il lavoro

Giornale dell'Organizzazione cristiano-sociale ticinese

27 novembre 2025 - Anno C - N.15 - CHF 1.00 - G.A.B. 6901 Lugano

© Ti-Press

▶ Prossimo numero: 18 dicembre 2025

pagina 2

Sabato 29 novembre

Tutti a Bellinzona contro i tagli

pagina 3

Donna e lavoro

La violenza non è mai un fatto privato

pagina 4

Frontalieri

Contro la «tassa sulla salute» e le altre inadempienze normative

pagine 9-11

Cento anni de «il Lavoro»

Persona, bene comune e futuro

Redazione il Lavoro - Via Balestra 19 - 6901 Lugano

Tel. 091 921 15 51 - illavoro@ocst.ch - www.ocst.ch

SABATO 29 NOVEMBRE 2025

Grande manifestazione

Ritrovo ore 14.00

alla stazione FFS di Bellinzona

Corteo ore 14.30

verso Piazza Governo

Servizi pubblici e parapubblici: siamo al punto di rottura! Manifestiamo per il personale, per l'utenza e per la società!

Per invertire la rotta e far sentire la nostra voce, firma la petizione

Organizzano i sindacati OCST | vpod ticino | SIT | Comitato STOP ai tagli

25 novembre

La violenza non è privata: OCST donna-lavoro rilancia l'impegno contro abusi e discriminazioni sul lavoro

La violenza non è mai un fatto privato: è un problema sociale, culturale e del mondo del lavoro.

In occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, OCST donna-lavoro ribadisce il proprio impegno nella lotta contro ogni forma di violenza di genere, nei luoghi di vita come in quelli di lavoro.

La violenza sulle donne non si manifesta solo attraverso l'aggressione fisica o psicologica, ma anche tramite discriminazioni economiche, molestie, mobbing e abusi di potere che ancora oggi colpiscono troppe lavoratrici.

Come sindacato, riconosciamo che la dipendenza economica e la precarietà occupazionale sono spesso terreno fertile per la violenza e per il silenzio che la circonda. Per questo, l'autonomia lavorativa e salariale delle donne rappresenta una condizione imprescindibile per la loro libertà e sicurezza.

Per sottolineare l'importanza di questa giornata, OCST donna-lavoro in collaborazione con il CFP ha organizzato un evento dal titolo emblematico «Rosso. Le parole che feriscono. Le parole che curano», una pièce teatrale che racconta la violenza in tutte le sue forme e la possibilità di trasformare il dolore in consapevolezza. L'autrice, Dada Montarolo, era presente per dialogare con il pubblico, offrendo un momento di confronto autentico. Un'occasione per riconoscere la forza femminile e per educarci, insieme, a un modo più consapevole di stare al mondo. L'appuntamento, che ha riscosso un grande successo di partecipazione, ha avuto luogo il 25 novembre.

OCST donna-lavoro richiama con forza la responsabilità collettiva di istituzioni, imprese e parti sociali nel promuovere luoghi di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi.

Chiediamo:

▶ l'applicazione rigorosa delle misure contro le molestie e le violenze previste dalla Convenzione di Istanbul;

▶ una maggiore formazione e sensibilizzazione di datori di lavoro, quadri lavoratori e lavoratrici;

▶ il potenziamento dei servizi di sostegno alle vittime, anche attraverso il coordinamento tra sindacati, servizi sociali e autorità competenti.

La violenza sulle donne riguarda tutte e tutti noi. Come organizzazione sindacale, continueremo a dare voce alle donne, a difendere i loro diritti e a costruire un mondo del lavoro libero dalla paura e dalla discriminazione.

In questa giornata di memoria e impegno, OCST donna-lavoro invita tutte e tutti a rompere il silenzio, a denunciare ogni forma di abuso e a sostenere una cultura del rispetto e della parità. Perché la violenza non si combatte da sole. Si combatte insieme.■

Ocst donna-lavoro

Preventivo 2026

Mobilitazione nei servizi pubblici e parapubblici

Mercoledì 19 novembre si è svolta la giornata d'azione sindacale nei servizi pubblici e parapubblici ticinesi. Il personale di case anziani, scuole, servizi sociosanitari e amministrazioni cantonali ha partecipato a iniziative promosse unitariamente dai sindacati OCST, VPOD e SIT (vedi foto).

Al centro della protesta ci sono i tagli previsti dal Preventivo 2026: misure di risparmio che mettono a rischio la qualità e l'accessibilità dei servizi alla popolazione. In un contesto di carichi di lavoro crescenti e bisogni in aumento, la riduzione dei finanziamenti, la mancata sostituzione del personale, il blocco degli investimenti nella scuola pubblica e nel sociale, così come i tagli ai sussidi di cassa malati e nel settore della migrazione, rappresentano un progressivo smantellamento del servizio pubblico.

La giornata ha avuto anche lo scopo di informare cittadine e cittadini, raccogliere firme per la petizione contro le misure di risparmio e preparare la manifestazione di sabato 29 novembre a Bellinzona (vedi pagina precedente). In quell'occasione, chiederemo maggiori risorse per i settori sociosanitario e socioeducativo, aumenti salariali almeno in linea con il carovita e politiche finanziarie che non scarichino i costi del risanamento su lavoratori e utenza.■

Frontalieri

Il sindacato su tutti i fronti contro la «tassa sulla salute» e le altre inadempienze normative

ANDREA PUGLIA

Il percorso dei frontalieri continua a essere segnato da numerose incertezze.

Il CSIR Ticino Lombardia Piemonte, che raggruppa le organizzazioni sindacali dei lavoratori frontalieri (OCST, SYNA, USS, CGIL, CISL e UIL) ha realizzato cinque assemblee pubbliche nei Comuni di confine italiani, al fine di informare i lavoratori e raccogliere le loro istanze. Al centro del dibattito vi è innanzitutto la cosiddetta «tassa sulla salute» per i vecchi frontalieri, ma non solo. Il sindacato ha denunciato anche gravi ritardi nell'introduzione della nuova NASPI prevista per i frontalieri (articolo 7 della Legge 83/2023) e la mancata convocazione del tavolo sindacale interministeriale (articolo 13 della stessa legge) che avrebbe dovuto assumere un ruolo centrale nel coordinamento delle politiche transfrontaliere.

Tassa sulla salute: doppia imposizione e mancanza di attuazione

La tassa sulla salute, introdotta nella legge di bilancio, prevede che i frontalieri della generazione precedente siano soggetti a un contributo variabile tra il 3% e il 6% del proprio reddito, deciso dalle Regioni, con un tetto minimo di 30 Euro mensili e un tetto massimo di 200 Euro al mese.

Il Governo e la Regione Lombardia hanno dichiarato che intendono procedere con l'adozione del decreto attuativo. Tuttavia, i sindacati italiani e svizzeri hanno ribadito con fermezza la loro contrarietà. Sosteniamo che questa norma sia incostituzionale in quanto viola l'articolo 9 dell'Accordo italo-svizzero sulla tassazione dei frontalieri e che, oltre a ciò, risulta praticamente inapplicabile. La Svizzera, infatti, non trasmette i dati reddituali relativi ai «vecchi frontalieri» e ciò costringe a ipotizzare un meccanismo di autocertificazione online da parte dei lavoratori, soluzione che definiremmo fragile e inadeguata.

Inadempimenti normativi: NASPI e tavolo interministeriale

Accanto a questa emergenza normativa, rileviamo altri due aspetti critici che penalizzano i frontalieri. La Legge 83/2023 prevedeva l'introduzione di una nuova NASPI dedicata ai lavoratori frontalieri, ma ad oggi non vi è alcuna traccia di attuazione concreta. Allo stesso modo, la legge stabiliva la convocazione di un tavolo sindacale interministeriale, indispensabile per discutere le questioni più delicate del lavoro oltre confine, convocazione che non è mai stata realizzata. Queste due omissioni non possono essere ignorate: manifestano un chiaro disallineamento tra dichiarazioni e prassi.

L'azione sindacale: ricorso, pressione e mobilitazione

Il sindacato non rimane inerte. Una volta che sarà pubblicato il decreto attuativo della tassa sulla salute – momento che costituisce la soglia legale per avviare il ricorso – le organizzazioni sindacali italiane presenteranno azione legale contro la norma. Nel frattempo, intensifichiamo la pressione politica e istituzionale affinché il Governo riveda la misura e corregga le distorsioni che ormai risultano evidenti.

Sul fronte svizzero, i sindacati hanno ottenuto conferma che la Svizzera non trasmetterà i dati dei vecchi frontalieri e hanno chiesto al Governo federale di intervenire per denunciare la violazione dell'accordo bilaterale. Il Governo elvetico ha risposto che valuterà l'azione solo dopo la pubblicazione del decreto attuativo.

Prossime tappe e impegno continuativo

Il CSIR e tutte le sigle sindacali confermano il loro impegno costante: non solo nelle assemblee, ma anche in tutti gli ambiti istituzionali e legislativi. L'obiettivo è chiarire ai lavoratori frontalieri la reale portata di queste misure, gli scenari che si aprono e le azioni concrete che intendiamo intraprendere insieme.■

CCL stazioni di servizio

Salari e pianificazione migliori

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera è stato rinegoziato con successo. Il nuovo CCL apporta, tra l'altro, miglioramenti a livello di salari minimi, pianificazione dei turni e sicurezza sul lavoro.

Le parti sociali, l'Associazione gestori di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera (AGSS) da un canto e i sindacati Unia e Syna così come l'Associazione svizzera degli impiegati del commercio dall'altra, hanno concluso con successo le trattative per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera. Il nuovo CCL sarà valido per i prossimi tre anni e apporterà i seguenti miglioramenti.

Salari minimi migliori

Entro il 2028 i salari minimi saranno aumentati di CHF 120.– in tutta la Svizzera, attraverso aumenti annuali di CHF 40.– per ogni categoria.

Pianificazione ottimizzata e giorni di formazione continua retribuiti

Per le parti sociali era importante migliorare la conciliabilità tra vita privata e professionale in un settore caratterizzato da orari di apertura prolungati. I piani di lavoro dovranno essere comunicati con tre settimane di anticipo e il tempo minimo di lavoro è stato fissato a due ore. Allo stesso tempo, il nuovo CCL offrirà ai dipendenti con un grado d'occupazione ridotto maggiore flessibilità nella pianificazione degli orari di lavoro. Infine, per rafforzare l'occupabilità dei dipendenti, verranno concessi fino a cinque giorni di formazione continua retribuiti.

Le parti sociali sono liete che il nuovo CCL possa entrare in vigore il 1. gennaio 2026. Essendo stato dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, il contratto si applicherà a tutte le stazioni di servizio in Svizzera.■

Luganese: a Bioggio la nuova sede OCST

Si informa che la sede del segretariato regionale del Luganese è stata trasferita da Lamone a Bioggio tra via Lugano e Strada Regina. È aperta da mercoledì 19 novembre.

I contatti restano invariati:
Telefono: +41 91 966 00 63
E-mail: *segretariato.luganese@ocst.ch*

Per accedere agli uffici dai parcheggi del seminterrato utilizzare l'ascensore fino al terzo piano.
L'ingresso pedonale invece è posto al piano terra tra la Migros e la farmacia.

Statistica

Terzo trimestre 2025: occupati in lieve aumento, disoccupazione pure

Nel terzo trimestre del 2025, in Svizzera il numero di persone occupate è aumentato dello 0,4% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Nel terzo trimestre del 2025, in Svizzera si annoveravano 5,364 milioni di persone occupate, ovvero lo 0,4% in più rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, con l'effettivo di uomini invariato e quello di donne in aumento dello 0,8%. Il numero di persone occupate in equivalenti a tempo pieno (ETP) è diminuito dello 0,1% tra il terzo trimestre del 2024 e quello del 2025. Rispetto al secondo trimestre del 2025, una volta corretto secondo le variazioni stagionali, il numero di persone occupate e quello di ETP sono rimasti stabili rispettivamente a 5,365 e 4,463 milioni.

Forza lavoro svizzera e straniera

Tra i terzi trimestri del 2024 e del 2025, il numero di persone occupate è aumentato per le persone di nazionalità straniera (+1,6%, a 1,876 mio.) mentre è diminuito per quelle di nazionalità svizzera (–0,3%, a 3,488 mio.). Tra le persone occupate straniere, l'andamento è stato del –5,8% per quelle titolari di un permesso di dimora temporaneo (permesso L, in Svizzera da meno di 12 mesi), del +2,9% per le persone titolari di un permesso di dimora (permesso B o L, in Svizzera da almeno 12 mesi), del +1,5% per quelle titolari di un permesso per frontalieri (permesso G) e del +0,7% per le persone titolari di un permesso di domicilio (permesso C).

