parlare di una svolta. «L'accordo di politica interna è ancora sul filo del rasoio», afferma Adrian Wüthrich, presidente di Travail.Suisse.

I negoziati con l'Unione europea per il rinnovo degli accordi bilaterali indeboliscono signi-

ficativamente la protezione dei salari in Svizzera. Secondo l'accordo, il periodo di preavviso dovrebbe essere ridotto a quattro giorni e la cauzione verrebbe riscossa solo in caso di violazione. L'accordo prevede tra l'altro la ripresa della regolamentazione estera in materia di spese. Inoltre, in futuro dovranno essere adottate in modo dinamico nuove norme di legge sul distacco dei lavoratori o, in caso di controversie, dovranno essere accettate contro-misure proporzionate. In questo contesto, l'UE ha inserito una clausola che garantisce alla Svizzera di non essere obbligata ad adottare misure di protezione salariale meno favorevoli nonostante la dinamizzazione.

Il deterioramento derivante dai negoziati sulla protezione salariale richiede una compensazione politica interna. In caso contrario, la protezione salariale risulterebbe notevolmente indebolita. Oltre alla modernizzazione e alla centralizzazione del sistema di rendicontazione, i piani attuali prevedono in particolare una maggiore applicazione delle misure preventive di protezione dei salari e la non applicazione dei regolamenti sulle spese all'estero. Per ora le parti sociali sono riuscite a trovare un accordo su queste misure. Nelle prossime settimane si svolgeranno difficili negoziati sull'esatta attuazione di queste misure.

I contratti collettivi di lavoro estesi sono una componente centrale della protezione dei sa-

lari. Definiscono i salari minimi e le condizioni di lavoro che tutte le aziende di un settore devono rispettare. Le parti sociali controllano congiuntamente il rispetto delle disposizioni e sanzionano le imprese che non le rispettano. «La normativa vigente impone requisiti molto elevati e obsoleti per l'estensione del campo di applicazione dei contratti collettivi. È assolutamente necessario adattarli alla realtà odierna», afferma Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse.

I sindacati hanno sollevato altre lacune nella protezione dei salari durante le discussioni di politica interna. Ad esempio, è scarsamente applicato lo strumento dei contratti normali di lavoro utilizzato nei settori privi di contratti collettivi, in cui si è ripetutamente osservata una sottoquotazione salariale abusiva. L'applicazione coerente di questo strumento migliorerebbe anche la protezione salariale nei settori senza un partenariato sociale consolidato. È inoltre urgente adottare misure per proteggere meglio i lavoratori temporanei dall'arbitrarietà dei cattivi datori di lavoro. Anche in questo caso, finora non è stato raggiunto un accordo.

Nelle prossime discussioni tra le parti sociali, si dovranno quindi trovare ulteriori accordi nei settori chiave della protezione dei salari per ottenere un pacchetto equilibrato che Travail.Suisse possa approvare. ■

*Trad. C. Calderoni*

Telelavoro

## La salute del personale non è sufficientemente tutelata

**Il 18 febbraio, la Commissione dell'economia e dei tributi (CET-N) del Consiglio nazionale ha approvato un nuovo regolamento sul telelavoro. Oltre a una discutibile estensione della giornata lavorativa e alla riduzione dei periodi di riposo, il disegno di legge porta anche dei progressi, come l'introduzione di accordi chiari tra datori di lavoro e lavoratori e lavoratrici, e l'introduzione del diritto alla disconnessione. Travail.Suisse ritiene tuttavia che nel suo insieme questo disegno di legge non sia equilibrato, in quanto non tiene sufficientemente in conto la tutela della salute dei lavoratori.**

**I**l 18 febbraio, il CET-N ha approvato l'iniziativa parlamentare Burkart sulle nuove norme del telelavoro con alcuni aggiustamenti. Prevede che in futuro i lavoratori e le lavoratrici che lavorano da casa possano o

debbano lavorare tra le 6:00 e le 23:00. Oggi questa fascia è di 14 ore anziché 17. Inoltre, il tempo di riposo giornaliero non passerà solo da 11 a 9 ore ma potrà anche essere interrotto per lavori urgenti. Sarà inoltre possibile lavorare sei domeniche all'anno.

Per compensare questa situazione, la commissione intende introdurre un diritto alla disconnessione che deve essere sancito in accordi corrispondenti conclusi tra datori di lavoro e lavoratori. Questi accordi dovrebbero includere anche ulteriori misure a tutela della salute dei lavoratori.

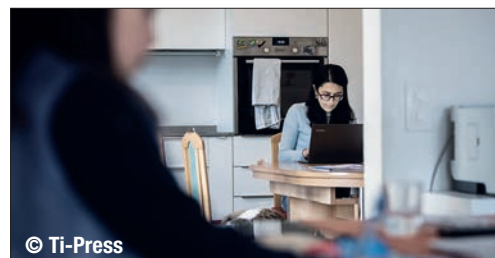
Il lavoro da casa ha preso piede dopo la pandemia. Circa il 40% dei dipendenti lavora occasionalmente o sempre da casa. Oltre agli effetti positivi, sono sempre più evidenti anche quelli negativi. In particolare, la maggior parte dei lavoratori evidenzia che l'assottigliamento del confine tra lavoro e vita privata è un fattore di rischio significativo per la salute (vedi per esempio l'indagine CSS del 2024 del Barometro delle condizioni di lavoro).

Questi nuovi rischi per la salute devono quin-

di essere presi in considerazione anche nel diritto del lavoro. «L'estensione dell'orario di lavoro diurno e serale a 17 ore, la riduzione del tempo di riposo e la possibilità di interromperlo aumenteranno i rischi per la salute. Il diritto alla disconnessione non compensa tutto ciò. Inoltre, il diritto alla non reperibilità domenicale, sancito da secoli, deve essere preservato», afferma Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse.

Per Travail.Suisse, la proposta della CET-N rimane quindi nel complesso inaccettabile, nonostante alcuni approcci positivi. ■

*Trad. C. Calderoni*



La Cassa disoccupazione OCST sbarca su Instagram

## Un nuovo modo di essere vicini alle lavoratrici e ai lavoratori ticinesi

Il mondo del lavoro cambia, e anche il modo di comunicare con chi cerca occupazione o vuole tutelare i propri diritti deve evolversi. Per questo la Cassa disoccupazione cristiano sociale OCST ha scelto di aprire il proprio profilo su Instagram, offrendo un canale di informazione rapido, diretto e immediato, pensato per i disoccupati ma anche per tutti i lavoratori interessati a conoscere le opportunità e i servizi disponibili.

### Perché Instagram?

Instagram non è solo una piattaforma per

condividere immagini, ma uno spazio dove informarsi in modo chiaro e veloce. Grazie a post, storie e reel, possiamo offrire aggiornamenti immediati, spiegazioni semplici e consigli pratici per chi sta affrontando un periodo di disoccupazione o vuole capire meglio i propri diritti nel mondo del lavoro.

Abbiamo scelto un linguaggio giovanile e accessibile, lontano dalla burocrazia e vicino alla realtà di chi cerca risposte concrete. Che si tratti di spiegare come ottenere l'indennità di disoccupazione, di dare consigli su come migliorare il proprio curriculum o di segnalare offerte di lavoro, il nostro obiettivo è lo stesso: essere presenti dove le persone cercano informazioni, in modo chiaro e utile.

### Cosa troverai sul nostro profilo?

Abbiamo strutturato il nostro profilo Instagram per offrirti contenuti pratici e rilevanti, tra cui:

- risposte rapide: post e storie con domande e risposte sui temi più richiesti, come l'indennità di disoccupazione, i diritti dei lavoratori e le procedure amministrative;
- video brevi e diretti: spiegazioni semplici su come compilare un modulo, su cosa fare in caso di perdita del lavoro o su come prepararsi per un colloquio;
- opportunità di lavoro: se-

gnalazioni di offerte e iniziative interessanti per rientrare nel mondo del lavoro;

► consigli pratici: suggerimenti su come migliorare il CV, affrontare un colloquio o valorizzare le proprie competenze;

► aggiornamenti normativi: spiegazioni chiare sulle ultime novità in materia di disoccupazione e lavoro in Svizzera.

### Un servizio più vicino alle persone

Aprire un profilo Instagram non è solo una scelta comunicativa, ma un modo per essere più vicini alle esigenze dei lavoratori e dei disoccupati in Ticino. Vogliamo offrire un servizio che risponda ai bisogni reali, con contenuti facilmente accessibili e sempre aggiornati.

Ti invitiamo a seguirci per rimanere informato, scoprire nuove opportunità e trovare risposte utili per la tua situazione lavorativa. ■



### Info

Seguici su Instagram:  
**cassa\_disoccupazione\_ocst**

Rimani aggiornato, informato e pronto per il tuo prossimo passo nel complesso mondo del lavoro!

L'annuncio online, totalmente sicuro e digitalizzato, ti permette di svolgere tutta la prima parte burocratica per la richiesta dell'indennità di disoccupazione comodamente da casa!

È un servizio che velocizza la pratica e ti lascia tempo per relazionarti con noi.



Nell'immagine:  
Amministrazione centrale della Cassa disoccupazione cristiano sociale OCST  
Via Serafino Balestra 19, 6900 Lugano

La Cassa OCST è la scelta preferita dal 40% dei disoccupati in Ticino, affermandosi come leader tra le quattro casse disoccupazione attive nella regione. Come risultato da una indagine della SECO, è stata dichiarata come la Cassa più veloce della Svizzera.





## OCST agenda

**Importante assemblea sindacale per il rinnovo del CCL COSACD**

OCST, SIT e VPOD convocano all'importante assemblea per la presentazione e l'approvazione del nuovo Contratto collettivo di lavoro (CCL COSACD) appena revisionato e in vigore dal 1. gennaio 2021. Auspichiamo una partecipazione massiccia. L'assemblea sindacale è aperta a tutto il personale e avrà luogo: **martedì 18 marzo 2025 alle ore 18.30** al Centro Rehoboth di Rivera in Via Cantonale 22, con il seguente ordine del giorno:

- Presentazione nuovo CCL COSACD 2025;
- Eventuali.

