

InfoImpresa

Periodico dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori

DICEMBRE 2017

L'ETICA IN AZIENDA



Unione Nazionale Sindacale
Imprenditori e Coltivatori

LE CULTURE
DEL LAVORO

pag. 16

PENSIONI:
PARLA SAPELLI

pag. 24

OLIO, A ROMA
EVENTO UNSIC

pag. 29



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

ABRUZZO - Avezzano-AQ (V. Battisti 46 - Tel 0863-32277); Pollutri-CH (V. Marconi 81 - Tel 0873-902805); Pescara (V. Gobetti 15 - Tel 085-2058605); Teramo (V. Cerulli Irelli 5 - Tel 0861-250525).

BASILICATA - Senise-PZ (V. Madonna d'Anglona 114 - Tel 0973-584026).

CALABRIA - Caraffa-CZ (V. Saati 5 - Tel 0961-772666); Corigliano-CS (V. Ulivi 29 - Tel 0983-87500); Crotona (V. Panella 182/a - Tel 0962-955071); Laureana Borrello-RC (V. IV Novembre 7 - Tel 0966-991144); Reggio Calabria (V. del Gelsomino 37 - Tel 0965-810913); Rossano Scalo-CS (V. Nazionale 11 - Tel 0983-356119); Rende-CS (V. Verdi 120\L - Tel 0984-837560); Soriano-VV (V. Giardinieri 1 - Tel 0963-347810).

CAMPANIA - Avellino (V. Circumvallazione 130 - Tel 0825-679653); S.M. Cavoti-BN (V. Principessa Maria di Piemonte 51 - Tel 0824-984520); S. Felice a Cancellò-CE (V. Roma 285 - Tel 0823-751463); Giugliano-NA (V. Palumbo 120 - Tel 081-8947880); San Gregorio Magno-SA (Loc. Lavanghe snc - Tel 0828-955613).

EMILIA-ROMAGNA - Modena (V. Mar Mediterraneo 124 - Tel 0522-1710809); Comacchio-FE (V. Imperiali 1, S. Giuseppe - Tel 0533-311110); Parma (V. Scarabelli Zunti 15 - Tel 0521-1715408); Russi-RA (V. Di Vittorio 2 - Tel 0544-62787); Reggio Emilia (V. Adua 38/a - Tel 0522-1712705); Rimini (C.so d'Augusto 206 - Tel 0541-56665).

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Gorizia (V. IX Agosto 9 - Tel 0481-33387); Pordenone (V.le Libertà 2a - Tel 0434-20481); Trieste (L.go Don Bonifacio 1 - Tel 040-0641201); Cividale-UD (V. Prepositura di Santo Stefano 12 - Tel 0432-730792).

LAZIO - Frosinone (V.le Mazzini 69 - Tel 0775-835063); Latina (V. Fabio Filzi - Tel 0773-663832); Pontinia-LT (V.le Europa 48 - Tel 0773-868080); Rieti (V. Villa Mari 11c - Tel 0746-485241); Roma (V. Cairoli 47 - Tel 06-64521464).

LIGURIA - Genova (V. Storace 15r - Tel 010-8595435); Imperia (V. Matteotti 37 - Tel 0183-650503); La Spezia (V. Redipuglia 17 - Tel 0187-460473).

LOMBARDIA - Bergamo (V. Rubini 11 - Tel 035-0345985); Como (P.za Perretta 6 - Tel 031- 264489); Colico-LC (V. Villatico 1 - Tel 0341-941346); Milano (V. Ponte Nuovo 50 - Tel 02-2565683); Mantova (V. Mazzini 31 - Tel 0376-224543); Varese (V. Spera della Chiesa 10 - Tel 0332-289548); Brughiero-MB (V. Vittoria, 59 - Tel 039-2848376); Sarezzo-BS (V. Repubblica 52 - Tel 030-291468).

MARCHE - Jesi-AN (V. Mura Occidentali 25 - Tel 0731-205236); Ascoli (V. Kennedy 22 - Tel 073-646561); Civitanova-MC (V. Indipendenza 64 - Tel 073-3770111).

MOLISE - Campobasso (V. S. Antonio dei Lazzari snc - Tel 0874-310225); Venafro-IS (V. Vanvitelli 4 - Tel 0865-900006).

PIEMONTE - Alessandria (V. Milano, 174 - Tel 0131- 262783); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani 29 - Tel 0141-1098151); Biella-BI (V. Asmara 15 - Tel 015-8493429); Busca-CN (P.za Marconi 11 - Tel 0171-946732); Novara (Str. Giraldengo 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Belmonte 5/b Tel 011-2478313); Domodossola-VB (V. Cadorna 22 - Tel 0324-482601); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

PUGLIA - Bari (C.so Vittorio Emanuele 180 - Tel 080-5538087); Brindisi (C.so Garibaldi 6 - Tel 0831-667163); Fasano/Pezze di Greco-BR (V. Bertani 8 - Tel 080-4898593); Foggia (V. Gorizia 43/a - Tel 0884-513231); Cursi-LE (V. Lo Ruma 35 - Tel 0836-433020); Taranto (V. Cavallotti 116 - Tel 099-4596547); Barletta (V. S. Martino 1 - Tel 0883-884080).

SARDEGNA - Cagliari (Vico III Sant'Avendrace 24 - Tel 070-284490); Oliena-NU (V. Dante 4 - Tel 0784-287468); Alghero-SS (V. Mazzini 90 - Tel 079-950806); Oristano (V. Doria 34 - Tel 0873-302144).

SICILIA - Agrigento (V. De Gasperi 8 - Tel 0922-402958); Caltanissetta (V. Togliatti 3 - Tel 0934-090271); Gela-CL (V. Carfi 31 - Tel 0933-934398); Catania (V.le Ravisardi 281 - Tel 095 5879191); Enna (V. S. Agata 71 - Tel 0935-22867); Messina (V. Industriale 152 - Tel 090-2402467); Cerda-PA (V. Strang 20 - Tel 091-8992696); Vittoria-RG (V. S. Martino 142 - Tel 0932-981386); Marsala-TP (V. Mazzini 74 - Tel 0923-949019); Siracusa (V. Po 24 - Tel 0931-65476).

TOSCANA - Arezzo (P.za S. Jacopo 233 - Tel 0575-299733); Firenze (V. La Marmora 26 - Tel 0553-08642); Livorno (V. Russo, 24 - Tel 0586-410641); Massa (Gall. Raffaello 26 - Tel 0585-811463); Montemurlo-PO (V. Oste 160 - Tel 0574-073307); Chiusdino-SI (V. Roma 25 - Tel 0577-751142); Pisa (Corte S. Domenico 8 - Tel 050-9913022); Pistoia (V. Storta 3a - Tel 0573-402051); Prato (V. Toscana 6b - Tel 0574-620118).

TRENTINO - Trento (V. Malvasia 101 - Tel 0461-209737).

UMBRIA - Valfabbrica-PG (V. Fermi 14 - Tel 075-901247); Terni (V. Tre Venezie 162 - Tel 0744-062106).

VENETO - Belluno (V. Agricoltura 13 - Tel 0437- 930244); Padova (V. Tommaseo 15 - Tel 049-8755938); Castelmasa-RO (V. Battisti 87 - Tel 0425-81837); Nervesa della Battaglia-TV (V. Calmontera 5 - Tel 0422-779875); Vicenza (V.le Milano 55 - Tel 0444-325767); Verona (V. Fraccolari 10 - Tel 045-8212805); Mirano-VE (V. dei Pensieri 17 - Tel 041-5701177).

5 EDITORIALE

La rendicontazione di sostenibilità (DOMENICO MAMONE) 5

6 COPERTINA

Il boom dei codici etici, l'impresa non è solo profitto (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 6

Viaggio nella "business ethics", un'invenzione americana (LUCA CEFISI) 12

La "rivoluzione 4.0" e il discernimento etico (GIUSEPPE TETTO) 14

Le culture del lavoro (BENEDETTO DI IACOVO) 16

Molestie nei luoghi di lavoro: quando l'etica non è proprio di casa (SARA DI IACOVO) 22

24 TESTIMONI

Sapelli: "Sulle pensioni c'è tutto di sbagliato" (GIUSEPPE TETTO) 24

26 AGRICOLTURA

Pac 2017: Agea da il via ai pagamenti, dalla Ue idea di un tetto per la Pac (G.T.) 26

27 OLTREFRONTIERA

Tunisia, il terzo approdo dei pensionati italiani (G.C.) 27

28 MONDO UNSIC

Olio Igp Marche: prima molitura certificata Ue (GI.CA.) 28

L'oro giallo del Lazio: un corso gratuito sull'olio (ELISA SFASCIOTTI) 29

Medicina del dolore: successo del simposio in Calabria (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 30

Il patronato Enasc incontra i dipendenti del Viminale (L.R.T.) 31

Acri (Cosenza): l'Unsic al convegno sui giovani (L.R.T.) 31

Taranto, Città Vecchia, i professionisti bacchettano il Comune (T.B.) 32

Bari, convegno Unsic su Industria 4.0 (RAFFAELE PERROTTA) 33

Coabitazione, una soluzione per la terza età (G.C.) 34

INFOIMPRESA

Periodico dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori

Direttore responsabile

Domenico Mamone

Redazione

Giampiero Castellotti - Luca Cefisi - Sara Di Iacovo
Vittorio Piscopo - Fortunata Reggio - Giuseppe Tetto

Progetto grafico e Impaginazione

Fortunata Reggio

Sede legale e Redazione

Via Angelo Bargonì, 78 - 00153 Roma
Tel 06 58333803 - Fax 06 5817414
www.insic.it - ufficiocomunicazione@insic.it

Stampa

Grafiche Femia - Marina di Gioiosa Jonica (RC)

Copia gratuita

Autorizzazione Tribunale di Roma
n. 331/2009 del 06/10/09



Convenzione UNSIC con la mutua “CESARE POZZO”

Il sindacato **UNSIK** e la società di mutuo soccorso “**CESARE POZZO**”, la più grande organizzazione di settore esistente oggi in Italia, hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per la diffusione di un'assicurazione sanitaria integrativa, ispirata a principi di mutualità ed efficacia.

I titolari di tessera associativa UNSIC possono sottoscrivere domanda di adesione volontaria alla mutua “CESARE POZZO”, chiedendo di essere collocati nella forma di assistenza “Tutela globale” (contributo pari a € 228,00 annui) o nella forma di assistenza “Prima Tutela” (contributo pari a € 162,00 annui).

Maggiori informazioni al sito: [WWW.UNSIC.IT](http://www.unsic.it)



La rendicontazione di sostenibilità



di **DOMENICO MAMONE** - *presidente dell'UNSIC*

Dall'inizio del 2017 è entrato in vigore il decreto legislativo 30 dicembre 2016, numero 254, che recepisce la direttiva europea riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario. In sostanza questo nuovo obbligo normativo modifica completamente quella materia solitamente classificata con l'acronimo "Csr", cioè Corporate social responsibility, ossia la responsabilità sociale d'impresa, che prima del decreto era a carattere prevalentemente volontario. Se negli ultimi due anni non vi è stato alcun sostanziale cambiamento nel panorama italiano a livello di numero di società quotate che hanno avviato processi di rendicontazione di sostenibilità (come emerge nettamente dal report periodico del "Csr Online Awards" realizzato da Lundquist, multinazionale specializzata nella comunicazione aziendale on-line), ora le cose stanno cambiando e impongono un salto di qualità.

Le imprese già coinvolte in un percorso di sostenibilità, grazie all'avvento del decreto, possono ulteriormente migliorarsi, rendendo il proprio percorso distintivo e ponendosi sul mercato come portatrici di valore condiviso.

Le organizzazioni che non ricadono nell'obbligo di legge, possono volontariamente incamminarsi lungo un percorso di sostenibilità, procedendo ad investimenti non proprio secondari, dimostrando però una visione all'avanguardia di consapevolezza e di serietà.

La nuova disposizione legislativa ha il merito di assicurare pieno riconoscimento alla sostenibilità – o almeno della sua rendicontazione – ritenendola fattore strategico del normale svolgimento delle attività aziendali e dei sistemi di gestione interni. Non cogliere oggi questo importante passaggio potrebbe certamente penalizzare lo sviluppo del business futuro.

Gli esperti di Lundquist mettono dunque in guardia: la legislazione potrebbe venire affrontata come un ulteriore adempimento burocratico, a causa anche delle sanzioni collegate, portando così le aziende "a concentrarsi unicamente sulla realizzazione di un flusso di reporting rigoroso, senza la costruzione di una cultura interna né una vera presa di coscienza da parte dell'impresa che dia una visione d'insieme dell'impegno nella sostenibilità".

Tutto ciò si completa anche con l'esigenza di un'efficiente attività di comunicazione da parte dell'impresa, che deve essere in grado di rendere note al meglio le informazioni relative all'impegno sulla sostenibilità. Sempre più organizzazioni, ad esempio, si affidano allo storytelling, cioè alla narrazione. La ricerca fa emergere come uno storytelling d'impatto si basi sui tre pilastri di materialità, integrazione e comunicazione visuale dei contenuti, laddove case studies su temi chiave, interviste e dati numerici rappresentino fattori ormai imprescindibili al pari della concretezza, dell'esaustività e dell'aggiornamento delle informazioni.

Insomma, l'impegno sociale deve essere sempre più raccontato anche da parte delle aziende.



Il boom dei codici etici, l'impresa non è solo profitto

L'integrità morale, il rispetto delle regole, il sistema dei valori, le linee di condotta: il mondo imprenditoriale si affida sempre più a strumenti di autoregolamentazione.

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

“D

inanzi alla sempre più ampia affermazione nella società dei valori della libera iniziativa ed alla riconosciuta funzione sociale del libero mercato e della proprietà privata, il sistema confederale si pone con senso di responsabilità e con integrità morale l'obiettivo di continuare a contribuire al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese”.

Era il 19 giugno 1991 quando l'assemblea straordinaria dei delegati di Confindustria approvava il codice etico del principale sistema confederale italiano. Anche gli im-

prenditori italiani si dotavano di standard etici, cavalcando quell'esigenza – già presente da almeno un decennio negli Usa e in fase embrionale nel nostro Paese - di introdurre testi scritti per orientare al meglio il sistema valoriale e le linee di condotta interne ed esterne ad una realtà imprenditoriale. Un modo anche per smentire un radicato assioma: l'attività imprenditoriale, incentrata sul profitto, è strutturalmente antitetica alla dimensione morale. Cioè i freddi ma basilari numeri di un bilancio sono davvero armonizzabili con le norme etiche e sociali di un codice etico aziendale?



Le prime righe di quel testo confindustriale non lasciano spazio a dubbi, almeno sulla carta, e fotografano in maniera chiara "il sermone" degli imprenditori italiani: il forte accento sulla "funzione sociale del libero mercato e della proprietà privata" deve coniugarsi con l'obiettivo dell'integrità morale. Il documento, che diventerà un punto di riferimento per analoghi e crescenti codici ter-

aveva saputo dal suo avvocato che stava per essere coinvolto nelle indagini sulla tangente Enimont. Qualche mese prima si era suicidato l'imprenditore Mario Majocchi, vicepresidente dell'Ance, l'associazione nazionale dei costruttori.

Il malaffare, in quell'ormai lontana stagione, ha rappresentato l'argomento del giorno. Anche perché sembra-



ritoriali o di associazioni imprenditoriali settoriali, esprime le migliori intenzioni in termini di legalità e di trasparenza. Ma anche un (involontario) presentimento per una burrasca in arrivo che investirà, oltre al mondo politico, anche quello del business.