Disoccupazione in Svizzera e in Europa

In Svizzera si annoveravano 261'000 persone disoccupate secondo la definizione dell'ILO, ovvero 19'000 in più rispetto a un anno prima. Queste rappresentavano il 5,1% della popolazione attiva, ovvero una quota superiore a quella osservata nel terzo trimestre del 2024 (4,7%). Una volta corretto secondo le variazioni stagionali, il tasso di disoccupazione è diminuito di 0,1 punti percentuali rispetto al trimestre precedente, passando dal 4,9 al 4,8%. Rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente, il tasso di disoccupazione è aumentato leggermente nell'UE e nella zona euro (UE: dal 5,8 al 5,9%; ZE20: dal 6,2 al 6,3%).

Disoccupazione giovanile

In Svizzera, fra il terzo trimestre del 2024 e il terzo trimestre del 2025, il tasso di disoccupazione giovanile (giovani dai 15 ai 24 anni) ai sensi dell'ILO è sceso dal 10,9 al 10,5%. Nello stesso periodo, è diminuito sia nell'UE che nella zona euro (UE: dal 15,7 al 15,4%; ZE20: dal 15,6 al 15,2%).

Disoccupazione e caratteristiche

Tra i terzi trimestri del 2024 e del 2025 il tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO è aumentato sia per gli uomini (dal 4,5 al 5,1%) che per le donne (dal 5,0 al 5,1%). La progressione è stata maggiore per le persone dai 25 ai 49 anni (dal 4,5 al 5,1%) che per quelle dai 50 ai 64 anni (dal 3,3 al 3,4%). Il tasso di disoccupazione è passato dal 9,9 all'8,2% per le persone senza formazione postobbligatoria, dal 3,8 al 5,0% per quelle con una formazione del livello secondario II e dal 3,9 al 4,2% tra quelle in possesso di un titolo del livello terziario. È inoltre aumentato dal 3,5 al 3,6% per le persone di nazionalità svizzera e dal 7,9 all'8,6% per quelle di nazionalità straniera. Nel terzo trimestre del 2025 il tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO si è attestato al 7,0% tra le persone provenienti da Paesi dell'UE/AELS e al 12,5% tra quelle provenienti da Paesi terzi.

Durata della disoccupazione

Nel terzo trimestre del 2025, il numero di persone disoccupate di lunga durata ai sensi dell'ILO (da un anno o più) si attestava a quota 84'000, ovvero 4'000 in più rispetto allo stesso trimestre del 2024. La loro quota sul totale delle persone disoccupate è diminuita, passando dal 33,0 al 32,1%. La durata mediana di disoccupazione si è ridotta da 213 a 192 giorni.

Lavoro a tempo parziale e sottoccupazione

Nel terzo trimestre del 2025 la quota della popolazione occupata che lavorava a tempo parziale si è attestata al 38,1%, pari a 1,860 milioni di persone (+28'000 rispetto al terzo trimestre 2024). Di queste, 255'000 erano sottoccupate, ovvero avrebbero voluto lavorare di più ed erano disponibili a farlo sul breve termine. Il tasso di sottoccupazione era del 5,0% nel terzo trimestre del 2025, in aumento rispetto a quello dello stesso periodo dell'anno precedente (4,8%).■

Il lavoro come futuro: perché la disoccupazione giovanile resta una sfida sociale

A inizio novembre l'Ufficio federale di statistica ha pubblicato i nuovi dati sulla disoccupazione. Tra questi, uno riguarda da vicino il futuro del Paese: la disoccupazione giovanile, cioè quella dei ragazzi tra i 15 e i 24 anni. La disoccupazione secondo la definizione ILO, tra il terzo trimestre del 2024 e lo stesso periodo del 2025, è passata dal 10,9% al 10,5%. Una variazione minima, che mostra una situazione sostanzialmente stabile.

La Svizzera continua a registrare risultati migliori rispetto all'Unione europea, dove il tasso giovanile resta più elevato e si attesta attorno al 15,4% (UE) e al 15,2% nella zona euro. Questo è certamente un segnale positivo. Ma avere numeri migliori degli altri non significa che lo Stato stia facendo abbastanza per contrastare la disoccupazione giovanile.

Infatti, il problema va oltre i numeri. Perché la disoccupazione non è solo statistica: è un'esperienza che può lasciare un segno. Gli studi dimostrano che rimanere senza lavoro in giovane età può influire sui salari anche dieci anni dopo, ridurre le opportunità di carriera e rendere più difficile entrare stabilmente nel mercato del lavoro.

E non si tratta solo di prospettive economiche. La disoccupazione precoce può aumentare il rischio di ansia, depressione e persino dipendenze. È come iniziare una corsa con il passo spezzato: si può recuperare, ma servono più fatica e più sostegno.

Per questo, pur mantenendo valori migliori rispetto ad altri Paesi, la disoccupazione giovanile resta una sfida sociale, economica e umana. Lo Stato non deve limitarsi a osservare i numeri, ma deve accompagnare i giovani con orientamento, formazione mirata, tirocini di qualità e un reale supporto nella transizione scuola-lavoro.

Perché quando un giovane trova il suo posto nel mondo del lavoro, non costruisce solo il suo futuro: contribuisce a costruire anche quello di tutti noi.

Evaristo Roncelli

«Rispetto per chi cura, sicurezza per chi è curato!» Sabato 22 novembre il settore sanitario è sceso in piazza a Berna per chiedere condizioni di lavoro migliori e l'applicazione dell'iniziativa «Per cure infermieristiche forti» votata dal popolo 4 anni fa. Prima che l'intero settore collassi, servono risposte concrete!

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 9 novembre 2026, 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 E DIGITALIZZAZIONE

⇨ ICDL base - Lugano: dal 12 gennaio 2026, lunedì e mercoledì, 18:00–21:00, 78 ore. Costo: CHF 1'360.-. Esami CHF 325.
⇨ Web Creator - Lugano: dal 20 gennaio, martedì e giovedì, 18:00-22:00, 96 ore. Costo: CHF 1'800.
⇨ Excel avanzato – Giubiasco: dal 27 novembre, giovedì, 18:00-21:00, 21 ore. Costo: CHF 360.
⇨ Generazione (di) lavoro: un percorso pratico nell'IA generativa: 6 incontri in presenza 18:00-21:00 e 4 incontri online 19:00-22:00: dall'11 novembre (in presenza), martedì, 18:00-21:00, 30 ore. Costo: CHF 1'400. Edizione riservata ai soci: CHF 700.-
⇨ Prompting efficace per l'IA, Generazione di testi professionali: il 25 novembre in presenza, 18:00-21:00. Costo: CHF 140.-
⇨ Grafica con l'IA: il 2 dicembre online 19:00-22:00. Costo: CHF 140.-
⇨ Presentazioni potenti con l'IA: il 9 dicembre online 19:00-22:00. Costo: CHF 140.

▶ EDILIZIA

⇨ Custode Express - Lugano: dal 19 gennaio, tutti i giorni 8:15-16:45, 240 ore. Costo: CHF 4'950.
⇨ AutoCAD base – Giubiasco: dal 3 dicembre, mercoledì e venerdì, 18:00-21:00, 30 ore. Costo CHF 890.
⇨ Revit BIM Base – Lugano: dal 26 gennaio 2026, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 30 ore. Costo CHF 900.

▶ MECCANICA

⇨ CNC Introduzione alla programmazione – Bioggio: dal 2 febbraio 2026, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 48 ore. Costo: CHF 900.
⇨ Autodesk Inventor – Bioggio: dal 27 gennaio 2026, martedì e giovedì, 19:00-22:00, 30 ore. Costo CHF 980 + CHF 50 mat. didattico.

▶ CONTABILITÀ

Per tutti i corsi di contabilità è previsto l'uso del libro di testo: CHF 50.
⇨ Contabilità aziendale 2 – Lugano: dal 12 gennaio 2026, lunedì e giovedì, 19:00-22:00, 75 ore. Costo CHF 1'400.
⇨ Contabilità aziendale approfondimento-online: dal 10 dicembre, mercoledì 19:00-22:00, 51 ore. Costo CHF 950.
⇨ Contabilità Banana - Lugano: dal 24 novembre, lunedì e mercoledì, 9:00-16:00, 21 ore. Costo CHF 350.
⇨ Contabilità Banana - Giubiasco: dal 25 novembre, martedì, 9:00-16:00, 21 ore. Costo CHF 350.
⇨ Contabilità Banana - Giubiasco: dal 25 novembre, martedì e giovedì, 18:30-21:30, 21 ore. Costo CHF 350.
⇨ Contabilità Banana - Giubiasco: dal 20 gennaio 2026, martedì, 18:30-21:30, 21 ore. Costo CHF 350.

▶ LINGUE

Per tutti i corsi di lingue è previsto l'uso del libro di testo: CHF 50.
⇨ Tedesco A1 – 1° modulo - Online: dal 27 gennaio 2026, martedì e giovedì, 9:00-12:00, 48 ore Costo: CHF 690.
⇨ Tedesco B1 – 1° modulo - Online: dal 20 gennaio 2026, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 48 ore Costo: CHF 690.
⇨ Inglese A1 – 1° modulo - Online: dal 26 gennaio 2026, lunedì e giovedì, 18:30-21:30, 48 ore Costo: CHF 690.
⇨ Inglese B1 – 1° modulo - Online: dal 27 gennaio 2026, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 48 ore Costo: CHF 690.

▶ ITALIANO NELL'AMBITO DELL'INTEGRAZIONE A GIUBIASCO E LUGANO

Costo: PIC CHF 150.-, altri corsisti CHF 730.
⇨ Italiano L2 PIC A2.2 - Giubiasco: dal 28 novembre, venerdì e sabato, 08:00-12:00 e 13:00-17:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC B1.1 - Giubiasco: dal 28 novembre, venerdì e sabato, 08:00-12:00 e 13:00-17:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A1.1 - Lugano: dal 26 gennaio, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A1.1 - Giubiasco: dal 26 gennaio, lunedì e mercoledì, 9:00-12:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A1.2 - Lugano: dal 27 gennaio, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A1.2 - Giubiasco: dal 27 gennaio, martedì e giovedì, 13:30-16:30, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A2.1 - Lugano: dal 26 gennaio, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC A2.2 - Lugano: dal 27 gennaio, martedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC B1.1 - Lugano: dal 26 gennaio, lunedì e mercoledì, 18:00-21:00, 60 ore.
⇨ Italiano L2 PIC B1.1 - Giubiasco: dal 26 gennaio, lunedì e giovedì, 18:00-21:00, 60 ore.

▶ VENDITA

Per tutti i corsi di vendita è previsto il costo del materiale didattico: CHF 50.
⇨ Visual Impact: merchandising creativo per vendere di più – Mendrisio: dal 27 gennaio 2026, martedì e venerdì 8:30-10:30, 30 ore. Costo: CHF 590.

▶ COMMERCIO

Per tutti i corsi è previsto l'uso del libro di testo: CHF 50.
⇨ Corso Segretariato - Lugano: dal 19 gennaio, lunedì e mercoledì e giovedì 9:00-12:00/13:00-16:00, 180 ore. Costo: CHF 2'300.
⇨ Corso Segretariato - Giubiasco: dal 20 gennaio, martedì e giovedì 9:00-12:00/13:00-16:00, 180 ore. Costo: CHF 2'300.
⇨ Social Media Management - Online: dal 28 gennaio, mercoledì, 19:00-22:00, 21 ore. Costo: CHF 600.
⇨ IRIDE / PRISMA - Lugano/Giubiasco: formazione, lavoro pratico, coaching possibili inserimenti tutti i giorni.

TSF. TRAVAIL.SUISSE FORMATION

Il Centro di Formazione Professionale dell'OCST è membro di Travail.Suisse Formation che è certificata eduQua.

PROGETTO MOSAICO

Nuove direzioni

Quando Luca ha ricevuto la diagnosi di una malattia degenerativa, il tempo è sembrato fermarsi. Le certezze accumulate negli anni si sono incrinate e, per diverse settimane, tutto gli è apparso come un terreno instabile. Ma, proprio in quel momento difficile, grazie al sostegno della famiglia e dei consulenti del Progetto Mosaico, ha iniziato a ricostruire con calma un nuovo equilibrio.

Non potendo più svolgere il suo lavoro come prima, Luca ha riscoperto doti che aveva lasciato da parte: la creatività, la determinazione e la pazienza. Ha iniziato un percorso adattato alle sue nuove esigenze, che lo ha portato a scoprire un settore che non aveva mai considerato.

Oggi, Luca svolge un'attività compatibile con le sue forze e i suoi ritmi. La malattia, ovviamente, non è scomparsa, ma non definisce più completamente la sua identità. Ha ritrovato una direzione, nuove motivazioni e la consapevolezza che anche nei passaggi più fragili della vita è possibile reinventarsi.

Il suo percorso è la prova che, con gli strumenti giusti, ogni frammento può tornare a far parte di un nuovo mosaico.■

Info e commenti

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

Un 30° anniversario che guarda al futuro

Grazie per aver festeggiato con noi!

Il 30 ottobre abbiamo celebrato insieme i trent'anni del Centro di formazione professionale OCST (CFP-OCST): un traguardo importante, ma soprattutto un'occasione per ritrovarci, guardarci negli occhi e riconoscere il valore delle relazioni che hanno costruito la nostra storia. L'evento «Il teatro delle macchine pensanti» non è stato soltanto un titolo evocativo, ma un vero invito alla riflessione condivisa sulle sfide del presente e sulle possibilità del futuro.