**Riduzione della pigione**

L'OCST vi ricorda che, a causa della diminuzione del tasso di interesse di riferimento da parte dell'Ufficio federale dell'abitazione da 1,75 a 1,5%, molti inquilini potranno richiedere una riduzione della pigione. È una richiesta da prendere seriamente in considerazione perché può implicare per molte famiglie un importante risparmio.

L'assistenza giuridica nelle diverse sedi dell'OCST offre gratuitamente alle associate e agli associati sostegno in questa richiesta.

Vi invitiamo quindi a scrivere al vostro segretariato (<https://ocst.com/sedi>) di riferimento indicando:

- il luogo di residenza,
- la pigione attuale,
- la data in cui la pigione attuale è stata fissata e
- la data della prossima scadenza del contratto.

In questo modo sarà possibile verificare se avete diritto a richiedere una riduzione della pigione ed, eventualmente, avviare la pratica.

Inserzione

**Dal 1° aprile 2025**

affittasi a Mendrisio, zona centrale, in palazzina di 6 appartamenti con ascensore

**appartamento di 3½ locali di 85 mq**

Doppi servizi, cucina arredata, ampio balcone.

Lavanderia riscaldata con lavatrice e asciugatrice, cantina. NO animali. Affitto a Fr. 1000.- mensili + Fr. 200.- acconto spese e fr. 50.- posteggio esterno.

Interessati rivolgersi a cifra A-796 001 Informatore - CP 1960 - 6850 Mendrisio

## Formazione

# I sindacati esprimono preoccupazione per i tagli alla formazione e alla ricerca

ANDREA PUGLIA

I sindacati OCST, VPOD e SIT esprimono profonda preoccupazione per le misure di risparmio annunciate dal Consiglio federale nel settore della formazione e della ricerca. La riduzione di 460 milioni di franchi annui a livello nazionale, di cui 14,5 milioni per il Ticino, potrebbe avere conseguenze significative per la qualità dell'insegnamento, la ricerca e lo sviluppo economico del nostro territorio.

L'USI e la SUPSI, pilastri fondamentali della formazione superiore in Ticino, rischiano di subire un impatto diretto su programmi accademici, progetti di ricerca e opportunità di crescita per le persone in formazione.

Queste misure di risparmio rischiano inoltre di precarizzare il lavoro accademico, con minori opportunità per le collaborazioni scientifiche e attentano alle condizioni di lavoro del personale tecnico-amministrativo delle due università, con potenziali rischi di tagli e un minor margine di manovra per le negoziazioni di miglioramenti contrattuali.

Inoltre, l'eventuale aumento delle rette universitarie, ipotizzato come misura compensativa, potrebbe limitare l'accesso alla formazione

superiore, con un effetto particolarmente negativo su chi proviene da contesti con minori risorse economiche.

I sindacati credono fermamente che investire nella formazione e nella ricerca sia essenziale per garantire la competitività e la coesione sociale del nostro Paese. L'istruzione non è solo un diritto, ma anche un motore di sviluppo per l'intera comunità. Per questo motivo, auspichiamo un dialogo costruttivo con tutte le parti coinvolte, affinché si possano trovare soluzioni equilibrate che tutelino il futuro della formazione e della ricerca in Svizzera.

I sindacati intendono pertanto promuovere iniziative per contrastare questi tagli e sensibilizzare l'opinione pubblica sui rischi che comportano. Saranno valutate e messe in atto azioni mirate per difendere la qualità e l'accessibilità della formazione, in collaborazione con le istituzioni accademiche e gli attori sociali ed economici del territorio.

Invitiamo quindi il mondo politico e le parti sociali a riflettere attentamente sulle possibili conseguenze di questi tagli e ad avviare un percorso di dialogo che porti a scelte responsabili e lungimiranti. ■


**Affittasi appartamenti a Camorino In Cumlina 5**

Ampio appartamento di 4.5 locali con due balconi  
Affitto mensile CHF 1300.- + CHF 250.- acconto spese  
Posteggio esterno CHF 60.- mensili  
posteggio in autorimessa CHF 80.- mensili



Ampio appartamento di 3.5 locali con due balconi  
Affitto mensile CHF 1'150.- + CHF 250.- acconto spese  
Posteggio esterno CHF 60.- mensili o in autorimessa CHF 80.- mensili  
Info: Equans Switzerland Facility Management AG Rivera – Tel. 0844 45 46 47

**CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Via S. Balestra 19, 6901 Lugano  
Tel. 091 913 41 00 (CFP)  
Tel. 091 921 26 00 (FORMAT corsi)  
Tel. 091 921 27 00 (traduzioni)

Via Campagna 5, 6512 Giubiasco  
Tel. 091 913 41 01  
Via G. Lanz 25, 6850 Mendrisio

info@cfp-ocst.ch  
www.cfp-ocst.ch  
www.formatlingua.ch  
www.progettomosaico.ch

**L'offerta formativa del CFP-OCST rimane accessibile anche nella modalità a distanza.**

**► FORMAZIONE DI BASE**

⇒ Custode APF - Lugano: dal 15 settembre, lunedì e mercoledì, 19:00-22:00, sabato 08:00-17:00, durata 2 anni. Costo: CHF 11'500 (Contributi federali: 50% se CH o domiciliato C).

**► INFORMATICA**

⇒ Introduzione all'informatica - Lugano: dal 28 aprile, lunedì e mercoledì, 18:00 - 21:00, 21 ore. Costo: CHF 360.

⇒ Excel base - Lugano: dal 10 marzo, lunedì e martedì, 09:00 - 12:00, 21 ore. Costo: CHF 360.

⇒ Excel avanzato - Lugano: dal 18 marzo, martedì e giovedì, 09:00 - 12:00, 21 ore. Costo: CHF 360.

⇒ ICDL base - Lugano: dal 25 marzo, martedì e mercoledì, 09:00-12:00, 78 ore. Costo: CHF 1'360.- Esami CHF 325.

⇒ MS Project base - Lugano: dal 30 aprile, mercoledì, 18:00-21:00, 15 ore. Costo: CHF 500.

⇒ Web Creator - Lugano: dal 25 marzo, martedì e giovedì, 18:00-22:00, 48 ore. Costo: CHF 1'800.

**► EDILIZIA**

⇒ ArchiCAD BIM base - Lugano: dal 18 marzo, martedì, 18:00-21:00, 39 ore. Costo: CHF 1'400.

⇒ Custode Express - Lugano: dal 31 marzo, tutti i giorni 8:15-16:45, 240 ore. Costo: CHF 4'950.

⇒ AutoCAD base - Lugano: dal 18 marzo, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 30 ore. Costo: CHF 890.

⇒ AutoCAD base - Giubiasco: dal 21 marzo, venerdì, 17:30-20:30, 30 ore. Costo: CHF 890.

**► MECCANICA**

⇒ CNC Introduzione alla programmazione - Agno: dal 10 marzo, lunedì e mercoledì, 18:30-21:30, 48 ore. Costo: CHF 900.

**► CONTABILITÀ**

Per tutti i corsi di contabilità è previsto l'uso del libro di testo: CHF 50.-

⇒ Contabilità base - Giubiasco: dal 3 giugno, martedì 18:30-21:30, 42 ore. Costo: CHF 650.

⇒ Contabilità base - Mendrisio/online: dal 2 giugno, lunedì 19:00-22:00, 42 ore. Costo: CHF 650.

⇒ Contabilità Banana serale - Giubiasco: dal 5 maggio, lunedì 18:30-21:30, 21 ore. Costo: CHF 350.

⇒ Contabilità Banana Corso di Segretariato - Giubiasco: dal 27 maggio, martedì 09:00-16:00, 21 ore. Costo: CHF 300.

⇒ Contabilità Banana Corso di Segretariato - Lugano: dal 17 marzo, lunedì e venerdì 13:00-16:00, 21 ore. Costo: CHF 300.

⇒ Workshop Contabilità Tassazione persone Fisiche - online: dal 3 aprile, giovedì 18:30-21:30, 9 ore. Costo: CHF 300.

**► ITALIANO NELL'AMBITO DELL'INTEGRAZIONE A LUGANO**

Costo: PIC CHF 150., altri corsisti CHF 730.

⇒ Italiano L2 PIC A1.1: dal 25 marzo, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.

⇒ Italiano L2 PIC A1.2: dal 9 settembre, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.

⇒ Italiano L2 PIC A2.1: dal 29 aprile, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.

⇒ Italiano L2 PIC A2.2: dal 24 marzo, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.

⇒ Italiano L2 PIC B1.1: dal 31 marzo, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.

⇒ Italiano L2 PIC B1.2: dal 9 aprile, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.

**► LINGUE**

Costo: CHF 690. (+ per tutti i corsi di lingue è previsto l'uso del libro di testo: CHF 50).

⇒ Tedesco A1 - 1° modulo - Lugano: dal 24 marzo, lunedì e giovedì, 18:30-20:30, 48 ore. Costo: CHF 690.

⇒ Inglese A1 - 1° modulo - Lugano: dal 17 marzo, lunedì e mercoledì, 18:30-20:30, 48 ore. Costo: CHF 690.

⇒ Tedesco A1 - 2° modulo - Giubiasco: dal 13 marzo, lunedì e giovedì, 18:45-21:45, 48 ore. Costo: CHF 690.

**► VENDITA**

⇒ Tecnica della vendita - Lugano: dal 27 marzo, giovedì e venerdì, 09:00-12:00, 30 ore. Costo: CHF 590.

⇒ Visual Merchandising - Mendrisio: dal 31 marzo, martedì e venerdì, 09:00-10:25, 30 ore. Costo: CHF 590.

⇒ Vendita, marketing strategico e comunicazione - Giubiasco: dal 12 marzo, mercoledì e giovedì, 18:30-21:30, 60 ore. Costo: CHF 1'000.

⇒ Tedesco per venditori A1 - 1° modulo - Mendrisio: dal 7 maggio, mercoledì e giovedì, 09:00-10:15, 30 ore. Costo: CHF 500.

⇒ Francese per venditori B1 - 1° modulo - Mendrisio: dal 6 maggio, martedì e mercoledì, 09:00-10:15, 30 ore. Costo: CHF 500.

⇒ Cinese per venditori A1 - 1° modulo - Mendrisio: dal 7 aprile, lunedì e martedì, 09:00-10:15, 48 ore. Costo: CHF 690.