E' il 17 febbraio 1992. Sono passati appena otto mesi dall'approvazione di quel codice etico. A Milano, la città-simbolo del rampantismo economico italiano, l'ingegnere socialista Mario Chiesa viene prelevato dalle forze dell'ordine dal Pio Albergo Trivulzio, la casa di cura di cui è presidente. Ha appena intascato una bustarella da sette milioni dal proprietario di un'azienda di pulizie per un appalto da 140 milioni di lire.

Si apre il sipario sull'inchiesta "Mani pulite" che porterà, in poco tempo, a 4.520 indagati e a 3.175 richieste di rinvio a giudizio. La categoria più coinvolta, insieme a quella dei politici, è proprio quella degli imprenditori.

A luglio 1993, nel giro di appena tre giorni, due manager di primo piano si toglieranno la vita: Gabriele Cagliari dell'Eni (da oltre quattro mesi in carcere preventivo) e Raul Gardini, presidente del gruppo Ferruzzi-Montedison, che

vano finalmente maturi i tempi perché qualcosa potesse finalmente cambiare in uno dei Paesi al mondo con i più alti indici di corruzione.

Del resto i richiami alla "questione morale" avevano caratterizzato più fasi negli anni Ottanta. Il 31 dicembre 1980 andò in onda a reti unificate per il messaggio di fine anno l'ammonimento del presidente della Repubblica, Sandro Pertini: "I corrotti ed i disonesti sono indegni di appartenere al popolo italiano e devono essere colpiti senza alcuna considerazione". Il 28 luglio 1981 apparve sul quotidiano "La Repubblica" la celebre intervista di Eugenio Scalfari ad Enrico Berlinguer, nella quale il segretario del Pci pose come prioritaria la questione morale. Dieci anni dopo l'economista Mario Deaglio stimò in non meno di 200mila miliardi di lire il danno determinato dal giro delle tangenti, tra maggiore indebitamento pubblico con relativi interessi e costi aggiuntivi per i cittadini. Proprio mentre il governo Amato segnava il proprio nome nella storia per il prelievo forzato del 6 per mille su tutti i conti correnti bancari italiani, oltre a 93mila miliardi di lire in nuove tasse per scongiurare il fallimento

del nostro Paese. Ecco perché le parole di quel codice confindustriale suonano oggi profetiche e un po' sinistre. Quel documento sottolineava come la Confindustria ritenesse elemento sostanziale di tutto il sistema il dovere di "preservare ed accrescere la reputazione della classe imprenditoriale quale forza sociale autonoma, responsabile ed eticamente corretta" e "contribuire concretamente, in primo luogo attraverso i suoi stessi comportamenti, al miglioramento del sistema-Paese". Il rosario di buone intenzioni veniva espresso attraverso linee di indirizzo, obiettivi, modalità e strumenti per promuovere i più elevati standard di comportamento. Articoli e paragrafi includevano un po' di tutto: dal rispetto delle leggi e dei contratti alla salvaguardia della sicurezza sul lavoro, dall'assunzione di atteggiamenti equi e corretti nei confronti di clienti, fornitori e concorrenti al mantenimento di rapporti ispirati a correttezza ed integrità con la pubblica amministrazione e con i partiti politici. Ed ancora: tutela dell'ambiente, ineccepibili comportamenti personali, professionali ed associativi.

Un decreto sulla responsabilità

Le drammatiche vicende che hanno caratterizzato gli ultimi anni del ventesimo secolo in Italia e l'accresciuta sensibilità al tema etico, hanno spinto le istituzioni a fare la loro parte. La commissione ministeriale presieduta dal docente universitario Carlo Federico Grosso, agli albori del nuovo millennio, ha elaborato la bozza preparatoria del decreto legislativo numero 231 del 8 giugno 2001, che è intervenuto a disciplinare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni. Il codice etico diventa quindi un documento integrante del modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del decreto legislativo del 2001.

I sistemi di controllo preventivo vengono quindi subordinati all'adozione di principi etici per prevenire i reati considerati nello stesso decreto. Tali principi, che pos-



sono essere inseriti in un codice etico o di comportamento, sono diventati pertanto essenziali per la prevenzione dei problemi correlati alla responsabilità amministrativa per le aziende. Alla violazione delle norme del codice etico è stato sempre più associato un adeguato sistema sanzionatorio.

Negli anni seguenti, il numero dei codici è lievitato all'inverosimile e i testi hanno fatto propri termini à la page, almeno nei propositi, come responsabilità, legittimità morale, legalità, onestà, diligenza, correttezza, equità, uguaglianza, trasparenza, protezione della salute. Ma anche riservatezza e imparzialità. Il tutto sotto la casa-

nale dell'impresa", che raccoglie diritti e doveri morali e definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.

I testi presentano precise linee d'indirizzo riguardo ai comportamenti da tenere, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere meccanismi disciplinari e sanzioni proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse (reati dolosi o colposi, ecc.), rispettando quindi il principio di proporzione richiamato in diverse sentenze della Cassazione.

L'apparato disciplinare opera come "presidio interno all'impresa", prevenendo o aggiungendosi alle sanzioni



madre delle regole.

Spazio crescente è stato assicurato a vocaboli d'importazione, intriganti quanto abusati, come stakeholder, cioè interlocutore, sempre carico di "prerogative", o accountability, cioè la responsabilità del risultato.

I codici etici sono diventati oggi documenti ufficiali ed essenziali di un'azienda o di un ente, raccogliendo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei cosiddetti "portatori d'interesse", cioè dipendenti, azionisti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione, ecc. Si pensi alle tematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro o a quelle sull'impatto ambientale. Qualcuno li ha definiti la "Carta Costituzio-

"esterne", ad esempio da parte dello Stato. Insomma, rispetto non solo delle leggi, ma anche dei valori morali. Ciò rafforza la funzione "di attuazione" del modello, che completa la sua efficace "adozione".

Codice etico e bilancio sociale

Molti analisti rapportano il codice etico al cosiddetto "bilancio sociale". Si tratta, in sostanza, di due attività con-

comitanti, una rivolta ai comportamenti individuali (il codice etico) e una indirizzata al controllo delle politiche d'impresa (il bilancio sociale). Il tutto rientra nell'implementazione dell'etica nella missione imprenditoriale e nelle attività d'impresa, che comporta l'adeguamento dell'organizzazione aziendale, delle procedure, delle politiche imprenditoriali con riferimento ai principi etici del codice. In tal senso riveste primaria importanza l'attività di formazione etica, che include anche l'esigenza di condividere e far assimilare i contenuti del codice.

Una delle più approfondite indagini sulle modalità, sui rischi e sui vantaggi dei codici etici è stata compiuta recentemente dall'Istud, una delle più importanti scuole italiane di business.

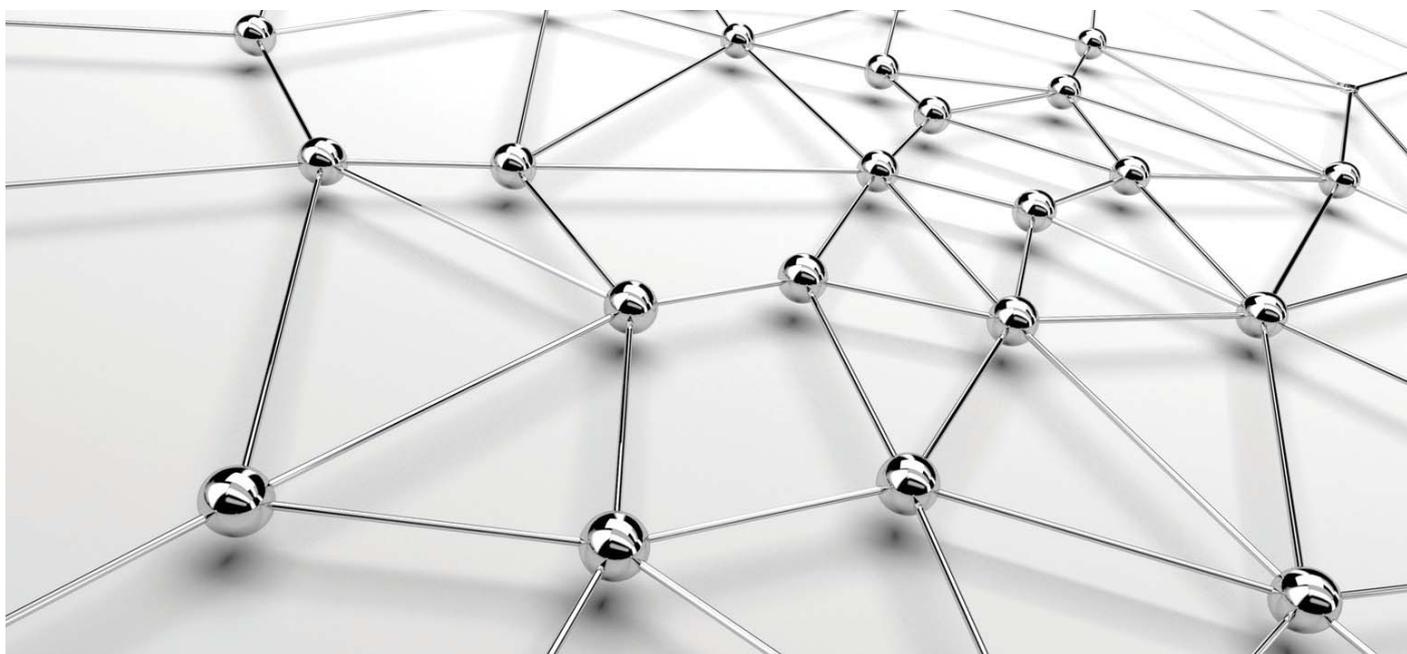
Firmata da Rossana Arrichiello, Raffaele d'Apolito, Beatrice Rainieri e Matteo Schiavone del Master in risorse umane e organizzazione della Fondazione Istud, offre una definizione efficace del codice etico etichettandolo come "strumento di autoregolamentazione aziendale".

Gli autori studiano non soltanto gli esiti delle applicazioni di tale documento nell'ambito delle aziende, ma anche i

possibili rischi insiti nel suo uso. "Potremmo dire che il codice etico, tra le altre cose, espone l'azienda a rischi consistenti riguardo il rapporto con stakeholders e il mondo del mercato – si spiega nel testo. Secondo gli autori, l'etica nella gestione del profitto è una necessità. "Si tratta di compiere una scelta convinta e responsabile, non certo di facciata, di perseguire l'obiettivo della massimizzazione della qualità e dell'efficienza attraverso l'autoregolamentazione, precedendo il più possibile l'intervento del legislatore, il quale di per sé essendo poco flessibile, raramente produce una disciplina equilibrata che tenga conto delle esigenze dell'intero mercato e che possa coniugarsi uniformemente con la politica aziendale di ogni singola unità produttiva – si legge nel testo.

Non mancano, tuttavia, letture più critiche. Come quella di Lorenzo Palumbo, docente di etica e autore del fortunato libro "Il codice (er)etico". Palumbo, nel volume, parte dalla consapevolezza che il denaro costituisce una sorta di illusione necessaria che spinge le imprese a dare sempre maggiori incentivi ai dirigenti, nella falsa





convinzione che vi sia una relazione diretta tra la remunerazione dei manager e i risultati aziendali. Questo "rimedio omeopatico", cioè dare denaro per curare la sete di denaro, secondo l'autore non produce risultati osservabili, anzi è la prima causa degli scandali finanziari degli ultimi anni che, oltre a determinare gravi danni ai risparmiatori, smentisce il disegno originario di fidelizzare il comportamento manageriale all'interesse proprietario. Accade così che il potere manageriale, se viene disciplinato con promesse di guadagno, si ribalta contro chi pensava di usarlo a suo vantaggio. L'autore propone quindi una soluzione al problema attraverso l'applicazione di tre condizioni essenziali di autonomia operativa che separano nettamente le sfere del potere manageriale da quelle del guadagno personale.

Scrive Palumbo in "Soluzioni d'impresa": "Il modello di sviluppo europeo, in tempi di globalizzazione dei mercati e dei capitali, non sembra orientato a creare risultati sul piano della coesione sociale e della responsabilità, d'altro canto l'assolutizzazione del valore del profitto spinge il management delle imprese a piegare e a strumentalizzare le interazioni economiche alla logica cruda del guadagno, indipendentemente dalle condizioni nelle quali esso si realizza. La problematica ha assunto una tale rilevanza che negli Stati Uniti, da un trentennio a questa parte, si è sviluppato un vero e proprio movimento etico: l'etica degli affari (business ethics).

In Europa, l'esigenza è emersa solo di recente con la nascita di network etici, riviste, master e anche cattedre universitarie. Ma il grido di allarme è venuto anche dalle istituzioni europee e pure in Italia, il dibattito sul tema è

passato dall'ambito della ricerca teorica a quello istituzionale. La neutralità dell'agire economico rispetto ai fini morali ha mostrato senza veli la sua sconfitta che, pur esprimendo una debacle di ordine morale, esplica i suoi effetti sul piano economico con un calo di considerazione sociale che oggi, si ricordino i fatti della Parmalat e dei bond argentini nel nostro Paese o di Enron e Worldcom negli States, abita gli incubi degli esperti e degli operatori, ma anche dei risparmiatori. Da qui l'esigenza di modificare i comportamenti aziendali a livello di strategia e di governance delle imprese".

Palumbo cita il caso di imprese poco attente agli aspetti morali come la Nike, che hanno avuto un forte calo d'immagine, con il conseguente danno alle vendite, a causa delle pessime condizioni di lavoro in alcune delle loro fabbriche. "L'impresa orientata eticamente coglie i benefici dell'interdipendenza dei fini tra economia ed etica, collocandosi in una posizione di maggiore competitività che si riconosce in un margine di vantaggio che risulta essenziale per avere la meglio sulla concorrenza – continua Palumbo. "Questo risultato non è dovuto all'efficiente allocazione delle risorse, ma alla scelta della migliore prassi dal punto di vista etico, ovvero alla cura della relazione di fiducia che si può e si deve costruire con i propri clienti e con i propri dipendenti per migliorare le prestazioni, non genericamente etiche, ma prettamente economiche come la reputazione".

Il discorso aziendale si sposta quindi sui servizi, sui prodotti e sui consumi, che non costituiscono più un atto quasi automatico, ma una vera e propria "attestazione di fiducia" in cui la reputazione dell'azienda è essenziale.

Viaggio nella “business ethics”, un’invenzione americana

La reputazione è una ricchezza impalpabile, ma essenziale per l'imprenditore.

di LUCA CEFISI

La business ethics, l’etica degli affari, è più nota nel suo termine inglese. Perché è una sorta di “invenzione” americana, e deriva da un rapporto tra aziende e società civile dove non si contano soltanto gli interessi degli azionisti (shareholders), ma anche quelli di coloro che hanno un legittimo interesse (stakeholders, una parola oggi molto di moda), siano i vicini di un impianto industriale, i consumatori, i collaboratori o i fornitori. L’etica degli affari non è semplicemente il rispetto delle norme del codice civile, delle leggi fiscali e di quelle del lavoro, che molto spesso diventa, a livello aziendale, principalmente un dotarsi di consulenti legali che agiscono per autotutela dell’imprenditore e persino per giustificare al massimo ogni zona grigia e ambigua. L’etica degli affari è invece un modello filosofico e morale che cerca di rendere il business compatibile con le richieste di giustizia e di moralità che naturalmente le persone richiedono ai propri vicini, e, si spera, anche a sé stesse.

L’etica degli affari sta quindi in una terra di mezzo.

Da un lato, c’è quella retorica degli affari che proclama che quello che è bene per il business è sempre buono per tutti (“Ciò che è bene per la General Motors è bene per l’America” fu il motto di questa e di altre grandi aziende americane per molto tempo); dall’altro lato, c’è lo scetticismo, di origine marxista ma che è proprio anche di quei conservatori brutali che si considerano realisti, di chi considera il mondo degli affari un’arena brutale dov’è inutile e persino patetico giocare pulito.

