

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



LAVORO E PARITÀ DI GENERE



A COSENZA
CONVEGNO UNSIC
pag. 12

INDUSTRY 4.0, COSÌ IL DIGITALE
RIVOLUZIONA IL MANIFATTURIERO
pag. 26

IL LIBRO UNSIC
"COVID E DINTORNI"
pag. 30



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

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

BASILICATA - Montalbano Jonico-MT (V. Livenza 8 - Tel. 0835-692850); Senise-PZ (V. Madonna d'Anglona 114 - Tel 0973-584026).

CALABRIA - Caraffa-CZ (V. Saati 5 - Tel 0961-772666); Crotona (V. Panella 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. S. Anna II tronco vico Andiloro 40 - Tel 0965-810913); Rossano Scalo-CS (V. Nazionale 11 - Tel 0983-356119); Soriano-VV (V. Giardinieri 1 - Tel 0963-347810).

CAMPANIA - Avellino (V. Ammiraglio Ronca 13 - Tel 0825-781908); Benevento (V. Napoli 156 - Tel 0824-363708); S. Felice a Cancelli-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 (V. XXIII Settembre 6 - Tel. 0541-56665).

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Udine (V. del Gelso, 17 - Tel 0432-1791277); Gorizia (V. IX Agosto 9 - Tel 0481-33387); Pordenone (V. Le Libertà 2a - Tel 0434-20481); Trieste (V. Torrebianca, 26 - Tel 040-370038).

LAZIO - Frosinone (V. Le Mazzini 69 - Tel 0775-835063); Latina (V. Filzi 19 - Tel 0773-663832); Rieti (V. Villa Mari 11c - Tel 0746-485241); Roma (Via A. Bono Cairoli 47 - Tel 06-64521464).

LIGURIA - Genova (V. Storaice 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); Brugherio-MB (V. Vittoria 40 - Tel 039-2848376); 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); Sarezzo-BS (V. Repubblica 52 - Tel 030-291468); Varese (V. Speri della Chiesa 10 - Tel 0332-289548).

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

MOLISE - Campobasso (V. S. Antonio dei Lazzari snc - Tel 0874-310225); Venafro-IS (V. Vanvitelli 9 - Tel 0865-900006).

PIEMONTE - Alessandria (V. Vochieri 51 - Tel 0131-264212); Biella (V. Asmara 15 - Tel 015-8493429); Busca-CN (P.za Marconi 11 - Tel 0171-946732); Domodossola-VB (V. Cadorna 22 - Tel 0324-482601); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani 29 - Tel 0141-1098151); Novara (Str. Giralengo 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Belmonte 5/b Tel 011-2478313); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

PUGLIA - Bari (C.so V. Emanuele II 180 - Tel 080-5538087); Barletta (V. Scommegna 55 - Tel 0883-884080); Brindisi (C.so Umberto I 108 - Tel 0831-667163); Corsi-LE (V. Lo Ruma 35 - Tel 0836-433020); Foggia (V. Gorizia 43/a - Tel 0884-513231); Taranto (V. Cavallotti 149 - Tel 099-4596547).

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

SICILIA - Agrigento (V. De Gasperi 8 - Tel 0922-402958); Catania (V. Le Rapisardi 281 - Tel 095 5879191); Cerdas-PA (V. Strang 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. S. Agata 34 - Tel 0935-22867); Marsala-TP (V. Mazzini 74 - Tel 0923-949019); Messina (V. Industriale 152 - Tel 090-2402467); San Cataldo-CL (V. Le dei Tigli 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta 12 - 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); 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. Fraccaroli 10 - Tel 045-8212805); Mirano-VE (V. dei Pensieri 17 - Tel 041-5701177).

L'Unsic ha oltre 2.100 Caf sparsi per l'Italia. L'elenco completo su www.unsic.it

4 EDITORIALE

La parità di genere nel mondo del lavoro (DOMENICO MAMONE) 4

6 COPERTINA

Rispettare tutte le identità: pari opportunità come traguardo (VANESSA POMPILI) 6

Assunzioni donne svantaggiate: esonero contributivo 2021/22 (GIUSEPPE TETTO) 8

10 UNIVERSO DONNA

Sono quasi due milioni le imprese individuali femminili (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 10

12 IL CONVEGNO DI COSENZA

La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19 (P.F.) 12

I molteplici significati della giornata dell'8 marzo (PAMELA FRANZISI) 14

Un periodo di difficoltà, ma anche di opportunità (VALENTINA VILLANOVA) 15

La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19 (MARIA ZUMPARO) 16

Lockdown e smart working (MARIA C. ABBRUZZESE) 17



Il valore simbolico di una festa rituale (ANTONELLA CANONACO) 20

Amateci più che potete (ANNALISA INSARDÀ) 22

23 IMPRESA

"Umanizzare il brand": la missione di Samantha Visentin (G.C.) 23

Welfare aziendale, adatto alle piccole imprese (G.C.) 24

Industry 4.0, così il digitale rivoluziona il manifatturiero (G.C.) 26

Dagli OKR le chiavi per sopravvivere allo smart working (G.C.) 27

28 AMBIENTE

Alberi esotici, dalla ricerca alla gestione nei territori alpini (G.C.) 28

29 MONDO UNSIK

Fondolavoro sponsor dell'evento sulla formazione continua (REDAZIONE) 29

"Covid e dintorni", esce il libro di Domenico Mamone e Giampiero Castellotti (REDAZIONE) 30

Unipromos, Mamone premiato ai XXXIII campionati para-archery (GIUSEPPE TETTO) 32

Permessi legge 104 e lavoro a tempo parziale verticale o misto (WALTER RECINELLA) 32

Il patronato Enasc apre in Croazia (REDAZIONE) 33

34 LO SCAFFALE

La resilienza delle imprese durante e dopo la "lunga crisi" (G.C.) 34

Poesie all'angolo della strada (G.C.) 34

La parità di genere nel mondo del lavoro

Considerazioni sul tema del presente numero di Infoimpresa

di DOMENICO MAMONE - presidente dell'UNISIC



Infoimpresa dedica questo numero di aprile 2021 alla parità di genere, con una particolare attenzione al mondo del lavoro. Se ne parla tanto, ma mai abbastanza. E soprattutto si fa poco.

Indubbiamente l'atteggiamento collettivo verso l'uguaglianza tra i generi sta maturando ed evolvendo con il passare degli anni, principalmente nel mondo occidentale. Tuttavia certi stereotipi sono duri a morire. È innegabile il permanere di disparità tra donne e uomini anche nel mondo del lavoro e purtroppo le nuove generazioni, benché più aperte delle precedenti, non sono immuni da preconcetti verso "le diversità", includendo tra queste anche le persone con orientamenti sessuali differenti da quelli tradizionali, benché di lunga storicizzazione (si pensi ai meravigliosi esempi tramandatici dalla letteratura della Grecia antica).

Le aree nelle quali è necessario garantire pari diritti sono molteplici. Nell'ambito del lavoro, si registra innanzitutto una prevalenza maschile nelle professionalità di vertice, benché siano stati compiuti grandi passi in avanti negli ultimi decenni. È indubbio che le donne siano meno rappresentate nelle posizioni direttive in diversi settori: si pensi alla politica, ma anche all'economia, persino nella scienza e nella ricerca. In Europa soltanto il 7,5 per cento dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7 per cento degli amministratori delegati in Europa sono donne. E l'Italia non brilla certo rispetto ai Paesi nordici.

Resta poi indubbiamente un divario retributivo di genere, a cui si sommano problematiche di mobbing, disparità nei processi decisionali, fino alla violenza psicologica, che in alcuni casi sfocia in quella fisica.

I dati ufficiali sono emblematici. Nell'Unione europea, le donne guadagnano in media il 16 per cento in meno rispetto agli uomini, con differenze significative tra i vari Paesi. A questo fenomeno è collegato il difficile equilibrio tra la vita professionale e quella privata, per cui il part time è pratica principalmente femminile.

Del resto le disuguaglianze di genere persistono già nella fase dell'istruzione, in particolare in termini di preferenze di studio. Come ricordano i documenti di Bruxelles, "le donne hanno maggiori probabilità di avere un diploma di istruzione superiore, ma continuano a essere sovrarappresentate in settori di studio legati a ruoli femminili tradizionali, come quelli connessi all'assistenza, e sottorappresentate in quelli della scienza e dell'ingegneria". C'è poi il drammatico capitolo delle violenze: pur prevalendo quella domestica (tre su quattro), il lavoro non ne è esente.



La Commissione europea ha posto la parità di genere in cima alla sua agenda politica e ha adottato un'ambiziosa strategia per la parità di genere (2020-2025) volta a raggiungere un'Europa in cui la parità sia la regola. Alcuni Paesi, come la Svizzera, la Germania e l'Austria, utilizzano strumenti innovativi come i calcolatori del divario salariale, per sensibilizzare i cittadini sulle questioni relative alla parità di genere nel lavoro.