Grazie alla partecipazione attenta e appassionata di tutti - corsisti, formatori, partner istituzionali, aziende, famiglie e amici - il nostro anniversario si è trasformato in un momento vivo, ricco di pensiero e di umanità.

Le fotografie della serata testimoniano non solo un evento ben riuscito, ma anche ciò che siamo: una comunità che crede nella crescita continua, nella curiosità, nel dialogo tra persone e tecnologie, senza mai perdere di vista ciò che ci definisce come esseri umani.

Un grazie sentito a chi ci accompagna da trent'anni

In questi tre decenni il CFP-OCST ha attraversato cambiamenti profondi: nuove sedi, nuovi progetti, nuove sfide. Ma una cosa non è mai cambiata: la fiducia che tanti ci hanno accordato, anno dopo anno.

Grazie ai formatori che ogni giorno mettono passione, competenza e ascolto nel loro lavoro.

Grazie ai partecipanti ai nostri corsi che ci affidano i loro percorsi di crescita.

Grazie ai partner istituzionali, alle organizzazioni del mondo del lavoro e alle aziende che credono nel valore della formazione continua.

Grazie ai collaboratori del CFP-OCST che hanno reso possibile questa serata e ogni giorno danno concretezza ai nostri valori.

Grazie al Sindacato OCST che con lungimiranza ha favorito la nascita del CFP-OCST e ancora oggi continua a sostenere convintamente la sua azione e il suo sviluppo.

Un anniversario che guarda lontano

Le conversazioni, gli interventi e gli scambi nati durante l'evento hanno confermato ciò che ci guida da sempre: il futuro della formazione non è scritto dalle macchine, ma dalle persone. L'intelligenza artificiale rappresenta una straordinaria opportunità, ma solo se sapremo integrarla con sensibilità, etica e visione.

Il nostro impegno resta lo stesso di trent'anni fa: essere un punto di riferimento per chi vuole crescere, reinventarsi, imparare e imparare ancora. Continueremo a farlo con coraggio, con competenza e con quella dimensione umana che - come abbiamo ricordato insieme - nessuna tecnologia potrà mai sostituire.

Grazie per aver reso questa festa indimenticabile

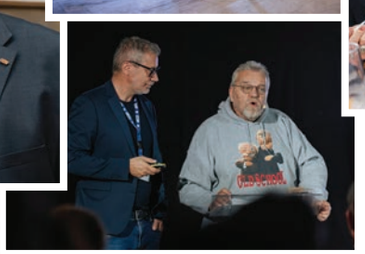
Le immagini che condividiamo oggi raccontano un anniversario carico di energia e significato. Ma più di tutto raccontano la presenza e l'entusiasmo di ognuno di voi.

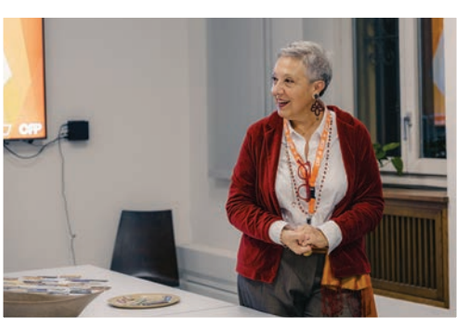
Grazie per aver scelto di festeggiare con noi.

Grazie per far parte della nostra storia.

Grazie per ispirarci a guardare avanti con fiducia.

Il CFP-OCST compie trent'anni, ma è solo l'inizio. Il resto lo costruiremo insieme.■





Jeunesse.Suisse

Salute mentale e formazione: cambiare rotta per i giovani

GIOELE BARTOLOMEO

La Commissione dei Giovani di Travail. Suisse si è riunita sabato 27 settembre a Berna per affrontare il tema della salute mentale degli apprendisti. Lo studio condotto da Work Med/FNHV ha confermato la gravità della situazione: il tasso di abbandono pre-diploma è del 25% a livello nazionale, tasso che in Ticino sale a un terzo degli apprendisti.

Questo fallimento è spesso causato da datori di lavoro poco lungimiranti che vedono il giovane come l'ultimo gradino della scala, da sfruttare perché deve «farsi le ossa», ignorando la fondamentale esigenza di work-life balance della nuova generazione. La conseguenza è una crescente ansia, forte perdita di motivazione e, talvolta, il policonsumo di sostanze.

In via assembleare, con i colleghi di Syna e Travail.Suisse, abbiamo ribadito una premessa categorica: le aziende devono cambiare mentalità. L'apprendista è una persona in formazione, non una risorsa da sfruttare. Un giovane che ha tempo per gli Scout o per la piscina con gli amici, diventerà un lavoratore più felice e un adulto migliore. Per questo, sosteniamo la proposta di Unia per 8 settimane di congedo, ma con dei rafforzativi: l'apprendista dovrebbe beneficiare di più vacanze se il tempo è impiegato in modo costruttivo, come in volontariato o stage per imparare una lingua. Chiediamo inoltre l'introduzione di cinque giorni all'anno di congedo joker senza giustificazione, per superare l'imbarazzo di motivare un malessere psicologico. In aggiunta, sono sempre stato personalmente favorevole al mercoledì pomeriggio libero, la fine del lavoro alle 16:00 e il divieto di lavorare nel weekend.

Non dimentichiamoci mai che parliamo di ragazzi di 15 anni che hanno bisogno di esperienze esterne al lavoro e alla scuola per un corretto sviluppo psicofisico.

Infine, abbiamo discusso anche dei timori più ampi nella società odierna. Con l'avvento delle destre al potere, le donne sono tra le più preoccupate: sono fra le categorie che hanno più da perdere in termini di libertà e diritti nei progetti ideologici dei nazionalisti.

Ricordiamocene al momento di votare: cerchiamo di non cadere nelle narrazioni semplicistiche ed erronee.

Sul treno del ritorno ho pensato molto alla necessità di ricostruire i legami fra generazioni che Internet, il Covid e la società moderna hanno incrinato. Forse una parte di questi giovani è confusa e disorientata proprio per la mancanza di punti di riferimento e l'esempio di adulti virtuosi. Siamo tutti responsabili del malessere giovanile, smettiamo di autogiustificarci considerandolo un problema solo di una categoria della popolazione, perché gli apprendisti di oggi, sono gli adulti, i cittadini e i lavoratori di domani.■

Soccorritori SSS

Nuovo capitolo nella crescita professionale

Nel corso del mese di dicembre, presso il CPSI SSSCI di Manno prende avvio il primo corso per soccorritori diplomati SSS con riconoscimento di Certificazione di Perfezionamento Professionale riconosciuto dall'Ufficio della Formazione Continua e dell'Innovazione Cantonale. Il corso offre un'innovativo percorso volto allo sviluppo di competenze legate alle *non technical skill* declinando i contenuti allo sviluppo personale e professionale, contribuendo a un ulteriore prestigio dei soccorritori già attivi in Ticino. Questo evento rappresenta una prima fase di sviluppo professionale con un riconoscimento formativo.

Il percorso che si avvale di prestigiosi e autorevoli docenti provenienti da vari ambiti disciplinari e contesti formativi anche universitari, contribuisce ad aumentare il valore e il prezioso contributo offerto alla popolazione.

Il ruolo altamente specifico disciplinare dei soccorritori diplomati si potrà arricchire dei contributi formativi volti al rafforzamento dell'identità professionale costantemente mostrati e coniugati con ulteriori competenze organizzative, pedagogiche, di gestione legate al risk management e alla stesura di progetti di cambiamento.

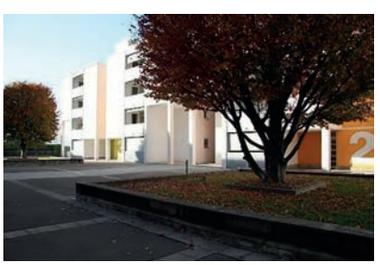
Le iscrizioni sono aperte agli operatori attivi in un servizio autoambulanze ticinese al sito del CPSI SSSCI. La durata è di 13 giornate, distribuite tra dicembre 2025 e maggio 2026.■

EQUANS SWITZERLAND
SVIT TICINO

Affittasi appartamenti a Camorino In Cumlina 5

Ampio appartamento di 4.5 locali
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
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



Assemblea annuale OCST-Docenti

Il comitato del Sindacato OCST-Docenti è lieto di invitarvi all'Assemblea annuale che si terrà **mercoledì 3 dicembre 2025 alle ore 18.00 nella sede dell'OCST di via Balestra 19 a Lugano, con il seguente** ordine del giorno:

1. saluto della segretaria dell'OCST-Docenti, Davina Fitas.
2. Saluto del presidente dell'OCST-Docenti e relazione annuale, Gianluca D'Ettorre.
3. Sondaggio OCST-Docenti: tra impegno, carico e passione per la scuola, Sheila Pongan.
4. Intervento del Direttore regionale SUFFP Prof. Dr. Fabio Merlini, che offrirà una riflessione sulla condizione attuale degli insegnanti e sulle azioni e iniziative utili a sostenerli e valorizzarne il ruolo.
5. Discussione e risoluzione assembleare.
6. Elezione del Comitato.
7. Eventuali.

Al termine dell'assemblea verrà offerto un aperitivo.
Iscrizioni: entro il 2 dicembre all'indirizzo: tramite QR-Code o *https://www.ocst.ch/eventi/*

Dalla teoria alla pratica

Persona, bene comune e futuro

Il giornale «il Lavoro» è stato, e vuole continuare ad essere, un luogo di discussione e approfondimento dei temi e dei principi posti dalla Dottrina sociale della Chiesa sia a livello teorico, sia nella loro concreta applicazione a quanto accade nella realtà.

Nel corso di tutta la sua storia, il nostro giornale ha pubblicato importanti contributi per esempio di Mons. Luigi Del-Pietro, di Mons. Franco Biffi, di **Meinrado Robbiani** e di **Renato Ricciardi**. È proprio con questi ultimi che, nell'ultimo speciale dedicato al Centenario del giornale «il Lavoro», vogliamo ripercorrere alcuni dei principi enunciati e approfonditi dalla dottrina sociale della Chiesa: il ruolo della persona, che è soggetto e non oggetto dell'azione sociale, il bene comune, la responsabilità personale e la questione relativa alla proprietà e alla destinazione universale dei beni della terra.

Negli interventi di M. Robbiani e R. Ricciardi pubblicati in questa e nelle pagine seguenti, scopriremo quanto una ricostruzione del tessuto sociale ed economico e lo slancio per un rinnovato impegno non possano che partire da qui.■

Meinrado Robbiani nel 1999 durante la campagna per l'iniziativa «Più giusti assegni per i figli»

La persona umana come soggetto dell'azione sociale

Partecipazione e rapporto con la tecnologia

Affermare la centralità della persona umana e della sua irripetibile dignità significa riconoscerla come soggetto portante della propria realizzazione e destino. Una centralità che va tenuta presente anche nell'ambito delle azioni di carattere collettivo, evitando di dissolvere totalmente il soggetto nel collettivo (tendenza particolarmente presente nei movimenti della sinistra radicale).

È inevitabile che in ambito sindacale il pensiero si diriga in primo luogo verso il terreno primario della sua presenza e impegno: il sistema produttivo ed economico, che ha nell'impresa la sua prima cellula. Una lotta ormai secolare ha si consentito di ottenere risultati apprezzabili nelle condizioni lavorative e nel rapporto tra le parti sociali, ma il riconoscimento del lavoratore e della lavoratrice come soggetto a pieno titolo dell'impresa e della trama economica è tuttavia ben lungi dall'essere a portata di mano. Nel corso degli ultimi decenni si sono persino alzati venti contrari e fortemente regressivi. Il sindacato e la sua azione rimangono perciò di intramontata attualità.

Una invariata attualità che deve misurarsi con due campi di impegno particolarmente rappresentativi delle sfide che il presente e il futuro già lanciano al sindacato.

Il primo ha origini lontane e attinge alla natura dell'impresa. La sua concezione e il suo impianto decisionale continuano ad essere ricondotti e ridotti alla sola proprietà dell'impresa (il capitale), svilendo nei fatti la posizione e il ruolo di chi vi contribuisce con il lavoro. È un'impostazione che non solo contraddice il principio della centralità della persona ma si rivela pure in crescente contrasto con il profilo assunto dall'attività produttiva stessa. Appare infatti sfasata rispetto all'odierna economia della conoscenza, dove la cooperazione e l'intelligenza collettiva assumono un ruolo decisivo. È pure in ritardo rispetto a un'economia imperativamente orientata alla sostenibilità, in cui il profitto è sì importante ma non esaurisce la finalità dell'impresa. Tutto concorre a puntare ad un'impresa che si riconosca quale comunità del lavoro; uno spazio cooperativo dove le diverse componenti siano valorizzate nella loro complementarietà e nel loro apporto vitale. Ne consegue la necessità di avanzare sul piano della partecipazione del personale alla vita dell'impresa; di passare da un'organizzazione del lavoro rigidamente gerarchica a forme più decentrate con ampio coinvolgimento, responsabilizzazione e spazi di autonomia; di ideare forme legali di impresa dove il suo carattere comunitario trovi riconoscimento formale.