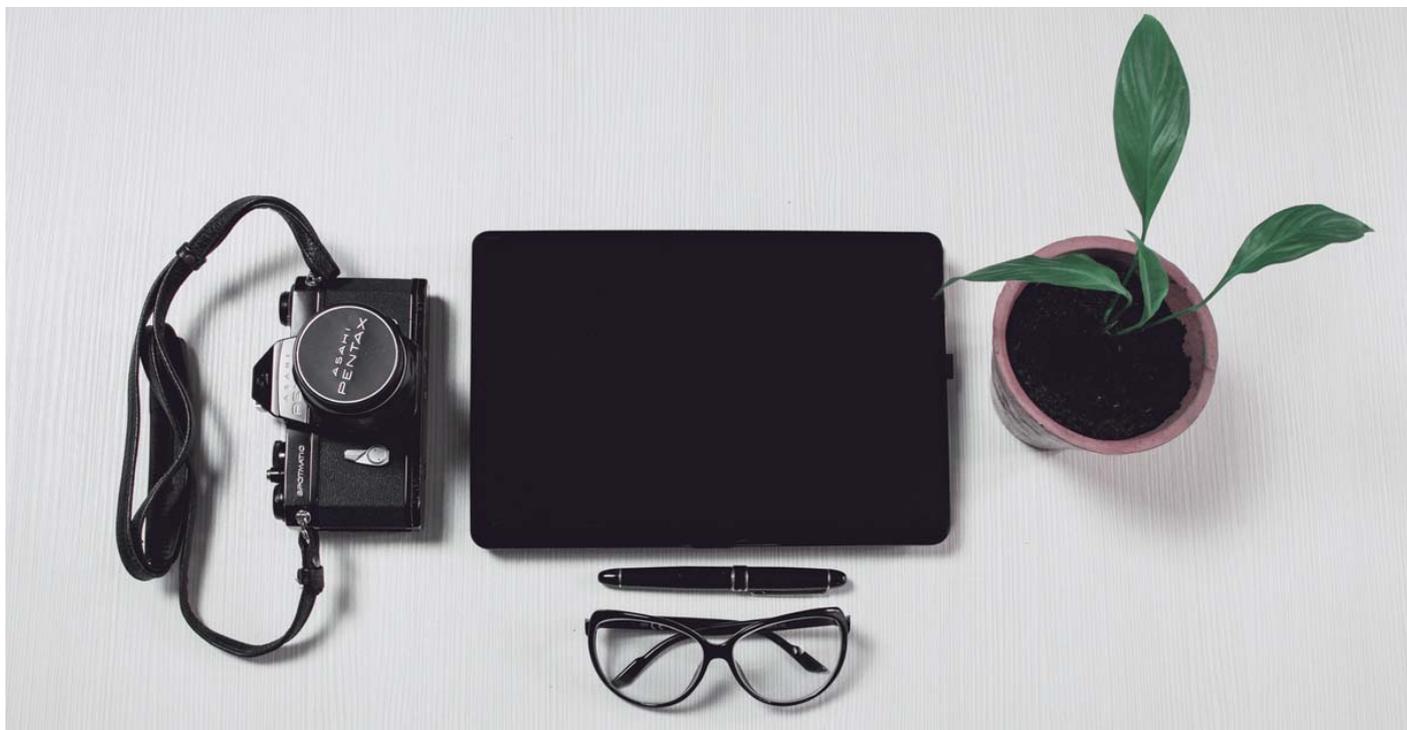
L’etica degli affari, che è un’etica laica, non sostiene né che il denaro sia farina del diavolo (come forse certi cattolici), né che la ricchezza sia un segno della grazia divina (come forse certi protestanti): cerca invece di dimostrare che un atteggiamento morale negli affari, in fondo, funziona ed è utile a tutti. Per questo, l’etica degli affari è a sua volta solo una branca dell’etica pubblica: può funzionare solo nelle società democratiche e libere, dove l’informazione e il dibattito permettono di informare e giudicare in pubblico le questioni di rilievo.

Per fare un esempio, l’inquinamento è un prodotto dell’industria e del consumo: le sue conseguenze sulla salute sono inaccettabili, e quindi non si può pensare che le industrie nascondano le conseguenze del loro impatto ambientale; l’etica pubblica cerca però anche di dimostrare come produrre in maniera ecologicamente sostenibile sia anche un bene per l’azienda, che offrirà prodotti migliori e quindi più apprezzati dal mercato, e, in ultima analisi, è un bene anche per i proprietari e il management, se non altro perché anche loro come tutti hanno bisogno di acqua e aria pulite.

Il movimento dei consumatori è quindi il primo paladino dell’etica degli affari: vigilare sui prodotti scadenti e malsani non significa rifiutare il benessere, ma esigere una generale correttezza e trasparenza.

Nel mondo della finanza la questione etica è particolarmente delicata: al di là delle facili ironie sulla ferocia del mondo finanziario, è proprio in questo settore che correttezza e trasparenza sono più indispensabili per un corretto sviluppo del mercato; senza informazioni eticamente chiare, nessun investitore può valutare il livello di rischio che si sta assumendo, e senza la fiducia minima tra chi mette i suoi capitali e chi li impiega salta in aria l’idea stessa di investimento. Senza contare che pratiche finanziarie scorrette, dove scorrette vuol dire sia non-etiche sia mal concepite sul piano strettamente professionale, tendono sul lungo periodo a ridurre, non ad aumentare, la ricchezza nel sistema: essere corretti e essere professionali diventa indistinguibile.

L’etica degli affari è quindi qualcosa di abbastanza moderno, ma si basa su un concetto molto antico, che a volte sembra però essere dimenticato in questi nostri anni di sfacciataggine ed esibizionismi: la reputazione. La reputazione è una ricchezza impalpabile, ma essenziale per l’imprenditore: l’acquisto e la vendita sono sempre, in primo luogo, atti di fiducia, quindi atti morali. Recentemente, molte grandi aziende si stanno dotando di un codice etico: è un codice rivolto ai consumatori, per consolidare la propria reputazione ai loro occhi. Ma



anche ai dipendenti, che dovrebbero sentirsi più garantiti da un codice aziendale che dichiara di voler rispettare le pari opportunità tra dipendenti donne e uomini, o la salute sul posto di lavoro. Un'azienda con una buona reputazione sarà più attrattiva anche per gli aspiranti collaboratori migliori, più capaci e preparati: essere etici dovrebbe quindi diventare un vantaggio e non un costo. Esiste poi un aspetto dell'etica degli affari che può riguardare effettivamente una forma di pressione sulle aziende: quando qualcuno, un'associazione, un sindacato, un gruppo di pressione, pone all'attenzione dell'opinione pubblica una scelta aziendale magari legittima, ma che ha ripercussioni controverse. Questa dimensione, dove ragioni e torti sono meno chiari, richiede appunto un dibattito pubblico, possibilmente onesto e senza pregiudizi; e non è detto che sia l'azienda sul banco degli accusati, perché anche all'imprenditore ha diritto a invocare l'etica pubblica di fronte a un torto percepito.

Un esempio a livello locale può essere la contestazione sollevata dagli allevatori, nell'Appennino settentrionale e nelle Alpi, che lamentano i danni provocati dalla recente espansione del lupo, un fenomeno spontaneo e naturale ma favorito dalle leggi che proteggono la specie. Si può dire che gli italiani, attraverso il Parlamento e le leggi, e con l'azione attiva di alcune associazioni, hanno scelto di ricostituire certi elementi della fauna selvatica (il lupo, ma anche l'orso), prima estinti, ritenendo

che questa ricostruzione ecologica avesse un valore scientifico, estetico e morale. Gli allevatori però, che da almeno due secoli erano usi, in Maremma e in ampie aree del Nord Italia, a lasciare poco custodite le greggi di notte, stanno pagando un prezzo per questa scelta. Sono sulla bilancia due beni, entrambi degni di rilievo: quello generale, al restauro dell'ambiente naturale e quindi delle popolazioni di animali selvatici, e quello particolare, ma di indubbio rilievo, del buon andamento della pastorizia. La soluzione, in un caso del genere, è di compromesso: i pastori devono accettare dei costi aziendali (cani addestrati, recinzioni), il governo e gli enti locali non possono però pretendere che questi costi, che sono stati, a ben vedere, imposti da una scelta generale, ricadano direttamente sugli allevatori, ma devono prevedere forme di sostegno a chi debba dotarsi di strumenti anti-lupo che sono più o meno costosi.

A livello globale, quest'esempio può ingigantirsi: è il caso della questione amazzonica, dove la tutela del più grande polmone verde del pianeta non può ridursi all'imporre dall'esterno limiti insopportabili all'economia brasiliana, e occorre quindi che la comunità internazionale trovi forme di sostegno e di investimento che facciano sì che la custodia di questo patrimonio globale non ne scarichi sugli abitanti i costi. Ecco quindi che l'etica degli affari non si limita a enumerare dei codici di buona condotta, ma può cercare di risolvere problemi e contraddizioni, proponendo anche soluzioni.

La “rivoluzione 4.0” e il discernimento etico

L'intelligenza artificiale e la necessità di “regolamentare” la robotica.

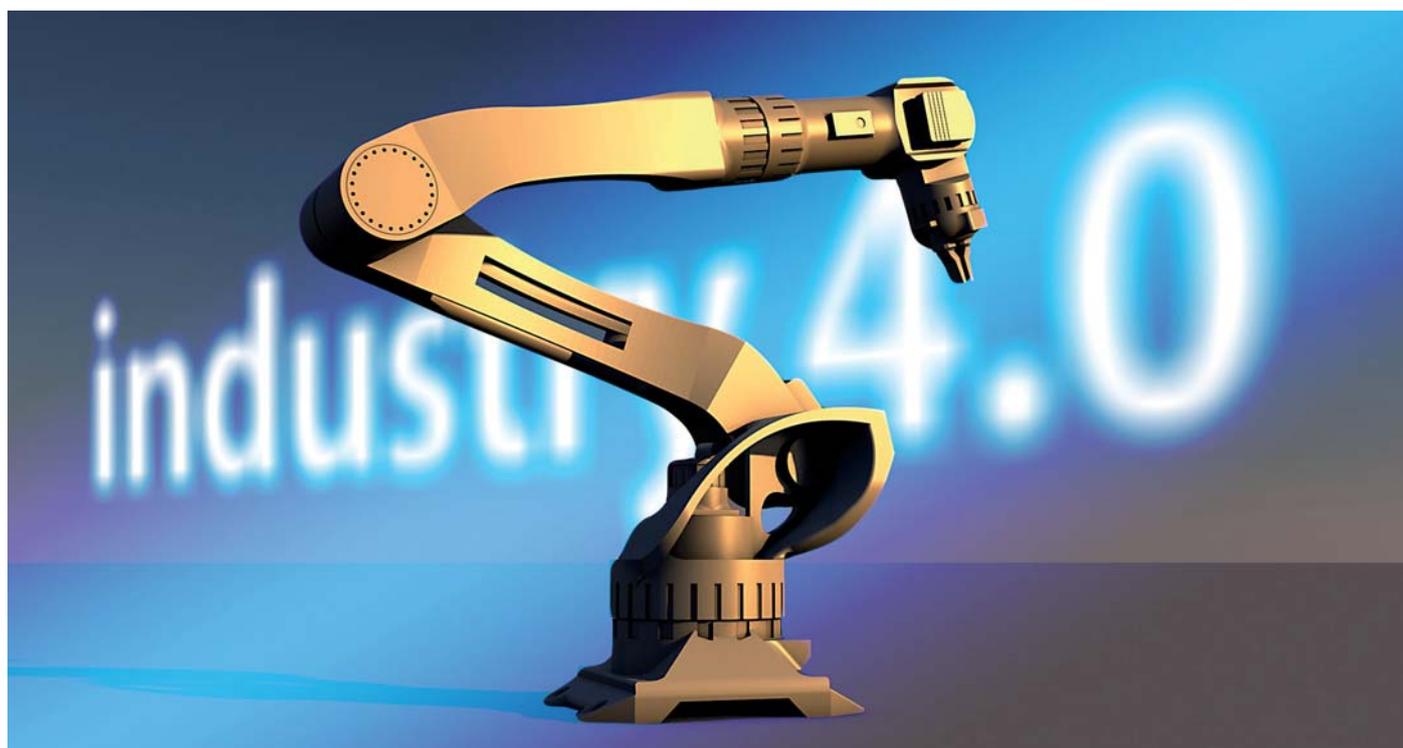
di GIUSEPPE TETTO

Considerare la cosiddetta “rivoluzione 4.0” come qualcosa ancora di embrionale o in divenire, sarebbe un grosso errore di valutazione. Sì perché l'industria del futuro, fatta di robot, intelligenza artificiale, algoritmi, Big data è ormai una realtà consolidata che sta entrando, anche se in modo latente, a passi spediti nella vita di ognuno di noi.

Come eviscerato molte volte sulle pagine di questa rivista, la portata del 4.0 apre scenari nuovi, non solo dal punto di vista dei miglioramenti della vita quotidiana ma pone le basi anche sul discernimento etico derivante dall'impatto che le nuove tecnologie possono e potranno avere sui lavori tradizionali che siamo abituati a conoscere. Le rivoluzioni industriali a cavallo fra il '700 e l' '800 fino a quella più impattante del '900, hanno aperto nell'uomo

seri interrogativi su come l'apporto delle macchine “intelligenti” avrebbe potuto condizionare e modificare il lavoro tradizionale, sia per quanto riguarda le sue modalità sia per quanto riguarda il rispetto dei diritti umani. Spostandoci per un momento dal contingente all'irreale, emblematiche sono le tre leggi sulla robotica create negli anni '40 dal padre della fantascienza moderna, Isaac Asimov:

1. Un robot non può recar danno a un essere umano né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, un essere umano riceva danno.
2. Un robot deve obbedire agli ordini impartiti dagli esseri umani, purché tali ordini non contravvengano alla Prima Legge.
3. Un robot deve proteggere la propria esistenza, purché questa autodifesa non contrasti con la Prima o con la



Seconda Legge. Con queste regole, lo scrittore voleva descrivere un cambiamento dei tempi, che la sua generazione stava solo intravedendo mentre oggi si sta realizzando pienamente: l'evoluzione delle intelligenze artificiali non è una questione di se ma di quando e rappresenta un cambiamento epocale che va regolamentato mettendo sempre in primo piano l'essere umano. È un fatto che oggi non esiste campo che non sia stato (o che possa essere) toccato da queste nuove tecnologie. Dai robot che toglieranno posti di lavoro (o ne creeranno altri, ma diversi), agli algoritmi che affiancheranno forze dell'ordine, avvocati, giudici, ai Big data utilizzati per leggere i nostri gusti come consumatori e le terapie migliori come pazienti, si fa sempre più pressante (da parte della società, ma anche degli stessi operatori del mondo tecnologico, a partire dal fondatore di Tesla, Elon Musk) la richiesta di riflessione sulle ricadute sociali ed etiche di certi avanzamenti e sulle azioni da intraprendere a tutela degli stessi settori industriali coinvolti. Non stupisce allora che anche le istituzioni si stanno muovendo per cercare di porre le basi per una via comune da seguire.