Non dimentichiamo che almeno una volta nella vita, tre donne su dieci in tutto il mondo hanno subito violenza, fisica o psicologica. In molte società ciò è considerato un fatto socialmente ac-

cettabile. Del resto è sufficiente assistere in tv, ad esempio su Rai Storia, ad uno di quei filmati d'epoca in bianco e nero girati negli anni Sessanta per rendersi conto che anche in Italia la situazione di arretratezza in tal senso era molto diffusa. E ancora oggi la drammatica pratica del femminicidio dimostra come occorra fare enormi passi avanti. In tutto il mondo centinaia di milioni di bambine sono a rischio matrimonio forzato, come denuncia da anni il Who.

Un altro fenomeno di cui si parla poco è la mutilazione genitale femminile, enorme violazione dei diritti umani, ancora molto praticate in Africa, in Medio Oriente e in Asia. Con le migrazioni, tra l'altro, si è ormai diffuso in tutto il mondo. Benché scritta negli anni Quaranta, non dimentichiamo che la nostra Costituzione, in svariati articoli, si occupa della tutela delle donna.

L'articolo 3 recita che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni politiche, di condizioni personali e sociali". Pertanto l'appartenenza al genere femminile non deve essere fonte di discriminazione né davanti alla legge, né in termini di dignità sociale.

La Costituzione pone attenzione anche alla famiglia, asserendo che "il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare". Inoltre si adopera per la protezione della maternità.

L'articolo 37 del dettato costituzionale entra nel mondo del lavoro e recita: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". La modernità della nostra Carta è lampante e la sua applicazione deve costituire un punto essenziale nell'agenda di tutti i governi. La norma costituzionale evidenzia sia il sacrosanto principio della parità tra la donna e l'uomo, sia contempla il duplice ruolo di lavoratrice e madre/moglie.

In questo numero della nostra rivista ci limitiamo ad approfondire la parità del genere sul lavoro, benché personalmente abbia voluto ricordare altre gravi penalizzazioni per l'universo femminile.

Nelle prossime pagine ospitiamo anche gli interventi delle donne che hanno partecipato all'interessante webinar "La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19", promosso dalla sede Unsic di Cosenza in occasione dell'8 marzo.



Rispettare tutte le identità: pari opportunità come traguardo

Combattere ogni discriminazione sui posti di lavoro

di VANESSA POMPILI

Si sente sempre più spesso parlare di inclusione lavorativa, di pari opportunità, di abbattimento delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro, e quasi ogni volta si pensa che i soggetti chiamati in causa siano soltanto donne, persone con disabilità oppure appartenenti ad etnie diverse. Nella maggior parte dei casi è così, ma oggi includere solo questi gruppi sociali quando si affrontano certe tematiche risulta riduttivo ed anacronistico. Le società sono in continua trasformazione ed il mondo del lavoro deve adattarsi e seguire il flusso dei cambiamenti in atto per creare realtà fattivamente inclusive che diano spazio a tutti e permettano di ottenere risultati più performanti in termini di progresso, quantità e qualità.

Una recente ricerca condotta dalla società di consulenza strategica McKinsey ha dimostrato come la diversità in

ambito aziendale possa agevolare l'innovazione, aiutando a riconsiderare modi di pensare radicati e migliorando le prestazioni finanziarie. Le organizzazioni imprenditoriali possono trarre pieno vantaggio dalle prospettive di una forza lavoro diversificata solo se i suoi membri, siano manager o dipendenti, percepiscono realmente di essere accolti al lavoro per quelli che sono, dando la possibilità di contribuire in modo significativo all'interno della realtà lavorativa.

Abbracciando questo nuovo punto di vista dell'inclusività, nelle aziende si è fatta strada la figura del *Diversity Manager*, cioè colui che si occupa di mettere in atto pratiche e politiche che tendano al rispetto di tutte le diversità all'interno del posto di lavoro, al fine di valorizzare al massimo l'unicità di ogni singolo lavoratore.

Secondo i dettami del *Diversity Management* "il termine *diversity* vuole rappresentare un concetto molto ampio che non riguarda solo una tipologia di persone, ma consiste nell'accettare che in ogni epoca in cui viviamo, ogni gruppo sociale è contrassegnato da particolarità e differenze che possono riguardare l'età, le abilità così come la cultura, ma anche l'appartenenza etnica, l'orientamento sessuale così come quello religioso e l'identità di genere". Quindi non solo donne, persone con disabilità ed etnie diverse, ma anche lavoratori e lavoratrici con orientamenti sessuali ed identità di genere diverse, lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer (LGBTQ+). L'ampliamento della prospettiva di inclusione ed uguaglianza nel mondo del lavoro ha segnato un radicale cambio di rotta rispetto a qualche anno fa, quando la tendenza dominante era quella di appiattare, anziché valorizzare, le differenze tra i dipendenti, collaboratori e manager, perpetuando un modello aziendale statico che cercava di annullare le diversità dei lavoratori in nome di un uniformismo universale.

La battaglia per la promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione in ambito lavorativo, partita dapprima come solitaria rivendicazione delle associazioni a tutela dei diritti delle donne e del movimento LGBTQ+,



con l'accentuarsi di avvenimenti di discriminazione di genere e di omotransfobia, è stata man mano accolta da più parti, venendo riconosciuta anche in ambiti istituzionali. Già nel messaggio del 2015, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia e la transfobia, Guy Ryder – direttore generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) – sosteneva essenziale “favorire i luoghi di lavoro nei quali tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ricevano lo stesso rispetto e le stesse opportunità di carriera. I lavoratori LGBT hanno il diritto di non essere discriminati sul lavoro. Inoltre, diventa sempre più evidente che promuovere la diversità può portare vantaggi alle imprese.

Come ogni forma di comportamento discriminatorio, il pregiudizio in funzione dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere può essere un ostacolo al reclutamento o alla promozione del candidato più qualificato per un lavoro. La diversità fra i lavoratori può portare nuove idee e nuovi modi di fare le cose, a vantaggio dell'innovazione e della redditività; nell'era della globalizzazione, con mercati che si estendono oltre ogni frontiera, la diversità fra lavoratori può anche dare un'immagine migliore della diversità dei nuovi mercati. Non c'è quindi da meravigliarsi che in tutto il mondo numerose grandi imprese di successo abbiano adottato strategie per la diversità che includono il rispetto dei LGBT”.

A chiusura del discorso, Ryder dichiarava che “Paesi sempre più numerosi si adoperano per adottare leggi che vietano le discriminazioni in funzione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, sul lavoro e non solo. Anche alcune misure che non sono specificatamente collegate al luogo di lavoro possono interessare il mondo del lavoro. Nonostante innegabili progressi, [...] c'è ancora molto da fare. L'Organizzazione assume l'impegno di promuovere luoghi di lavoro nei quali i lavoratori LGBT siano accettati e possano lavorare senza temere stigmatizzazioni, discriminazioni, molestie o violenza. Il lavoro dignitoso significa il rispetto dei diritti di tutti”.

L'appello del direttore dell'Ilo, l'Organizzazione internazionale del lavoro, contro le discriminazioni di genere ed i pregiudizi verso lavoratori e lavoratrici omosessuali è stato formalmente recepito e portato avanti nel tempo, tanto da rappresentare, almeno in parte, il quinto obiettivo per lo sviluppo sostenibile fissato dall'Onu nell'Agenda 2030. Il quinto *goal* in realtà, pone esplicitamente l'attenzione sulla parità di genere come “diritto umano fondamentale, condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà eco-



nomie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera”.

Non si parla espressamente degli altri tipi di discriminazioni basati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, ma non si preclude uno sviluppo dell'obiettivo dell'Agenda 2030 in questa direzione. È un prendere atto della perdurante disparità della condizione lavorativa femminile, sacrificata da sempre nella sua realizzazione a causa della coincidenza con la figura di *caregiver* in ambito familiare, che impone alla donna lo svolgimento di una pluralità di mansioni, sistematicamente combinate tra loro, con un sovraccarico di lavoro da un punto di vista materiale e psicologico e la conseguente mancata specializzazione nelle attività più riconosciute socialmente ed economicamente, quasi sempre ad appannaggio maschile. Il divario tra lavoro maschile e femminile non è solo qualitativo, quantitativo ed apicale, ma anche retributivo, il cosiddetto *gender pay gap*, derivazione diretta di un insieme di disuguaglianze sociali che le donne devono affrontare nell'accesso al lavoro, nella progressione e nei premi. Anche se la Costituzione italiana con l'articolo 37 ha fissato la parità della retribuzione nel lavoro maschile e femminile, nonostante l'apparente sdoganamento della donna dalla figura di “angelo del focolare domestico”, la strada verso le pari opportunità è ancora lunga per le donne.