Il secondo campo non è nuovo nella sua genealogia ma assume oggi una portata inedita. È la nuova dimensione della tecnologia. Questo frutto pregiato ed esaltante del lavoro rischia paradossalmente di ritorcerglisi contro, emarginandolo e soggiogandolo. Competendo con ciò che è specifico dell'essere umano, l'intelligenza artificiale entra in competizione con il lavoro. Occorre perciò ricondurla al suo ruolo di strumento. Nel mondo del lavoro, le sue effettive potenzialità devono essere orientate a dilatare le doti delle lavoratrici e dei lavoratori, non a declassarle. Occorre cioè costruire una proficua complementarietà tra tecnologia e lavoro, così da riuscire, amalgamandole, ad esaltare le rispettive potenzialità. Una adeguata concezione dell'architettura tecnologica, una confacente organizzazione del lavoro e una costante politica di formazione continua ne sono la condizione.■

Dignità e lavoro

L'occasione di questa riflessione mi ha consentito di andare a rileggere alcune parti della *Rerum Novarum* di Papa Leone XIII, enciclica decisiva per il contesto storico in cui si è collocata e per il coraggioso itinerario che la Chiesa ha proposto nell'ultima parte dell'800. Pur tenendo conto delle diverse situazioni economiche e sociali di quegli anni, parlo di coraggio perché la Chiesa ha indicato una strada diversa per tenere la barra al centro sulla persona al lavoro, sulle donne e gli uomini del lavoro (così li avrebbe chiamati San Giovanni Paolo II nella *Laborem Exercens* cento anni dopo). Una strada impervia, una via tra un capitalismo un po' retrogrado e un socialismo senza umanità, una strada con al centro la dignità del lavoro.

Ecco, questo faro, che si è evoluto nel tempo in quanto a contesti economici e sociali, legislazione del lavoro e azione sindacale, ha rappresentato un punto di riferimento importante per le organizzazioni di ispirazione cristiana, sia i sindacati dei lavoratori, ma anche le organizzazioni di imprenditori. Per il sindacato in particolare questo ha significato, a partire dalla diretta esperienza dell'OCST di sviluppare tutte le iniziative, sempre perfettibili, per innescare nelle azioni contrattuali che si sono sviluppate nel tempo, soluzioni e regole per ridurre le diseguaglianze, per difendere i salari, per conciliare gli orari di lavoro e la vita delle persone e delle loro famiglie. Avere al centro la persona è un lavoro non facile, ma costituisce un ancoraggio anche per tutto lo sviluppo dell'azione sindacale in diverse e innovative dimensioni, non solo quella dei contratti collettivi.■

Il bene comune

Una direzione di marcia

Merita gratitudine l'insistenza con la quale l'insegnamento sociale cristiano ribadisce il concetto di bene comune quale obiettivo da perseguire nell'ambito del vivere insieme. Il bene comune è d'altronde l'irrinunciabile complemento al tema della centralità della persona. Solo un'ordinata organizzazione della comunità, improntata alla giustizia e alla solidarietà, consente alle singole persone di sentirsi riconosciute nella loro dignità personale. Il bene comune fa in modo che soggettività della persona e comunità, lungi dal contrapporsi, si integrino vicendevolmente.

Il concetto di bene comune non ha - e non può nemmeno avere - la pretesa di indicare schemi e modelli sociali predefiniti. È piuttosto un orizzonte al quale guardare e una direzione di marcia che vi si orienta. Per avvicinarglisi sono di prezioso supporto i diversi principi che la dottrina sociale addita: centralità della persona, solidarietà, sussidiarietà, giustizia sociale, ipoteca sociale sulla proprietà, destinazione universale dei beni della terra. Anch'essi vanno tuttavia calati nella realtà; vanno tradotti in atti e strutture concrete. Esigono lo sforzo e la fatica di elaborare linee di impegno e scelte che modellino un'organizzazione della vita collettiva che li incorpori.

Per un sindacato come l'OCST, che serba il bene comune nel suo scrigno di valori ispiratori, si pongono due imperativi: contribuire a tenere viva nella società una sincera tensione verso questo obiettivo; formulare nel contempo proposte e varare azioni che vi tendano, pur nella consapevolezza di non raggiungere mai il capolinea. Una realtà in movimento – e un movimento oggi più che mai frenetico – necessita un esercizio ininterrotto di identificazione dei bisogni sociali e di conseguenti risposte. Si è qui nel pieno dell'impegno quotidiano del sindacato.

Con due richiami aggiuntivi. L'aggettivo «comune» inserito nel concetto di bene comune deve produrre uno slancio capace di abbracciare non solo la propria comunità di riferimento ma l'intera famiglia umana. Occorre far proprio il destino comune di tutti gli uomini in contrapposizione alle tentazioni odierne di ripiegarsi su sé stessi. Un destino comune tanto più tangibile se si considerano le grandi sfide globali; inquinamento e riscaldamento climatico, lotta contro la povertà e contro le disuguaglianze aberranti, regolazione delle tecnologie più avanzate, costruzione di un rinnovato ordine mondiale, ne sono alcuni esempi. Considerando il bene comune come un orizzonte verso il quale puntare implica poi che si tengano presenti anche le future generazioni. Erediteranno il mondo che noi abbiamo – o non abbiamo – saputo impreziosire.■

Ben essere e ben vivere

Il bene comune rappresenta un'esperienza concreta, un termine di paragone di cosa possa significare vivere bene (*ben essere*) nelle diverse circostanze della vita. Parlavamo di altre dimensioni dell'azione dell'OCST: che senso hanno le formazioni professionali, le diverse forme di sostegno al reddito, le colonie per i bambini e i ragazzi, l'educazione scolastica?

Tutto questo ha a che fare con il *ben vivere*, certamente come aiuto materiale, ma anche e soprattutto per la crescita e lo sviluppo della sussidiarietà, dell'azione di un corpo sociale che genera bene comune per gli associati e non solo essi, per tutto il popolo che riconosce e accoglie una risposta di qualità ai bisogni essenziali delle persone e delle famiglie.■

Renato Ricciardi con Naldo Pedroni

Responsabilità verso il bene comune

Non è solo una faccenda da «piani alti»

Nessuno può abdicare dalla responsabilità di contribuire al bene comune. È sovente forte la tentazione di ritenere che la sua attuazione sia una preminente faccenda dei «piani alti» e cioè dello Stato e, su piano globale, della comunità internazionale. Il loro ruolo è decisivo e irrinunciabile ma quanto di fruttuoso fanno discendere (peraltro a fatica!) dall'alto deve potersi incrociare con gli impulsi che salgono dal basso e che sono sovente quelli più autentici, coinvolgenti e propulsivi. La responsabilità inizia perciò già dai singoli individui. Decenni di affermazione dell'individualismo hanno consentito ai singoli di sganciarsi dai vincoli e dai condizionamenti che ne comprimevano l'autodeterminazione, ma ne hanno anche sovente allentato la percezione di essere interdipendenti con gli altri, irretendoli nel disimpegno. Sono poi le forze aggregative e i corpi intermedi a dovere tenere accesa la vitalità dello spazio sociale quale terreno privilegiato di sperimentazione della solidarietà e della coesione. Guai a lasciarlo inaridire, impoverendo l'area che sta tra gli individui e lo Stato. Già per sua natura e finalità orientato alla cosa pubblica, una pesante responsabilità ricade pure sul mondo della politica. L'insicurezza iniettata capillarmente dalla globalizzazione economica e oggi dilatata dal disordine geopolitico sta ulteriormente accentuando le tentazioni di ripiegamento invece di affrontare con coraggio le autentiche cause che impediscono di avanzare verso un bene comune, oltretutto non delimitato dai confini nazionali.

Questi diversi livelli di responsabilità interpellano necessariamente anche il sindacato. Per l'OCST si tratta di proseguire in primo luogo nell'impegno sul fronte della piena valorizzazione del lavoro. Pur costituendo il suo spazio prioritario di presenza, il mondo del lavoro non esaurisce tuttavia l'azione del sindacato. Proprio poiché il bene comune ricopre l'intero arco del vivere insieme, il sindacato non disgiunge l'impegno a sostegno degli uomini e delle donne del lavoro da una attenzione all'intero fronte sociale, tessendo apposite alleanze, e alla stessa area politica, facendovi udire la propria voce.

In tutti questi ambiti non gli viene meno, come contributo alla riflessione e all'elaborazione della sua linea, l'insegnamento sociale della Chiesa. Ne è aiutato sul piano dei contenuti poiché la dottrina sociale cammina in parallelo al contesto sociale. Un solo esempio: gli spunti offerti dall'Enciclica «Laudato sì» in materia di ecologia integrale. Gli è propizio anche nel metodo. L'insegnamento della Chiesa propone principi di riflessione e criteri di valutazione volti a ispirare e non a dettare le scelte concrete, che rimangono di autonoma competenza del sindacato. Poiché molte delle sfide di oggi hanno un notevole risvolto etico ne è supportato anche da questo profilo. La dottrina sociale offre in tal modo una ricchezza di pensiero e di riferimenti che, nel confronto e nel discernimento interni al sindacato, lo aiutano a definire la rotta.■

Destinazione universale dei beni della terra

Diseguaglianze e devastazione ambientale

Non c'è atto di accusa più sferzante al modello economico varato dalla globalizzazione di quello lanciato dal principio della «destinazione universale dei beni della terra». Un modello economico che è gravato da due tare congenite: l'esplosione delle disuguaglianze e la devastazione ambientale. Come non indignarsi di fronte alla concentrazione faraonica del potere economico e della ricchezza che prosegue irruente nella sua marcia in contrasto con la permanenza sul pianeta di ampie sacche di povertà e persino di miseria? E come rimanere inermi di fronte alle forme di inquinamento ambientale, di riduzione della biodiversità, di contributo al riscaldamento climatico che l'odierno tipo di crescita comporta?

Alla luce di queste constatazioni, battersi per il bene comune non può che equivalere a lottare affinché la famiglia umana sia guarita da disparità degradanti di reddito e di patrimonio e affinché la terra quale «casa comune» sia rispettata e valorizzata quale risorsa vitale per la nostra e le future generazioni. In una parola: è indispensabile convertire in profondità il modello economico odierno.

Il sindacato è conseguentemente incitato ad ampliare ulteriormente le linee del suo impegno ed anche la sua visuale, non perdendo di vista l'orizzonte mondiale. Si tratta di continuare come finora a fare in modo che i frutti dell'attività economica siano equamente ripartiti tra il capitale e il lavoro perseguendo un'equa distribuzione della ricchezza. Non arresterà tuttavia il suo impegno al confine nazionale. Pur nei limiti del suo radicamento territoriale può fare risalire appelli e impulsi a sostegno di forme di fiscalità internazionale che, soprattutto dalle più grandi ricchezze e dai movimenti speculativi, traggano risorse destinate a obiettivi di bene comune globale quali la lotta contro la povertà e contro il riscaldamento climatico.