A gennaio 2017, il Parlamento europeo ha approvato il report *European civil law rules on robotics*, primo passo verso una legge europea per regolamentare il settore dell'intelligenza artificiale (I.A.) e della robotica. La proposta arrivata in seno alla Commissione europea, a cui adesso spetta la decisione di accettare quanto indicato e di varare una legislazione, pone le basi sugli aspetti di responsabilità civile in caso di danno arrecato da dispositivi robotici e di intelligenza artificiale fino alla costituzione di un'agenzia europea per il settore. Già nel report era stata auspicata l'istituzione di un codice di condotta etica che ricercatori, progettisti, ingegneri e tecnologi che lavorano nelle varie applicazioni di robotica, dovrebbero adottare su base volontaria per autocertificare comportamenti conformi a standard etici e legali condivisi a livello europeo. Vista la delicatezza della tematica, in Ue è stata lanciata una consultazione pubblica - aperta da febbraio a giugno 2017 non solo ai Paesi membri - per raccogliere opinioni sugli aspetti etici, legali, economici e sociali della rivoluzione 4.0. E i risultati da poco elaborati sono chiari sulle intenzioni dei cittadini europei: il 90% considera una priorità regolare i problemi relativi a privacy, etica e diritti umani che potrebbero nascere dall'introduzione di queste tecnologie in svariati settori, dalle automobili a guida autonoma ai droni per uso civile, fino alla presenza di medici-robot negli ospedali. Quasi la totalità di coloro che hanno risposto alla consultazione (96%) si augura inoltre che la regolamentazione avvenga in maniera concertata a livello europeo o internazionale, così da assicurare controlli più efficaci. In attesa che

queste indicazioni siano recepite a livello continentale, i singoli Stati stanno cercando autonomamente di dare alcune regolamentazioni interne. In Italia, ad esempio, la pubblica amministrazione ha messo in piedi una task force sull'Intelligenza artificiale, promossa dall'Agenzia per l'Italia digitale della presidenza del Consiglio, per analizzare le opportunità offerte dall'Intelligenza artificiale così da poter migliorare i servizi pubblici. Anche il settore sanitario è molto attivo sul fronte tecnologico. A fine ottobre dopo un incontro in Senato tra il direttore della stessa Agenzia per l'Italia digitale e la presidente della Commissione Igiene e Sanità del Senato, promosso dall'associazione I-Com (Istituto per la Competitività), è stato pubblicato il manifesto per una sanità intelligente e vede tra i firmatari numerosi esponenti di aziende che operano nel mondo hi-tech (Ibm, Ericsson, Nokia) e del biopharma (Novartis, Abbott, Roche, Novo Nordisk) e rappresentanti di associazioni di cittadini e pazienti (Cittadinanzattiva, tra le altre).

I robot, quindi, secondo molti addetti del settore non saranno "ladri di lavoro" ma devono essere inseriti e guidati nel rispetto dei diritti umani. In effetti la concezione sulla robotica sta cambiando agli occhi della gente che è sempre più avvezzata ad avere robot "aiutanti" intorno a sé, dagli elettrodomestici autonomi in casa, il cosiddetto "internet of things", l'internet delle cose.

Da una parte la robotica è intesa come tecnologia, sempre più intelligente e inserita in ambienti co-working in cui all'uomo viene demandata la funzione "esperienziale" e di competenza e al robot, non più in gabbia e in grado di apprendere, lo svolgimento di lavori gravosi e usuranti; dall'altra la robotica intesa come metodo educativo sin dalle scuole per acquisire confidenza con le tecnologie che ci circondano, capacità di problem solving, approccio scientifico e metodologico anche nell'apprendimento delle materie non scientifiche, e in generale la formazione necessaria ad approcciare un mondo in cui il progresso tecnologico è alla base del suo evolversi.

D'altronde la tecnologia del futuro, il cui mercato nel 2020 varrà 46 miliardi di dollari, sarà sempre più "umana" e al servizio dell'uomo, al quale si adatterà sempre meglio e in modo più intelligente (e non viceversa): lo rivela anche un recente studio Accenture Technology Vision 2017 che ha analizzato tutti i trend tecnologici ed evidenziato che l'intelligenza artificiale avrà un grandissimo impatto tecnologico e di mercato (tanto da pensare la possibilità di tassare i robot). Einstein in una celebre frase affermava, "Temo il giorno in cui la tecnologia andrà oltre la nostra umanità: il mondo sarà popolato allora da una generazione di idioti" e questo dovrebbe forse poter rassicurare su uno sviluppo della tecnologia da parte dei produttori di conoscenza che è e sarà sempre più a servizio dell'uomo.

Le culture del lavoro

*Quali scenari aprono le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro?
L'intervento al convegno di Reggio Calabria di Fondolavoro-Unsic.*

di BENEDETTO DI IACOVO - *esperto di temi del lavoro*

Sono trascorsi trent'anni dalla pubblicazione de "La fine del lavoro", il libro nel quale l'economista americano Jeremy Rifkin analizzava il processo di trasformazione tecnologica che negli anni Novanta del secolo scorso stava investendo il settore dei servizi, principalmente attraverso la diffusione capillare dell'utilizzo degli strumenti informatici i quali - secondo l'analisi di Rifkin - avrebbero prodotto una drastica riduzione dei posti di lavoro anche nel terzo settore,

macchine nei settori dell'agricoltura e dell'industria manifatturiera, realizzatesi nel diciannovesimo e nel ventesimo secolo, le quali avevano generato momenti di espulsione di consistenti quantità di lavoratori, alle quali erano tuttavia sempre seguite fasi di ricollocazione di gran parte degli stessi lavoratori in nuovi settori emergenti - a differenza dell'Italia ed in Europa - almeno in America. L'analisi di Rifkin partiva dall'assunto che - a differenza di quanto avvenuto in passato, attraverso la



come era già avvenuto nei settori industriali e del manifatturiero. Rifkin in quella pubblicazione, dalla quale intendiamo partire per affrontare le problematiche e le culture del lavoro, faceva un'analogia con le fasi di trasformazione connesse all'avvento e alla diffusione delle

diffusione dell'utilizzo delle macchine e dell'automazione in genere nell'agricoltura e nell'industria - l'informatizzazione del settore dei servizi e il progressivo affermarsi, per come vedremo, di sistemi informatici sempre più "intelligenti" avrebbe causato una progressiva espul-

sione di lavoratori che il mercato del lavoro non sarebbe stato in grado di ricollocare in altri contesti produttivi, evidenziando la necessità di guardare ai diversi mondi dei lavori ed alle sue profonde trasformazioni e che anche lo sviluppo di un territorio o di un Paese, non avrebbe più prodotto, in automatico – come un tempo – nuova occupazione.

Perché lo sviluppo non crea più lavoro

Perché anche in presenza di nuovo sviluppo non si crea più, facilmente, nuovo lavoro?

Un tempo le teorie economiche usavano affermare che quando in un Paese si creava sviluppo, quindi nuove imprese e servizi, automaticamente si creava nuova occupazione.

Questo paradigma è stato vero sino a tutti gli anni '80/90.

E' dalla fine degli anni 90 che questa automaticità sembra essersi inceppata.

Le trasformazioni impetuose

In questi anni il mondo del lavoro ha vissuto trasformazioni impetuose, direi straordinarie, che ne hanno cambiato:

- il "senso" e la struttura;
- le forme della sua organizzazione e i tempi;
- la domanda e l'offerta.

Ci sono quattro fattori importanti che hanno caratterizzato l'evoluzione socio economica negli ultimi due/tre decenni:

- 1) La meccanizzazione e l'automatizzazione della produzione di massa;
- 2) Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- 3) La globalizzazione dell'economia;
- 4) La scolarizzazione di massa e la conseguente demassificazione dell'individuo quale lavoratore /massa nella fabbrica a catena di montaggio.

Il lavoro tipico è diventato atipico

Ognuno di questi fattori ha influenzato in modo deter-

minante il mondo del lavoro.

Dal punto di vista dei lavoratori, le nuove tecnologie, in generale, ma l'automatizzazione e l'informatizzazione, in particolare, oltre a provocare disoccupazione strutturale, hanno dequalificato il lavoro già esistente, rendendo ormai "tipico" il lavoro cosiddetto atipico, poiché, ormai, a forte contenuto di precarietà.

Bisogna prendere atto che il lavoro è ormai definitivamente cambiato poiché, grazie a tutto questo, si può produrre di più e meglio e, purtroppo con meno personale, in quanto le nuove tecnologie provocano una liberazione delle energie umane.

Le figure del lavoro tradizionali sono inserite oggi in un mondo caratterizzato dalla flessibilità e dalle atipicità.

Il lavoro, diamante a tre facce

E' come se: "Il diamante del lavoro", che aveva tre sole facce che riflettevano con luce a varia intensità elementi certi come: il lavoro salariato e normato (quindi garantito), il lavoro autonomo e le professioni libere, si fosse scheggiato in una molteplicità di frammenti dove più che le forme e modalità certe, conta più quanto si è nomadi lungo il ciclo produttivo e quanto si è multiattivi, cioè disponibili a più attività lungo l'arco della propria esistenza lavorativa. Questa caduta di occupazione e di posti di lavoro insicuri e atipici, ci deve indurre a "combattere" l'aberrante fenomeno del lavoro irregolare, sommerso e nero. Questo deve essere una delle priorità assolute di qualsiasi Governo, di qualsiasi colore politico.

Non solo per i risvolti economici ma soprattutto per il fatto che la lotta al sommerso consente più sicurezza nei luoghi di lavoro, più legalità e più diritti per i lavoratori. Insomma, la legalità nel mercato del lavoro e la lotta all'irregolarità ci rendono un paese più civile.

"Educare alla legalità" significa, per noi, elaborare e diffondere un'autentica cultura dei valori civili.

sviluppa la consapevolezza che condizioni quali: dignità, libertà, solidarietà, sicurezza, non possano considerarsi come acquisite per sempre, ma vanno perseguite, volute e, una volta conquistate, protette e difese nel tempo". Il lavoro è, infatti, autonomia; possibilità di potersi staccare dal proprio nucleo familiare; assumersi delle responsabilità; avere uno spazio sociale privato; costituirsi un futuro ed anche una famiglia, arricchire il proprio tempo libero; sviluppare nuovi interessi.

Lavorare significa partecipare agli incessanti processi di trasformazione dell'economia e della società, compresi questi così complessi.

Significa conoscere, vedere, incontrare, essere protagonisti di uno degli aspetti della vita sociale più straordinari: il lavoro. Questo deve valere sia per chi dentro, sia chi è fuori dal mercato del lavoro; sia per chi è nel sottoscala del lavoro sommerso, che per i tanti al lavoro nella rete dei servizi”.

La flessibilità non può essere sinonimo di precarietà costante e di incertezza dell'occupazione e delle condizioni di lavoro. La parcellizzazione del lavoro ha modificato, ormai definitivamente, la vecchia concezione dell'impresa fordista ed ha ridotto il lavoro salariato con la nascita di nuove figure professionali, che svolgono i propri lavori dentro e fuori l'impresa.

Siamo, ormai, di fronte a cambiamenti epocali.

Il lavoro che cambia

La grande trasformazione delle società capitalistiche su

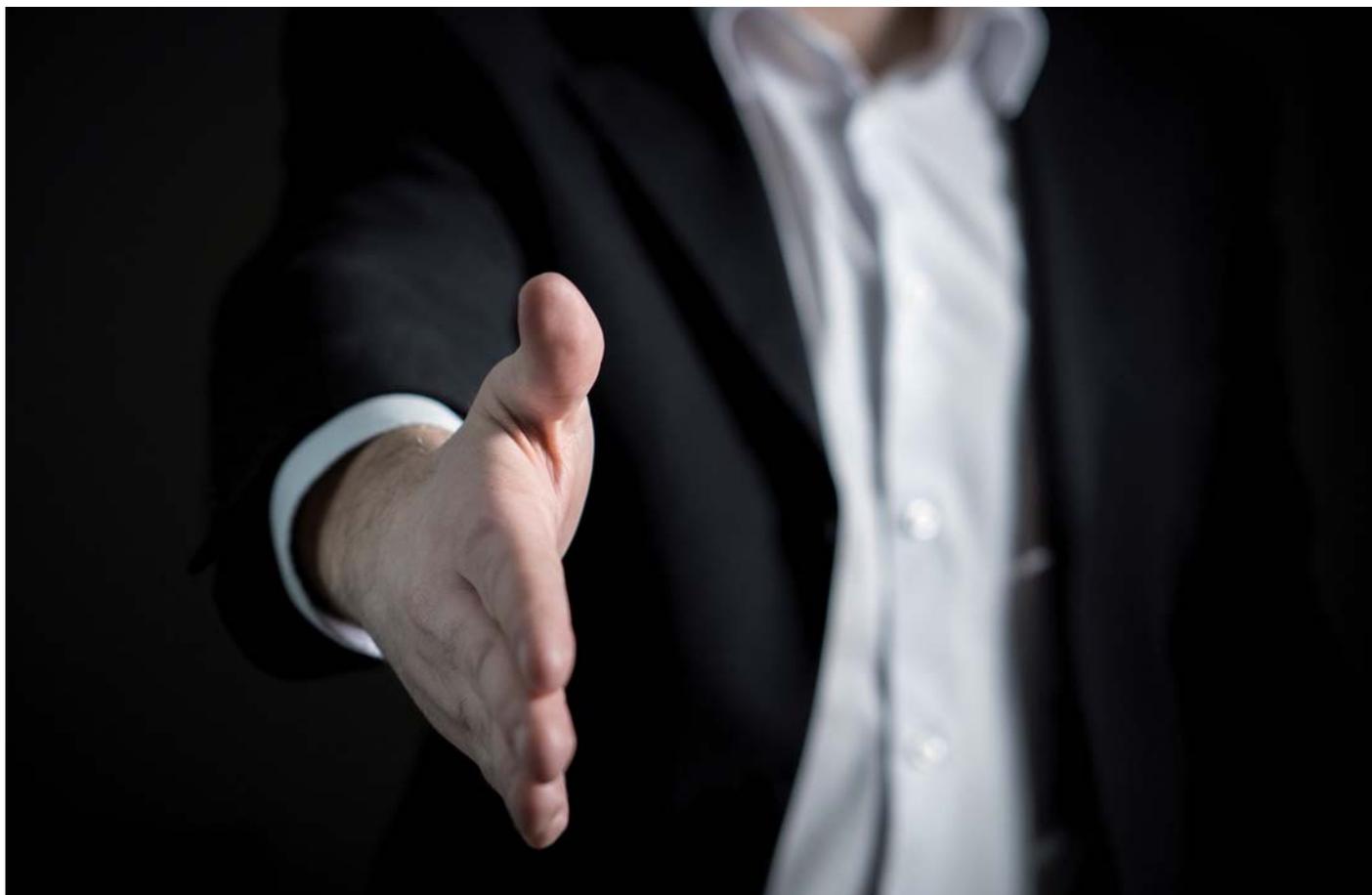
scala mondiale, avvenuta a partire dalla metà degli anni Settanta, può essere raccontata, quindi, in molti modi e sono disponibili numerosi schemi di sintesi, a cominciare da quando evidenziato e con altri a seguire. Ognuno di questi, ritiene essenziale l'uno o l'altro dei numerosi mutamenti avvenuti.