**► COMMERCIO**

⇒ Corso Segretariato - Lugano: dal 26 maggio, lunedì e mercoledì, 9:00-12:00/13:00-16:00, 180 ore. Costo: CHF 2'300.

⇒ Corso Segretariato - Giubiasco: dal 2 settembre, martedì e giovedì, 9:00-12:00/13:00-16:00, 180 ore. Costo: CHF 2'300.

⇒ IRIDE / PRISMA - Lugano/Giubiasco: formazione, lavoro pratico, coaching possibili inserimenti tutti i giorni.

**PROGETTO MOSAICO****Fiducia e autostima**

Il libro della Professoressa Michela Marzano, «Avere fiducia» è una lenta, graduale discesa in profondità nel concetto di «fiducia». Un libro che esamina non solo la fiducia da un punto di vista storico, politico e sociologico. Ma che offre anche una vista e una analisi della fiducia da un punto di vista psicologico, con citazioni ed esempi tratti da film, libri, saggi e lettere più o meno famose. Personalmente, leggendolo ho iniziato a farmi domande:

► cos'è per me la fiducia?  
► perché mi fido?  
► cosa mi aspetto dal dare fiducia a qualcuno?

► perché dono la mia fiducia?  
Nel cercare e, alcune volte, nel trovare delle risposte esaurienti, mi sono confrontata con il concetto di «autostima»: una autostima sana, legata alla serenità e all'accettazione di

sé. Un'accettazione di sé che si accompagna al rischio di esporsi e aprirsi verso l'altro. Ma l'autostima non la si compra al supermercato e neppure leggendo manuali a base di facili ricette, la si costruisce lentamente e ha radici nell'infanzia. Sempre citando la Professoressa Marzano: «Siamo tutti fragili abbiamo bisogno di essere coccolati e incoraggiati, ma autostima non vuol dire diventare palloni gonfiati. Per questo proporrei una definizione minima di fiducia in sé: la capacità di risollevarsi quando si cade. Piango e mi rialzo. Ogni volta, senza arrendermi».

E voi, avete una vostra definizione, minima o massima, di autostima? ■

**Info e commenti**

info@cfp-ocst.ch  
Sportelli Mosaico a Lugano e Giubiasco

## Formazione continua

# Custode Express

**Sei un professionista con esperienza e vuoi dare una svolta alla tua carriera? Il corso di «Custode Express» è destinato a chi desidera riqualificarsi nel settore della manutenzione e gestione di immobili amministrativi, di strutture socio-sanitarie, scolastiche e abitative. Perché scegliere questo corso? Il ruolo del custode moderno non è solo tecnico, ma richiede anche capacità di problem solving, conoscenze nelle nuove tecnologie, empatia, assertività e buone doti comunicative. Questo corso fornisce le competenze necessarie per affrontare le sfide quotidiane di chi gestisce edifici e infrastrutture.**

#### Scegliere questo percorso significa:

- Avere accesso a un settore che nel nostro cantone è in continua crescita e con una richiesta costante di professionisti qualificati.
- Apprendere competenze versatili e immediatamente applicabili sul mercato del lavoro.
- Migliorare la propria occupabilità attraverso un corso introduttivo e mirato.
- Ampliare le proprie prospettive professionali e porre in poco tempo le basi per intraprendere successivamente un percorso formativo completo in questo settore.
- Sviluppare competenze relazionali utili nella gestione delle relazioni quotidiane con condomini, utenti e fornitori.

#### A chi si rivolge?

- Artigiani con esperienza in settori affini (edilizia, elettricisti, idraulici, imbianchini, piastrellisti, falegnami, ecc.).
- Persone con buona manualità che devono intraprendere una rapida riconversione professionale.
- Professionisti che vogliono acquisire competenze di base per inserirsi in un settore stabile e richiesto.

#### Cosa imparerai?

Il corso affronta argomenti fondamentali per l'attività di custode, tra cui:

- Pulizia e manutenzione ordinaria degli edifici.
- Tecniche di gestione degli impianti di riscaldamento e ventilazione.
- Conoscenza degli impianti elettrici.
- Giardinaggio e cura delle aree esterne.
- Sicurezza sul lavoro e gestione degli infortuni.
- Organizzazione e gestione delle attività quotidiane.

Il programma combina lezioni teoriche e dimostrazioni pratiche.

#### Che vantaggi avrai?

- Formazione intensiva e mirata che permette di acquisire competenze chiave in breve tempo.
- Possibilità di inserirsi rapidamente nel mer-

cato del lavoro.

- Un programma sviluppato da esperti del settore, in linea con le esigenze del mercato.
- Supporto nell'orientamento professionale per aiutarti a trovare opportunità lavorative.
- Un trampolino di lancio per il tuo futuro, pur non essendo una formazione professionalizzante completa, è pensato per darti gli strumenti giusti per iniziare a lavorare nel settore della cura e manutenzione.

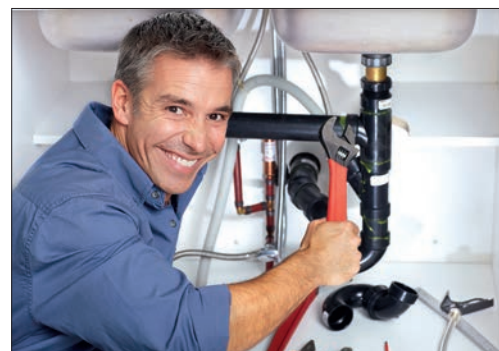
#### Info

Costo del corso: CHF 4'950  
 Materiale didattico: incluso  
 Inizio del corso: 31.03.2025  
 Fine del corso: 24.05.2025  
 Giorni e orari: Lun / Mar / Mer / Gio / Ven  
 08:15-16:15



A conclusione del percorso, il superamento dell'esame finale consente di ottenere un Certificato di Introduzione Formativa e Professionale attestante le competenze acquisite e riconosciuto nel panorama formativo del settore.

**Non perdere questa opportunità! Chiama o iscriviti oggi stesso.■**



## Nuovo corso

# Conversazione in movimento

#### Scopri un modo nuovo e coinvolgente per migliorare il tuo tedesco!

Il nostro corso di conversazione itinerante si svolge in pausa pranzo o in orario di aperitivo, tra il 28 aprile e il 2 giugno, per 5 incontri a scelta, con docenti madrelingua e per livelli A2 e B1. Ogni incontro di 60 minuti ti porterà in una location diversa a Lugano, esplorando la città e scoprendo nuovi angoli culturali mentre pratichi la lingua in modo naturale e dinamico.

#### Cosa ti aspetta?

- Conversazione spontanea e guidata in piccoli gruppi.
- Itinerari tematici con tappe in luoghi d'interesse culturale, locali caratteristici e spazi urbani suggestivi.

Potrai scegliere e proporre argomenti di conversazione utili alla vita quotidiana, come presentarsi e interagire in contesti sociali, fare acquisti e ordinare al ristorante, organizzare il tempo libero e parlare di viaggi, chiedere e dare indicazioni.

Oppure tematiche per il contesto lavorativo, come ad esempio: la comunicazione efficace con colleghi e clienti,

espressioni utili per interazioni professionali quotidiane, parlare di progetti, scadenze e obiettivi, strategie per partecipare a conversazioni in ambienti formali e informali.

#### Alcune delle nostre tappe:

- Piazza della Riforma
- Parco Ciani
- Biblioteca Cantonale
- Mercato di Lugano
- Un caffè storico o un wine bar

Un'occasione unica per praticare il tedesco in modo rilassato e stimolante, senza il peso della lezione in aula!

**Iscriviti ora e vivi il tedesco in città!■**



## Intervista

# Come si lavorerà in futuro?

**Il mondo del lavoro è in costante evoluzione. Nell'intervista Thomas Bauer, responsabile della politica economica di Travail.Suisse, spiega quali opportunità e sfide comporta la crescente flessibilizzazione degli orari di lavoro e quali modelli di lavoro potrebbero acquisire maggiore importanza in avvenire.**

## Breve ritratto

**Thomas Bauer ha conseguito un master in economia all'Università di Berna e un dottorato in economia all'Università di Friburgo. Dal 2021 è responsabile della politica economica all'organizzazione Travail.Suisse. Thomas risiede con la famiglia a Berna.**

**Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente e per molte persone è sempre più difficile separare il lavoro dal tempo libero. Come vivete questi sviluppi?**

Condivido appieno questa constatazione. Un fattore determinante è la crescente flessibilizzazione e sfaccettatura degli orari di lavoro. I datori di lavoro occupano con preavvisi sempre più brevi ed esigono sempre più straordinari. In molti rami economici le giornate lavorative sono interminabili e spezzate in più turni, con lunghe interruzioni non retribuite nel pomeriggio. A ciò si aggiunge la costante reperibilità consentita dalla diffusione degli smartphone e la possibilità di lavorare da casa. Queste tendenze si osservano da tempo e sembrano inarrestabili, anche a livello politico.

L'iniziativa parlamentare Burkart è un esempio lampante: chiede per le persone che svolgono il lavoro da casa, e possono quindi determinare autonomamente e in gran parte il proprio orario di lavoro, la possibilità di suddividerlo sull'arco di 17 ore, tra le 7 e le 23, anche la domenica e i giorni festivi. Questi concetti promuovono una società 24/7 in cui i confini tra lavoro e tempo libero sono sempre più sfocati.

**Ma anche i lavoratori chiedono più flessibilità, per lo meno è quanto emerge da uno studio dell'Unione svizzera degli imprenditori.**

Simili studi sono spesso concepiti in modo da favorire un determinato risultato. Alla domanda «Vorrebbe poter organizzare il suo orario di lavoro in modo flessibile?» la maggior parte delle persone risponde ovviamente di sì, ritenendola una soluzione ideale che soddisfa le esigenze individuali.

Ciò che queste indagini non considerano è che spesso la flessibilizzazione consente al datore di lavoro di distribuire meglio il carico di lavoro tra i dipendenti. Significa più lavoro

serale, più straordinari, più lavoro di sabato o addirittura di domenica e una maggiore intensità del lavoro. La questione centrale della flessibilizzazione è sempre la stessa: chi decide quando lavorare? Il dipendente o il datore di lavoro? La flessibilità può essere positiva se significa reale libertà di scelta, ma diventa problematica se è unilaterale e aumenta la pressione sul personale.