Nel suo campo diretto di impegno non può poi sottrarsi alla correzione del sistema produttivo incorporandovi anche obiettivi ambientali. È cioè chiamato a partecipare in prima persona alla correzione del modello di crescita odierno orientandolo verso una autentica sostenibilità. Il suo patrimonio etico lo spinge anche ad alimentare un cambiamento culturale in particolare nel rapporto uomo-natura affinché questa non venga considerata come semplice materia da depredare impunemente ma come risorsa e patrimonio da valorizzare. È in causa anche lo stesso modo di vivere tuttora intriso di un consumismo smodato che porta in sé una concezione sviante della natura e dell'ambiente. Può perciò rientrare nel suo campo di attenzione anche un'azione comune con le organizzazioni dei consumatori e consumatrici allo scopo di promuovere un consumo responsabile e attento ai suoi risvolti sia sociali, sia ambientali.■

Responsabilità di fronte al cambiamento

I cambiamenti che stanno caratterizzando il mondo del lavoro, oltre che molte dimensioni della nostra vita personale e collettiva, stanno incidendo sugli standard di competenze professionali delle persone. Ma questi cambiamenti stanno interessando tutta la società e hanno una rilevanza antropologica. Non deve sfuggirci il fatto che le diverse rivoluzioni in atto (digitalizzazione, IA, diversa percezione del rapporto tempo-spazio, salario e orario, ecc.) compresa la dimensione del lavoro da remoto e gli algoritmi come datori di lavoro, stanno introducendo profondi cambiamenti nei modi di pensare il lavoro e di pensarsi al lavoro. Ma tutto ciò si riflette anche nel modo di vivere il tempo, la mobilità, le relazioni affettive e familiari. Per esempio, il senso di offrire un contributo alla vita sociale con nuove forme di volontariato, quanto mai necessarie per le questioni sociali, civili e ambientali. Tutta questa rivoluzione, che comporta un mutato atteggiamento e un modo di pensare e di pensarsi, deve far crescere nuovi livelli di consapevolezza e anche stili rinnovati nell'affrontare la realtà. E allora vedo alcune condizioni decisive, a mio parere, ad esempio che l'OCST si è profondamente rinnovata nei suoi delegati e nei suoi collaboratori con ruoli direttivi. La loro giovane età rappresenta una condizione importante per affrontare i cambiamenti cui ho accennato e questo ricambio generazionale, realizzatosi nell'ultimo decennio, mette nelle condizioni il sindacato di affrontare in modo, lasciatemi dire *smart,* queste nuove condizioni, con il fine di realizzare nuovi traguardi di inclusione ed equità sociale, anche attraverso una nuova educazione alla rappresentanza e alla partecipazione. In questo percorso sarà tuttavia decisivo proseguire nella costante e diffusa formazione.■

Un lavoro comune

Una sottolineatura fondamentale e abbastanza importante per le sorti del pianeta è stata recentemente posta da Papa Leone XIV con forza e richiamando anche le responsabilità della classe dirigente. La Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici COP30 e il World Economic Forum di Davos, hanno posto da tempo come cruciale la custodia ed equa distribuzione delle risorse naturali, a partire dall'aria e dall'acqua, ma anche il tema delle soglie di sostenibilità, che deve diventare una preoccupazione comune. Si deve partire da qui per affrontare la discussione sulle emissioni, sulla riduzione degli effetti inquinanti, sui cambiamenti climatici, sul consolidamento e riduzione del debito dei Paesi in via di sviluppo. Tutto ciò pone anche a tema il ruolo dei Paesi e degli scambi internazionali, anche di fronte al cambiamento radicale delle regole imposto dai dazi commerciali dell'amministrazione degli USA. Non sono estranee neanche le guerre in atto, con l'enorme spargimento di sangue cui assistiamo.

Occorre una ripresa di consapevolezza intorno a un rinnovato stare insieme su questa Terra, una percezione non astratta, ma dalle conseguenze molto concrete. Paesi come il nostro, con una forte cultura della neutralità intesa come riconoscimento di nuovi equilibri tra i diversi fattori in gioco (e anche spesso in conflitto), possono offrire un contributo e una testimonianza di valore intorno alla necessità di accrescere le opportunità per un maggiore e crescente numero di persone al mondo. Impegno faticoso, controverso ma ineludibile, se vogliamo che questa Terra sopravviva a noi e alle generazioni che verranno. Tutti noi abbiamo l'obbligo di realizzare, nel nostro piccolo, un apporto di pace e di giustizia. A ciascuno il proprio compito in quanto, come ci richiama il poeta inglese T. S. Eliot, «C'è un lavoro comune e un impiego per ciascuno. Ognuno al suo lavoro».■

In luoghi abbandonati
Noi costruiremo con mattoni nuovi
Vi sono mani e macchine
E argilla per nuovi mattoni
E calce per nuova calcina
Dove i mattoni sono caduti
Costruiremo con pietra nuova
Dove le travi son marcite
Costruiremo con nuovo legname
Dove parole non sono pronunciate
Costruiremo con nuovo linguaggio
C'è un lavoro comune
Una Chiesa per tutti
E un impiego per ciascuno.

T. S. Eliot, Cori da «La Rocca»

Politica

L'intelligenza artificiale e l'automazione come opportunità per condizioni di lavoro più eque

Come si può plasmare la svolta tecnologica affinché avvantaggi le lavoratrici e i lavoratori invece di danneggiarli? L'economista Thomas Bauer, responsabile della politica economica presso Travail.Suisse, che ha studiato economia politica all'Università di Berna e rappresenta gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori in diverse commissioni del Parlamento federale per conto dell'organizzazione mantello Travail. Suisse, spiega perché l'IA non minaccia automaticamente l'occupazione e quali condizioni quadro sono necessarie per trasformarla in un punto di forza.

Elon Musk afferma che grazie all'IA presto non ci saranno più posti di lavoro. Ci resterà solo il tempo libero?

Affermazioni del genere sembrano drammatiche e probabilmente è proprio questo lo scopo. Catalizzano l'attenzione e attirano investitori. La realtà è però più complessa. L'IA cambierà il nostro lavoro, ma non potrà mai sostituire completamente le persone. Non si tratta quindi di sapere se in futuro avremo ancora un lavoro, ma di capire come cambierà il lavoro e se i cambiamenti saranno socialmente sostenibili.

Quindi i timori di un futuro senza lavoro sono esagerati?

I timori sono comprensibili, tuttavia il lavoro non mancherà mai del tutto. L'IA può sostituire determinate professioni, ma in molte occupazioni assumerà soprattutto compiti parziali, quantunque sempre più complessi. Il lavoro umano annovera ancora molte attività che non possono essere standardizzate nemmeno con l'IA. Per la risoluzione di molti problemi, l'essere umano con la sua esperienza, la sua capacità di giudizio, la sua comunicativa, le sue capacità emotive e manuali continua ad essere indispensabile.

Quali categorie professionali sono maggiormente interessate?

A risentirne particolarmente sono, al momento, le professioni di traduzione e di grafica. Inoltre, sono sempre più interessate attività commerciali quali l'amministrazione, la contabilità o il servizio clienti. Constatiamo anche una crescente automazione della pianificazione dei turni nella vendita o dei percorsi nella logistica, o anche dei compiti di controllo. Il settore informatico e le diagnosi mediche sono altri ambiti con notevoli possibilità di automazione. Il potenziale è quindi davvero elevato e ampio.

Allo stesso tempo, i sistemi basati sull'IA sono costosi. Significa che sono accessibili essenzialmente alle grandi aziende?

Esatto. I sistemi di IA professionali sono costosi da sviluppare, richiedono personale specializzato ed enormi quantità di dati. È un lusso che possono permettersi soprattutto le grandi aziende: gruppi internazionali, grandi fornitori di servizi finanziari o compagnie di assicurazione. Le piccole e medie imprese spesso non dispongono né dei dati né dei mezzi finanziari necessari.

Grandi attori come la SUVA utilizzano già sistemi di IA, ad esempio per la verifica delle domande o il controllo delle fatture. La decisione finale in caso di rifiuto spetta comunque a un essere umano. È un aspetto molto importante.

Significa che l'essere umano rimane importante proprio per la sua capacità di reagire in modo flessibile?

Il mondo del lavoro è complesso. Spesso richiede l'uso della testa, delle mani e del cuore, non solo quando si ha a che fare con l'IA, ma anche e soprattutto nel contesto dell'automazione. Un falegname che montando una cucina si accorge che una parete è storta trova una soluzione grazie alla sua esperienza, alla sua abilità manuale e forse anche nel dialogo con il cliente. Questa versatilità è troppo complessa per le macchine che, in questo senso, attualmente hanno al massimo una testa. Lo stesso vale per il mestiere di parrucchiere: tagliare i capelli richiede un alto livello di motricità fine, percezione e senso estetico, compiti che almeno per ora non possono essere svolti completamente da una macchina. E poi, chi mai vorrebbe parlare con un robot mentre si fa acconciare? Anche se fosse possibile farsi tagliare i capelli da una macchina, non credo che questa pratica possa generalizzarsi.

Foto Syna

Se le macchine non raggiungono questa versatilità, l'approccio umano rimane indispensabile?

Questo evidenzia il fattore probabilmente più importante che distingue l'uomo dalla macchina: l'umanità stessa. Un operatore sanitario percepisce quando qualcuno ha bisogno non solo di assistenza pratica, ma anche di incoraggiamento, vicinanza emotiva e fiducia. Questo contatto interpersonale ha un valore intrinseco: emotivo, sociale e spesso anche curativo. Proprio nell'assistenza infermieristica o in un asilo nido non è possibile ottimizzare i processi con le macchine senza perdere aspetti importanti del lavoro. È evidente anche in altre professioni. Allo stesso tempo, l'IA viene utilizzata sempre più spesso come supporto, probabilmente a lungo termine in quasi tutti i campi d'attività. Può essere utile se ciò avviene in modo sensato ed equo. Tuttavia, comporta anche dei rischi.

Quali?

Ad esempio la sorveglianza. Un esempio drastico è quello di Amazon negli Stati Uniti, dove le addette e gli addetti ai magazzini sono costantemente filmati. I movimenti vengono analizzati da sistemi di IA. Chi si ferma troppo spesso o sta troppo a lungo in bagno viene ammonito. La produttività dei lavoratori viene misurata automaticamente. Un incubo per il personale!

Tali sistemi possono essere introdotti anche in forma più sottile, ad esempio attraverso la registrazione digitale dell'orario di lavoro con valutazione delle prestazioni. Occorrono regole chiare: il mondo del lavoro non deve scivolare in un controllo digitale permanente. La tecnologia dovrebbe alleggerire il carico di lavoro dei dipendenti e renderli più forti, non controllarli e privarli della loro autonomia.

Vengono utilizzati algoritmi anche per il reclutamento di personale. Con quali implicazioni per le lavoratrici e i lavoratori?

I sistemi automatizzati filtrano le candidature in parte sulla base di criteri predefiniti. Chi non rientra nella griglia, come le persone di una certa età o in riconversione professionale, viene rapidamente escluso. Si tratta di una velata discriminazione. Allo stesso tempo, alle persone non viene spiegato il motivo per cui sono state scartate.

Ecco perché è necessaria trasparenza: le candidate e i candidati devono sapere quando viene utilizzata l'IA. E ogni decisione deve essere verificabile da un essere umano. Gli algoritmi non devono determinare in modo definitivo le opportunità nella vita. Inoltre, in Svizzera la protezione contro la discriminazione, ad esempio basata sull'età, è debole. Con il crescente utilizzo dell'IA nelle procedure di candidatura, questa protezione diviene ancora più importante.

Cosa dovrebbero considerare le aziende che introducono l'IA?

Riteniamo fondamentali quattro principi:

1. Informazione e trasparenza: i dipendenti devono sapere quando, dove e come viene utilizzata l'IA.
2. Cogestione: i cambiamenti non devono essere decisi senza consultare le lavoratrici e i lavoratori. Spesso i dipendenti sanno esattamente come migliorare i processi aziendali. Pertanto, è importante coinvolgerli quanto prima nell'utilizzo di nuove tecnologie. Ciò va anche a vantaggio dell'azienda.
3. Prospettive professionali e sicurezza: i dipendenti devono poter utilizzare i nuovi sistemi in modo sensato. I datori di lavoro dovrebbero essere obbligati a formare i dipendenti sulle nuove tecnologie ed evitare licenziamenti.
4. Protezione dalla sorveglianza: l'IA non deve diventare uno strumento di pressione o di controllo. Un datore di lavoro non può semplicemente raccogliere dati e introdurre strumenti di controllo. Già oggi esistono chiari limiti legali a questo tipo di approccio. Un sistema come quello di Amazon sarebbe illegale in Svizzera.

Quale ruolo rivestono i sindacati in questo contesto?

I sindacati si impegnano concretamente nelle aziende affinché questi principi vengano applicati, ad esempio richiedendo trasparenza e partecipazione, informando le lavoratrici e i lavoratori sui loro diritti e garantendo che venga offerta formazione continua e che si evitino licenziamenti. Aiutano il personale ad essere coinvolto tempestivamente nei cambiamenti tecnologici e a non perdere influenza. Inoltre, fanno in modo che l'IA non venga utilizzata come strumento di sorveglianza. A livello politico, rappresentano il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, affinché nelle nuove normative non conti solo quello dei datori di lavoro. E alla fine si pone anche la grande domanda: se l'IA e l'automazione generano guadagni in termini di efficienza, come vengono distribuiti questi guadagni?

Dove vanno a finire, attualmente, questi guadagni?

È davvero un grosso punto interrogativo. Il progresso tecnico consente di produrre lo stesso quantitativo con meno lavoro. Se l'IA e l'automazione consentono di svolgere i compiti più rapidamente, sorge la domanda: cosa facciamo con questo tempo e questo valore aggiunto? Dobbiamo aumentare i salari? Ridurre l'orario di lavoro? Introdurre la settimana lavorativa di quattro giorni a parità di salario o prolungare le ferie? Investire nella formazione continua? Oppure i profitti finiscono semplicemente nelle tasche delle aziende, degli azionisti o della Silicon Valley? La questione della distribuzione dei guadagni di produttività è sempre centrale. Non si tratta solo di salari, più tempo libero e più salute. L'estrema iniquità è anche un rischio per la società e la democrazia. Lo si vede chiaramente negli Stati Uniti.

Qual è la tua conclusione personale?