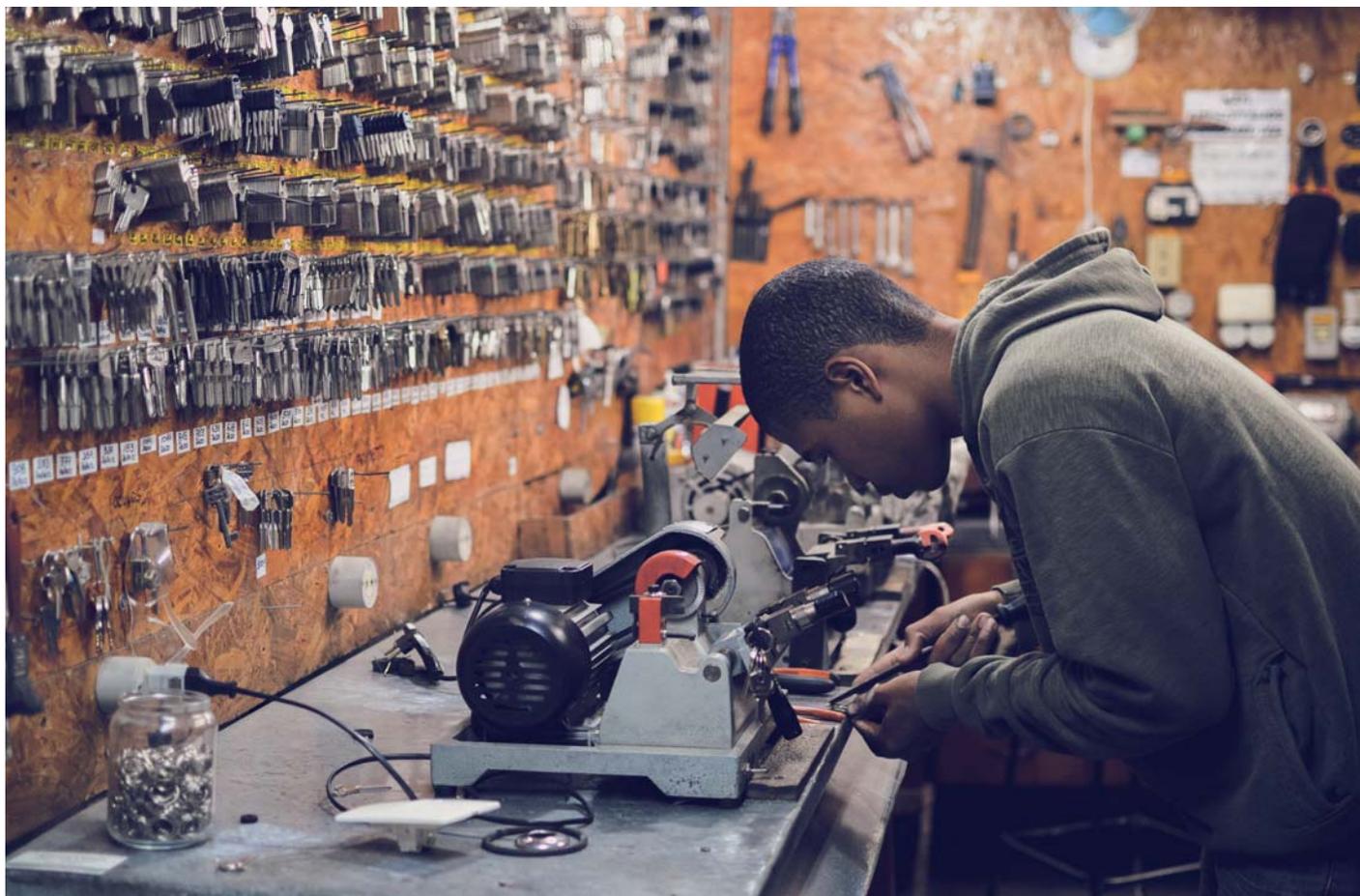
Una delle tante versioni di quanto è avvenuto - ma orientata a comprendere la situazione italiana - può essere sintetizzata per punti:

1) Si è determinato un massiccio spostamento dell'occupazione dalla produzione ai servizi.

Si riprodurrebbe quindi lo stesso schema che ha presieduto alla trasformazione da società agricole a società industriali e vi è chi profetizza una riduzione in peso percentuale sulle attività economiche delle attività industriali allo stesso livello cui si sono attestate le attività agricole;

2) Si è sviluppata, affermata e diffusa una nuova tecnologia orizzontale: -analogamente a quanto è accaduto precedentemente con il vapore e l'elettricità- la tecnologia dell'informazione e della comunicazione (Tci), ba-





sata sulla convergenza dell'informatica e delle telecomunicazioni.

La nuova tecnologia renderebbe oggi accessibili i benefici di agglomerazione, tipici di economie locali, su scala prima impensabile. La creazione di reti tra imprese basate sulla Tci, infatti, si realizza attraverso fenomeni quali la esternalizzazione di funzioni e processi, prima concentrati nella stessa impresa, e nella dispersione territoriale, anche con catene logistiche lunghe, di funzioni e processi che prima, anche se facenti capo ad imprese diverse erano concentrate su scala locale o al più regionale/nazionale.

3) Sono cambiate le modalità della produzione che non sono più basate solo su economie di scala ma coniugate con economie di scopo, con una forte differenziazione di prodotti e con una conseguente riduzione del volume di lotti produttivi.

I cambiamenti che ne derivano riguardano le relazioni tra le imprese, l'organizzazione interna delle imprese e le forme di organizzazione del lavoro.

In sintesi, per un verso si ha una dispersione spaziale delle precedenti grandi imprese centralizzate in unità più

piccole e flessibili nel mentre si ha una riduzione delle micro imprese a favore delle piccole e medie, si sviluppano conseguentemente nuove forme di collaborazione – integrazione di attività tra le imprese.

Per altro verso si diffonde una tendenza alla riduzione dei livelli gerarchici interni alle imprese con la conseguente riorganizzazione delle funzioni e dei ruoli a tutti i livelli dell'impresa.

Infine la flessibilità – che per come abbiamo accennato rischia di diventare precarietà endemica - diviene l'elemento chiave delle nuove pratiche operative che una volta affermatesi retroagiscono con significativa continuità con le relazioni tra le imprese, l'organizzazione interna delle imprese e le forme di organizzazione del lavoro, determinando quindi un circuito di cambiamento continuo.

4) Questi cambiamenti spingerebbero verso l'adozione di Nuove forme di organizzazione del lavoro (nella letteratura internazionale con l'acronimo inglese Nfwo), cioè di un insieme di pratiche basate sul coordinamento interfunzionale delle attività e su una gestione delle risorse umane coerente con la domanda di maggiore flessibilità,

competenze professionali maggiori ed un coinvolgimento, secondo la lezione giapponese, dei dipendenti nella realizzazione delle prestazioni dell'impresa.

5) Contestualmente, a partire dalla fine degli anni '80, si è sviluppato e poi diffuso un nuovo concetto per il settore pubblico, il cosiddetto New public management (Npm) che introduceva -accanto ai vecchi- dei nuovi strumenti per la gestione dei servizi pubblici;

6) Il vecchio modello taylorista/fordista di produzione, ed il suo corrispettivo nel lavoro burocratico, sarebbe finito o ridotto a posizione marginale.

La natura "turbolenta", cioè imprevedibile e non pianificabile dei mercati e più in generale del contesto socio-economico delle attività lavorative, infatti, richiedono tali e tante variazioni improvvise che è necessaria un'intrinseca flessibilità organizzativa che può scaturire solo dalla mobilitazione del potenziale creativo e flessibile del lavoro umano.

Tale potenziale può liberarsi solo se si premia l'imprenditorialità del singolo, cioè la sua autonomia e responsabilità. Su questa base si possono introdurre, poi, modalità nuove di co-operazione lavorativa.

7) I nuovi lavori e le nuove modalità di svolgimento dei vecchi quindi sarebbero caratterizzati da un alto contenuto e domanda di conoscenza e competenze.

Tale domanda non può essere soddisfatta dal classico ciclo sequenziale "scuola - lavoro - pensione", ma richiede un costante aggiornamento.

Le persistenti differenze tra chi lavora risulteranno essere una misura oggettiva delle differenze di capacità in termini di autonomia, creatività e responsabilità, che solo la formazione continua può colmare.

Verranno quindi discriminati e marginalizzati coloro che non sono adeguatamente istruiti e non hanno accesso a momenti continui di formazione ed aggiornamento.

8) L'intelligenza farà aggio sulle competenze manuali tradizionali che verranno man mano assorbite da sistemi di macchine guidate da sofisticati software - degli "schiavi tecnologici" capaci di rispondere a comandi vocali o di seguire comportamenti non programmati orientati ad uno scopo funzionale.

La nuova società, quella che ci interroga e si afferma, infatti, nel solco della globalizzazione dei mercati e della finanza, sembra fatta per una minoranza illuminata formata da consulenti tecnici, professionisti ed imprenditori che vivono seguendo, o meglio accompagnando, la net society. Una società reticolare a maglie strette che tende ad alimentare - ormai diversi studi e ricerche ne sottolineano il rischio - meccanismi di esclusione piuttosto che di inclusione sociale.

9) La capacità quindi di manipolare simboli - in specifico

simboli di natura logico/matematica - sarebbe diventata quindi il valore guida dei nuovi lavoratori specializzati: i lavoratori della conoscenza, coloro che, organizzeranno e gestiranno i processi lavorativi e costituiranno la nuova elite, basata sul merito e non sul censo o sul controllo del capitale.

Si andrebbe affermando quindi una società della conoscenza.

10) Si sarebbe aperta quindi un'era di riequilibrio oggettivo del rapporto di potere tra lavoro e capitale perché il capitale non avrebbe più avuto bisogno di forza lavoro sostanzialmente infinitamente intercambiabile - con l'eccezione di pochi "capi" o superspecialisti - ma di un'intelligenza diffusa che avrebbe reso il rapporto di lavoro a tal punto individualizzato da rendere obsoleti vecchi sistemi di inquadramento e retribuzione.

Sarebbero divenuti quindi prevalenti sistemi di relazioni industriali ad alta "individualizzazione" o addirittura si sarebbero superati i classici strumenti del sistema di relazioni industriali -contratto collettivo, rappresentanza sindacale in azienda, ecc - per forme di contrattazione individuale.

Si pensi al ruolo strategico degli enti bilaterali.

Il riequilibrio infatti del rapporto di potere tra il singolo lavoratore e l'impresa avrebbe consentito di superare la rappresentanza e la contrattazione collettiva, nata per compensare il preesistente squilibrio di potere;

11) Le persistenti differenze tra chi lavora sarebbero divenute una misura oggettiva delle differenze di capacità in termini di autonomia, creatività e responsabilità;

12) In questa prospettiva mentre si considerava superata l'epoca della fatica fisica e dei rischi legati all'ambiente lavorativo, si paventava, come rischio fondamentale per la salute e la sicurezza di chi lavora, un sovraccarico cognitivo che in collegamento con un'evidente intensificazione ed estensione dell'uso del tempo avrebbe creato pericoli seri all'integrità psicofisica dei nuovi lavoratori. In quest'ottica uno dei veicoli fondamentali di innovazione per l'Europa doveva diventare l'innovazione organizzativa combinata con quella tecnologica.

Di qui nascono una serie di programmi, progetti e indicazioni della Comunità, prima dell'Unione europea, poi, tra questi il più recente ed ambizioso è il libro verde per una partnership a sostegno della nuova organizzazione del lavoro.

Ed ancora Industria 4.0. Un nuovo tsunami in arrivo da qui al 2025 che, purtroppo, travolgerà le vite di milioni di persone. L'industria 4.0. cambierà ancora il mondo del lavoro che, ormai è diventato sempre più, il mondo dei lavori e dei nuovi lavori, soprattutto. Questo insieme di misure si orienta su due filoni base: la formazione e



schemi pubblici di sostegno all'innovazione organizzativa. I nuovi lavori e le nuove modalità di svolgimento dei vecchi, quindi, saranno caratterizzati da un alto contenuto e domanda di conoscenza, quindi dell'uso permanente dello strumento formativo.

Il rapporto tra momento formativo ed esperienza lavorativa sarà in continuo divenire, perché per continuare ad essere competitivi sul mercato del lavoro sarà necessario ricorrere alla cosiddetta formazione permanente.

La formazione, in tutto questo, resta, quindi, il perno centrale. Vanno, allora, integrate le politiche di orientamento e di transizione scuola/lavoro, nonché quelle orientate all'offerta formativa e quelle relative alla consulenza e servizi alle Pmi ed alla formazione dei lavoratori con politiche tese a modificare il posizionamento delle imprese e quindi la loro domanda di servizi e di lavoro qualificato. Importante, su questo versante, può risultare, proprio, l'utilizzo dei Fondi interprofessionali come investimento, anche, in termini di regolarità e legalità sul mercato del lavoro. I Fondi interprofessionali, sono uno strumento importante poiché hanno la finalità

di promuovere lo sviluppo della formazione continua dei lavoratori. I Fondi paritetici Interprofessionali, possono finanziare piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti.

Considerazioni conclusive

I punti appena elencati sono fortemente caratterizzati dalla costruzione di veri e propri stereotipi del cambiamento. L'Industria 4.0. potrà essere, per come accennato, uno tsunami distruttivo (ancora di posti di lavoro e imprese), oppure una grande opportunità capace di fare aumentare il Pil del nostro paese di oltre quattro punti. È abbastanza evidente che i processi in natura non sono lineari e privi di contraddizioni, ragione per la quale ognuno di essi va rivisitato criticamente per articolarlo in modo più realistico, quando non per scoprire che la realtà è ben lontana da quanto lo stereotipo dice.

Molestie nei luoghi di lavoro: quando l'etica non è proprio di casa

Secondo l'Istat metà delle donne hanno subito ricatti sessuali in ufficio.

di SARA DI IACOVO

Negli ultimi mesi i rotocalchi hanno puntato i fari sul lato oscuro del mondo dello spettacolo: quello fatto di abusi taciuti. Sembra si sia aperto un vaso di pandora che mette in discussione, oltre alla credibilità dei mostri sacri della cinematografia, la meritocrazia di chi ha acconsentito a lavorarci.

La stampa non dice nulla di nuovo che non aleggiasse già tra i luoghi comuni sul mondo dello spettacolo. Il moralismo, che va per la maggiore, sminuisce la problematica pur enfatizzandola, perché finendo tutto nello stesso calderone gli eventi non solo perdono il loro peso, ma danno anche la possibilità a molti di cavalcare l'onda del fango. Prendiamo in esame i due casi eclatanti: il produttore Harvey Weinstein e l'attore Kevin Spacey. Se, nel primo caso, parliamo di vere e proprie molestie sessuali, nel secondo caso le avances (seppur sgradite) sono state volutamente capovolte ed estremizzate fino a connotarle come molestie sessuali.

Questo tipo di reato si consuma anche in ambienti insospettabili, come segnalato dal "Sole 24ore" in un articolo del 3 novembre: "Le Nazioni Unite dal 1 luglio al 30 settembre hanno ricevuto 31 accuse di sfruttamento e abusi sessuali da parte di membri dello staff Onu, di cui dodici nel 2017. Lo ha comunicato il portavoce del segretario generale Antonio Guterres, che ha intenzione di comunicare regolarmente aggiornamenti sul dossier.

In particolare, dodici accuse riguardano i caschi blu, e 19 membri di agenzie o fondi dell'organizzazione internazionale. I fatti sono stati commessi da 38 sospettati maschi, e le vittime sono 36. Due accuse riguardano la missione in Centrafrica (Minusca), quattro quella in Congo (Monusco), una in Mali (Minusma), una ad Haiti (Minustah), una in Sud Sudan (Unmiss), tre in Liberia (Unmil). E ancora, 15 accuse riguardano l'Unhcr (agenzia per i rifugiati), tre l'Oim, una l'Unicef".