Così come per le disparità di genere in ambito lavorativo, anche per le altre discriminazioni legate agli orientamenti sessuali ed alle identità di genere è necessario un intervento da parte del legislatore, una tutela che dovrebbe rappresentare un primo passo, necessario ma non esaustivo, per la scomparsa di qualsiasi discriminazione sul posto di lavoro.

Assunzioni donne svantaggiate: esonero contributivo 2021/22

Lo sgravio è del 100 per cento fino a 6.000 euro l'anno

di GIUSEPPE TETTO

La Legge di Bilancio 2021 ha introdotto nuove agevolazioni per assunzioni di donne lavoratrici. Nello specifico per chi effettuerà assunzioni di donne lavoratrici nel biennio 2021-2022 viene riconosciuto, in via sperimentale, **l'esonero contributivo nella misura del 100 per cento** nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

A delimitare le modalità di accesso e di erogazione è stata l'Inps che con la circolare INPS 22 febbraio 2021 - n.32, ha fornito le prime indicazioni operative per i datori di lavoro che possono accedere al beneficio e chiarisce che per **"assunzioni di donne lavoratrici"**, si intendono le assunzioni di **"donne lavoratrici svantaggiate"**. Inoltre la circolare ricorda che, ai fini del riconoscimento del beneficio, è richiesto uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) oppure il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di **"priva di impiego"**.

LAVORATRICI PER LE QUALI SPETTA L'INCENTIVO

Per accedere all'esonero contributivo previsto dal nuovo bonus, la persona interessata deve rientrare nell'ambito della normativa **"per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate"**, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012. Nello specifico rientrano nella categoria di "donne svantaggiate" le:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, indipendentemente dall'età;
- lavoratrici che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, senza limiti di età;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

Possono accedere al beneficio tutti i **datori di lavoro privati**, anche non imprenditori, e compresi i datori di lavoro del settore agricolo ma non può essere applicato per le Pubbliche amministrazioni. L'esonero contributivo in oggetto è riferito alle realtà, quindi, che assumono lavoratrici nel biennio 2021-2022. Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, determinato dalla differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei **12 mesi precedenti**. Sono inoltre ammesse alla richiesta del beneficio:

- enti pubblici economici;
- Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- consorzi di bonifica;
- consorzi industriali;
- enti morali;
- enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, **esclusi** dall'applicazione del beneficio:

- le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;

- Le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- le Università;
- gli Istituti autonomi per case popolari e gli Ater comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (Aran);
- le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

Per poter accedere alle agevolazioni per le donne svantaggiate, le realtà interessate devono instaurare i seguenti rapporti di lavoro:

- le assunzioni a **tempo determinato**;
- le assunzioni a **tempo indeterminato**;
- le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di **part-time** e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, l'incentivo in trattazione spetta anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. A tal fine, si precisa che l'incentivo può essere accordato all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato. L'incentivo, invece, **non spetta** per i rapporti di **lavoro intermittente**. Al riguardo, si evidenzia che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla varia-

bilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro. Restano, infine, **esclusi dal beneficio** i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

DURATA DEL BENEFICIO

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, l'incentivo:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi. Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo introdotto dalla legge di bilancio 2021, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del **100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a **6000 euro annui**. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

CUMULABILITÀ

L'esonero in trattazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile, in quanto questa misura non può essere cumulata con altri esoneri.

Sono quasi due milioni le imprese individuali femminili

Stanno puntando soprattutto nel digitale

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Operano nei settori più colpiti dalla pandemia, sono tra le meno digitalizzate del panorama imprenditoriale italiano, ma hanno molta voglia di ridurre questo gap attraverso investimenti specifici nei prossimi mesi. Questa è la fotografia delle imprese individuali femminili che emerge nel terzo Osservatorio Piccole Imprese Italiane lanciato da Credimi, il più grande *digital lender* per le imprese in Europa Continentale, e realizzato da Nextplora, agenzia di Insight Management, su un campione di 1.200 aziende con fatturato fino a 10 milioni di euro, suddivise in parti uguali tra i settori di industria, commercio, edilizia e servizi e analizzate per forma giuridica (ditte individuali, società di persone, società di capitali).

Da sempre considerate l'ossatura dell'economia italiana, le imprese individuali, sono quelle con la più forte presenza femminile - secondo Unioncamere, dei tre milioni di imprese individuali, il 62,3 per cento sono fondate da donne. Attive principalmente nei settori legati al wellness, sanità e assistenza sociale, manifattura, moda, istruzione e turismo&cultura, sono effettivamente tra le imprese più colpite dall'andamento negativo dell'economia, tanto che nel 2020 si è interrotto il trend di crescita costante di imprese "in rosa" partito nel 2014. Una sofferenza evidenziata anche dall'Osservatorio di Credimi. Secondo l'Osservatorio, la crisi da Covid-19 ha impattato in maniera notevole le ditte individuali, che hanno registrato un importante calo di fatturato pari al 24 per cento, ma sono state soprattutto le imprese femminili (44 per cento delle imprese individuali intervistate) a subire l'impatto più forte: il 38 per cento ha dovuto abbassare le saracinesche durante il lockdown della scorsa primavera, il 30 per cento ha chiuso l'attività, riuscendo però a lavorare tramite delivery, e il 22 per cento ha subito le conseguenze della crisi, anche se ha potuto continuare a operare normalmente. Nell'insieme, il 46 per cento delle imprese femminili intervistate ha registrato un calo di fatturato tra il 20 e il 50 per cento, una riduzione che supera il 50 per cento per l'8 per cento delle

imprese. Se è vero che, come emerge nella ricerca di Unioncamere, le imprese femminili sono meno digitalizzate (solo il 19 per cento ha adottato o sta adottando misure di impresa 4.0, rispetto al 25 per cento delle imprese non femminili) è altrettanto vero che questa tendenza, forse anche grazie alle misure che si devono mettere in atto per uscire dalla crisi, si sta invertendo.

Dalla ricerca condotta da Credimi emerge una grande volontà delle imprese "rosa" di invertire questa tendenza. Lo dimostra il fatto che il 46 per cento delle ditte individuali femminili intervistate dichiara che vorrà investire nello sviluppo di attività di e-commerce e marketing digitale, perché il 45 per cento di queste imprenditrici lo ritiene una tappa fondamentale per la loro crescita e il 25 per cento il principale obiettivo per il 2021 proprio per fronteggiare gli effetti negativi della crisi e ritornare ad essere competitive. E questi investimenti saranno oggetto dell'impiego dei prossimi finanziamenti richiesti.

L'Osservatorio di Credimi evidenzia come sono le ditte individuali guidate da donne ad aver registrato un incremento dell'utilizzo di finanziamenti già a partire dal 2015. E se il ripristino della liquidità rimane il motivo principale per cui le ditte individuali femminili ricorrono a risorse in prestito, seguito da acquisto di software, investimenti in strumenti e macchinari e il pagamento dei fornitori, spicca però la percentuale di queste imprese che ha usato le risorse per creare/migliorare l'e-commerce (23 per cento), per attività di marketing digitale (19 per cento) e per formazione (16 per cento).

Ma come si finanziano queste imprese? Sono soprattutto i mutui e i finanziamenti a lungo termine sopra i cinque anni gli strumenti usati dalle imprenditrici che hanno richiesto anche la quota maggiore di finanziamento Covid con il 100 per cento di garanzia statale.

Il 72 per cento delle ditte individuali prevede di richiedere un finanziamento. Sono le imprese femminili però quelle più decise: il 33 per cento prevede di richiedere un finanziamento nei primi mesi del 2021. Mentre il 39 per cento di quelle maschili pensa di non averne biso-



gno. Anche sull'ammontare, l'87 per cento delle intervistate ritiene di aver bisogno di una cifra tra i 25k€ e i 100k€. Fondamentale per le imprenditrici che il finanziamento sia veloce, che abbia una durata congrua, che sia flessibile, semplice e che non ci sia documentazione da anticipare (11 per cento). L'atteggiamento nella ricerca di un finanziamento è molto proattivo nelle imprese femminili: tra i canali consultati al primo posto c'è quello digitale. Se il commercialista è un punto di riferimento, sembra esserlo meno il consulente in banca. Secondo la ricerca di Unioncamere c'è una sorta di sfiducia delle imprese femminili verso le banche «Ciò anche perché il sistema bancario chiede alle imprese femminili maggiori garanzie reali, di terzi, di solidità finanziaria e di crescita economica». Stando all'Osservatorio di Credimi, tra le caratteristiche che tutti gli imprenditori e imprenditrici a capo di ditte individuali valuteranno nella scelta del finanziamento (oltre al costo) ci sono principalmente la velocità di erogazione (44 per cento), la flessibilità nel pagare le rate (43 per cento), la semplicità d'accesso (19 per cento) e dei processi (39 per cento).