**Di primo acchito, quindi, la flessibilizzazione sembra più positiva per i dipendenti di quanto non lo sia nella realtà?**

È proprio questo il punto. Ho appena accennato ai problemi più comuni, ma può essere controproducente anche per i pochi lavoratori che possono davvero organizzarsi autonomamente: ci si riduce a lavorare al mattino quando i figli sono a scuola, pranzare con i bambini, poi lavorare due ore e aggiungere qualche altra ora la sera quando i figli sono a letto... Nel tempo, una simile frammentazione della giornata di lavoro è spesso logorante.

Inoltre, si crea una sottile pressione a dover essere sempre raggiungibili, soprattutto se i colleghi inviano e-mail o partecipano a videoconferenze la sera. Si ha così la sensazione di non riuscire mai staccare veramente la spina. A lungo andare questo tipo di flessibilizzazione causa problemi di salute, dai disturbi del sonno al burnout. La giornata lavorativa ha bisogno di confini chiari, altrimenti si trasforma in una ruota del criceto.

**Il lavoro d'ufficio a domicilio è solo una parte del mondo del lavoro. Come si manifesta la flessibilizzazione in altri ambiti?**

La crescente flessibilità interessa settori senza attività d'ufficio in misura addirittura maggiore. Un esempio lampante è il commercio al minuto: per soddisfare le mutate esigenze di consumo di una clientela 24/7, ai negozi viene chiesto di rimanere aperti sempre più a lungo, anche nei festivi. Per i dipendenti significa, oltre che lavorare di domenica, orari irregolari e giornate frammentate. Spesso il lavoro viene infatti concentrato nei momenti di maggiore affluenza (in genere due ore al mattino, due a pranzo e due la sera) intercalati da lunghe pause non retribuite che difficilmente possono essere impiegate in modo sensato. Inoltre, le giornate di lavoro si allungano fino a 12 ore o anche più.

Un'altra forma di flessibilità a cui assistiamo è un aumento degli impieghi precari, come il lavoro su chiamata o i contratti a tempo determinato. Questo fenomeno interessa molti settori come l'artigianato, l'edilizia, la vendita o le pulizie. Simili impieghi non offrono nessuna



certezza finanziaria e non permettono di fare piani con un orizzonte più lungo. I datori di lavoro, invece, possono massimizzare i profitti trasferendo sui dipendenti una parte considerevole del rischio imprenditoriale.

**In pratica, i dipendenti dovrebbero lavorare quando il carico è particolarmente elevato?**

Esattamente, è un effetto diretto della crescente flessibilizzazione. Ad ogni modo, nella maggior parte dei rami economici l'intensità del lavoro è aumentata a prescindere da questo aspetto: si chiede di produrre sempre di più in tempi sempre più stretti. La nostra indagine annuale «Barometro delle condizioni di lavoro» mostra un preoccupante aumento dello stress e dell'esaurimento. L'accelerazione del lavoro e la concorrenza sempre più agguerrita hanno raggiunto livelli che molti lavoratori e lavoratrici non riescono più a sostenere.

**Il numero crescente di lavoratori a tempo parziale potrebbe indicare che per molti il carico di lavoro sta diventando eccessivo. È una reazione diretta alla crescente pressione del lavoro?**

L'aumento dell'occupazione a tempo parziale è principalmente riconducibile al fatto che oggi in nell'80% delle famiglie entrambi i genitori sono attivi. In passato era consuetudine che il padre lavorasse a tempo pieno, mentre la madre si occupava della casa e dei figli. Dato che nelle statistiche sull'occupazione compariva unicamente il genitore attivo, il tasso di occupazione medio era del 100%. Se anche l'altro genitore lavora, ma ad esempio al 20%, entrambi vengono inclusi nelle statistiche e il tasso di occupazione medio scende al 60% (100+20=120, 120/2=60), anche se in realtà la coppia lavora di più. Il lavoro a tempo parziale è aumentato, ma l'affermazione secondo cui tale aumento sia indice di pigri-zia dei lavoratori è completamente falsa, so-

prattutto nel caso delle famiglie i cui entrambi esercitano un'attività lucrativa.

### Chi trae vantaggio da questo aumento dell'occupazione a tempo parziale?

Il lavoro part-time è un'arma a doppio taglio. Se utilizzato in maniera opportuna, entrambe le parti possono trarne beneficio: i lavoratori riescono a conciliare meglio lavoro e vita privata, mentre i datori di lavoro possono organizzare l'impiego del personale in modo più flessibile. Tuttavia, il lavoro a tempo parziale non deve servire solo gli interessi dei datori di lavoro a discapito dei lavoratori.

Ciò che osserviamo è che l'occupazione a tempo parziale offre ai datori di lavoro un'ulteriore forma di flessibilizzazione. Spesso il personale a tempo parziale può essere impiegato in modo più semplice e flessibile, poiché la durata massima del lavoro stabilita dalla legge non viene in genere superata. Se una persona lavora più ore di quelle concordate, queste ultime sono considerate ore supplementari e non straordinari, per cui non è dovuto alcun supplemento. Una possibile soluzione potrebbe essere quella di collegare la durata massima del lavoro al grado d'occupazione. Ma, a prescindere, servono altri approcci. Per molte persone, soprattutto nei rami economici a basso reddito, il lavoro a tempo parziale non è un'opzione realistica.

### La settimana di quattro giorni è stata ripetutamente discussa come possibile soluzione. Questo modello potrebbe essere una valida risposta alle sfide del mondo del lavoro moderno?

La settimana di quattro giorni è spesso pro-

mossa come alternativa interessante, ma comporta diversi problemi. Distribuire le ore settimanali su quattro giorni, lavorando ad esempio dieci ore al giorno invece di otto, può funzionare per il personale giovane e in buona salute; ma in molti casi questo modello è fisicamente e psicologicamente provante, soprattutto per chi è più in là con gli anni o esercita una professione fisicamente impegnativa. Inoltre, crea problemi di conciliabilità tra lavoro e famiglia. A prima vista può sembrare allettante godere di un giorno libero in più a settimana, ma nella pratica i lavoratori sono ancora più esausti e si ammalano con maggiore frequenza. Per lo meno, questa è la nostra esperienza in diversi settori.

### Quali approcci potrebbero effettivamente migliorare le condizioni di lavoro?

Una riduzione generale della durata del lavoro sarebbe molto più sensata. Con 45 o addirittura 50 ore settimanali, a seconda del settore, la Svizzera ha una durata del lavoro legale fra le più alte d'Europa. Portare a 38 ore la settimana effettiva di lavoro sarebbe un passo realistico. In alternativa si potrebbero introdurre giorni di ferie supplementari. Entrambe le misure favorirebbero il recupero delle lavoratrici e dei lavoratori e consentirebbero di conciliare meglio vita professionale e privata.

### Nel complesso si lavorerebbe meno. L'economia e il benessere del Paese non ne risentirebbero?

Dipende dall'attuazione. È chiaro che solo il lavoro crea benessere. La questione cruciale, quindi, è se ridurre la durata del lavoro riduce di pari passo il rendimento del lavoro. Per-

sonalmente, ne dubito: una durata del lavoro inferiore migliora la salute del personale, aumenta la produttività e ripartisce meglio il lavoro retribuito tra donne e uomini.

Un esempio: stiamo assistendo a un forte aumento delle assenze per malattia, spesso causate da un sovraccarico di lavoro. Se le persone lavorano meno e rimangono perciò in migliore salute, a trarne vantaggio non sono solo loro, ma anche le aziende. A lungo termine andrebbe anche a beneficio del nostro sistema sanitario.

### Quindi, se anche i datori di lavoro hanno tutto l'interesse a implementare orari di lavoro più salutari, perché non lo fanno?

In teoria sarebbe così, ma purtroppo nella pratica è spesso diverso. Molte aziende pensano a breve termine e considerano unicamente i costi immediati che potrebbero derivare da una riduzione della durata di lavoro. Trascurano il fatto che, a lungo termine, le assenze dovute a esaurimento sono molto più costose per l'intera società e spesso anche per le aziende stesse.

Inoltre, si teme di subire svantaggi competitivi se si offrono volontariamente migliori condizioni di lavoro e quindi si diventa più costosi, almeno nel breve periodo, mentre altri non lo fanno. È pertanto necessario che i contratti collettivi di lavoro o la legge prevedano le medesime regole per tutti, in modo che orari di lavoro più salutari si applichino all'intera popolazione attiva e non dipendano dalla buona volontà delle imprese. Il nostro lavoro sindacale punta a condizioni di lavoro salutari ed eque per tutti ma, soprattutto, che consentano una vita anche oltre il lavoro. ■

## Settore alberghiero e ristorazione

# Aumento insufficiente dei salari minimi

**L**a situazione economica del settore alberghiero e della ristorazione è buona. Molte aziende sono alla disperata ricerca di manodopera. Allo stesso tempo mancano giovani talenti e il settore ha un problema d'immagine dovuto ai salari bassi e alle dure condizioni di lavoro. Nonostante ciò, le organizzazioni dei datori di lavoro non erano disposte ad accettare un aumento giusto dei salari minimi nelle trattative salariali dello scorso anno.

### Il tribunale arbitrale fissa i salari minimi

Il tribunale arbitrale ha quindi dovuto stabilire i nuovi salari minimi per il 2025. L'aumento in linea con il tasso di inflazione medio annuale dell'1,1% è il minimo assoluto. Questo risultato è deludente e non contribuisce in alcun modo a raggiungere salari minimi sufficienti per vivere, né tantomeno a risolvere i numerosi problemi che affliggono il settore. Ciò renderà ancora meno attraente il settore e aggraverà ulteriormente la carenza di personale.

### I salari e il CCNL devono essere migliorati

Per i negoziati di quest'anno sui salari minimi a partire dal 2026, Syna si aspetta che le associazioni dei datori di lavoro contribuiscano ad aumentare i livelli salariali nel settore a un livello dignitoso. Syna si impegnerà anche per migliorare i salari nel prossimo rinnovo del

Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), ad esempio chiedendo un adeguamento automatico al rincaro dei salari minimi ed effettivi.