Ma se nel mondo dello spettacolo è più semplice far scoppiare una bomba, in altri ambienti lavorativi la problematica non solo è più diffusa ma anche più omertosa. Questo accade un po' perché c'è troppo spesso paura

di ritorsioni in caso di outing ed anche perché definire un atteggiamento molestia è davvero difficile. Prendiamo in esame i commi 1 e 2 dell'articolo 26 sulle molestie sessuali:

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In altre parole una molestia potrebbe essere qualsiasi cosa o addirittura potrebbe non esserlo, poiché a meno che non si tratti di avances fisiche è difficile e contorto da dimostrare poiché alcune situazioni hanno una valenza prettamente soggettiva. In Italia, una delle poche indagini condotte negli ultimi anni è quella dell'Istat, effettuata nel biennio 2008/2009. L'istituto di ricerca ha messo in luce un dato che vede "circa la metà delle donne in età 14-65 anni (10 milioni 485 mila, pari al 51,8 per cento) hanno subito nell'arco della loro vita ricatti sessuali sul lavoro o molestie in senso lato come pedinamento, esibizionismo, telefonate oscene, molestie verbali e fisiche. Sono più esposte le donne che abitano nei centri delle aree metropolitane (64,9 per cento) e nei comuni periferici delle stesse (58 per cento). Valori sopra la media si evidenziano per le donne del Nord-Ovest (57,2 per cento) e del NordEst (54,3 per cento), soprattutto in Piemonte (58,9 per cento), Lombardia (56,9 per cento), Emilia-Romagna (56,3 per cento), e Liguria (55,5 per cento). Negli ultimi tre anni sono state 3 milioni 864 mila (il 19,1 per cento del totale) le donne di 14-65 anni ad aver subito almeno una molestia o un ricatto sessuale



sul lavoro. Le più colpite da questo fenomeno sono le ragazze di 14-24 anni (38,6 per cento), per le quali la probabilità di subire una molestia è doppia rispetto alla media, seguite dalle 25-34enni (29,5 per cento). I valori più alti riguardano le laureate (26,1 per cento) e le diplomate (22,3 per cento). Negli ultimi tre anni il fenomeno risulta maggiormente diffuso tra le donne del Sud (21 per cento contro 19,9 per cento del Nord-Ovest e 17,7 per cento del NordEst)". Probabilmente, se si entrasse nello specifico dei casi, si riscontrerebbe un dato fuliginoso che, oltre ai casi realmente condannabili, farebbero parte di una cerchia di lavoratori o lavoratrici che si appellano a questa ambigua pratica per trarne vantaggio, mentre dall'altra parte con il sussidio di un buon legale, quello di far passare in cavalleria la faccenda.

I casi di molestie infatti, per quanto ormai vedano sfumare sempre più l'approccio fisico diretto, aumentano nei contesti in cui il lavoro è precario e turismo, commercio e pubblico impiego sono i settori più colpiti. La maggior parte di questi abusi però non viene denunciata alle forze dell'ordine e nella stragrande maggioranza dei

casi la vittima non ne parla con nessuno. Prendere in esame l'argomento è, infatti, estremamente complesso proprio per questo: per ogni caso vittima e carnefice sono diversi, ma il problema fondamentale è che attualmente non esiste ancora un iter che tuteli la vittima.

Tutto questo getta ombre e tiene nel silenzio diverse vicende che generano non pochi danni psicologici che andranno inevitabilmente a ripercuotersi su terzi. Il tema è estremamente delicato, e alcuni tipi di precauzioni per dimostrare la colpevolezza rischiano di far incappare, chi utilizza dispositivi di registrazione, nel reato di violazione della privacy.

Il fenomeno delle molestie sul lavoro è quindi un campo minato nonostante le leggi sul caso, proprio per l'ambivalenza del concetto di molestia se non è prettamente fisica ed anche perché consumato sempre a porte chiuse. Insomma forse, in questo caso più che in altri il concetto de "la legge è uguale per tutti" è tanto veritiero quanto beffardo, poiché pur tutelando la vittima non le offre reali strumenti di difesa che non possano dare a chi abusa della propria posizione alibi.

Sapelli: "Sulle pensioni c'è tutto di sbagliato"

Il noto economista a "Infoimpresa": perché è un errore la variabile dell'aspettativa di vita.

di GIUSEPPE TETTO

Con l'evolversi della qualità della vita è aumentata di conseguenza la longevità degli italiani. Oggi l'aspettativa di vita di chi ha 65 anni, arriva a 20,7 anni per il totale dei residenti, crescendo di cinque mesi rispetto a quella registrata nel 2013.

A dare conto dei numeri è l'Istat nella pubblicazione sulla mortalità della popolazione residente in Italia. Concorre a dare rilevanza al dato la correlazione con la contribuzione pensionistica: secondo le regole normative vigenti, in attuazione ormai da un decennio stabilite per la prima volta in una manovra estiva del 2009, poi rivista negli anni, passando per il "Salva-Italia" di Monti-Fornero, l'uscita dal lavoro va di pari passo con l'allungamento

dell'aspettativa di vita. L'età per le pensioni di vecchiaia dovrebbe arrivare quindi a 67 anni nel 2019, cinque mesi in più rispetto ad ora.

Nello specifico, per andare in pensione in anticipo rispetto all'età di vecchiaia dal 2019 saranno necessari 43 anni e tre mesi di contributi per gli uomini e 42 anni e 3 mesi per le donne. Al momento per l'uscita anticipata ci vogliono 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 e 10 mesi per le donne.

Una correlazione, questa, che ciclicamente solleva un vespaio di polemiche, soprattutto dalle parti sociali.

In questi giorni si stanno, infatti svolgendo gli incontri del governo con i sindacati.



Il presidente Consiglio, Paolo Gentiloni ha illustrato un pacchetto di iniziative che prevedono lo stop all'innalzamento dell'età pensionabile per le 15 categorie di lavori gravosi non solo per le pensioni di vecchiaia ma anche per quelle di anzianità. La seconda apertura è un fondo a cui destinare eventuali risparmi di spesa per favorire il prolungamento e la messa a regime dell'ape sociale. Novità queste che dividono i sindacati. Per la Cgil le misure restano di "grande insufficienza", dal momento che non viene previsto nulla per le pensioni dei giovani, delle donne e di chi svolge il lavoro di cura e non viene modificato l'ingiusto meccanismo dell'innalzamento automatico dell'età pensionabile in relazione alle aspettative di vita. Ben distante la posizione della segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan, secondo cui è stato fatto un lavoro importante, nel solco dell'accordo tra i sindacati e il ministro del Lavoro, Poletti, che non può andare disperso: la legge di Bilancio deve accoglierlo e farlo diventare diritto per i lavoratori e i lavoratrici.

Per capire bene di cosa stiamo parlando, Infoimpresa ha sentito l'opinione del noto economista Giulio Sapelli.

- Professor Sapelli, facendo un'analisi della norma vigente, quanto è giusto legare l'uscita dal lavoro con la longevità dei lavoratori?

"C'è tutto di sbagliato. Quello che conta per una contribuzione pensionistica non dovrebbe essere l'aspettativa di vita, ma i contributivi che una persona versa nel suo ciclo lavorativo. Aver fatto una norma giuridica che lega

una corrispondenza, non di un diritto ma di una controprestazione, è scorretto perché un conto è quello che lo Stato dà tramite le pensioni e un conto è quello che il cittadino versa tramite una serie di calcoli affariali. Legarlo all'aspettativa di vita è una cosa secondo me completamente sbagliata. Io devo legare la pensione al fatto che in una società civile, che ha conquistato dei diritti di cittadinanza sociali soprattutto per i lavoratori, non si debba lavorare tutta la vita fino a morire".

Occorre quindi riformare le regole in gioco? Quale sarebbe il primo passo da seguire?

"Il problema è: quanto pensiamo si debba vivere giustamente nel nostro ciclo vitale anche senza lavorare? Il fatto di aver collegato le aspettative di vita alla contribuzione pensionistica è una sorta di controllo delle funzioni di vitalità di una persona che sa di Stato totalitario. Questo vuol dire negare la persona umana. Poi chi è che fissa le aspettative di vita? Gli istituti statistici? Che un algoritmo determina quanto si possa vivere o meno è una cosa vergognosa. Mi stupiscono che le organizzazioni sindacali che ormai sono totalmente prive di autonomia ideologica, su questa cosa non abbiano fatto degli scioperi generali che sarebbero stati appoggiati da tutti. Avevamo la riforma Dini sulle pensioni che andava benissimo, fatta da un grande tecnico come Lamberto Dini che godeva di un prestigio internazionale non indifferente. Ma chi è Tito Boeri (presidente Inps ndr) rispetto a Dini?"

LA SCHEDE / Chi è il professor Giulio Sapelli

Giulio Sapelli, professore ordinario di Storia economica all'Università degli Studi di Milano ed editorialista del "Messaggero", è una delle voci più originali e fuori dal coro tra gli economisti italiani. Intellettuale poliedrico, unisce storia, filosofia, sociologia e cultura umanista in uno stile personalissimo e profondo. Ha all'attivo più di 400 pubblicazioni.

Laureato in storia economica a Torino nel 1971, conseguì la specializzazione in ergonomia nel 1972. Ha insegnato e svolto attività di ricerca presso la London School of Economics and Political Science nel 1992-1993 e nel 1995-1996, nonché presso l'Università Autonoma di Barcellona nel 1988-1989 e l'Università di Buenos Aires.

Ha lavorato con compiti di ricerca, formazione e consulenza presso l'Olivetti e l'Eni. Ha svolto incarichi di consulenza presso numerose altre aziende. Dal 1996 al 2002 è stato Consigliere di Amministrazione dell'Eni. Dal 2000 al 2001 è stato presidente della Fondazione Monte dei Paschi di Siena. Dal 2002 al 2009 è stato componente del consiglio di amministrazione di Unicredit Banca d'Impresa.

Ha fatto parte di diversi comitati scientifici di imprese, fondazioni e istituti. Dal 1993 al 1995 è stato il rappresentante italiano di Transparency International, organizzazione che lotta contro la corruzione economica. Dal 2003 fa parte dell'International Board dell'Ocse per il no profit.

Pac 2017: Agea da' il via ai pagamenti, dalla Ue idea di un tetto per la Pac

L'operatività dipende però dai soldi "in mano" e dagli organismi pagatori.

di G.T.

Sono attivi da ottobre i pagamenti Pac 2017. A dare il via libera è stata Agea con la circolare numero 75129 del 4 ottobre, decretando ufficialmente lo stanziamento dei fondi tanto attesi dagli agricoltori. Adesso la palla passa agli organismi pagatori perché anche se dal 16 ottobre scorso è possibile effettuare i pagamenti, la data effettiva dipenderà da chi ha i soldi in mano. L'Agenzia per le erogazioni in agricoltura ha stabilito che gli anticipi riguardano fino al 70 per cento dei pagamenti diretti e l'erogazione è subordinata all'effettuazione dei controlli amministrativi. Ad essere interessati dai pagamenti sono il pagamento di base, il pagamento del regime piccoli agricoltori, il pagamento per i giovani agricoltori e il pagamento greening. Sono esclusi dall'anticipo i pagamenti relativi all'aiuto accoppiato. Ad ogni modo, mentre si attende la partenza ufficiale dell'erogazione, da Bruxelles ritorna l'idea, che ha fatto già discutere molti addetti ai lavori, di porre un tetto obbligatorio ai pagamenti diretti che versa agli agricoltori europei, limitandoli ad una trince compresa tra i 60mila

e i 100mila euro. Per adesso rimane un'ipotesi al vaglio del progetto di comunicazione della Direzione generale per agricoltura alla Commissione europea, in vista delle proposte legislative sulla futura riforma della Pac che Bruxelles intende presentare nel secondo semestre del 2018. Secondo le anticipazioni rilasciate dall'Ansa, il documento di 21 pagine su "Il futuro dell'alimentazione e dell'agricoltura", prevede anche la revisione completa del regime degli aiuti alle aree ecologiche o "verdi" e punta sulla creazione a breve termine di una piattaforma permanente sulla gestione dei rischi con l'obiettivo di un approccio flessibile, integrato e coerente delle misure, a livello europeo e nazionale e privato.

All'interno della proposta è descritto un sistema di sostegno alla prima installazione di un'azienda agricola in modo più semplice e mirato di quanto avviene oggi. Il tutto senza perdere di vista gli obiettivi di sviluppo sostenibile legati agli impegni Ue sull'ambiente e il clima, sulle sfide legate all'occupazione, agli investimenti, all'innovazione, all'economia digitale e all'immigrazione.



Tunisia, il terzo approdo dei pensionati italiani

Il Paese nordafricano offre interessanti agevolazioni fiscali: è boom di trasferimenti.

di G.C.

La legge è entrata in vigore nel 2007. E' la numero 85 del 25 dicembre 2016. Permette agli italiani in pensione che si trasferiscono in Tunisia non solo di ricevere un sostanzioso aumento del netto pensionistico, ma anche di pagare pochissime tasse, ad esempio solo il 20 per cento dell'assegno lordo della pensione. A tutto ciò si aggiungono angoli naturali paradisiaci, un clima ideale e un costo della vita bassissimo. La conseguenza della convenzione con lo Stato italiano che ha prodotto la legge entrata in vigore dieci anni fa è il boom di trasferimenti nell'ultimo decennio. Oggi, con oltre cinquemila presenze, la Tunisia è il terzo Paese per numero di pensionati italiani dopo Malta e Portogallo. E continuano ad aumentare, mediamente 500 in più all'anno. Per avere le agevolazioni è sufficiente abitarci almeno sei mesi più un giorno all'anno.

La maggioranza dei pensionati italiani si sono stabiliti nei pressi delle località turistiche di Hammamet, Nabeul, Sousse e Mahdia. Tanti sono anche a Djerba e nei dintorni di Tunisi. La maggior parte utilizza la lingua francese, parlata da tutti i 12 milioni di tunisini. L'altro aspetto importante è quello sanitario: se gli ospedali pubblici non sono il massimo, la sanità privata è allineata a quella italiana.

L'attenzione crescente degli italiani al Paese nordafricano ha spinto una delegazione della Confederazione italiani nel mondo, guidata dal presidente Angelo Solazzo e da Vittorio Ricciardi, a recarsi in visita in Tunisia per incontrare la dirigenza locale della confederazione, composta da Ugo Carissimi, Bruno De Angelis e Antonio Francioni. La delegazione ha innanzitutto sottolineato la necessità di aumentare la presenza organizzativa Cim, anche attraverso il patronato Enasc ed il Caf Unsic, che da tempo hanno uno stretto rapporto con l'organismo rappresentativo degli italiani nel mondo. Anche perché, oltre all'aumento del numero dei pensionati italiani in Tunisia, si registra anche un'importante crescita dell'imprenditoria italiana nel Paese nordafricano, con un aumento sensibile dell'import-export.

“La Tunisia, tra gli Stati islamici con un forte peso della religione, è certamente quello più prossimo agli standard occidentali – evidenzia Domenico Mamone, presidente dell'Unsic e vicepresidente della Cim. “E' uno dei Paesi africani più progrediti a livello sociale e culturale, anche grazie al turismo, che vale il 15 per cento del Pil nazionale e che può contare su una costa suggestiva, ricca di località turistiche. L'altro settore molto vitale è l'agroalimentare, che favorisce partnership tra imprenditoria italiana e locale”.



La vita, in Tunisia, costa decisamente meno rispetto all'Italia. Ad esempio, una casa di 80 metri quadrati in affitto sta sui 200 euro, i generi alimentari freschi, ottime frutta e verdura, hanno prezzi irrisori, in un ottimo ristorante si mangiano cous cous, agnello e verdure con 8 euro a testa, una pizza non più di due euro, le medicine costano anche il 70 per cento in meno che da noi, la benzina costa meno della metà.

Nonostante gli attentati terroristici – in particolare quelli del 2015 al Museo del Bardo e sulle spiagge di Sousse - abbiano cancellato il Paese dalle mete estive di molti europei a causa del diffuso pregiudizio sulla scarsa sicurezza, per il 2017 le previsioni – un po' ottimistiche – di Souheil Chaabani, direttore dell'ente del turismo tunisino in Italia parlano di 100mila connazionali che hanno scelto questo Paese mediterraneo per le vacanze.