“Se è vero che l'imprenditoria femminile è stata una delle più colpite da questa pandemia è anche vero che uno dei comparti che più si sta muovendo attivamente per uscire da questa crisi, ecco perché è importante mettere in piedi un sistema di sostegno con forti incentivi a loro dedicati. Credo che il fintech, in questo momento, possa fare la differenza e mettere in atto una serie di azioni concrete, flessibili, immediate, semplici

da usare – dichiara Ignazio Rocco, ceo e co-founder di Credimi.

“Credimi è in prima linea sul fronte di questa ripartenza. Abbiamo appena lanciato un finanziamento dedicato alle ditte individuali e stiamo lavorando per far arrivare anche alle imprese più piccole un sistema di consulenza a loro dedicata. Se si pensa che nel corso del 2020 sono stati distribuiti alle imprese 120 miliardi di euro tramite il Fondo di Garanzia e, se è vero che una parte di questi capitali sono stati usati, una parte è ancora presente nei conti correnti delle società in attesa di essere investiti. È proprio nel percorso di investimento di queste risorse che le imprese più piccole vanno supportate, sia per semplificare i processi, sia per adottare strumenti e partner giusti per la loro crescita”.

“Come ci si poteva aspettare, tenendo conto del ritardo strutturale nel mondo del lavoro e dell'impresa, non certo imputabile alle donne, l'imprenditoria femminile ha sofferto di più dell'impatto della pandemia. Tuttavia, i dati dell'Osservatorio Credimi confermano una particolare capacità di reazione delle donne frutto di una visione più lungimirante. Ad esempio, emerge come la quota di imprenditrici che utilizzerebbe il finanziamento per la formazione del personale è quattro volte superiore a quella delle imprese non femminili.

Le donne anche, in un momento di difficoltà straordinario, sono più propense a investire positivamente sulla costruzione del futuro – dichiara Bruno Lagomarsino di Nextplora.

La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19

Convegno promosso dall'Unsic

di P.F.

Empatia ed ascolto partecipato hanno caratterizzato gli interventi del webinar "La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19", ideato dall'Unsic di Cosenza e realizzato grazie alla collaborazione di Bluenext, importante società di software per professionisti ed imprese. Il salotto virtuale, che ha coinvolto alcune professioniste e mamme del territorio, ha tenuto incollate sullo schermo fino alla fine tante persone collegate sulla piattaforma Gotowebinar.

Pamela Franzisi, giornalista ed operatrice del patronato Enasc di Cosenza ha moderato gli interventi, grazie anche all'aiuto regia di Valentina Villanova, responsabile comunicazione Bluenext academy.

"A causa della pandemia la condizione delle donne nel mondo del lavoro è fortemente peggiorata, fino a far diventare le lavoratrici più sacrificabili e sacrificate – ha detto la Franzisi. "Quando si è trattato di decidere nelle case degli italiani, chi dovesse restare a casa a prendersi cura dei figli, degli anziani e delle persone con disabilità, non ci sono stati dubbi: le donne sono state le prime ad essere scelte per smart working, cassa integrazione o che hanno addirittura rinunciato al proprio lavoro. Eppure proprio loro sono state capaci, più degli uomini di resistere ai cambiamenti di quest'anno difficile. Possiamo dire che la resilienza sia un sostantivo assolutamente femminile".

L'emergenza sanitaria si è trasformata in un grande test sulle capacità di resilienza per le donne operatrici sanitarie, le donne imprenditrici, le donne lavoratrici in generale, per le mamme che si sono dovute improvvisare insegnanti, ma anche compagne di gioco dei propri figli. Lo sa bene **Valentina Villanova** che ha raccontato la sua



esperienza diretta di professionista operante in una grande realtà come quella di Bluenext e di mamma di una bambina di 8 anni che si è vista da un giorno all'altro chiudere le scuole e conciliare da casa lavoro con la cura e l'assistenza in dad della propria bambina. «È stato un anno di difficoltà ma anche di opportunità. A noi di Bluenext è stato chiesto di fare ancora di più. Con la neonata Bluenext academy abbiamo curato circa 250 eventi online, coinvolgendo 60 mila professionisti – ha detto Villanova - conciliare un tale impegno con la cura di mia figlia non è stato semplice. Sono state necessarie competenze trasversali di organizzazione, empatia, capacità di coordinamento, competenze che ci accompagnano ogni giorno a casa e che sono state valorizzate sul mio posto di lavoro".

Un'altra professionista, invece, nell'ultimo anno si è vista ridurre drasticamente il lavoro fuori casa ed aumentare quello di cura. L'avvocato **Maria Zumpano**, del patronato Enasc di Cosenza, ha condiviso la sua esperienza di donna, professionista e mamma, relazionando in modo autentico ed empatico. Ha tracciato, inoltre, le misure adottate dal patronato per tutelare la salute degli assistiti ed ha raccontato cosa è successo nei tribunali nell'ultimo periodo. "In questo momento l'avvocatura continua a vivere un momento difficile, nel quale è stata richiesta più flessibilità, udienze da remoto, trattazione scritta delle cause o trattazione ad orario, prenotazione per tutto, per accedere in tribunale, per notificare, per svolgere adempimenti in cancelleria, con inevitabile intasamento delle giornate lavorative.

E all'avvocatura femminile cosa è richiesto? Ancora più organizzazione e diversificazione del lavoro. Specie per le professioniste che hanno la fortuna di non essere solo avvocati ma che sono anche mogli e mamme che lavorano ed hanno anche una vita privata – ha raccontato Maria Zumpano.

La plastica evidenza delle difficoltà delle donne nel mondo maschilista della politica è stata focalizzata dall'assessore alle Attività produttive del Comune di Aciri,



Francesca Abbruzzese. Inoltre, l'assessore ha sottolineato la grave modalità di fare critica che l'hanno coinvolta nel suo ruolo istituzionale utilizzando nomignoli inappropriati, di tipo sessista, al fine di ferire la persona e non solo la funzione ricoperta.

"In politica come in tutte le altre professioni le quote rosa dovevano essere strumento per introdurre una coscienza di genere, invece, negli anni sono diventate l'unico modo per dare una parvenza di parità di genere senza un reale avanzamento delle donne. Il potenziale e i talenti delle donne devono essere utilizzati più largamente e più efficacemente. L'obiettivo è: la donna deve essere eletta per ciò che vale non per il fatto di essere donna".

La responsabile fiscale del sistema Unsic di Cosenza **Maria Cristina Abbruzzese** ha sviluppato un'articolata relazione sugli effetti del Covid-19 e del ruolo che ha avuto nel cambiare e concepire il lavoro attraverso lo smart working. Modalità che sicuramente troverà spazio nel post pandemia e non solo per le donne, ridisegnando nuove opportunità soprattutto per le donne del Sud. "Lo smart working gestito in modo flessibile e adeguato alle esigenze delle donne, può rappresentare un'opportunità di sviluppo economico non solo di genere ma un'occasione di rilancio per l'intero Paese con ricadute importanti sull'intera società e sull'ambiente assicurando uno stile di vita più soddisfacente, più salutare, più adeguato

alle esigenze di ognuno di noi – ha spiegato Maria Cristina Abbruzzese.

L'attrice calabrese Annalisa Insardà, con le sue amare riflessioni sull'8 marzo si è soffermata sull'origine dell'eguaglianza di genere. "Non ho mai voluto e cercato la parità con gli uomini, per una donna significa fare un passo indietro - ha ironizzato **Annalisa Insardà** - mai bisognerà dimenticare che l'unica cosa che unisce tutti, gli esseri umani di ieri e oggi, credenti ed atei, ricchi e poveri è che siamo nati da donna. Amateci più che potete, è l'unica cosa che conta veramente".

La relazione finale è stata tenuta dalla psicologa **Antonella Canonaco**, che si è soffermata in modo particolare sul vero senso dell'8 marzo che oggi ancora di più celebra la resilienza delle donne. «La resilienza è la capacità di affrontare situazioni di grande straordinarietà ed uscirne indenni, non devastati e venirne fuori meglio. Nella donna è una forza incredibile. Gli ultimi studi lo confermano, la resilienza come capacità plastica, flessibile, contenibile è potenzialmente donna".

La psicologa ha lanciato un monito alle donne: quello di cercare di osservare attentamente, quasi dall'esterno, le proprie relazioni e rendersi lucidamente conto in quale situazione possono trovarsi. L'appello finale è stato quello di amarsi di più, conoscendosi e riconoscendosi nelle enormi potenzialità che hanno.