È come per tutti gli sviluppi tecnologici del passato: l'IA può essere uno strumento che dà supporto o che crea pressione. Può dare libertà o aumentare il controllo. Dipende da come la utilizziamo. Personalmente, ritengo la tecnologia un progresso solo se rafforza le persone e garantisce a tutti un posto dignitoso nel mondo del lavoro e nella società. Come sindacati e rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, è nostro dovere impegnarci in tal senso.■

CCNL Industria alberghiera e ristorazione

Le trattative contrattuali hanno preso avvio in novembre

A partire dal mese di novembre 2025, dopo sei anni, il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dell'industria alberghiera e della ristorazione verrà rinegoziato. Il CCNL disciplina i salari e le condizioni di lavoro di oltre 250'000 dipendenti del ramo alberghiero, della ristorazione e della consegna di cibo a domicilio. In occasione della conferenza stampa, le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori Hotel & Gastro Union, Syna e Unia hanno presentato le loro rivendicazioni.

Basta ai salari bassi

L'industria alberghiera e della ristorazione è un ramo professionale a basso salario. Il salario minimo più basso si attesta a circa 3'700 franchi, il salario mediano del personale senza funzione di quadro a 4'335 franchi. La vicepresidente di Unia Véronique Polito esige misure volte ad aumentare i salari: la compensazione automatica del rincaro per i salari minimi, un aumento reale dei salari minimi di 100 franchi all'anno per la durata del nuovo CCNL e un aumento che interessi anche i salari effettivi superiori al salario minimo. Tutti questi miglioramenti devono essere recepiti nel nuovo CCNL. È inoltre necessario riconoscere l'esperienza professionale nella struttura retributiva, in modo da garantire un salario migliore alle occupate e agli occupati con una lunga esperienza professionale. Un maggiore riconoscimento dei diplomi professionali stranieri dovrebbe contribuire a una retribuzione basata sulle qualifiche. «L'obiettivo deve essere quello di garantire che i lavoratori e le lavoratrici in possesso di un AFC o di un diploma equivalente guadagnino almeno 5'000 franchi» dichiara Polito.

Perfezionamento e rafforzamento dei diritti delle apprendiste e degli apprendisti

Roger Lang, responsabile Diritto, Politica sociale, Campagne di Hotel & Gastro Union, sottolinea l'importanza centrale del perfezionamento. Già oggi un'ampia offerta formativa, che spazia dai corsi di recupero per lavoratori senza diploma alla formazione professionale superiore, viene finanziata attraverso il CCNL. Attualmente i lavoratori e le lavoratrici contribuiscono nella misura del 90 per cento al finanziamento di queste offerte formative. Lang esige una maggiore partecipazione da parte dei datori di lavoro. I diritti degli apprendisti e delle apprendiste devono essere rafforzati attraverso l'assoggettamento al CCNL. In questo modo, il controllo delle condizioni di apprendistato potrebbe essere effettuato attraverso le strutture consolidate del CCNL, anziché attraverso gli ispettorati del lavoro, spesso sovraccarichi di lavoro e sottofinanziati.

Orari di lavoro più brevi e una migliore pianificazione

Lang chiede inoltre una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, che attualmente si attesta a 42, 43.5 o 45 ore, a seconda del tipo di azienda. «Una riduzione del tempo di lavoro è un investimento nella salute, nella produttività e nell'attrattiva del lavoro» sostiene Lang. I piani di lavoro devono inoltre essere resi noti con quattro settimane di anticipo per facilitare a tutti gli occupati la pianificazione e la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Anche Guido Schluep, responsabile della ristorazione di Syna, esige misure che consentano una migliore conciliabilità: giorni liberi regolari, pianificabili e consecutivi, un congedo di maternità più lungo e retribuito al 100% nonché modelli di rientro flessibili dopo il congedo parentale.

Protezione dalle molestie e dal mobbing

Schluep propone inoltre chiare disposizioni di protezione contro le molestie sessuali e il mobbing, in particolare vie di ricorso e di intervento che garantiscano che le persone interessate siano ascoltate e che seguano conseguenze adeguate. «Un posto di lavoro sicuro non è un lusso, bensì la premessa fondamentale per avere lavoratrici e lavoratori motivati, impegnati e qualificati» sottolinea Schluep.

Il personale chiede urgenti miglioramenti

Le richieste sono state corroborate dalle testimonianze di due lavoratrici dell'industria alberghiera e della ristorazione, che, sulla base delle loro esperienze personali, hanno spiegato quanto sia importante migliorare le condizioni di lavoro e creare opportunità di sviluppo per il personale, al fine di trattenere le collaboratrici e i collaboratori nel ramo professionale.■

Agenda delle sezioni - Dicembre 2025 - Gennaio 2026

LOCARNO

Iscrizioni al segretariato 091 751 30 52

▶ **Venerdì 12 dicembre: Pranzo natalizio.** Ore 12.00 presso il Centro Parrocchiale di Sant'Antonio – Locarno. Menu: pasta al ragù – formaggio. Seguiranno alcuni giri di tombola. Costo: CHF 25.- per persona. Iscrizione entro il 9 dicembre.

▶ **Martedì 20 gennaio: Pranzo dell'amicizia.** Ore 12.00 al ristorante Al Parco di Muralto. Menu: bollito misto (segnalare eventuali intolleranze). Costo: CHF 53.- per persona. Iscrizione entro il 16 gennaio.

BELLINZONA

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

▶ **Venerdì 12 dicembre: Panettonata.** Alle 15.30 presso l'Oratorio Sant'Antonino. Iscrizione entro il 5 dicembre allo 091 821 41 51.

▶ **Sabato 24 gennaio: Pranzo d'inizio anno.** Alle 12.00 presso il ristorante Aurora a Gorduno. Costo: CHF 40.- Menu: Fondue chinoise (bibite incluse). Iscrizione entro il 18 gennaio allo 091 821 41 51.

TRE VALLI

Iscrizioni al segretariato 091 873 01 20

▶ **Martedì 16 dicembre: Festa prenatalizia.** Alle 11.25 presso la Sala multiuso di Bodio, Santa Messa, pranzo e pomeriggio ricreativo con tombola, lotteria e ricchi premi. Ci sarà anche la Bandella briosa. Costo del pranzo: CHF 45 per persona. Tombola a pagamento. Iscrizione entro il 10 dicembre.

MENDRISIO

Iscrizioni al segretariato 091 640 51 11

▶ **Sabato 6 dicembre: Festa natalizia.** Ore 11.30 al Grotto Loverciano a Castel S. Pietro. Pranzo e parte ricreativa nel pomeriggio con scambio di auguri. Costo: CHF 65.- per persona. Iscrizione entro il 21 novembre. Posteggi auto a disposizione. Non è previsto nessun trasporto.

LUGANO

Iscrizioni al segretariato 091 910 20 21

▶ **Lunedì 1. dicembre: Pensieri sull'Avvento.** Alle ore 14.00 al Centro diurno di Lugano. Relatore: Don Marco Dania. Al termine merenda offerta.

▶ **Mercoledì 10 dicembre: Tradizionale pranzo di Natale.** Alle 11.30 presso l'Hotel Pestalozzi. Menu: antipasti misti – riso al prosecco – arrosto di vitello o filetto di branzino ai ferri o sminuzzato di tofu al curry - dessert, biscotti e panettone con spumante. Costo: CHF 65/70.- per persona. Segue riffa con ricchi premi. Iscrizione entro martedì 2 dicembre.

▶ **Lunedì 15 e martedì 16 dicembre: Panettonata e scambio d'auguri** dalle 14.30 alle 16.30 al Centro diurno di Lugano.

Agenda Centro Diurno Lugano

Per tutte le attività: informazioni e iscrizioni al numero 091 910 20 21.

▶ **Inglese:** giovedì dalle 14.00 alle 16.45. Docente: Janet Harrison.

▶ **Spagnolo:** mercoledì dalle 14.00 alle 16:00. Docente: Juan Gutiérrez.

▶ **Caffè di geopolitica:** venerdì 14.00-15.30. Relatore: Roberto Panzeri.

▶ **Massaggio delle zone riflesse del piede:** lunedì e giovedì mattina dalle 9.30. Per riservazioni: 079 544 53 12. Terapista: Beatrice Bindella.

▶ **Strumenti digitali:** martedì 14.00-16.00. Docente: Simona Previtali.

▶ **Yoga**: mercoledì dalle 10.00 alle 11.00. CHF 8. Monitrice: Katia Gandolfi.

▶ **Ginnastica dolce**: lunedì e mercoledì dalle 10.30 alle 11.30. Monitore: Rino Casarella.

▶ **Rilassamento con le campane tibetane:** venerdì dalle 10.30 alle 11.30. CHF 8.-. Terapista: Beatrice Bindella. Prossimi incontri: 28 novembre e 12 dicembre.

Resoconto conferenza Alzheimer

Come riconoscere i segni e intervenire precocemente

Si è svolto giovedì 20 novembre il pomeriggio informativo organizzato da GenerazionePiù dedicato a un tema tanto delicato quanto attuale: l'Alzheimer. L'incontro ha richiamato un pubblico numeroso interessato a comprendere meglio una malattia che, nonostante i progressi scientifici, rimane spesso accompagnata da silenzi, timori e paure.

La Dott.ssa Caterina Podella, specialista in neurologia, ha illustrato con chiarezza i primi segnali da non ignorare, le modalità diagnostiche oggi disponibili e l'importanza di un intervento tempestivo. Ha saputo rispondere alle domande del pubblico, offrendo indicazioni concrete sia per chi affronta la malattia sia per i familiari che quotidianamente vi si confrontano. Accanto alla prospettiva clinica, spazio anche all'approccio relazionale ed emozionale grazie al musicoterapista Giampiero Ferrante, che ha illustrato come la musica possa diventare uno strumento prezioso nelle fasi della malattia, favorendo la comunicazione, stimolando le capacità residue e migliorando il benessere.

Durante la conferenza, gli organizzatori hanno voluto sottolineare tre messaggi chiave per chi ha dubbi o vive da vicino i primi segnali della malattia.

▶ Non aver paura di chiedere aiuto: nessuno deve affrontare l'Alzheimer da solo e il supporto di esperti multidisciplinari e servizi dedicati può fare la differenza.

▶ Non minimizzare i sintomi: cambiamenti nella memoria, orientamento o comportamento meritano attenzione.

▶ Le cure e gli interventi sono più efficaci nelle fasi iniziali: per questo è essenziale consultare tempestivamente un professionista.

Il successo dell'iniziativa conferma l'importanza di creare spazi d'informazione e confronto aperti alla cittadinanza: momenti che aiutano a superare le paure, a sostenere le famiglie e a promuovere una cultura della diagnosi precoce, fondamentale per garantire dignità, accompagnamento e qualità di vita alle persone colpite dall'Alzheimer.■

Evento

GenerazionePiù protagonista all'incontro annuale della FARES-VASOS

Si è svolto presso il Parterre Rialto di Basilea l'incontro annuale promosso dalla FARES-VASOS, un appuntamento ormai centrale per associazioni, enti e professionisti impegnati nel sociale e nell'ambito dei servizi e del sostegno. GenerazionePiù ha preso parte all'evento con entusiasmo, mostrando un forte interesse per tutte le tematiche affrontate e partecipando attivamente ai momenti di confronto pubblico.

Una sala gremita, conferenze e scambi d'opinione su temi molto interessanti hanno contraddistinto questa giornata commemorativa per il 35esimo della FARES-VASOS, organizzazione creata nel 1990 in occasione della Festa svizzera dei Seniors a Zurigo. L'associazione «mantello» coordina le azioni delle associazioni dei pensionati presenti sul territorio nazionale. Attualmente 19 associazioni nazionali, cantonali e regionali vi aderiscono per un totale di 129'000 membri.

La FARES-VASOS viene considerata la portavoce delle persone pensionate e difende i loro interessi nei discorsi e nelle decisioni pubbliche e politiche. È politicamente indipendente e aconfessionale.

Un confronto sul futuro dei servizi e del sostegno intergenerazionale

Nel corso dell'evento, i rappresentanti di GenerazionePiù hanno partecipato a numerosi workshop dedicati al dialogo tra generazioni, allo sviluppo di progetti comunitari e alla promozione della partecipazione civica. Gli interventi si sono concentrati sulla necessità di rafforzare le reti territoriali e di creare percorsi condivisi, con particolare attenzione alle nuove forme di volontariato e di cittadinanza attiva.

La presenza di GenerazionePiù ha sottolineato l'importanza di dare voce alle nuove generazioni all'interno dei processi decisionali, senza dimenticare il ruolo fondamentale di coloro che da anni operano sul campo nella costruzione di comunità più inclusive.

Conferenze dedicate al rispetto degli anziani, alle leggi e alla lotta all'ageismo

Uno dei momenti centrali della giornata è stato il ciclo di conferenze focalizzate sul rispetto delle persone anziane, sulla conoscenza dei quadri normativi a tutela dei loro diritti e sulla necessità di contrastare fenomeni sempre più diffusi di ageismo, ovvero la discriminazione basata sull'età.

Gli esperti intervenuti (giuristi, sociologi, operatori sociali e rappresentanti delle associazioni) hanno evidenziato come l'invecchiamento della popolazione renda imprescindibile un cambiamento culturale: gli anziani non devono essere percepiti solo come destinatari di servizi, ma come risorsa attiva e patrimonio di esperienza.