Di seguito i salari minimi che si applicano dal 1. febbraio 2025. ■

Categoria salariale	Salario minimo al mese	Salario minimo all'ora*
Senza apprendistato professionale**	CHF 3'706.-	CHF 20.36
Con corso Progresso (5 settimane)**	CHF 3'935.-	CHF 21.62
Con attestato professionale (2 anni)**	CHF 4'062.-	CHF 22.32
Con tirocinio professionale (3 anni)**	CHF 4'519.-	CHF 24.83
Con tirocinio professionale e 6 giorni di perfezionamento	CHF 4'626.-	CHF 25.42
Con esame professionale	CHF 5'282.-	CHF 29.02

\*Base: settimana di 42 ore, supplementi per vacanze (10,65 %), giorni festivi (2,27 %) e tredicesima mensilità (8,33 %) esclusi.  
 \*\*In caso di nuova assunzione o cambiamento di azienda, possibilità di ridurre il salario dell'8 % per un periodo d'introduzione limitato. I salari minimi non possono però in questo caso essere inferiori ai salari minimi cantonali prescritti dalla legge (GE, NE).

## Agenda delle sezioni - Marzo - Aprile 2025

### BELLINZONA

Iscrizioni a Tatiana 091 829 20 05 oppure 079 756 55 00

► **Venerdì 14 marzo: Assemblea annuale ordinaria**, alle 15.00 presso l'oratorio di Sant'Antonino.

► **Venerdì 4 aprile: Santa Messa in suffragio dei nostri cari defunti**. Ritrovo alle 16.00 presso la chiesa parrocchiale a Sant'Antonino.

► **Venerdì 25 aprile: Presentazione di ABAD - servizio assistenza e cura a domicilio del Bellinzonese**, dalle 14.30 alle 15.30 presso l'oratorio di Sant'Antonino.

### TRE VALLI

Iscrizioni al segretariato 091 873 01 20

► **Venerdì 11 aprile: Safari Park a Pombia (Novara)**. Giardino zoologico – parco safari percorribile con trenini (animali in libertà: elefanti – zebre – leoni – tigri – giraffe, etc.).

Ritrovo: ore 08.00 a Biasca, piazzale autolinee bleniesi. **Quota: CHF 55.-** (bus – entrata – trenino). Iscrizione entro venerdì 4 marzo.

### MENDRISIO

Iscrizioni al segretariato 091 640 51 11

► **Giovedì 27 marzo: Assemblea sezionale e pranzo povero**. Alle 10.15 presso l'oratorio Santa Maria a Mendrisio. Offerta libera e iscrizione dal 1. al 17 marzo.

► **Giovedì 10 aprile: Gita a Cremona**. Troverete dettagli, prezzi e orari sul prossimo numero de «il Lavoro». Iscrizione obbligatoria allo 091 640 51 11 oppure 091 683 16 84.

### LUGANO

Iscrizioni al segretariato 091 910 20 21

► **Venerdì 21 marzo: Visita alla Fattoria Moncucchetto a Lugano**. Visita guidata della cantina con degustazione di vini e assaggio tagliere di salumi e formaggi con pane e grissini. **Costo: CHF 45.-**. Durata della visita: 1h30. Ritrovo: ore 09.30 al Centro diurno di GenerazionePiù in via Lambertenghi a Lugano. Inizio visita alle 10.00 in via M. Crivelli Torricelli 27.

► **Mercoledì 2 aprile: Conferenza religiosa: verso la Pasqua** alle 14.00

al Centro diurno Lugano. Relatore: don Marco Dania. Al termine merenda offerta.

► **Giovedì 3 aprile: Formazione Mobile FFS**. Dalle 09.30 alle 12.00 presso salone OCST a Lugano. Destinatari: possessori di smartphone con discrete conoscenze. Iscrizione obbligatoria a Pro Senectute al numero 091 912 17 17. Ulteriori informazioni a GenerazionePiù 091 910 20 21.

### LOCARNO

Iscrizioni al segretariato 091 751 30 52

► **Giovedì 13 marzo: Assemblea sezionale e conferenza**. Ritrovo: ore 14.30 al ristorante Panorama di Locarno. Segue conferenza con il relatore Claudio Franscella, vicesindaco.

► **Mercoledì 30 aprile: Gita svago con visita ad auto d'epoca**. Ore 10.30 presso il garage Belotti a Verscio. Seguirà pranzo al ristorante Croce Federale. **Costo: CHF 40.-**. Ritrovo: direttamente in loco (in caso di problemi trasporto, contattare il numero 091 751 30 52).

## Agenda cantonale

► **Dal 6 al 13 aprile: Soggiorno termale lungo Abano – Hotel Patria\*\*\***.

► **Dal 10 al 13 aprile: Soggiorno termale corto Abano – Hotel Patria\*\*\***.

Vi informiamo che il soggiorno termale si effettuerà presso l'Hotel Patria \*\*\* in Viale delle Terme 56 ad Abano, telefono +39 049 8617443 e non presso l'Hotel Venezia come precedentemente pubblicato.

Questo cambiamento è dovuto alle difficoltà di ottenere ulteriori camere singole e quindi non poter soddisfare le richieste ricevute dalle socie e soci di GenerazionePiù.

Le nuove condizioni sono le seguenti:

► **soggiorno lungo**  
camera doppia CHF 860.-  
camera singola CHF 960.-

► **soggiorno corto**  
camera doppia CHF 530.-  
camera singola CHF 580.-

Sono inclusi: pensione completa con

bevande ai pasti – accappatoio e telo piscina – viaggio andata e ritorno con torpedone – tassa di soggiorno.

Informazioni e iscrizioni: da subito a Claudia Righetti allo 079 327.93.24

► **Dal 4 al 10 maggio: Soggiorno termale Abano – Hotel Salus\*\*\* Superior**. Prezzi: camera doppia CHF 660.-, camera singola CHF 700.-, camera doppia uso singola CHF 730.- Sono compresi: viaggio in torpedone, pensione completa (bibite escluse), utilizzo piscina termale, accappatoio, tassa soggiorno. Terapie termali da riservare sul posto.

Iscrizioni: entro il 4 aprile a Tatiana allo 091 829 20 05 oppure 079 756 55 00.

► **Dal 21 al 25 luglio: Soggiorno a Livigno – Hotel Cassana\*\*\***. Prezzo: camera doppia CHF 580.- per persona, mezza pensione. Contattare Paola o Antonio allo 091 910 20 21.

## Agenda Centro diurno Lugano

Il Centro diurno di Lugano offre una serie di corsi. Informazioni e iscrizioni allo 091 910 20 21.

- **Inglese**
- **Spagnolo**
- **Caffè di geopolitica**
- **Pillole di storia**
- **Yoga per la terza età**
- **Ginnastica dolce**
- **Rilassamento con le campane tibetane**
- **Tai-Chi**
- **Stretching Shiatsu**
- **Strumenti digitali**
- **Massaggio delle zone riflesse del piede**

## Auguri per il centenario

**G**enerazionePiù momò è lieta di condividere con la famiglie e gli amici la gioia per il traguardo. Tanti auguri a **Enrico Coen di Vercallo** che nei prossimi giorni spegnerà 100 candeline. Da parte di tutta GenerazionePiù, i nostri migliori auguri di salute e serenità.

## Pianeta anziani

## Un nuovo progetto per il benessere degli anziani italiani in Canton Ticino

### Un'iniziativa di ricerca innovativa

GenerazionePiù ha avviato un progetto di ricerca innovativo in collaborazione con Giulia Laporta Parsaei, dottoressa presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca e l'Università degli Studi di Firenze. Questo progetto, parte del dottorato nazionale Life Course Research, mira a esplorare la soddisfazione di vita degli anziani italiani residenti in Canton Ticino e la loro integrazione culturale nel corso della vita.



Giulia Laporta Parsaei

del nostro team. La durata di compilazione del questionario è di 10 minuti;

- partecipando all'intervista: al termine del questionario online, potrai scegliere di partecipare anche a una intervista per approfondire alcuni degli aspetti del questionario relativi alla tua esperienza di migrazione.

### Partecipazione e premi

Partecipando al questionario, avrai la possibilità di essere estratto per vincere **uno dei quattro buoni spesa da 50.- franchi** ciascuno, utilizzabili presso MIGROS fino alla fine del 2025.

Inoltre, se parteciperai all'intervista, potrai partecipare all'estrazione per **un ulteriore buono spesa di 100.- franchi** da utilizzare presso MIGROS fino a fine 2025.

### Come partecipare

Per partecipare alla ricerca visita il sito [www.generazionepiu.ch](http://www.generazionepiu.ch) e compila il questionario online.

Per ulteriori informazioni o per l'assistenza alla compilazione, a scelta in presenza o telefonica, contattaci via email a [info@generazionepiu.ch](mailto:info@generazionepiu.ch) o **telefonticamente allo 091 910 20 21**.

### Un'opportunità per fare la differenza

Non perdere l'occasione di contribuire a questa importante ricerca e di fare la differenza nella comunità degli anziani italiani in Canton Ticino.

La tua partecipazione è fondamentale per il successo del progetto e per migliorare la qualità della vita degli anziani. La partecipazione è totalmente gratuita e anonima e puoi entrare a far parte di una grande associazione che propone eventi, corsi e assistenza alle persone anziane.

### Chi siamo?

GenerazionePiù-Anziani OCST è un'associazione con sede principale a Lugano, attiva da oltre quarant'anni. Ci occupiamo di persone che, raggiunta l'età del pensionamento, vogliono rimanere attive e partecipare della vita sociale. Organizziamo una serie di attività informative, culturali, ricreative, spirituali, viaggi e soggiorni, e forniamo assistenza e consulenza su vari temi che interessano l'anziano nella sua vita di tutti i giorni.

La nostra missione è creare un ambito di incontri e amicizie che stimolino i soci a uscire dalla loro solitudine, favorendone l'integrazione sociale. Inoltre ci impegniamo a far da tramite con le istituzioni per sostenere le varie richieste delle persone anziane e pensionate.