I molteplici significati della giornata dell'8 marzo

Per le donne un periodo di "resistenza"

di PAMELA FRANZISI

L'8 marzo non è una festa, fatta di fiori e regali o in cui si concedono serate di libera uscita ma un giorno di riflessione sull'ancora, purtroppo, presente discriminazione femminile nelle case e nel mondo. Di solito si organizzano serate a tema, innumerevoli iniziative commerciali (basta aprire la propria mail o il proprio account facebook per rendersene conto!). Le mamme, le nonne, le zie vengono celebrate, per un giorno viene offuscata la loro quotidianità fatta in molti casi di uomini che lavorano (meglio), guadagnano (di più) e gestiscono il potere. Già solo per il fatto che esista una Giornata internazionale delle donne, ciò vuol dire che questa giornata viene dedicata a ricordare una categoria ancora debole e che nonostante gli enormi passi in avanti in termini di emancipazione, affermazione personale e successo professionale, le donne ancora fanno più fatica, non tanto sulla carta perché in qualche modo esiste un'uguaglianza "formale" fatta di leggi e riconoscimenti, ma nei fatti.

A causa della pandemia, poi, la condizione delle donne nel mondo del lavoro è fortemente peggiorata, fino a far diventare le lavoratrici le più sacrificabili e sacrificate. Infatti, quando si è trattato di decidere nelle case degli italiani, all'interno della coppia, chi dovesse restare a casa

a prendersi cura dei figli, degli anziani e delle persone con disabilità, non ci sono stati dubbi: le donne sono state le prime ad essere scelte per smart working, cassa integrazione o che hanno addirittura rinunciato al proprio lavoro. Eppure proprio le donne sono state quelle che più degli uomini hanno saputo resistere a quest'anno difficile.

Possiamo dire che la "resilienza" sia un sostantivo assolutamente femminile. E l'emergenza sanitaria si è trasformata in un grande banco di prova. Per le donne operatrici sanitarie, per le donne imprenditrici, le donne lavoratrici dipendenti, per le donne in quanto mamme che hanno visto chiudere le scuole da un giorno all'altro ed improvvisarsi insegnanti ma anche compagne di gioco dei loro figli. Eppure queste donne sono riuscite a dimostrare maggiore flessibilità e resistenza rispetto agli uomini, nonostante le difficoltà oggettive.

In un interessante articolo scritto un po' di tempo fa, due docenti londinesi evidenziano i tratti che caratterizzano la donna resiliente, che esce indenne da situazioni straordinarie che sconvolgono il quotidiano, come il periodo che stiamo attraversando: "avere fiducia in se stessa", "rinunciare all'essere perfetta", "essere adattabile al cambiamento" e "concentrarsi sulle cose buone".



Un periodo di difficoltà, ma anche di opportunità

Lavoro da casa e cura dei figli

di VALENTINA VILLANOVA - responsabile comunicazione Bluenext Academy

Lavoro da oltre 10 anni in Bluenext, software house tra le più importanti nel mercato dei gestionali. L'ultimo anno è stato per me un anno di difficoltà, ma anche di opportunità. Come mamma separata, con una bimba di 8 anni, mi sono ritrovata a dover gestire quasi esclusivamente i tanti mesi di didattica a distanza che hanno coinvolto le scuole primarie nel territorio riminese, in cui vivo. Bimba a casa da scuola, comporta poi un maggior impegno anche a casa, con la pulizia, la cucina e la cura.

Per fortuna ho potuto contare su una grande risorsa, i nonni. Ma la mia grande fortuna è stata anche quella di lavorare in un'azienda privata, una società informatica che a partire dal 9 marzo 2020 ha messo tutti i suoi lavoratori in smart working, permettendo soprattutto a noi mamme di poter continuare a lavorare in tutta sicurezza da casa. Difficoltà, dicevo, ma anche opportunità.

Opportunità personali, in questi mesi di smart working e di didattica a distanza, di poter osservare mia figlia con le maestre, durante le interrogazioni o fare i compiti. L'opportunità di passare con lei del tempo prezioso. E poi opportunità professionali.

Mentre intorno a me amici e conoscenti del settore turistico, alberghiero o della ristorazione, soffrivano le serie conseguenze della contrazione dei loro mercati, a noi in Bluenext è stato chiesto di fare ancora di più.

E le sfide che abbiamo affrontato e vinto, in questi 12 mesi, sono state davvero ambiziose.

Con la neonata Bluenext Academy abbiamo organizzato quasi 250 eventi online, più di 200 ore di formazione a distanza in webinar a clienti e rivenditori, coinvolgendo oltre 60mila professionisti partecipanti.

Conciliare un impegno lavorativo così intenso con un altrettanto impegnativo lavoro da casa non è stato facile: la chiusura delle scuole è stata determinante nel creare da una parte la necessità di un supporto dei genitori nell'attività didattica a distanza e dall'altra quella di prendersi cura dei figli in sovrapposizione agli impegni lavorativi. E concentrarsi a casa non è sempre semplice, con

una bambina che richiede comunque le tue attenzioni. *Lockdown*, lavoro da remoto e chiusura dei servizi per l'infanzia non sono la causa primaria del maggior peso dei lavori domestici sulle donne che si è verificato in concomitanza con la pandemia, ma hanno contribuito a rafforzare

e, soprattutto, a creare le condizioni per far emergere lo stereotipo che vede nelle donne le prime responsabili della casa e della famiglia. In questo anno mi sono imbattuta più volte in chi mi diceva "Beata te che puoi lavorare da casa!".

Mi sono sentita fortunata per aver mantenuto il posto di lavoro, per aver visto crescere il mio impegno in azienda, per aver visto apprezzato e stimato il mio ruolo dai colleghi.

Ho scoperto che possiamo fare tesoro di quelle capacità e caratteristiche peculiari che ci hanno permesso di affrontare questi mesi, nella sfera personale: competenze trasversali come l'organizzazione, il multitasking, la gestione dello stress, l'empatia o la capacità di collaborazione e coordinamento.

Ecco sono proprio queste competenze che ogni giorno ci accompagnano a casa, che devono essere valorizzate anche sul luogo di lavoro, perché possono essere la chiave per affermare il valore del nostro ruolo e della nostra professionalità, anche in ambienti talvolta a prevalenza maschile o maschilista.

Forse mai come in questo anno alle donne è stato chiesto l'ennesimo sforzo e un impegno straordinario a casa e al lavoro. Ogni giorno affrontiamo queste sfide perché è necessario farlo, o talvolta perché se non ci pensiamo noi nessuno può farlo al posto nostro.

Non dobbiamo dimenticare che:

- Una donna su due non lavora.
- Il 70% di chi ha perso il lavoro nel 2020 è donna.
- Su 10 dirigenti di aziende private solo una è donna.
- Solo 1 parlamentare su 3 è donna.
- Le donne guadagnano 1/5 in meno rispetto agli uomini.

La resilienza delle donne ai tempi del Covid-19

Un ruolo cruciale in tempo di pandemia

di MARIA ZUMPARO

Il ruolo cruciale di noi donne è cruciale in questo periodo di pandemia da Covid-19. Ruolo che afferma più che mai una dote tutta al femminile: la resilienza. Donna è la capacità di riadattarsi pur vivendo un momento difficile come questo della pandemia, sapendosi reinventare nuovi spazi e nuove modalità lavorative.

Vorrei parlarvi della mia attività lavorativa di avvocato presso il Patronato Enasc di Cosenza, da quando a marzo dell'anno scorso si è presentato il problema di fronteggiare il contagio da Covid.

Il primo approccio è stato quello di cautela e di protezione per i clienti. Il patronato ha, infatti, inteso ridurre e rimodulare gli accessi con un servizio di prenotazione di appuntamenti on line.

Anche i clienti si sono dovuti adattare a questa situazione e non è stato facile chiedere a quelli più anziani di inviare i documenti via mail o tramite whatsapp.

Siamo andati verso la dematerializzazione dei documenti. Abbiamo dovuto sacrificare un po' l'umanizzazione di una pratica legale, ad esempio, di ricorso per ottenere l'invalideria al 100 per cento, fatta di incoraggiamenti, di incontri e appuntamenti in presenza sostituendo tutto con chiamate, video-chiamate, ecc. Abbiamo sanificato, contingentato, ridotto, sacrificato per continuare a lavorare in sicurezza. Stiamo continuando ad offrire il servizio di consulenza legale.

Negli ultimi mesi poi abbiamo ripreso con continuità dopo un periodo di sospensione nei mesi di ottobre-novembre giacché proprio io stessa, mi sono messa in quarantena fiduciaria con tutta la famiglia per sospetto contagio con alcuni compagni della classe di mio figlio risultati positivi al Covid.

La sicurezza e la salute dei clienti al primo posto, anche se dovesse richiedere qualche sacrificio in più.