GenerazionePiù, da tempo impegnata in progetti che promuovono il dialogo intergenerazionale, ha ribadito la necessità di:

- rafforzare la conoscenza delle leggi che tutelano i diritti delle persone anziane;
- favorire attività inclusive tra generazioni;
- promuovere un linguaggio pubblico rispettoso, libero da stereotipi e discriminazioni legate all'età;
- creare spazi di partecipazione che includano tutte le generazioni, evitando frammentazioni e conflitti.

Un evento che guarda avanti

La partecipazione attiva di GenerazionePiù ha contribuito a rendere l'incontro annuale della FARES-VASOS non solo un momento di bilancio, ma una vera occasione di rilancio progettuale. Le proposte emerse dalle conferenze saranno discusse nei prossimi mesi per la definizione di nuove iniziative territoriali.

L'evento si è concluso con l'impegno condiviso di continuare a costruire una società più giusta, solidale e intergenerazionale, in cui nessuno, né giovane né anziano, venga lasciato indietro.■

Paola de Marchi Viri,
Antonio Menghini e
Luigi Mattia Bernasconi

Resoconto

Soggiorno ad Abano terme

Oltre una trentina di associati ha accolto la proposta della sezione bellinzonese e ha trascorso una settimana di benessere ad Abano, al Salus Hotel, che da tempo ci accoglie con le diverse proposte wellness, ma soprattutto con la sempre apprezzata offerta gastronomica.

Accompagnati dal bel tempo, molti hanno approfittato per salutari camminate in città e nei dintorni gareggiando con gli amici a suon di «contapassi». Qualcuno ha optato per una giornata speciale a Venezia per camminare nelle calli o per un giro in gondola.

Inoltre, una parte del gruppo ha effettuato la visita all'abbazia benedettina di Praglia, un monastero risalente al XII° secolo. La visita guidata ci ha permesso di conoscere la storia del complesso abbaziale, a cominciare dai chiostri che sono comunicanti tra loro, tra cui quello botanico in stile gotico rinascimentale dove in passato si coltivavano le piante officinali. Si è proseguiti nella Sala capitolare del XVI° secolo, dominata dal grande affresco della Deposizione. Si è poi proseguito per l'elegante Refettorio con arredi lignei in noce e radica, grandi tele con scene bibliche, il pulpito, i due lavabo all'ingresso. Dalla Loggetta belvedere (detta del Fogazzaro in omaggio allo scrittore vicentino), lo sguardo spazia sulla campagna dei Colli Euganei.

L'abbazia possiede anche una biblioteca per la formazione e la vita culturale del monastero, ed è conosciuta per il restauro di libri antichi, in particolare le pergamene miniate e opere d'arte su carta.

Apprezzate da tutti i partecipanti le serate a tema e le tombole che hanno favorito la coesione nel gruppo.

Ringraziamo il comitato bellinzonese per le cure termali: l'occasione, favorendo i contatti sociali, ha permesso di rinsaldare amicizie esistenti e di crearne di nuove.

Arrivederci al prossimo anno.■

Una partecipante

Resoconto

Conferenza: «Denti sani anche nella terza età»

Venerdì 7 novembre si è tenuta, presso il salone dell'OCST a Lugano, una conferenza odontoiatrica con il Dott. med. dentista Giorgio Menghini, già responsabile del centro di medicina dentale dell'Università di Zurigo.

Alla presenza di una cinquantina di persone, si è trattato il tema della salute dentale e di un'igiene orale ideale anche nella terza età, sia per chi è ancora autosufficiente, sia per le persone che si trovano in apposite strutture come le case per anziani.

Per queste ultime, la salute dentale non è ottimale e il personale dovrebbe seguire delle linee precise per affrontare la tematica. Esistono delle guide redatte dal Dottor Menghini in collaborazione con la Società svizzera degli odontoiatri, mirate alla cura dell'igiene orale nelle case per anziani, soprattutto rivolte a chi necessita di assistenza.

In Ticino si è cercato di introdurre questo concetto ma finora senza risultati apprezzabili. In effetti, seguendo queste linee guida si potrebbe eliminare la maggior parte delle complicazioni che sopraggiungono con l'età.

Nella città di Zurigo, tali standard vengono applicati già da parecchio tempo e con successo dai centri di cura per anziani.

Durante la conferenza i presenti hanno potuto fare domande, avere risposte chiare ed esaustive e soprattutto ricevere preziose informazioni sulla corretta igiene dentale da seguire nel futuro.

Questa conferenza verrà sicuramente riproposta da GenerazionePiù in primavera 2026 anche nel Sopraceneri, visto l'importanza del tema per tutta la popolazione over 65.■

Novità

Arriva «Tocca a noi» il gioco che unisce le generazioni

Questo Natale, scopri «Tocca a noi», il gioco collaborativo per 2-4 giocatori dagli 8 ai 99 anni. Tessera dopo tessera, costruisci un quartiere simbolico, affrontando situazioni della vita quotidiana e condividendo esperienze. Una novità assoluta nel panorama locale delle attività ludico-educative rivolte alla terza età e alle famiglie, capace di unire generazioni, creare legami e regalare sorrisi a tutta la famiglia.

In un'epoca in cui le generazioni sembrano sempre più distanti, arriva «Tocca a noi», un gioco da tavolo collaborativo che riporta al centro la relazione, la comunità e la voglia di stare insieme. Nato dall'iniziativa congiunta di AILA, OIL, ATTE, GenerazionePiù-Anziani OCST, Generazioni & Sinergie, Opera Prima e Pro Senectute Ticino e Moesano, il progetto rappresenta una novità assoluta.

Un domino di esperienze e dialogo

«Tocca a noi» si ispira al classico domino, ma lo reinventa in chiave sociale e narrativa. Attraverso tessere e carte tematiche, i giocatori collaborano per costruire un quartiere simbolico affrontando situazioni della vita quotidiana legate alla sicurezza, alla digitalizzazione, alla cultura e al benessere personale. Non si tratta di vincere o perdere, ma di giocare insieme, condividere esperienze, racconti e punti di vista diversi.

«L'idea è nata dal desiderio di creare uno strumento che stimolasse il dialogo tra generazioni e valorizzasse la saggezza, l'ironia e la creatività delle persone», spiegano i promotori. «Giocare insieme significa anche imparare a guardarsi con occhi nuovi». Dopo le proficue collaborazioni con le proposte di conferenze e interventi di sensibilizzazione, le associazioni hanno scelto di fare un passo in più. Ispirati dall'energia creativa della commedia «L'ultima sciances» di Rosy Nervi, abbiamo deciso di unire le forze per dare vita a un progetto nuovo e partecipativo. Un progetto che unisce territorio, enti, associazioni e creatività. Realizzato con il contributo di Alessandro Bianchi, esperto di comunicazione e game design, «Tocca a noi» è il frutto di un processo partecipativo che ha coinvolto direttamente anziani, volontari, operatori dei centri diurni ed enti cantonali (Polizia cantonale, DSS, Fourchette Verte Ticino), oltre al contributo speciale di Rosy Nervi. Il risultato è un gioco accessibile, educativo e divertente, pensato per essere utilizzato tanto in famiglia quanto nei contesti sociali ed educativi.

Il progetto rappresenta anche un modello di innovazione sociale: unisce prevenzione, formazione, gioco e inclusione in una formula dedicata alla terza età e non solo, mai sperimentata prima in Ticino, capace di generare nuove connessioni e consapevolezze.

Lancio e disponibilità

La presentazione ufficiale di «Tocca a noi» è prevista per il 29 novembre in vista delle festività natalizie con una giornata speciale.

Ci troverete al mattino davanti alla Migros Centro di Lugano con una bancarella e nel pomeriggio presso il Palazzo dei Congressi, atrio C, sempre a Lugano.

Il gioco sarà distribuito nei centri diurni e le sedi delle associazioni promotrici e sarà disponibile anche tramite canali di vendita diretta.

Il prezzo di vendita sarà di CHF 20.- L'obiettivo è di permettere a quante più famiglie e realtà sociali possibili di avvicinarsi a questa esperienza condivisa.

Un invito a giocare… insieme. «Tocca a noi» non è solo un gioco, ma un messaggio: tocca a ciascuno di noi creare ponti, ascoltare, condividere. Perché l'invecchiamento attivo e il legame tra generazioni non sono un traguardo, ma un modo di vivere il presente e la propria comunità.

Un ringraziamento speciale alla Banca Raiffeisen Lugano per il supporto, a tutte le persone e agli enti che hanno contribuito alla realizzazione del progetto e a RoundTable per la merenda offerta. E grazie a te, per voler giocare con noi!■

Info

Tutte le informazioni sul gioco, inclusi tutorial, FAQ e modalità d'acquisto, sono disponibili alla pagina *https://atte.ch/gioco-tocca-a-noi.*

Tagliando informativo
Acquisto gioco «Tocca a noi»

Chi fosse interessato all'acquisto del gioco può contattare GenerazionePiù allo 091 910 20 21 oppure a *info@generazionepiù.ch.*

Cassa disoccupazione OCST

Quando il lavoro manca: la precarietà psicologica della disoccupazione e il valore dell'ascolto

Perdere il lavoro non significa soltanto perdere una fonte di reddito.

Significa, spesso, perdere un pezzo della propria identità, delle proprie abitudini, della propria rete sociale. Nei primi mesi di disoccupazione, la persona si trova a fare i conti con una realtà nuova, fatta di attese, di domande, di speranze e di timori. Ma è con il passare del tempo – dopo sei mesi, un anno, fino ai due anni previsti dalla normativa – che la precarietà psicologica può diventare una vera e propria trappola.

La legge che regola l'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) garantisce un sostegno economico e un quadro di regole chiare. Tuttavia, la legge è neutra rispetto al disagio umano: non può, da sola, colmare il vuoto che si crea quando il lavoro viene meno. Le casse di disoccupazione, dal canto loro, svolgono un ruolo fondamentale nell'accertare l'ammissibilità delle richieste e nell'erogare le indennità. Ma dietro ogni pratica, dietro ogni documento, c'è una persona che vive un momento di fragilità.

La disoccupazione prolungata può portare a una serie di conseguenze fisiche e psicologiche: disturbi psicosomatici, ansia, insonnia, mal di schiena, ipertensione, fino a veri e propri disturbi affettivi. Si rischia di entrare in una «zona di esclusione», dove la rete sociale si assottiglia, l'autostima vacilla e la motivazione si affievolisce. Il rischio è quello di chiudersi in sé stessi, di perdere fiducia negli altri e nelle istituzioni, di vedere il proprio futuro come un tunnel senza uscita.

In questo scenario, il ruolo umano degli operatori della Cassa disoccupazione OCST assume un valore straordinario. L'ascolto, la capacità di accogliere il disagio senza giudicare, la condivisione empatica dello stato d'animo della persona sono strumenti preziosi. Non si tratta di «fare gli psicologi», ma di mantenere un atteggiamento professionale che sappia riconoscere la fragilità dell'altro, senza esacerbare gli animi. Perché chi si trova in questa situazione può essere più vulnerabile, più suscettibile, talvolta anche più aggressivo.

Dietro ogni reazione c'è una storia, un dolore, una richiesta di aiuto

Proprio per questo, iniziative come lo sportello Mosaico del CFP, che collabora in stretto contatto con tutte le sezioni della Cassa disoccupazione OCST, rappresentano un'opportunità importante. Lo sportello Mosaico non è solo un luogo dove ricevere informazioni o orientamento: è uno spazio di ascolto, di confronto, di pausa.

Un momento per fermarsi, abbassare l'ansia, ritrovare quella lucidità che spesso si perde dopo tanti mesi di «buio» sociale.

Qui, la persona può fare il punto della situazione, condividere le proprie difficoltà, ricevere suggerimenti concreti per affrontare il presente e progettare il futuro.

La disoccupazione non è una colpa, né una condizione definitiva. Ma per uscirne, oltre agli strumenti normativi e amministrativi, servono relazioni umane autentiche, capaci di restituire dignità, fiducia e speranza. Promuovere la cultura dell'ascolto e della condivisione empatica è il primo passo per costruire una società più inclusiva, dove nessuno si senta solo nel momento del bisogno.■

Pagamenti: avviso importante!

Dal 22 dicembre 2025 al 6 gennaio 2026 le Casse di disoccupazione non potranno effettuare pagamenti.

Per il mese di dicembre 2025 è possibile sfruttare la possibilità di inviare il modulo «Indicazioni della persona assicurata» (IPA) già dal 4 dicembre 2025, oppure di registrare le informazioni nella Job-Room. Ulteriori informazioni: *https://cd-ocst.ch/avviso-importante/* oppure tramite il QR-Code

Info

Scopri di più e utilizza i nostri servizi su *www.cd-ocst.ch* e *www.aiutodisoccupati.ch*

Cassa disoccupazione cristiano sociale OCST

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.