**I questionari saranno disponibili da subito online, oppure per la compilazione cartacea sarà possibile recarsi nelle diverse sedi a partire dal 24 marzo, previo appuntamento telefonico allo 091 910 20 21, secondo i giorni e gli orari come di seguito:**

- **Lugano:** Via Bertaro Lambertenghi 1, 6900 Lugano. Sede principale di GenerazionePiù. Giorni disponibili: lunedì - martedì - venerdì - Orario: dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 16.00.
- **Bellinzona:** Via Campagna 5a, 6512 Bellinzona-Giubiasco, presso OCST. Previo appuntamento.
- **Locarno:** Via Lavizzari 2, 6600 Locarno, presso OCST. Previo appuntamento.
- **Mendrisio:** Via Giuseppe Lanz 25, 6850 Mendrisio, presso OCST. Previo appuntamento.
- **Biasca e Valli:** Via Bellinzona 26, 6710 Biasca, presso OCST. Previo appuntamento.

Unisciti a noi in questa avventura di ricerca e aiutaci a costruire un futuro migliore per tutti!

Non hai i requisiti richiesti per partecipare alla ricerca? Vieni comunque a conoscerci, scopri le nostre iniziative ed entra anche tu nel mondo di GenerazionePiù! ■

### Obiettivi del progetto

L'obiettivo principale è comprendere come la soddisfazione di vita e l'integrazione culturale degli anziani italiani in Canton Ticino possano influenzare la decisione di restare in Svizzera o ritornare in Italia. **La ricerca si rivolge a individui nati in Italia tra il 1945 e il 1965, attualmente residenti in Canton Ticino.**

### Come puoi contribuire alla ricerca

Potrai contribuire alla ricerca in due modi:

- compilando un questionario anonimo: si potrà usare la modalità di compilazione online, oppure, per chi preferisce, in formato cartaceo presso le sedi della propria sezione regionale. Puoi compilare il questionario in qualsiasi momento e luogo, autonomamente o con l'assistenza di uno dei membri

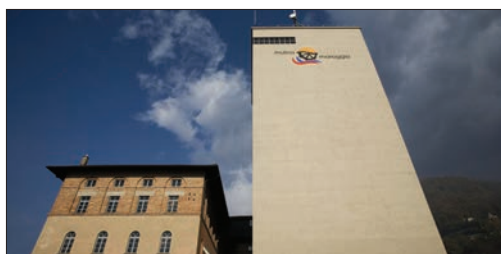


## Il mulino di Maroggia

# Alla scoperta del Ticino tra storia, cultura e tradizioni

**S**esso, vivendo in Ticino, ci si abitua alla bellezza del territorio e si rischia di non apprezzare più i suoi splendidi capolavori, i paesaggi mozzafiato, la cultura e gli artisti che lo caratterizzano. La routine quotidiana ci porta a non guardare più con attenzione ciò che ci circonda, facendoci dimenticare le ricchezze locali che rendono unico il nostro piccolo, ma affascinante cantone che offre innumerevoli angoli di riflessione, ricchi di storia e tradizione.

Con GenerazionePiù ci siamo posti l'obiettivo di riscoprire queste picco-



le perle, quelle fonti di vita che hanno accompagnato intere generazioni e contribuito alla crescita personale, familiare e tecnologica del nostro territorio. Tra queste, una realtà di grande valore è il Mulino di Maroggia, un luogo intriso di storia e testimone di un'evoluzione che ha attraversato secoli.

Il Mulino di Maroggia rappresenta un punto di riferimento per l'arte molitoria ticinese. Da generazioni, i mugnai hanno tramandato con passione e dedizione la cultura della macinazione, mantenendo viva una tradizione che ruota attorno a un alimento essenziale: la farina, vero e proprio pilastro della nostra alimentazione. Ogni granello di farina che esce dal mulino racchiude il sapere antico di mani esperte che, con impegno e amore, trasformano il grano in un prodotto di qualità.

Durante la nostra visita, siamo stati guidati da esperti che con professiona-



lità ci hanno fatto scoprire i segreti della loro arte, raccontandoci storie affascinanti e trasmettendoci la passione per un mestiere che, seppur antico, è ancora fondamentale. Un ringraziamento speciale va a tutto il personale che ci ha accolto con dedizione e sensibilità permettendoci di immergerci, anche solo per una mattinata, nell'atmosfera unica del mulino. È stata un'esperienza che ci ha permesso di dipingere, attraverso il lavoro dei mugnai, un pezzo di storia ticinese che merita di essere valorizzato e tramandato.

Questa esperienza ci ha ricordato quanto sia importante fermarsi a osservare e riscoprire le bellezze del nostro territorio, apprezzando la ricchezza culturale e storica che ci circonda. Il Ticino ha molto da offrire, basta solo aprire gli occhi e lasciarsi sorprendere. ■

Martedì 23 settembre - venerdì 3 ottobre 2025

## Tour della Sicilia - Programma

### Ticino-Catania-Siracusa

- Martedì 23 settembre: Partenza dal Ticino. Volo con EasyJet da Malpensa a Catania aeroporto Vincenzo Bellini. Catania-Siracusa con torpedone (possibile sosta ad Augusta). Arrivo a Siracusa e sistemazione in hotel. Cena e pernottamento

### Siracusa e dintorni

- Mercoledì 24 settembre: Siracusa e Ortigia (centro storico)
- Giovedì 25 settembre: Noto, Marzamemi con visita alla Villa del Tellaro
- Venerdì 26 settembre: Modica, Ragusa ed eventualmente, tempo permettendo, Scicli

### Agrigento capitale italiana della cultura 2025

- Sabato 27 settembre: partenza da Siracusa verso Mazara del Vallo, con sosta a Caltagirone. Sistemazione in

hotel, cena e pernottamento

- Domenica 28 settembre: visita alla Valle dei Templi e a Sciacca. Rientro in hotel per cena e pernottamento

### Mazara del Vallo e San Vito Lo Capo

- Lunedì 29 settembre: partenza da Mazara del Vallo. Visita a Selinunte e in serata arrivo a San Vito lo Capo. Sistemazione in hotel, cena e pernottamento

### San Vito Lo Capo

- da martedì 30 settembre a giovedì 2 ottobre: relax al mare di San Vito Lo Capo (escursione a Erice). Pernottamenti e cene all'Hotel di San Vito Lo Capo

### San Vito Lo Capo - Palermo Punta Raisi - Ticino

- Venerdì 3 ottobre: partenza da San Vito Lo Capo per l'aeroporto di Paler-

mo. Volo Palermo-Malpensa. Da Milano rientro in Ticino con torpedone

### Costo per persona

**Camera doppia: CHF 2'100.**

**Camera singola: CHF 2'600**

La quota comprende:

- trasferta dal Ticino a Milano: voli da Malpensa-Catania e Palermo-Malpensa + tassa bagaglio max. 15 Kg
- dieci notti - colazione e cene
- guida per tutte le escursioni, radiolina e auricolari
- torpedone privato per tutta la durata del tour

Il programma dettagliato sarà inviato agli interessati.

Iscrizioni al più presto (per conferme hotel e voli) chiamando Claudia allo 079 327 93 24.



## Pro Senectute

## Servizio pasti a domicilio

### Studio sul servizio pasti a domicilio

Il nostro servizio pasti a domicilio è attivo fin dagli anni Settanta e attualmente distribuisce pasti equilibrati a prezzi accessibili, grazie a 22 centri sparsi su tutto il territorio. Complessivamente nel 2024 sono stati consegnati 501'008 pasti (sia caldi che freddi) a 4'270 utenti, numeri che segnano un record per il servizio.

L'esperienza legata alla pandemia ha determinato un significativo aumento degli utenti e, per comprendere meglio le caratteristiche di questa crescita, è stato commissionato uno studio al Centro competenze anziani della SUPSI. L'obiettivo era analizzare il profilo degli utenti, l'utilizzo del servizio, il suo ruolo come «antenna sociale» e l'impatto sulla qualità di vita, sull'autonomia e sul mantenimento a domicilio. I risultati dello studio presentati nel 2024 sono molto significativi.

### Chi sono gli utenti del servizio

Dallo studio emerge che il 63,5% degli utenti sono donne e il 36,5% uomini, con un'età media di 82 anni. La maggior parte vive da sola (71,4%) e circa tre quarti hanno almeno un figlio. Sebbene il servizio sia accessibile anche a persone con meno di 65 anni, i principali beneficiari sono gli anziani ultraottantenni. Un terzo degli utenti ha dichiarato di avere difficoltà economiche.

L'inizio del servizio, per la maggior parte degli utenti, coincide con un problema di salute, una perdita di autonomia (come difficoltà nel cucinare o fare la spesa) o un lutto. Il 60% degli utenti riceve i pasti quotidianamente o quasi. La durata media di utilizzo del servizio è di cinque mesi, ma esistono ampie variazioni (da un mese a più anni).

### I benefici

Il servizio non solo garantisce pasti sani ed equilibrati, ma rappresenta anche un'importante occasione di socializzazione, contribuendo a ridurre

l'isolamento. Si è rivelato fondamentale per il mantenimento dell'autonomia a domicilio, alleggerendo il carico per i familiari o altri caregiver. Un'alimentazione equilibrata aiuta a mantenere una buona salute più a lungo. Inoltre, non dover cucinare facilita la vita quotidiana, permettendo agli utenti di dedicarsi ad attività che migliorano la loro qualità di vita.

### Conclusioni

La maggior parte degli utenti (93%) ha espresso un elevato livello di soddisfazione per il servizio. Se il servizio non fosse disponibile, il 44% degli utenti dovrebbe cucinare da sé. La maggioranza, invece, si rivolgerebbe a familiari o si arrangerebbe con ciò che trova. Inoltre, il servizio svolge un'importante funzione di monitoraggio del benessere degli utenti, segnalando eventuali situazioni di disagio, il che rassicura sia gli utenti sia i loro familiari.

In sintesi, il servizio pasti a domicilio è un pilastro fondamentale per consentire agli anziani di rimanere a casa propria, contribuendo a ritardare o evitare l'ingresso in una casa anziani. Le raccomandazioni emerse dallo studio suggeriscono di migliorare l'accesso al servizio e garantirne la sostenibilità finanziaria, tenendo conto delle differenze territoriali e delle condizioni economiche degli utenti. ■



Il momento della consegna del pasto

## Resoconto

## Pranzo d'inizio anno

Come al solito, la nostra sezione inizia l'attività con un pranzo per preparare al meglio tutti gli altri incontri che si terranno durante l'anno. Infatti sabato 25 gennaio più di 35 soci si sono ritrovati al ristorante Centrale di Sant'Antonino per gustare un'ottima fonduta chinoise con tutti i suoi deliziosi contorni.