In questo momento l'avvocatura continua a vivere un momento difficile, nel quale è stata richiesta più flessibilità, udienze da remoto, trattazione scritta delle cause o trattazione ad orario, prenotazione per tutto, per accedere in Tribunale, per notificare, per svolgere adempi-

menti in cancelleria, con inevitabile intasamento delle giornate lavorative.

E all'avvocatura femminile cosa è richiesto? Ancora più organizzazione e diversificazione del lavoro. Specie per le professioniste che hanno la fortuna di non essere solo avvocati ma che sono anche mogli e mamme che lavorano ed hanno anche una vita privata.

Ed il Covid cosa ci ha chiesto?

Di fare rete, di entrare nella rete di comunicazione, di collegarsi con colleghi anche da casa, di trasformare il proprio salotto in una sala studio-tipo-biblioteca, con marito e figli collegati, ciascuno al suo schermo, ciascuno alla sua postazione, senza mai recidere o staccare il flusso comunicativo con il mondo.

Vero è che siamo diventati tutti un po' più tecnologici e che abbiamo sfidato l'etere, l'unico posto dove il Covid-19 non riesce a contagiare nessuno e dove possiamo continuare a viaggiare senza mascherina. E tuttavia, non è facile fare delle previsioni per il futuro.

Penso ad esempio alle conseguenze della pandemia nel settore legale. Conseguenze che si sono in un certo senso "congelate". Penso, ad esempio, ai licenziamenti che sono stati bloccati. Ma quando la pandemia finirà? Penso ai pignoramenti che sono stati bloccati e poi? Chi aveva un debito di sicuro in questo periodo non sarà riuscito ad accantonare abbastanza denaro per sanarlo.

O penso al blocco delle vendite giudiziarie per le prime case. Ed è proprio pensando alle conseguenze post-Covid che credo che di resilienza ne avremo ancora bisogno anche e soprattutto quando la pandemia finirà. Quando sarà chiesto ancora alle donne di rialzarsi, reinventarsi, ricostruire, ciascuna nel suo ambito, io con i miei clienti, con gli assistiti del patronato per la maggior parte anziani e con tante difficoltà, con i giovani e i loro problemi lavorativi.

Sarà meraviglioso ritornare alla normalità, sempre donne in trincea, combattive e positive, questa volta senza mascherine, scudi che utilizziamo per combattere il Covid-19.

Lockdown e smart working

Una rivoluzione per il mondo del lavoro

di MARIA CRISTINA ABBRUZZESE - responsabile fiscale Unsic Cosenza



Maria Cristina Abbruzzese (foto - Calabria live)

Era l'8 marzo di un anno fa. Iniziava il lockdown per la regione Lombardia. Il giorno seguente il premier Conte, con il primo Dpcm, lo estenderà all'Italia intera che diventerà "zona protetta" annunciandolo a tutti gli italiani, in una conferenza stampa rimasta impressa nella mente di ognuno di noi.

Ci informava che il virus correva, riempiva gli ospedali, le terapie intensive e provocava tanti decessi e che non c'era tempo da perdere. Dovevamo tutti cambiare le nostre abitudini, per tutelare la salute di tutti noi, consapevole che stava chiedendo di farlo subito, nell'immediatezza, dal giorno dopo. Ci si poteva spostare solo per lavoro, necessità o salute.

Da quel giorno aziende e famiglie si sono dovute riorganizzare, cambiando radicalmente le modalità di svolgimento delle attività lavorative gli uni e i propri stili di vita le altre, cercando di conciliare lavoro e vita privata.

Più di 8 milioni di lavoratori, per limitare spostamenti e ridurre il rischio di contagio, hanno iniziato a lavorare da casa ma in maniera poco "smart". Anche noi, come ufficio, abbiamo attivato lo smart working con tutte le perplessità, le incertezze e le novità che si accompagnavano alla nuova forma di lavoro e ci sembrava impossibile poter svolgere le nostre mansioni in un luogo diverso dall'ufficio.

L'emergenza sanitaria ha accelerato il processo di digitalizzazione obbligando le aziende, ma penso anche la nostra pubblica amministrazione, ad adeguarsi in un tempo brevissimo.

Secondo l'Istat, in Italia, l'incidenza dello smart working, tra marzo e aprile, è salita al 21,6 per cento nelle imprese di medie dimensioni (era il 2,2 per cento nei mesi di gennaio- febbraio) e al 31,4% in quelle di grandi dimensioni (contro il 4,4 per cento dei primi due mesi dell'anno).

I dati su alcune indagini svolte nelle aziende sul gradimento per lo smart working, hanno dimostrato che un lavoratore su due si dice molto contento di lavorare da casa, l'esperienza si è rivelata funzionale e produttiva, oltre che necessaria. Ma le famiglie come hanno gestito

questa nuova condizione che ha cambiato la vita alle persone che, fino a quel momento, non si erano mai confrontati con tale modalità di lavoro?

Le emozioni percepite da tutti i lavoratori sono state quelle di ansia, tristezza, frustrazione, paura, insonnia e agitazione. Ed è rilevante sapere che tutti questi effetti sono stati provati in misura maggiore dalle donne.

C'è stata un'evidente difficoltà da parte di queste, soprattutto quelle occupate a tempo pieno, nella conciliazione tra vita privata e lavoro, che ha portato ad un diffuso malessere psicologico e ad un grande stress.

Quello che la quarantena forzata e lo smart working hanno fatto emergere, molte volte amplificandolo, è il gap di genere esistente nelle relazioni familiari, nelle condizioni di lavoro e nei sentimenti prevalenti rispetto al futuro; possiamo parlare quasi di un ritorno al passato in cui la donna è chiusa in casa ad occuparsi di figli e faccende.

La quarantena, quindi, ha rafforzato degli stereotipi di genere, come per esempio quello che vede le donne impegnate nella cura della casa e dei figli e gli uomini dediti, soprattutto, al lavoro (considerando che 89 per cento di loro ha passato il lockdown dedicandosi esclusivamente a quest'ultimo). Le donne hanno pagato e continuano a pagare un prezzo altissimo alla crisi economica generata dalla pandemia.

Molte sono state le donne che hanno perso il lavoro, o che hanno deciso di lavorare di meno, lasciando magari, quello scarsamente pagato o precario. La perdita di occupazione è risultata più intensa, in quanto i settori più colpiti sono stati quelli dei servizi, ristorazione, alberghi, turismo, famiglie dove le donne non solo sono più presenti, ma anche più precarie e irregolari.

Da marzo 2020 sono state le donne ad aver fatto molta fatica a dividersi tra lavoro e vita familiare, a districarsi tra lavori domestici e didattica a distanza. La presenza di figli ha aumentato l'impegno ed è stato ancora più difficile conciliare, spesso in spazi casalinghi ridotti, esigenze lavorative dei genitori ed esigenze didattiche e di



gioco dei figli. Se vogliamo fare una riflessione sul rapporto tra lavoratrici e smart working, certo non possiamo considerare i mesi di lockdown come vero smart working. È stato altro e cioè obbligo di lavorare da casa in un momento in cui le scuole erano chiuse e gli aiuti familiari come baby sitter e aiuti in casa erano fermi, creando un enorme carico di lavoro finito principalmente sulle spalle delle donne lavoratrici e non.

Finita la fase emergenziale, molte aziende hanno scelto di continuare ad utilizzare questa modalità e così l'Italia si è adeguata ai Paesi del Nord Europa dove tale realtà lavorativa è già consolidata da diversi anni.

Il "lavoro agile" sembra comportare numerosi vantaggi per imprese e lavoratori: le prime possono risparmiare in termini di costi fissi per uffici, promuovere soluzioni organizzative orientate al lavoro per obiettivi, a rafforzare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori; i secondi possono gestire meglio la loro vita privata, contare su orari flessibili e lavorare con minore stress e, in questo momento, tutelare maggiormente la propria salute a fronte delle possibilità di contagio Covid-19.

Per molte donne il tempo recuperato dallo spostamento in macchina o con i mezzi, specie nelle grandi città è tempo prezioso da dedicare a sé stesse. Il "terzo tempo" delle donne verrebbe finalmente riconosciuto, il tempo in cui possono dare spazio ai propri desideri e passioni. Quello che viene rilevato è l'importanza di lavorare in un ambiente che garantisca la parità di genere che le

aziende dovrebbero dimostrare attraverso una cultura e politica aziendale che garantisca ai dipendenti con figli, di entrambi i generi, la flessibilità di cui hanno bisogno durante e dopo la pandemia.