La domanda dei lettori

Pensionamento anticipato dell'edilizia (FAR-PEAN)

Buongiorno, dopo 30 anni di lavoro in Italia, ho iniziato 9 anni fa a lavorare in Svizzera, presso un'impresa di costruzioni con sede nel Luganese. Il prossimo mese di settembre compirò 60 anni. Tre miei colleghi di pari età quest'anno smetteranno di lavorare per ottenere il pensionamento anticipato dell'edilizia (FAR-PEAN), prestazione che riceveranno fino al compimento dei 65 anni. Posso anche io beneficiare di questa possibilità? Grazie.

Roberto M., Luino

Caro Roberto, le condizioni principali per ottenere il pensionamento anticipato nell'ambito del contratto collettivo dell'edilizia, sono le seguenti:

▶ per poter beneficiare di una rendita intera, negli ultimi 25 anni è necessario aver svolto per almeno 20 anni (di cui gli ultimi 7 prima del diritto senza interruzioni) un'attività a tempo pieno sottoposta al Contratto Collettivo di Lavoro PEAN in un'impresa rientrante nel campo di applicazione del CCL PEAN;

▶ per poter beneficiare di una rendita ridotta, negli ultimi 25 anni prima della data del diritto alla rendita è necessario aver svolto per almeno 10 anni (di cui gli ultimi 7 prima di riscuotere le prestazioni senza interruzioni) un'attività sottoposta al Contratto Collettivo di Lavoro PEAN in un'impresa rientrante nel campo di applicazione del CCL PEAN (la riduzione è in proporzione ai mesi mancanti);

▶ negli ultimi 7 anni prima della data d'inizio richiesta per la rendita, l'attività lavorativa può essere stata interrotta al massimo da 2 anni di disoccupazione, a condizione di essere iscritto come disoccupato presso l'Ufficio regionale di collocamento in caso di residenza in Svizzera, oppure presso il centro per l'impiego per i residenti in Italia.

Nel suo caso, dato che sta lavorando in Svizzera solamente da 9 anni presso un'impresa soggetta a contratto collettivo dell'edilizia, deve lavorare ancora i mesi che le mancano per raggiungere i 10 anni necessari per beneficiare della rendita ridotta, come indicato nel secondo caso sopra citato. Eventuali mesi di disoccupazione non possono essere conteggiati per avere i 10 anni del diritto minimo.

Le rammento che la domanda deve essere presentata entro 6 mesi dalla data di pensionamento. La rendita così erogata nel suo caso, in quanto residente in Italia, è soggetta a tassazione in Italia, nella misura del 5%.

I nostri uffici sono a disposizione per verificare esattamente la data in cui perfezionerà i requisiti per accedere al pensionamento e presentare domanda nei termini previsti dalla vigente normativa.■

Danilo Arcuri
Responsabile Patronato Inas - Bioggio

Informiamo i nostri assistiti che a partire dal 24 novembre 2025 ci siamo trasferiti insieme al sindacato da Lamone a Bioggio, in Via Lugano 1.

Patronato INAS Frontalierato Svizzera

Mendrisio – Via G. Lanz 25 - 091/646 07 01 *mendrisio@inas.ch*

Locarno – Via Lavizzari 2 (Condominio Panorama) - 091/640 14 52 - *locarno@inas.ch*

Bioggio - Via Lugano 1, 091/966 23 13 *lamone@inas.it*

Chiasso – Via Bossi 12 - 091/646 07 16 *chiasso@inas.it*

Regione Bellinzona – Via Campagna 5/A – Giubiasco - 091/821 41 58 - *bellinzona@inas.it*

Stabio – Via Gaggiolo, 42 - 091/647 14 14 *stabio@inas.it*

Tutti i nostri uffici si trovano presso le sedi del sindacato OCST.

VITA NOSTRA

Condoglianze

• a Daniela e Danilo Mottis, soci di GenerazionePiù Tre Valli, e familiari tutti per prematura dipartita del loro caro Mario Berti.

• a Gaby Rianda, socia di GenerazionePiù Locarno, e ai familiari tutti, per la scomparsa della cara cognata Renata.

Fedeltà

• Lo scorso 1. novembre, **Marco Bettega** ha celebrato dieci anni di appartenenza alla nostra organizzazione sindacale. Quest'anniversario merita di essere riconosciuto e valorizzato per l'impegno, la competenza e la disponibilità che Marco ha sempre saputo mettere al servizio dell'OCST e, in particolare, del Segretariato Regionale di Mendrisio. Attivo all'interno dell'amministrazione del Segretariato, svolge un ruolo centrale nel garantire il buon funzionamento dei servizi rivolti ai nostri associati. Ogni giorno si confronta con numerose richieste, occupandosi dell'erogazione delle prestazioni o dei pagamenti destinati agli iscritti. Il suo lavoro rappresenta un punto di riferimento importante per chi si rivolge al nostro sindacato con fiducia, certi di ricevere ascolto e supporto concreto. Oltre a queste attività, Marco è anche una figura chiave nella gestione contabile del Segretariato. Insieme alle colleghe, contribuisce a mantenere alto il livello di qualità e di efficienza dell'intera struttura amministrativa. La sua esperienza e il suo senso di responsabilità sono un valore aggiunto per il nostro team e per l'intera organizzazione. In questi dieci anni, Marco ha saputo crescere professionalmente, affrontando con serietà le sfide quotidiane e partecipando attivamente alla costruzione di un clima di lavoro positivo e collaborativo. A lui va il nostro sincero ringraziamento e il nostro augurio di proseguire con lo stesso entusiasmo e dedizione anche negli anni a venire.

CERCO impiego come...

▶ **venditrice, operaia di fabbrica, aiuto cucina** con decennale esperienza, disponibile da subito 80-100%, capace di lavorare in team e autonomamente. 079 8430250 oppure *poletti.paola81@outlook.com*

▶ **giardiniere** con esperienza, (potature, sistemazione terreni per semina e posa tappeti a rotoli). Anche eventuale part-time. +39 349 2842952.

▶ **OSA infanzia** con esperienza, zona Luganese, in possesso dei requisiti, disponibile a lavorare in un ambiente dinamico e pronta a contribuire al benessere e allo sviluppo dei bambini. 076 2118142.

▶ **venditrice/cassiera con esperienza** automunita zona Locarnese 079 8161395.

Pubblichiamo inserzioni «cerco lavoro» gratuite solo per soci e abbonati. Scrivere a: *illavoro@ocst.ch*

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.
illavoro@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

Tiratura confermata REMP
11'578 copie

OCST

Consiglio esecutivo
Presidente: Gianluca D'Ettorre

Segretario cantonale e copresidente
Xavier Daniel

Segretario amministrativo
Aldo Ragusa

Vicesegretari cantonali
Paolo Locatelli, Andrea Puglia

Festival della Dottrina Sociale

La speranza cambia il corso della storia? Esperienze ticinesi

VI Festival della Dottrina Sociale nella Svizzera italiana: giovedì 27 e sabato 29 novembre 2025.

La speranza è «una letizia incostante» e soggettiva, come la definiva Spinoza, oppure una risorsa preziosa per vedere nuove possibilità nella realtà, specialmente in momenti difficili e «disperati»?

Mentre per i filosofi non è affatto evidente che la speranza sia qualcosa di più di un'illusione o «il peggiore dei mali» rimasto nel vaso di Pandora, secondo Nietzsche, gli autori cristiani concordano nello scorgervi una risorsa o forza che alimenta la vita oltre a ciò che possiamo vedere o stimare con gli occhi nostri: «La speranza di ciò che si vede non è speranza», diceva Paolo nella Lettera ai Romani, e ciò vale soprattutto quando ce n'è più bisogno.

A differenza dell'ottimismo, non si tratta né di credere nell'impossibile né di chiudere gli occhi di fronte alle difficoltà della realtà che lasciano solo pochi spiragli per un buon esito: «La speranza non è la convinzione che qualcosa andrà bene, ma la certezza che qualcosa ha un senso, indipendentemente da come andrà a finire» (Václav Havel). In questo senso, la speranza è il grande «nonostante tutto» ossia lo «sforzo di resistenza» che ci mobilita o «fa incamminare» in momenti in cui sembra «più razionale» l'atteggiamento di chi dice: «lascia perdere». Se per i cristiani Dio ha superato la morte, è difatti impossibile che le cose in questo mondo non possano cambiare: chi spera, vede la realtà in un'altra luce e inizia a ricostruirla a partire da quella fiducia di base che essa ci dà, ossia la fiducia nell'altro. Infatti, mentre il desiderio è egocentrico, la speranza ci apre verso l'altro, per cui la sua formula più caratteristica è: «Io spero in te per noi» (Gabriel Marcel).■

Programma

Giovedì 27 novembre: Cerimonia Inaugurale – Cinema Lux, Via Giuseppe Motta 67, Massagno

▶ ore 18.00 Accoglienza e rinfresco – Hall Cinema Lux Massagno

▶ ore 19.00 Saluti ufficiali
- Daria Lepori, Rete Laudato si'
- Simona Rusconi, sindaca di Massagno
- SE Alain de Raemy, amministratore apostolico Diocesi di Lugano

▶ ore 19.15 Proiezione del film Il ragazzo della Drina di Zijad Ibrahimovic, proiettato all'ultimo Festival del film di Locarno.

▶ ore 20.30 Discorso introduttivo
- Prof. Markus Krienke, Università della Svizzera Italiana (USI)

▶ ore 20.45 Tavola rotonda
Moderazione a cura di Tomas Miglierina, giornalista RSI, con rappresentanti delle Comunità toccate dalla guerra.

▶ ore 22.00 Fine della serata

Sabato 29 novembre: Festival day – Centro di Ecologia Integrale «Laudato si'» c/o Azienda Agricola Sociale CatiBio, via Cascine Gadda 8, Sant'Antonino

▶ ore 08.30 Apertura delle porte e accoglienza

▶ ore 09.00 Saluti di benvenuto
- Stefano Frisoli, direttore di Caritas Ticino
- Prof. Markus Krienke, Rete Laudato si'
- Maria Maddalena Buoninconti, Presidente Fondazione Segni nuovi di Verona

▶ ore 09.15 Meditazione introduttiva: Don Marco Dania, parroco di Besso

▶ ore 09.30 Iniziative di speranza sul territorio Ticinese. Moderazione a cura di Chiara Gerosa, giornalista radiofonica.
- Francesco Gilardi, Cooperativa abitativa Radice
- Stefano Frisoli, Caritas Ticino
- Domenico Sollazzo, Circolo ACLI di Lugano
- Francesco Augurusa, Fondazione Augurusa

▶ ore 10.30-10.45 Pausa

▶ ore 10.45 Sperare è alienarsi dal presente? Il Prof. Markus Krienke, Università della Svizzera Italiana (USI) in dialogo con Francesco La Porta, saggista e critico letterario, autore del libro Elogio di una vita ordinaria, ed. Il saggiatore, 2025

▶ ore 12.00 Pranzo in comune – presso Il Centro Laudato si'

▶ ore 13.30 Il piano energetico e climatico cantonale è motivo di speranza? Moderazione di Roberto Porta, giornalista RSI e presidente Associazione ticinese dei giornalisti (ATG)
- Maddalena Ermotti Lepori deputata in Gran Consiglio (Il Centro)
- Giovanni Berardi deputato in Gran Consiglio (Il Centro)

▶ 14.30 Sperare dove è impossibile sperare Moderazione a cura della Prof.ssa Cecilia Sanna, Università degli Studi di Milano:
- Saeed Shaat, studente di Gaza
- Don Emanuele di Marco, rettore del Seminario diocesano
- Roberto Ghiazza, Associazione Prometheus
- Stefania Padoan, AITI

▶ 15.45 Conclusione e saluti: Marco Fantoni, Rete Laudato si' e Vicedirettore Caritas Ticino

▶ 16.00 Fine della manifestazione

Iscrizione a: *info@retelaudatosi-si.ch*
Entrata libera. Contributo di CHF 30.- per il pranzo di sabato.

inclusione andicap ticino

Finale del torneo di bocce

Alcuni dei gruppi sportivi affiliati a inclusione andicap ticino hanno organizzato un campionato ticinese di bocce per persone con disabilità. Tra pochi giorni la finalissima.

La finale del campionato di bocce ticinese per persone con disabilità DIR (Disabilità Intellettiva e Relazionale), organizzato da alcuni gruppi sportivi affiliati al nostro ente – Gruppo sportivo integrato del Bellinzonese (GSIB), Gruppo Sport Inclusivo Tre Valli (GSITV), Sport Is Life Lugano (SIL) e Sport Insieme Mendrisiotto (SIM) – si terrà al Palapenz di Chiasso il 29 novembre prossimo dalle ore 13.30.

Durante il pomeriggio si prevedono le ultime partite di campionato per poi celebrare il vincitore dell'anno con un festoso apericena.

Il campionato di bocce si è tenuto nel corso dell'anno, quando in sei occasioni gli atleti dei gruppi sportivi organizzatori si sono ritrovati per poter giocare le partite in programma.

Si tratta di un campionato importante per gli atleti, in quanto permette loro di mettere in pratica le nozioni apprese durante gli abituali allenamenti, che si sono tenuti settimanalmente.■

Inserzione