Accompagnati da un buon bicchiere di vino e quattro chiacchiere, i partecipanti hanno potuto scambiarsi notizie, opinioni e commenti sulla propria salute e anche sui fatti attuali che non mancano mai di interessare un po' tutti.

Un grazie al nostro segretario Cantonale Antonio che, con la sua presenza, ha fatto piacere a tutti e in modo particolare a chi ha potuto scambiare due parole con lui.

Dopo un buon caffè, una lotteria ricca di premi e tante chiacchiere abbiamo chiuso questo bellissimo e gioioso incontro con la promessa di ritrovarci presto. ■

*Una partecipante*

MUSEC - Museo delle Culture

Mille Strade

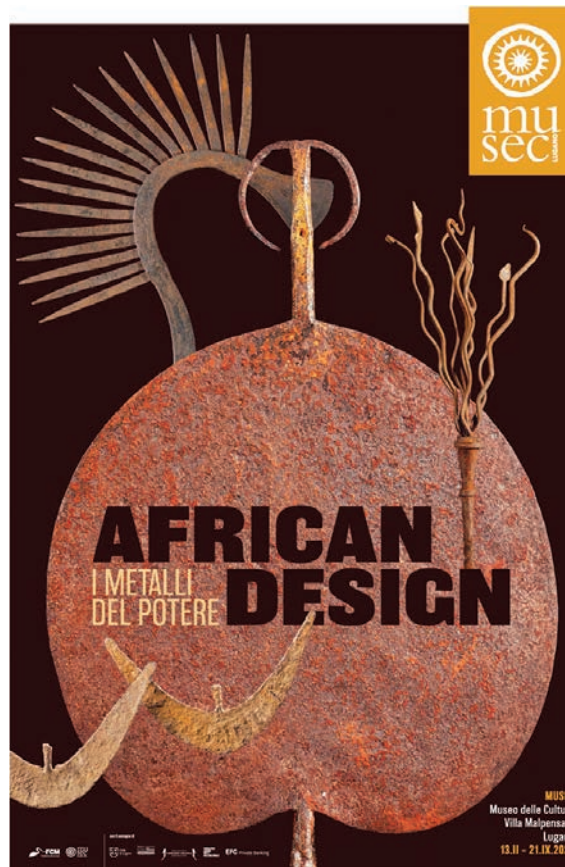
**AFRICAN DESIGN. I metalli del potere****Porte aperte**

A Lugano una delle maggiori esposizioni temporanee mai realizzate sulle monete e gli emblemi del potere tradizionali africani. Dal 13 febbraio al 21 settembre 2025, il Museo delle Culture (MUSEC) di Lugano presenta l'esposizione temporanea «African design. I metalli del potere».

**C**on quasi quattrocento monete tradizionali ed emblemi del potere allestiti su due piani dello Spazio Mostre di Villa Malpensata, è probabilmente la più grande mostra mai realizzata sull'argomento. Il visitatore è testimone di un affascinante dialogo tra storia, collezionismo, design, arte e cultura, che mette in luce la ricca varietà di significati e di valori attribuiti alle opere esposte.

Monete tradizionali ed emblemi del potere giunsero in Europa per la prima volta nell'Ottocento, nel contesto delle prime esplorazioni e della colonizzazione dell'entroterra del continente africano, le quali furono sostenute da ricerche di carattere etnografico volte a documentare la conoscenza di popoli «altri», anche attraverso la raccolta di oggetti di cultura materiale.

A partire dagli ultimi decenni del Novecento, in seguito ai fenomeni di acculturazione che storicizzarono molte tradizioni locali, tali opere furono progressivamente alienate dalle terre di origine. Grazie al loro aspetto sorprenden-



temente «moderno», in Occidente attirarono l'attenzione di un collezionismo eterogeneo che le selezionava a seconda dei propri interessi specifici: dall'arte etnica alla numismatica, passando per l'arte moderna e il design d'interni.

Le opere presentate al MUSEC illustrano la funzione e il viaggio di tali oggetti, nonché la sorprendente risemantizzazione cui sono andati incontro nel corso del tempo nel loro passaggio dall'Africa all'Europa, che li colloca tra arte e cultura, passato e presente; tra il prestigio di una cultura di origine che crea e il prestigio di una cultura di destinazione che interpreta e rinnova.

L'esposizione è stata resa possibile dalla musealizzazione di due importanti collezioni, costituite da Giorgio Antonini e da Pieter e Catherine Coray tra gli anni Ottanta del Novecento e l'inizio del Duemila, nel momento di maggiore disponibilità delle opere africane di metallo sul mercato dell'arte. Il percorso espositivo è completato con prestiti di opere della Collezione Rossini e con altre opere della Collezione Coray. Sono inoltre esposte alcune opere della Collezione Nodari, di proprietà del Cantone e depositate al MUSEC.

L'insieme delle opere presentate a Lugano offre una panoramica esaustiva delle monete tradizionali e degli emblemi del potere africani, di cui sono evidenziati la diversità delle forme e i molteplici significati simbolici, senza dimenticare il particolare fascino estetico, che ha influenzato anche il design occidentale. ■

La formazione professionale in Ticino offre oltre 150 professioni in ambiti diversi. La scelta tra così tanti percorsi formativi è un'opportunità ma può anche risultare complessa. Il progetto Millestrade è una fiera delle professioni diffusa sul territorio che per tutto l'anno permette ai giovani, genitori, adulti, docenti e aziende di esplorare il mondo della formazione professionale in Ticino e scoprirne le opportunità visitando le porte aperte dei centri di formazione aziendali e partecipando a eventi in presenza e online.

**È un lavoro di squadra**, perché nasce in collaborazione con tutti i partner della Divisione della formazione professionale, l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, la Città dei mestieri della Svizzera italiana, le organizzazioni del mondo del lavoro e di sindacali, le scuole, i Comuni, la Conferenza cantonale dei genitori e Consiglio cantonale dei giovani. L'unione fa la forza, anche della formazione professionale!

**È ambizioso**, perché propone una vasta offerta coordinata di eventi di promozione e informazione sulla formazione professionale, di base e superiore, che considera le diverse esigenze dei pubblici target (giovani, adulti, genitori, aziende e docenti) con un approccio dinamico e di prossimità, con tanti eventi diffusi sul territorio e nel tempo.

**È innovativo**, perché riunisce in modo coordinato tante iniziative che permettono di esplorare i settori professionali e avvicinare i giovani e le giovani e i loro genitori al mondo della formazione professionale. Con le porte aperte, il furgone, gli stage e gli eventi, diamo la possibilità di conoscere nel concreto le professioni, parlare con apprendisti e apprendiste e sentire la loro passione.

Millestrade è un progetto del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport coordinato dalla Divisione della formazione professionale con il supporto di:

- ▶ un comitato guida strategico incaricato di accompagnare la sperimentazione composto da quattro enti istituzionali e da quattordici rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro imprenditoriali, di categoria, sindacali e delle conferenze partner della formazione;
- ▶ un gruppo operativo, diviso in otto sottogruppi, incaricato di sviluppare le misure e le azioni previste nelle aree d'intervento seguendo le indicazioni del comitato guida;
- ▶ un ente di valutazione esterno, che accompagnerà la sperimentazione per fornire indicazioni utili e elementi concreti per permettere di migliorare e crescere in futuro. ■

**Info****Dal 13 febbraio - 21 settembre 2025**

Villa Malpensata, Spazio Mostre  
Via G. Mazzini 5, Lugano  
Tel. +41 58 866 69 60  
[info@musec.ch](mailto:info@musec.ch)

**Orari di apertura MUSEC**

martedì chiuso  
lunedì, mercoledì, giovedì, venerdì: 11-18  
sabato, domenica e festivi: 10-18

**Tariffe**

Intero (da 16 anni): CHF 15.00  
Ridotto (senior; studenti universitari; FAI Swiss): CHF 10.00  
Ragazzi (6-15 anni): CHF 5.00  
Promozione MUSEC Mondays - ogni lunedì entri al Museo a prezzo scontato.

È inclusa nel costo del biglietto la visita alle altre mostre temporanee del MUSEC  
Sito internet e social [www.musec.ch](http://www.musec.ch)

**Info**

[www.millestrade.ch](http://www.millestrade.ch)

## La domanda dei lettori

## Nuovo regolamento CCL PEAN del FAR

Caro Patronato, sono un lavoratore frontaliere nel settore edilizia e ho sentito che ci sono alcune modifiche dal 2025 sul regolamento del pensionamento anticipato, ma non ho ben capito quali sono e cosa comportano. Vado in prepensionamento da dicembre 2025, quindi vorrei sapere se cambia qualcosa anche per me. Grazie.

Mauro M.

**C**aro Mauro, grazie per questa mail che mi permette di chiarire alcune modifiche importanti sul nuovo regolamento CCL PEAN del FAR che versa le rendite di prepensionamento.

Prima di tutto, le modifiche delle disposizioni attuali si applicano dall'01.07.2025 in poi quindi per chi ha maturato il diritto alla rendita FAR prima di tale data non cambia niente e valgono le disposizioni vigenti.

I tre aspetti più importanti della modifica del regolamento sono i seguenti:

► dall'01.04.2025 i contributi dei datori di lavoro aumenteranno dello 0.5%, quindi il 6% a fronte del 5,5% attuale, ma i contributi dei lavoratori rimarranno al 2.25%;

► gli accrediti di vecchiaia versati dalla Fondazione FAR alla cassa pensioni (secondo pilastro) del beneficiario di rendita verranno totalmente soppressi per le rendite con inizio dall'01.07.2025. Ricordo che a partire dal 01.04.2019 erano cambiati i regolamenti della

Fondazione relativamente agli accrediti di risparmio del secondo pilastro. Nel periodo in cui si percepiva la rendita, i beneficiari avevano diritto a un accredito di vecchiaia LPP solo se non ritiravano i soldi del secondo pilastro fino a 65 anni. Adesso non verranno più versati questi contributi in qualsiasi caso. Quindi già a 60 anni, quando si va in prepensionamento si potrà decidere se ritirare subito il secondo pilastro come rendita o capitale;

► sempre dall'01.07.2025 il diritto a una rendita dal FAR completa si matura solo se si raggiungono 20 anni contributivi entro gli ultimi 25 anni che precedono l'inizio della rendita FAR (attualmente viene concessa con 15 anni su un periodo di 20 anni). Mentre la rendita ridotta continua a maturare dai 10 anni contributivi, ma entro 25 anni (e non 20 come prima). Resta invariato il requisito che negli ultimi 7 anni sono concessi al massimo 2 anni di disoccupazione.