Olio Igp Marche: prima molitura certificata Ue

Dopo un percorso ventennale, la regione ha ottenuto l'Indicazione geografica protetta.

di GI.CA.

L'aspettativa è per un olio di grande qualità, con un buon contenuto in polifenoli (antiossidanti naturali), dal gusto amaro e piccante, con le sostanze volatili tipiche di ciascuna varietà. Si stanno producendo, in questi giorni, i primi oli che avranno la certificazione Igp Marche, sia mono sia plurivarietali.

Dopo un percorso ventennale, le Marche hanno ottenuto l'Indicazione geografica protetta dell'Unione europea.

La campagna oleicola in corso è l'occasione per fare il punto su un settore caratteristico dell'agricoltura marchigiana che coinvolge 25.458 aziende agricole (di cui 1.474 biologiche) su 44.866 totali, con una produzione media tra i 250 e i 350 mila quintali di olive e 35 e 50 mila quintali di olio: l'1 per cento della produzione nazionale, ma di grande qualità, dove eccellono la Dop Cartoceto e, ora, la Igp Marche; quest'ultima con una diffusione territoriale che coinvolge il 76 per cento della superficie regionale e le principali aree olivicole marchigiane.

La campagna in atto, seppur non entusiasmante dal punto di vista quantitativo, a causa delle anomalie climatiche e della siccità, promette bene sotto l'aspetto qualitativo, grazie all'assenza quasi assoluta della mosca dell'olivo che lo scorso anno ha creato seri problemi alle produzioni locali. Un auspicio rafforzato dalla buona risposta che il settore ha rivolto alla novità, tanto attesa, dell'Igp, riconosciuta il 20 aprile 2017: al 30 settembre – scadenza per la presentazione delle domande di adesione al marchio nel primo anno, poi andranno inoltrate entro il 30 giugno – sono pervenute 68 richieste all'Autorità pubblica di controllo dell'Assam (Agenzia regionale per i servizi agricoli).

Gli operatori che hanno presentato l'istanza ricoprono ruoli diversi nella filiera oleicola: la certificazione chiesta riguarda così 106 attività tra olivicoltori, frantoiani, confezionatori e intermediari. Sono in corso le ispezioni di verifica al disciplinare e, al 27 ottobre, risultano iscritti 37 operatori (23 olivicoltori, 19 frantoiani, 22 confezionatori). "La certificazione acquisita ci consente di raggiungere i mercati internazionali dove la qualità deve essere

certificata - sottolinea la vice governatrice Anna Casini. "Abbiamo conseguito un obiettivo di squadra, grazie al lavoro del Consorzio, del ministero Agricoltura, della Regione e dell'Assam – continua Casini. "L'olio è un prodotto di emozione che porta un valore aggiunto a tutte le produzioni di qualità marchigiane. È stata certificata una Igp che ha però il valore di una Dop in quanto siamo riusciti a ottenere il vincolo territoriale della produzione che è tipica, appunto, delle Denominazioni di origine protette. Il marchio favorirà l'olivicoltura regionale perché stimolerà nuove opportunità di reddito. La scelta del Psr (Programma di sviluppo regionale), che prevede la concessione di 400 euro a ettaro per gli oliveti con cultivar, cioè varietà, Igp, va nella direzione di incentivare le aziende a investire nella qualità".

Le tappe che hanno portato alla registrazione dell'Igp possono dividersi in due fasi. Dal 1993 al 2007 sono trascorsi 14 anni nel corso dei quali si è invano tentato di ottenere il riconoscimento prima di una Dop Marche e poi una Igp: richieste respinte perché l'olio risultava poco caratterizzato e il legame con il territorio non sufficientemente dimostrato. Il periodo 2013-2017 è stato focalizzato al solo riconoscimento dell'Igp (Indicazione geografica protetta), tralasciando di proporre una pluralità di Dop (Denominazione d'origine protetta): scelta che ha consentito di raggiungere il traguardo auspicato dagli olivicoltori marchigiani, in quanto l'Igp risulta una certificazione più idonea alla nostra realtà territoriale.

Il Disciplinare di produzione prevede la presenza di dieci varietà autoctone di olivo, oltre a Leccino e Frantoio che, pur essendo a diffusione nazionale, sono considerate di uso consuetudinario nel nostro territorio in cui sono presenti da oltre un secolo. L'olio Marche possiede caratteri qualitativi importanti, come bassa acidità ($\leq 0,4\%$), elevato numero di polifenoli (superiori a 200 mg/kg) e acido oleico medio-elevato ($\geq 72\%$) che lo pongono al top tra i 46 oli italiani registrati (42 Dop e 4 Igp).

L'oro giallo del Lazio: un corso gratuito sull'olio

L'iniziativa è promossa dall'Enuip-Unsic a Roma, in zona Trastevere.

di ELISA SFASCIOTTI

Dare spazio alla qualità, riconoscere un prodotto di eccellenza tra le tante varietà del territorio, destreggiarsi nelle politiche agricole nazionali ed europee. Concepire l'olio di oliva come pilastro della tradizione alimentare e produttiva italiana. Tutto questo è alla base dell'evento formativo "L'oro giallo del Lazio: viaggio tra miti e realtà dell'olio extravergine di oliva", promosso dall'Enuip – ente di formazione promosso dal sindacato autonomo Unsic - che avrà luogo martedì 12 dicembre 2017, presso il ristorante "Legno e Ferro" in via Angelo Bargoni 60 a Roma, zona Trastevere.

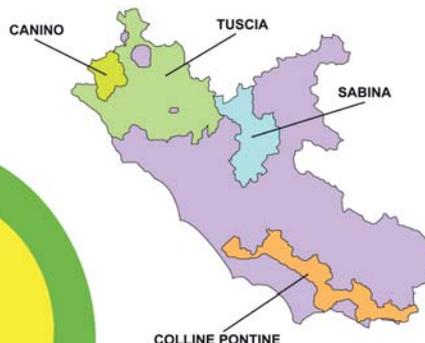
Un'iniziativa, questa, che l'Enuip ha potuto realizzare grazie al contributo dell'Arsial – l'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio - con l'obiettivo di promuovere la conoscenza dei prodotti agroalimentari del Lazio.

L'evento intende favorire la conoscenza degli oli extravergine di oliva Dop e biologici del Lazio in particolare

tra gli operatori – nazionali, ma anche internazionali - dei principali mercati di distribuzione agroalimentare e a quelli delle imprese di consumo non domestico. Ciò al fine di favorire la nascita di nuove opportunità commerciali per i produttori del mercato olivicolo di qualità regionale. Ma per una maggiore efficacia e per raggiungere la più ampia platea possibile, l'evento coinvolgerà anche gli operatori dei media specializzati nel settore agroalimentare, con l'intento che questi possano supportare ulteriormente la diffusione e la promozione dell'olio extravergine laziale, anche nei contesti nazionali ed esteri. Gli operatori commerciali e i rappresentanti delle imprese di consumo non domestico, nonché gli operatori dei media specializzati nel settore agroalimentare interessati a partecipare all'evento, totalmente gratuito, è pregato di contattare la struttura telefonando allo 06 58333803 o scrivendo all'indirizzo e-mail: info@enuip.it



**L'oro
giallo
del LAZIO**



ARSIAL



Medicina del dolore: successo del simposio in Calabria

L'iniziativa, che ha riunito oltre un centinaio di luminari della medicina, ha avuto la collaborazione dell'ente di formazione Unsic-Enuip.

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Molte malattie, comprese quelle che tendono a svilupparsi più che in passato, sono accompagnate da gravi sofferenze fisiche per il paziente. Il dolore, pur articolato in una pluralità di forme che rispondono alle esperienze soggettive del malato, finisce per essere una componente intrinseca della medicina contemporanea. Anche se non sempre si ha piena coscienza di ciò. Negli ultimi anni il tema ha polarizzato crescenti attenzioni e nel 2010 è entrata in vigore una legge, la numero 38, proprio per garantire – almeno sulla carta – una serie di diritti al paziente, ad iniziare dall'accesso alla terapia del dolore e alle cure palliative. Compreso quell'accesso ai farmaci oppiacei, derivati dalla morfina, su cui pende – come una spada di Damocle – un pregiudizio ancestrale. Sarà perché la materia è relativamente recente e la legge piuttosto giovane, la medicina del dolore resta per lo più una grande sconosciuta in Italia. Per gli stessi pazienti. Di recente l'Osservatorio per il monitoraggio della terapia del dolore e delle cure palliative, attraverso la Fondazione Gigi Ghirotti, ha presentato i risultati di una ricerca compiuta attraverso la somministrazione di oltre 13 mila questionari. I risultati sono sconfortanti: due pazienti su tre ignorano l'esistenza della legge che garantisce l'accesso alla terapia, un italiano su due non conosce i farmaci contro il dolore, due medici di famiglia su tre non hanno mai prescritto una visita in un centro specialistico ad hoc. Ben il 70 per cento degli intervistati non sa che le strutture sanitarie sono tenute a misurare il dolore e ad annotarlo nella cartella clinica, congiuntamente alla terapia prescritta e ai risultati ottenuti dalla terapia stessa. Insomma, il ritardo da colmare – soprattutto di conoscenze e culturale – è rilevante. Ecco perché, allora, l'esperienza dei prestigiosi simposi regionali di medicina del dolore in Calabria, giunti alla quarta edizione, rappresentano occasioni d'eccellenza per affrontare la tematica sotto aspetti multidisciplinari e per accrescere le conoscenze in questo particolare campo della medicina. L'iniziativa, che s'è rinnovata nei giorni scorsi nel suggestivo scenario dell'ho-

tel "Uliveto Principessa" a Cittanova (Rc), è promossa principalmente dal professor Francesco Monea, con noto studio medico a Taurianova (Rc). Il ministero della Salute e l'Ordine provinciale dei medici hanno assicurato il loro patrocinio all'importante evento.

Il simposio ha riunito oltre un centinaio di specialisti che hanno avuto modo di confrontare le proprie esperienze in particolare nei settori ortopedico, tumorale e cardiovascolare. Presenti numerosi ortopedici, fisiatri, reumatologi, terapeuti del dolore. I più giovani hanno avuto l'opportunità di acquisire crediti formativi.

Nel corso dei lavori è emersa tutta l'importanza della medicina del dolore specie in una fase storica in cui cresce l'età media della popolazione; sono state presentate le nuove o consolidate tecniche, come le infiltrazioni ecoguidate, ed evidenziati i numeri, ribadendo lo scopo primario di questa particolare branca della medicina: valutare e trattare nella maniera più consona il dolore di tipo cronico, cercando nel contempo di allontanare o comunque di evitare, dove è possibile, il ricorso all'intervento chirurgico. L'evento di quest'anno, in particolare, s'è soffermato sui percorsi formativi advanced in ecografia muscoloscheletrica per tecnica di microchirurgia percutanea ecoguidata. Lo stesso professor Monea, formatosi in Lombardia (presso l'ospedale di Sesto San Giovanni) e docente universitario a Roma-Tor Vergata, ha relazionato sulle patologie della colonna vertebrale, illustrando le tecniche con ossigeno-ozono terapia e i nuovi protocolli multimodali conservativi. L'ossigeno-ozono terapia trova ormai applicazione in molte patologie, in particolare nella cura delle malattie della colonna vertebrale (ernie discali al rachide cervicale e lombo-sacrale). L'iniziativa ha garantito, per i tanti luminari intervenuti, un arricchimento professionale diffuso, rappresentando un ulteriore trampolino di lancio per la tematica, specie nel Mezzogiorno. All'evento hanno garantito il proprio apporto, tra gli altri, Federfarma, la Società italiana di flebologia, l'Università "Magna Graecia" di Catanzaro, Lions, Aida onlus e Unsic-Enuip.

Il patronato Enasc incontra i dipendenti del Viminale

Nell'ambito del "Previdenza day", appuntamento ormai rituale.

di L.R.T.

Nei giorni scorsi si è svolta presso il Viminale una riunione informativa sulle novità previdenziali per i dipendenti pubblici. Oltre 100 persone hanno aderito all'iniziativa partecipando attivamente alla giornata di studio. L'evento è stato introdotto dalla segreteria nazionale di Federazione Intesa che si è soffermata sull'importanza dell'informazione corretta in campo previdenziale e degli obiettivi di "Previdenza Day", diventato ormai un appuntamento fisso all'interno delle pubbliche amministrazioni. Portare direttamente ai dipendenti pubblici la giusta informazione per fornire strumenti utili per districarsi all'interno della giungla previdenziale: questo il principio cardine che ha portato alla collaborazione tra il sindacato e il patronato. Un' iniziativa unica in questo campo e molto apprezzata dai pubblici dipendenti. Ha preso la parola, poi, il direttore generale del patronato Enasc Luigi

Rosa Teio che ha evidenziato, nell'introduzione, il ruolo del patronato per i pubblici dipendenti e l'importanza delle consulenze personalizzate, fondamentali per fare scelte consapevoli. Il relatore ha evidenziato il ruolo fondamentale della posizione assicurativa e gli strumenti utili per valorizzarla al meglio, in particolare dopo le nuove regole di cumulo introdotte dall'ultima legge di stabilità. Si è soffermato, inoltre, sulle nuove regole delle pensioni di vecchiaia, anticipata, opzione donna e sull'applicazione dell'Ape Sociale e Anticipata Precoci nel mondo del pubblico impiego.

Ha concluso il suo intervento parlando di buonuscita, calcolo pensioni e di previdenza complementare. Numerosi sono stati i quesiti e le richieste di chiarimento alla fine della relazione e in particolare è stata richiesta una nuova giornata di informazione sulle invalidità.

Acri (Cosenza): l'Unsic al convegno sui giovani

L'iniziativa s'è svolta presso la sede del Rotary Club.

di L.R.T.

Lo scorso 27 ottobre, ad Acri (Cosenza), si è tenuta un'interessante iniziativa, promossa dal Rotaract locale, sul tema "Il rilancio economico passa dai giovani". Dopo i saluti di Simone Bifano, presidente del Rotaract di Acri, hanno relazionato Carlo Franzisi, presidente provinciale dell'Unsic, e l'imprenditore Vincenzo Abbruzzese, presidente della locale Coldiretti. Ha moderato i lavori Ilaria Fiorito, vicepresidente del Rotaract di Acri.

L'iniziativa ha registrato una notevole partecipazione di giovani, tutt'altro che svogliati e disinteressati, come sostiene la filosofia dei "bamboccioni".

Franzisi ha prospettato le possibilità e gli strumenti attualmente a disposizione per intraprendere iniziative imprenditoriali, soffermandosi anche sullo spirito con cui ci si deve

accostare a opportunità che vanno sapute cogliere. Abbruzzese ha invece voluto raccontare la sua vicenda imprenditoriale, sostenendo la necessità di andare oltre la retorica del piagnisteo, pur riconoscendo le difficoltà a operare in un contesto di crisi economica che deve recuperare uno storico ritardo. Particolarmente ricco di spunti il dibattito seguito alle relazioni. Tante le intuizioni emerse che richiedono ulteriori approfondimenti. Proprio in virtù della vivacità dei giovani presenti, si è deciso di non lasciare questa iniziativa isolata.

Si sta già lavorando a un seguito, in grado di rappresentare un'ideale evoluzione di quella manifestazione, con la possibilità di osservare dal vivo esperienze sul campo, andando oltre i concetti teorici che pure costituiscono la base di qualsiasi iniziativa.



Taranto, Città Vecchia, i professionisti bacchettano il Comune

L'Unsic punta ad un progetto complessivo strategico di rilancio della città.

di TARANTO BUONASERA

La messa in sicurezza e l'infrastrutturazione essenziale, la governance sul processo che da qui ai prossimi anni riguarderà il futuro della città vecchia e la strumentazione finanziaria.