È emerso, infatti, come i lavoratori le cui aziende hanno attivato iniziative di supporto (supporto psicologico, sostegno al reddito, coperture assicurative, iniziative a supporto della genitorialità, iniziative a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia) mostrano livelli più elevati di performance e di soddisfazione lavorativa, identificazione con l'azienda e minori livelli di stress. È importante, però, che le aziende mettano in atto forme di partecipazione e progetti formativi condivisi che contrastino il rischio di isolamento dei lavoratori e possano ovviare, quindi alla mancanza di socialità lavorativa che lo smart working ha come risvolto. Così come non deve creare discriminazioni salariali di alcun tipo.

La scelta di continuare a lavorare impiegando i lavoratori da remoto ha portato ad un altro fenomeno molto importante per il Mezzogiorno: il *South working*, lavorare dal Sud. Un fenomeno che, se approfondito e studiato bene, può essere una vera rivoluzione nel mondo del lavoro che punta ad abbattere divari e disparità tra Nord e Sud e che può creare una reale condizione di rilancio per questa parte del Paese.

Questo fenomeno, oltre ad arginare la famosa "fuga di cervelli", può rappresentare un'opportunità per le donne di poter trovare lavoro più facilmente, scegliere il full-



time piuttosto che il part time, non essere costrette a sacrificare il desiderio di essere mamme. Il declino demografico è una delle più grandi emergenze del Paese, il rinvio della nascita di un figlio, dovuto a difficoltà "del momento", spesso si traduce in rinuncia definitiva: senza adeguati sostegni e riconoscimenti le coppie faticano a realizzare i loro progetti di famiglia.

Se il trasferimento in una città diversa dalla propria, per motivi di lavoro, comporta normalmente un disagio emotivo, affettivo ed economico (spese di trasloco, fitti di casa più elevati, abbonamenti ai mezzi pubblici ecc.) i costi di trasferimento di una neomamma risultano insostenibili (asilo, mensa scolastica, babysitter, ecc.). La possibilità di poter restare nella propria città potrebbe neutralizzare queste criticità e favorire un ritorno economico non indifferente, incrementerebbe i consumi e creerebbe un indotto per il territorio. In generale sposterebbe l'economia in zone diverse, nei piccoli centri, ripopolandoli, cambiando il mercato immobiliare, facendo crescere il valore delle case situate fuori dalle sempre più afose e invivibili città.

Infine, un'altra importante conciliazione che può essere attribuita allo smart working è quella tra lavoro e ambiente, potrebbe arginare l'inarrestabile crescita delle emissioni di CO₂; semplicemente restando fermi si ridurrebbe l'inquinamento dell'aria ma anche quello acu-

stico, convincendo anche coloro che non accettano misure ambientali se sono incompatibili con la crescita economica e renderebbe l'aria delle nostre città più salubre e allo stesso tempo meno caotiche. Favorire l'incremento dell'occupazione femminile dev'essere uno degli obiettivi che il Recovery fund deve assolutamente avere perché questo, non solo, farebbe crescere il Pil nazionale ma sicuramente farebbe diminuire la povertà e si attenuerebbero le disuguaglianze sociali. Sarebbe importante accrescere l'ingresso delle donne in quei settori scientifici che permettono uno sbocco lavorativo più veloce e maggiormente retribuito e intervenire per eliminare gli ostacoli che le donne incontrano nel corso della vita lavorativa. Entrano più tardi, in settori peggio retribuiti, hanno più interruzioni del lavoro, con i bambini piccoli ricorrono al part time, rinunciano spesso a incarichi impegnativi e così hanno percorsi di carriera più lunghi e difficili che si concludono anche con livelli di trattamenti pensionistici del tutto inadeguati.

Lo smart working gestito in modo flessibile e più consona alle esigenze delle donne può rappresentare un'opportunità di sviluppo economico non solo di genere ma un'occasione di rilancio per l'intero Paese con ricadute importanti sull'intera società e sull'ambiente, assicurando uno stile di vita più soddisfacente, più salutare, più adeguato alle esigenze di ognuno di noi.

Il valore simbolico di una festa rituale

L'energia di un discorso collettivo

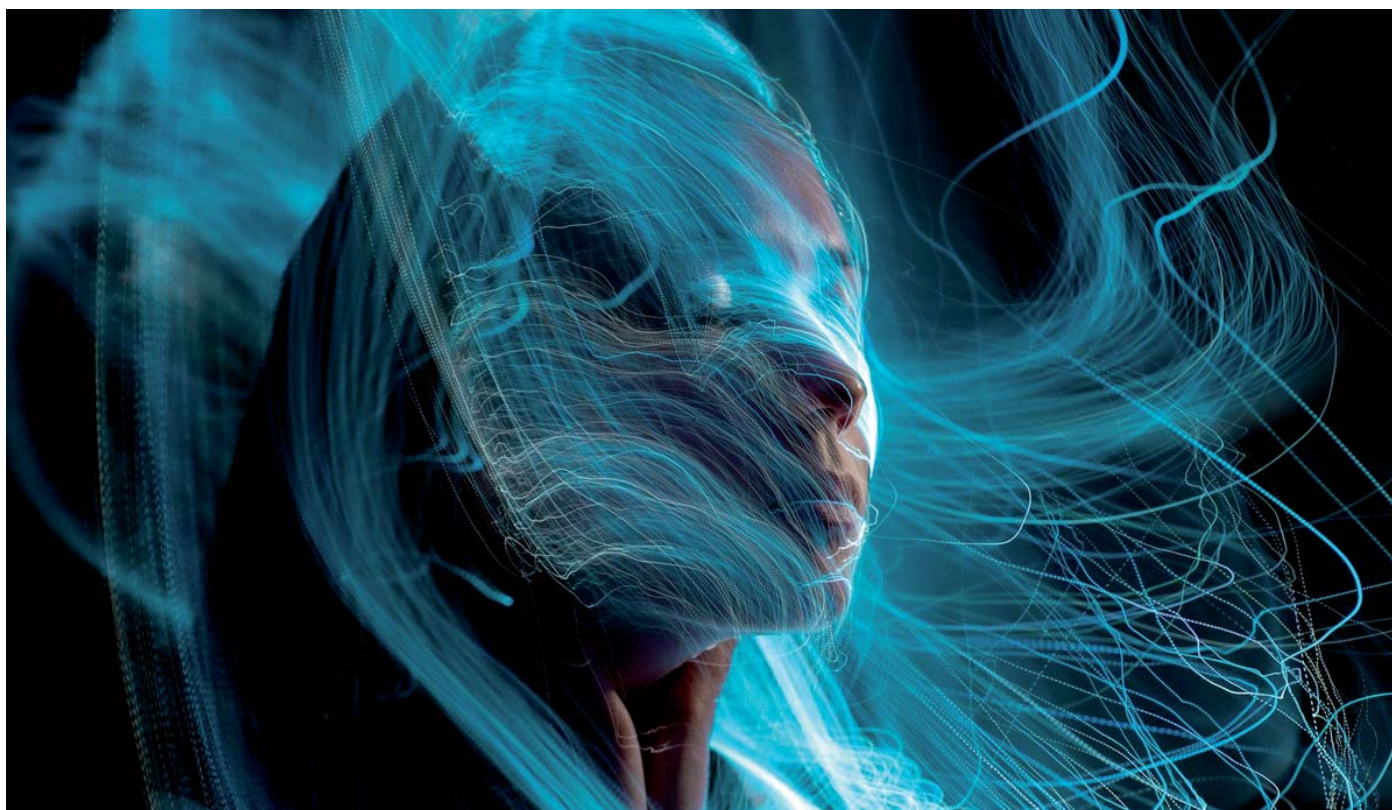
di ANTONELLA CANONACO - psicologa

Si chiama "festa della donna" impropriamente. Dovremmo, piuttosto, parlare di uno spazio di riflessione e di approfondimento su un percorso iniziato tanto tempo fa da riportare al presente, anzi con uno sguardo al futuro.

La giornata dell'8 marzo ci insegna proprio questo: è stata una battaglia iniziata dalle donne ai primi del Novecento proprio con l'episodio del famoso incendio della fabbrica a New York in cui morirono tante donne perché volevano uscire fuori per protestare, erano stati chiusi i cancelli della fabbrica dai datori di lavoro e scoppiò, casualmente, questo incendio in cui purtroppo persero la vita queste donne. L'inizio dovrebbe essere questo; qual-

cuno dice che è vero, altri che non è vero. Non importa. Ha comunque un carattere fortemente simbolico questa storia, che ci parla di una voglia e consapevolezza piano piano, è emersa la voglia di divenire visibili, il diritto di chiedere di esserci a livello umano, sociale, politico ed economico. È stato un tran tran dagli inizi del Novecento fino al 1922, quando poi si è deciso di fare di proclamare questa giornata "della donna" che, poi in realtà diventerà 8 marzo nel 1977.