Ricordo che la domanda di prepensionamento va inviata alla Fondazione FAR entro 6 mesi dall'inizio della rendita, quindi nel suo caso, entro maggio. Il nostro ufficio è a sua disposizione per procedere alla compilazione dei formulari e l'invio della domanda. ■

Daniilo Arcuri

## INAS - Frontalierato Svizzera

<https://inas.ch/sedi/>

## VITA NOSTRA

## Condoglianze

- il comitato di GenerazionePiù della sezione di Mendrisio esprime vicinanza ad Arcangela e Enzo Tagliabue per la perdita dell'amata figlia Cristina.
- la sezione di GenerazionePiù di Bellinzona partecipa al dolore del signor Franco Sartori, ex presidente, per la perdita della cara moglie Leonia e porge condoglianze.
- alla moglie e alla loro bambina, ai familiari tutti, per la improvvisa e prematura scomparsa del loro caro e benvenuto Ivan Bonzani, fedelissimo socio da diversi decenni del segretariato di Locarno.
- a Valter Pasini, socio sezione Metallurgia del segretariato di Locarno e familiari tutti per la scomparsa del caro papà Roberto, socio di GenerazionePiù di Locarno.

## Ricorrenze

- a trent'anni dalla scomparsa, ricordiamo con affetto e gratitudine il vescovo Mons. Eugenio Corecco.
- a venticinque anni dalla morte, ricordiamo Onorino Calderari, già vicesegretario di Mendrisio e presidente cantonale dell'associazione Centri di vacanza.
- a vent'anni dalla scomparsa, ricordiamo con affetto il vescovo Mons. Giuseppe Torti.
- a vent'anni dalla morte, ricordiamo con affetto e rimpianto Gianni Nessi, già apprezzato segretario regionale di Locarno.

## Auguri per il centenario

- da parte dell'OCST tutta, i migliori auguri di salute e serenità a **Idelma Robbiani**, mamma del già Segretario cantonale Meinrado, che lo scorso 7 marzo ha raggiunto il notevole traguardo di 100 anni.



Madina Muhuthage, 21 anni, Mozambico

**Il caso ha voluto che Madina nascesse in un villaggio dove l'acqua è malsana.**

Le pari opportunità non vanno lasciate al caso. Trasformatele in realtà.

 **HELVETAS**

Fate una donazione:  
[helvetas.org](http://helvetas.org)

**il lavoro**

## Editore

Organizzazione cristiano-sociale ticinese, via Balestra 19, 6901 Lugano

## Redazione e amministrazione

Responsabile: Giorgio Donini  
In redazione: Carol Calderoni  
Chiusura di redazione il martedì.  
[ilavoro@ocst.ch](mailto:ilavoro@ocst.ch), tel. 091 921 15 51

## Responsabile comunicazione OCST

Benedetta Rigotti

Giornale per gli associati OCST.  
16 edizioni annue.

## Stampa

Centro Stampa Ticino SA  
Via Industria, 6933 Muzzano

## Pubblicità

Publilavoro Sagl  
Via Balestra 19, 6900 Lugano,  
[info@publilavoro.ch](mailto:info@publilavoro.ch)

## Tiratura confermata REMP

13'065 copie

**OCST**

## Consiglio esecutivo

Presidente: Gianluca D'Ettorre

## Segretario cantonale e copresidente

Xavier Daniel

## Segretario amministrativo

Aldo Ragusa

## Vicesegretari cantonali

Paolo Locatelli, Andrea Puglia

# La fame divora il futuro

## Le persone hanno bisogno di cibo

La Campagna ecumenica organizzata da Azione Quaresimale, HEKS ed Essere solidali ha preso il via con il Mercoledì delle Ceneri. Con lo slogan «La fame divora il futuro», le tre organizzazioni di cooperazione allo sviluppo si concentrano sulle cause della crisi della fame nel mondo. Milioni di persone nel Sud globale patiscono la fame. E chi soffre la fame non ha futuro. Le organizzazioni indicano anche opzioni concrete di azione per chi vuole impegnarsi per un mondo giusto e senza fame, perché il futuro ha bisogno di cibo.

**G**li ultimi dati dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura (FAO) mostrano che circa 733 milioni di persone soffrono la fame nel 2023 e 2,8 miliardi non potevano permettersi un'alimentazione sana, cioè una persona su tre nel mondo. Nonostante l'obiettivo delle Nazioni Unite di porre fine alla fame entro il 2030, il numero di persone sottanutrite è in aumento. Questa realtà è sconcertante, tanto più se ci rendiamo conto che la fame e la malnutrizione non sono semplicemente frutto del destino, ma il risultato di un sistema alimentare ingiusto.

### Ingiustizia causata dall'essere umano

La fame è più di una semplice mancanza di calorie. È una profonda ingiustizia strutturale che distrugge le prospettive future di intere generazioni. Un sistema di approvvigionamento alimentare equo consentirebbe a tutte e tutti di avere un'alimentazione equilibrata e sana. Questo perché la produzione globale di 9'700 calorie al giorno per persona è in netto contrasto con il fabbisogno medio giornaliero di 2'300 calorie. Anche se si escludono i mangimi per animali, gli agrocarburi, gli scarti alimentari e le perdite di raccolto, ci sono ancora più di 2'900 calorie al giorno per persona. Il fatto che le persone soffrano la fame nonostante questa sovrapproduzione è una grande ingiustizia.

La fame è quindi anche una conseguenza della concentrazione del potere in singole grandi aziende guidate dall'avidità. Il cibo viene prodotto dove è più economico e venduto dove il potere d'acquisto è più alto. Di conseguenza, le popolazioni del Sud globale coltivano prodotti per l'esportazione che non possono permettersi. Questo porta a una dieta squilibrata e alla mancanza di vitamine e minerali, con conseguenze particolarmente drammatiche per i bambini. La malnutrizione danneggia in modo permanente il loro sviluppo fisico e mentale, compromette la loro capacità di concentrazione e le loro prestazioni di apprendimento, impedendo loro di ricevere una buona istruzione e una formazione professionale. La fame divora il loro futuro e la spirale della povertà continua.

### Aiutare le persone a vivere con dignità

Con il motto «La fame divora il futuro», Azione Quaresimale, HEKS/EPER ed Essere solidali sottolineano l'urgenza di questa crisi.

Tuttavia, grazie all'impegno e alla cooperazione, il cambiamento è possibile. In Senegal, ad esempio, le donne producono pappe per neonati, migliorando così la salute e le prospettive future dei bambini. In Cambogia, invece, i contadini stanno ottenendo raccolti più abbondanti grazie a metodi agricoli agroecologici e a sistemi di irrigazione innovativi. Anche in Svizzera possiamo essere parte della soluzione. Il calendario online offre storie e consigli stimolanti per un approccio più consapevole all'alimentazione. Attività, conferenze e workshop invitano le persone a mettere in discussione le proprie abitudini alimentari e a scoprire soluzioni. Le serate cinematografiche moderate rendono visibile il problema e mostrano come si può combattere la fame. ■



### La Campagna ecumenica

Azione Quaresimale (già Sacrificio Quaresimale) e HEKS/EPER (già Pane per tutti) organizzano dal 1969 ogni anno una campagna ecumenica durante il periodo quaresimale che precede la Pasqua.

Dal 1994 vi partecipa anche Essere solidali, l'organizzazione di cooperazione internazionale della Chiesa cattolica cristiana della Svizzera. La Campagna ecumenica mira a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle ingiustizie che portano oltre 800 milioni di persone nel mondo a vivere in condizioni di fame e povertà.

Tuttavia, riconoscere questa realtà non è sufficiente. Per questo motivo le tre organizzazioni di cooperazione internazionale indicano alcune possibilità di azione: cambiare il proprio comportamento di consumo, sostenere le persone nei progetti del Sud con una donazione o partecipare a un'azione: in questo modo la Campagna ecumenica diventa un'incarnazione della solidarietà vissuta.

Le tre organizzazioni portano avanti progetti di sviluppo e climatici in vari Paesi del Sud globale e promuovono, tra l'altro, il diritto al cibo per tutti e la giustizia climatica.

Info: <https://vedere-e-agire.ch/>

### CERCO impiego come...

- ▶ **sarta/cucitrice** con esperienza, nel Luganese o Mendrisiotto a tempo pieno 079 6784683
- ▶ **venditrice automunita con esperienza** zona Locarnese e Bellinzonese 079 8161395
- ▶ **cameriere referenziato**, permesso valido, zona Mendrisio e Lugano +39 3381406915
- ▶ **segretaria, receptionist o aiuto contabile** con decennale esperienza +39 3402526681 oppure [vivianac468@gmail.com](mailto:vivianac468@gmail.com)
- ▶ **idraulico** da oltre 20 anni in autonomia, per-

messo G dal 2021, massima serietà e disponibilità +39 3209744088

- ▶ **segretaria a tempo pieno**, ottime capacità organizzative, flessibilità e conoscenza del pacchetto Office. Madrelingua italiana, ottima conoscenza dell'inglese e del cinese e discreta del francese, spagnolo e tedesco [r.brullo.work@gmail.com](mailto:r.brullo.work@gmail.com)
- ▶ **progettista elettrotecnico di impianti energie rinnovabili**, decennale esperienza, impianti elettrici CF/CD e impianti BSA, Autocad, pacchetto Office, programmi di progettazione, permesso G

valido [paolo.blb@tiscali.it](mailto:paolo.blb@tiscali.it)

- ▶ **laureata in Design Industriale e della progettazione 2D/3D**, con esperienza in produzione e grafica pubblicitaria [samira.milani@icloud.com](mailto:samira.milani@icloud.com) oppure 078 2339728
- ▶ **customer service o assistente di direzione**, pluriennale esperienza, fluente inglese, italiano e russo basic, conoscenza SAP, AS/400, Office, Outlook, permesso G [billiana.rousseva@gmail.com](mailto:billiana.rousseva@gmail.com) oppure +39 3497358273