Sono questi i cardini del documento che 17 sigle aderenti al tavolo "Taranto Opera Prima" hanno inviato al sindaco di Taranto, Rinaldo Melucci, all'assessore ai Lavori pubblici Aurelio Di Paola ed all'assessore all'Urbanistica Segio Scarzia, dopo l'annuncio della chiusura dell'iter di valutazione delle proposte sulla riqualificazione urbana dell'isola a valle del concorso di idee tenuto da Invitalia. "Si tratta della base essenziale di valutazione e progettazione per qualsiasi proposta – spiegano i referenti delle sigle, compresa l'Unsic locale – e l'unica traccia su cui intendiamo impegnarci in assenza di un vero lavoro di confronto attorno a questi temi che meritavano una maggiore condivisione e partecipazione del tessuto economico e professionale tarantino".

"Taranto Opera Prima" parte dall'analisi dell'attuale situazione e prova a dettare i criteri generali per la valutazione della proposta che approderà al Cipe. L'intento è quello di rispondere all'appello lanciato dal Comune ma anche quello di offrire su tale opportunità e i suoi elementi strategici e operativi, un punto di vista autonomo e radicalizzato sul territorio.

"Siamo quelli che vivono la città e le sue problematiche da vicino per questo sin da ora ci candidiamo ad avere ruolo nella governance di questo processo, riportando finalmente a Taranto la regia dello sviluppo che ci appartiene - scrivono associazioni e ordini professionali.

I punti salienti del documento puntano sulla "redazione di un progetto complessivo strategico di rilancio della città, partendo da una strategia di lungo periodo che fissi con decisione, le cose da fare, attribuisca ruoli e responsabilità, identifichi i soggetti e gli strumenti".

"Taranto Opera Prima" chiede di conoscere con precisione la fattibilità e i modelli finanziari (pubblici, privati, misti) e le possibilità offerte dal Piano, in considerazione di risorse non inesauribili, per innescare altri processi di

finanziamento. Dunque non solo opere pubbliche ma anche una rete di attori ed una comunità attiva capace di amplificare gli effetti di questo processo.

In ultimo il documento di "Taranto Opera Prima" torna sulla fotografia attuale dei luoghi e specifica che "nessuna strategia di rigenerazione può prescindere dalla preliminare rimozione delle situazioni di emergenza e degrado". Fin qui la proposta, ma per le 17 sigle associative e professionali auspicano che il metodo del confronto e della collaborazione possa divenire patrimonio comune di tutti ed elemento imprescindibile dell'azione pubblica dell'amministrazione. "Il passaggio amministrativo in Comune, chiamato a fare sintesi delle proposte vincitrici ed esprimere il suo assenso al piano di interventi da candidare al Cipe per il finanziamento – si legge nella nota trasmessa da "Taranto Opera Prima" all'amministrazione Melucci – poteva meglio essere svolto, andando al di là di un mero adempimento politico amministrativo ed aprendosi con maggiore chiarezza e ricchezza di contenuti alla città. La compressione degli spazi di partecipazione si è poi accompagnata all'impossibilità di analisi ed approfondimento, essendo venuta a mancare una più compiuta e dettagliata informativa sulle proposte vincitrici - scrivono ancora le sigle di Top - La documentazione osservabile, on line sulle pagine dedicate di Open Taranto e dal vivo per alcuni giorni al Castello Aragonese (solo alcune tavole ed un abstract per ciascuna proposta), non poteva di certo bastare per una piena comprensione di visioni, strategie, modelli di gestione ed interventi delle diverse proposte. Con il piano, ad ogni modo, si aprono scenari decisivi nei quali sarà fondamentale costruire, tutti insieme, una rete locale di attori ed una comunità attiva in grado di dare le giuste gambe per affrontare, nel segno della partecipazione e della concertazione delle azioni, un cammino lungo e complesso, ma decisivo per il futuro di Taranto".

Bari, convegno Unsic su Industria 4.0

Promosso da Fondolavoro. Presente l'assessore Tomasicchio.

di RAFFAELE PERROTTA

“ I Mezzogiorno e la Puglia possono trarre nuova linfa e rilanciare il proprio sistema economico e produttivo se sapranno fare buon uso di "Strumenti per l'Impresa 4.0", questo straordinario e poderoso investimento del Governo che dispiega 13 miliardi per l'innovazione, la formazione e l'internazionalizzazione delle imprese". Se ne è parlato ieri nella sala congressi della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari, gremita da dottori commercialisti e consulenti del lavoro.

L'iniziativa, inserita nel percorso della formazione continua dei professionisti ed organizzata da Fondolavoro e dall'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili del capoluogo pugliese, ha visto tra i relatori importanti esponenti del mondo accademico ed universitario, come l'esperto di politiche del lavoro, Benedetto Di Iacovo, il professore di diritto all'Università di Messina Maurizio Ballistreri e il professore di economia all'Università di Reggio Calabria, Domenico Marino. Ha registrato, inoltre, contributi preziosi dalle istituzioni politiche e professionali del territorio.

La tavola rotonda si è aperta con il contributo dell'Assessore del Comune di Bari, Angelo Tomasicchio con delega all'innovazione. Un intervento puntuale che ha messo a nudo le necessità oggi per una Pubblica Amministrazione di mettersi al passo con i tempi, la necessità di investire nel personale e nella loro formazione. "La formazione rappresenta una delle leve cruciali per lo sviluppo economico del paese – ha detto Tomasicchio – In questi anni assistiamo ad un decurtamento delle risorse destinate proprio alla formazione, a discapito di imprenditori e lavoratori. Al comune di Bari utilizziamo buona parte delle risorse vincolate alla formazione per cercare di vincolare le competenze professionali dei dipendenti"

Il focus poi si è spostato sulla necessità di implementare la conoscenza di base, di intraprendere una formazione continua per essere sempre più impattanti nei confronti delle imprese. Un ruolo strategico e nevralgico quello

dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, descritto con puntualità da Vito Nicola Notarnicola - Consigliere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Bari: "Siamo presenti a convegni che riguardano l'Impresa 4.0 perché consapevoli dell'importanza di questa quarta rivoluzione industriale che ci deve vedere non solo protagonisti al fianco dell'imprenditore per supportarli nella fruizione delle agevolazioni fiscali, ma anche come consulenti strategici per le questioni finanziarie e, soprattutto, per le questioni organizzative".

La relazione tematica del direttore di Fondolavoro, Carlo Parrinello, ha focalizzato l'attenzione sulla "rivoluzione ed evoluzione digitale. In questo il ruolo dei fondi paritetici interprofessionali, ovvero tutte le opportunità che i fondi possono offrire per supportare l'evoluzione digitale e la trasformazione della nostra economia verso scenari forieri di grandi chance e opportunità per tutto il sistema economico e produttivo".

Dal Canada, dov'è in viaggio di lavoro, il presidente di Fondolavoro Domenico Mamone ha inviato un messaggio: "La formazione continua oggi più che mai si dimostra indispensabile soprattutto nel nuovo scenario lavorativo con l'era della digitalizzazione. Il rapporto tra le imprese ed il consulente è sempre più imprescindibile: grazie a questi si riesce a conoscere realmente le esigenze delle aziende e le problematiche. Con il nostro supporto – ha concluso il numero uno del Fondo – individuiamo le reali necessità per mettere a disposizione del professionista informazioni e notizie che si renderanno disponibili per affrontare meglio le sfide e le esigenze dell'azienda sull'attività lavorativa e del mercato".



Fondolavoro

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua
delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese

Coabitazione, una soluzione per la terza età

Rimanere in una comunità attiva riduce i rischi della solitudine.

di G.C.

Con l'avanzare dell'età, cambiano le esigenze dell'individuo. Questo è naturale. In tale fase della vita, così delicata, ci si rende conto dei rischi a cui sono esposti i nostri cari: dagli incidenti domestici alle truffe, fino ai problemi di salute e psicologici legati alla solitudine.

La visione unilaterale di "sistemare" l'anziano in una casa di riposo non sempre è la scelta più adeguata e rispettosa. Spezzare le abitudini comporta un danno maggiore degli apparenti benefici. Il soggetto a rischio va tutelato e non segregato, permettendogli di vivere la vita così come era abituato a fare, preservando i suoi ritmi e le dinamiche sociali che ne arricchiscono la vita.

Ci vuole quindi una nuova soluzione che vada incontro a questa nuova sensibilità nel prendersi cura con rispetto dei propri cari.

Una delle soluzioni oggi più di frequente prese in considerazione è la coabitazione (o co-housing). Si tratta di una pratica abitativa nata in Danimarca a metà degli anni Sessanta e poi diffusasi in altre parti del nord Europa nel decennio successivo. I singoli soggetti condividono spese ed oneri, ma anche spazi comuni inoltre concentra interventi medici, di assistenza e di pulizia.

Le testimonianze di chi s'è affidato a questo modello sono in genere positive. C'è chi mette in evidenza il risparmio economico (assistenza assicurata pur abbattendo costi eccessivi come quelli della badante personale), chi la possibilità di avere compagnia, chi l'aver mantenuto l'indipendenza pur all'interno di una comunità. "Coabitare con altre persone mi ha salvato dalla depressione. Ho sconfitto la solitudine che da tempo mi tormentava. Oggi ho tanti amici e non sono mai solo, ho ritrovato la voglia di vivere e di godermi la mia vita – sottolinea Pasquale Russo.

Diffondere il verbo della coabitazione della terza età, attraverso strutture coabitative, dove gli anziani possono trascorrere gran parte del tempo della compagnia, divertimento, sicurezza, assistenza e servizi, è la missione di "Facciamoci compagnia", progetto ideato da Stefano



Gamra, presidente della società cooperativa "La Fenice", con sede in Acerra (Napoli), fondata nel 2014, associata all'Unsic. La struttura si propone, da statuto, il conseguimento delle proprie finalità mediante la realizzazione di iniziative volte a contrastare qualsiasi forma di negazione dei diritti nei confronti di anziani, offrendo servizi che vanno dall'accoglienza residenziale, a corsi formativi ed informativi.

In particolare essa individua come aree di intervento: l'attivazione e la gestione di gruppi appartamento per anziani, ovvero progetti di coabitazione della terza età dove più anziani decidono di vivere insieme, seguiti da personale altamente specializzato.

Le co-housing sono situate nei centri storici, ospitano anziani autonomi e semi-autonomi. La formula H24 (quindi con pernottamento) o a orari stabiliti durante il giorno include tutti i servizi, dalla navetta alla somministrazione dei farmaci, dal riposo pomeridiano all'attività ludico-ricreativa con attività di socializzazione, oltre naturalmente a colazione, pranzo, merenda e cena. Il tutto è supportato da un'equipe di specialisti come psicologi, nutrizionisti, operatori OSS, animatori.

Per informazioni: Facciamoci compagnia, Via Valio 56 - Acerra (Napoli) Tel 081-18910332.

SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC
www.unsicoop.it



Fondo Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua delle Imprese
www.fondolavoro.it



Centro Autorizzato di Assistenza Agricola
www.caaunsic.it



Centro Assistenza Fiscale alle Imprese
www.cafimpreseunsic.it



Associazione Nazionale Datori di Lavoro
dei Collaboratori Familiari
www.unsicolf.it



Centro Servizi per la Consulenza Aziendale
www.cescaunsic.it

SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



Ente di Patronato e Assistenza Sociale ai Cittadini
www.enasc.it



Centro Assistenza Fiscale UNSIC
www.cafunsic.it



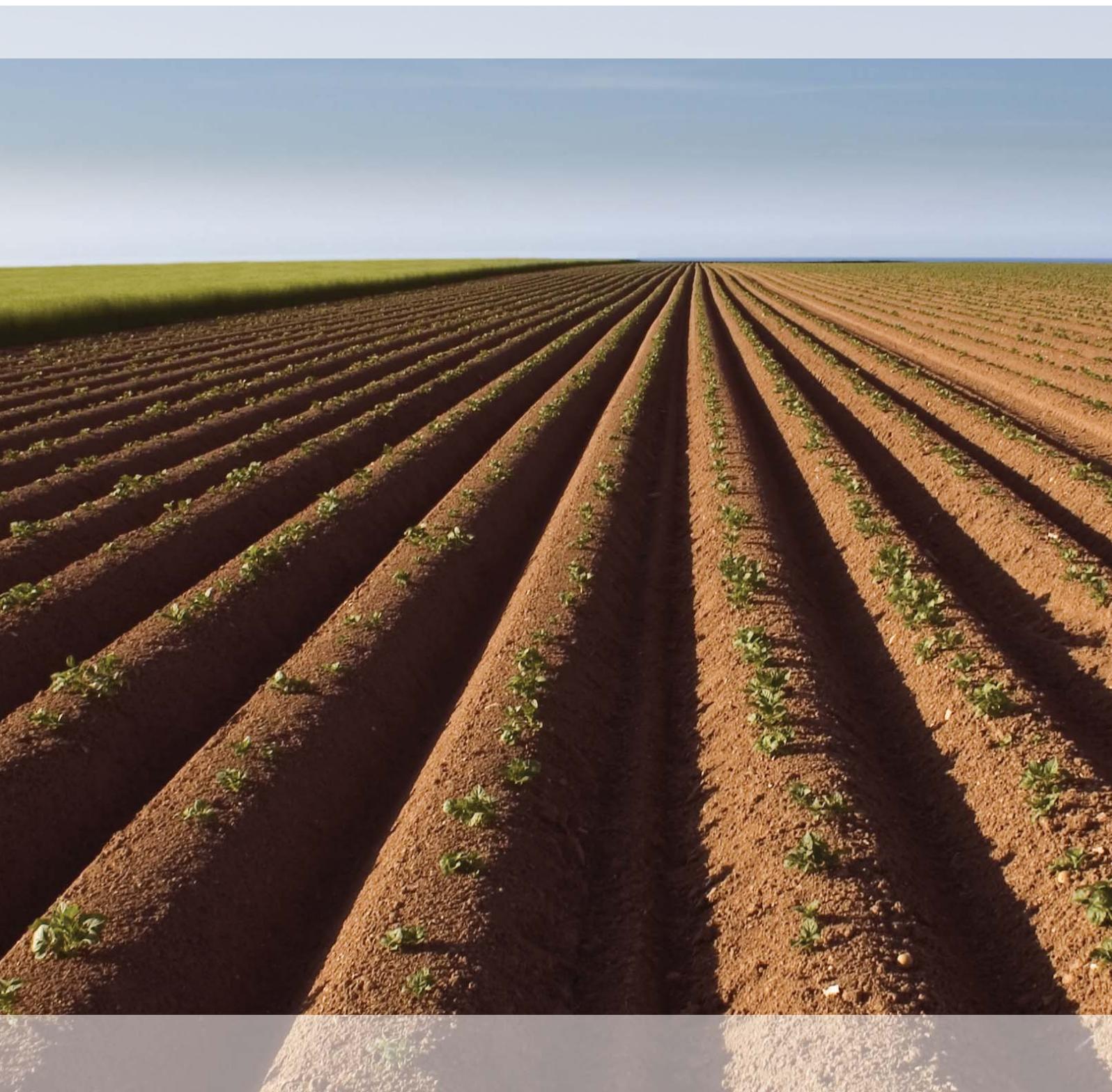
Ente Nazionale UNSIC Istruzione Professionale
www.enuip.it



Organo Nazionale di Mediazione e Conciliazione UNSIC
www.unsiconc.it



Unione Nazionale Sindacale
Imprenditori e Coltivatori



UNSIc

Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori

Via Angelo Bargonj, 78 – 00153 Roma

Tel 06 58333803 – Fax 06 5817414

www.unsic.it – info@unsic.it