Sono state piccole tappe, io dico piccoli fuocherelli accesi in varie parti del mondo che hanno raccontato una presa di coscienza della donna, il combattere per dei diritti sacrosanti che certamente hanno lasciato indietro



anche tanta sofferenza, tante persone che non ce l'hanno fatta, che però hanno portato ad una vittoria. Questa giornata deve essere un momento di riflessione perché frutto di quella battaglia.

Il discorso evolutivo e personale è anche collettivo, e quando diviene collettivo, nel senso che più persone si riuniscono in un progetto e combattono per lo stesso progetto, si crea in un gruppo un'energia particolarissima che è un'implosione, che ha la capacità di passare ad altre persone anche lontanissime nel mondo. In questo ci viene in aiuto la fisica quantistica che ci spiega quello che succede a livello di particelle subatomiche che riescono istantaneamente a comunicare tra di loro in luoghi lontanissimi. Quando un gruppo raggiunge un certo numero di persone consapevoli rispetto ad un evento questo è quello che accade, l'evento si espande, anche in altri paesi, diventa una progettualità comune.

E per la donna in prima persona e come collettivo questo cosa ha significato? Questa rinnovata consapevolezza va a rinforzare l'io della donna, la sua autostima, la sua fiducia, è come iniziare a mettere dei mattoncini. "Io ci sono, io sono visibile, posso fare delle richieste e posso avere anche delle risposte". Da lì si parte fino ad arrivare ad oggi, il nostro presente dove si parla di "resilienza".

Che cos'è questa parolina, oggi tanto usata, forse anche abusata, sbucata fuori così? Proviamo a darle un significato dalle scienze ingegneristiche che danno una spiegazione semplice è chiara: è un materiale che in seguito ad un urto riesce a non spezzarsi, ad assorbire quell'urto. A livello psicologico cos'è la resilienza? È la capacità di affrontare situazioni di grande sofferenze, di grandi dolori, di grande devastazione (pensiamo alle guerre, pensiamo la nostra guerra in questo momento) e riuscirne a venire fuori indenni, non devastati e paradossalmente, in alcuni casi, meglio.

La resilienza è una peculiarità dell'essere umano ma nella donna è una forza incredibile. Gli ultimi studi lo confermano: la resilienza come capacità plastica, flessibile, di assorbire e contenere, elaborare e trasformare, contenere è donna.

Se noi la portiamo nel nostro presente, dall'anno scorso ad oggi abbiamo affrontato una guerra da tantissimi punti di vista. Se noi pensiamo a quello che stiamo attraversando rispetto ai problemi di salute, di fronte ai quali ci siamo trovati senza figure di riferimento e senza nessun contenimento, il mondo scientifico brancolava nel buio, per un nemico invisibile e potente, una situazione di una portata emozionale immane che abbiamo affrontato e stiamo affrontando adesso. Le nostre abitudini sono cambiate, le nostre comunicazioni si sono ribaltate, non abbiamo più avuto contatti, le scuole sono state chiuse, i bambini ed i ragazzi si sono trovati a casa.

E ad occuparsi delle persone anziane, dei disabili, della famiglia ci ha pensato la donna. Per non parlare dal punto di vista economico: posti di lavoro perduti, le attività chiuse, persone che si sono dovute reinventare un lavoro, uomini e donne. Ma il peso più grande lo ha portato la donna, che si è mostrata nella sua capacità di affrontare dolore, di assorbire e sostenere e supportare i familiari, la capacità di contenere le dinamiche familiari, nella capacità di reinventarsi da punto di vista lavorativo. Cosa ci insegna quest'ultimo anno, come i primi del Novecento? Ci rendiamo conto del potenziale incredibile che ha la donna, della ricchezza che ha e che può mettere al suo servizio, al servizio degli affetti, della società, solo che la donna molto spesso non ne è consapevole.



Antonella Canonaco

Aldilà del Covid-19 che dobbiamo affrontare, nella nostra realtà, purtroppo, c'è la violenza, che dovrebbe andare a sparire con la presa di consapevolezza prima di tutto della donna (tralasciando per un attimo l'uomo, il mostro, lo psicopatico, le condanne). In che modo? Amandosi di più, occupandosi di se stessa, rispettandosi di più, entrando in contatto con la parte più intima.

La donna ha una capacità emozionale, una sensibilità ed un intuito incredibili, se entra in comunicazione con se stessa è capace di vedere con chi si relaziona e con chi si accompagna, le dinamiche dei rapporti.

Una situazione non esplose mai in un momento, tutto ci parla, il futuro è già nel presente, basta aprire gli occhi ed osservare un po' meglio. Bisogna portare più attenzione al proprio essere, mettersi al centro, non come egoismo, ma come capacità di occuparsi di se stessa, di darsi importanza, di non cercare nell'altro quello che si ha già dentro.

Amateci più che potete

Il senso dell'8 marzo

di ANNALISA INSARDÀ

La chiamano "festa" e questo termine, come sappiamo, non è riconducibile ad un concetto di costanza, ma all'idea di evento occasionale. Poi se pensiamo all'origine dell'8 marzo e al sacrificio delle 129 donne di New York arse vive perché scioperavano per un loro diritto, il concetto di festa si azzerava per lasciare spazio a quello di lotta, che è proprio il motivo per cui esiste un giorno commemorativo dedicato alle donne.

Poi certo: il tempo passa, i costumi cambiano, cambiano le posizioni sociali, il legislatore si adegua e spesso il motivo originario lascia il posto a nuove evoluzioni simboliche. L'importante però è conoscere e non dimenticare.

Giudico l'8 marzo non come una festa tradizionalmente intesa, ma come l'ideale anniversario del ripristino della naturale emancipazione della donna dall'uomo. E parlo di ripristino perché, come sappiamo, "la condizione della donna", come "la condizione meridionale" del resto, non è un fenomeno che esiste in natura, ma è un evento, appunto, condizionato dalla necessità che l'uomo troppo spesso esprime di dover sottomettere i suoi simili per l'ottenimento di una supremazia inspiegabile.

Festa è quando si ottiene qualcosa di non previsto, insperato, inimmaginabile. Festa è quando un'invenzione, che non esisteva in precedenza, migliora la nostra vita. Festa è quando si trova un rimedio, che non esisteva in precedenza, per una malattia. Festa è quando, in generale, un evento lieto ci coglie. Certo, festa può essere anche il ricordo della ottenuta uguaglianza tra uomo e donna, ma su questo è necessario fare una riflessione un po' più approfondita per non rischiare di ridurre il tutto a una giornata di evasione da un quotidiano impari. E la riflessione nasce dal fatto che la parità non è la conquista di una cosa impensabile o inimmaginabile, la parità è la condizione prima con cui siamo stati creati e di cui la donna è stata privata.

Le nostre conquiste non sono dei passi verso il progresso, ma sono un ritorno all'origine, alla pulizia della creazione non contaminata del volere dell'uomo. I due sessi nascono con pari dignità. È l'uomo che ha desti-



Annalisa Insardà

nato la donna a quella subalterna condizione dalla quale per secoli ha tentato di affrancarsi, a volte riuscendoci, a volte no. Ancora oggi in diversi Stati la donna non è considerata l'ultima creazione di Dio, quella dopo la quale Dio si riposò perché aveva dato il meglio di Sé. Ancora molto c'è da fare in termini di diritti. Ancora strenuamente mi batterò contro l'utilizzo della donna come proprietà privata e come oggetto, contro l'assoggettamento e l'infibulazione, contro ogni violenza fisica e psicologica e contro tutto quanto violi la libertà di pensiero e d'azione delle donne.

E da donna ringrazio tutte coloro che hanno dato se stesse perché io potessi essere libera.

Ma al di là di questo sono davvero contenta che oggi molti di voi uomini guardino alle nostre lotte con occhio fiero, al punto di ricordare quelle di ieri con commozione e sposare quelle di oggi celebrando un giorno che ci abbraccia tutte e bene rende il senso di appartenenza allo stesso popolo.

A proposito di donne impegnate, un padre certosino una volta mi disse: "Se ci fossero più donne a governare, ci sarebbe un maggiore equilibrio. Le donne hanno una grande forza". Sono d'accordo. Anche Aristofane lo era, tanto che le mise al potere in una delle sue commedie più riuscite. E anche le assicurazioni sulla vita lo sono perché per le donne prevedono un premio più alto poiché, in quanto generatrici di vita, sono biologicamente più forti. Io mi diverto un mondo quando tratto questo argomento con gli uomini, perché sottolineo sempre che io non ho mai voluto né cercato la parità, ché per una donna essere pari all'uomo significa fare un passo indietro. Ovviamente gioco. Ma spesso l'ironia è necessaria. A volte anche salvifica.

Amateci più che potete. È la sola cosa che davvero conviene.

“Umanizzare il brand”: la missione di Samantha Visentin

Tendenza che cambia il paradigma comunicativo

di G.C.

In un'epoca segnata dal distanziamento sociale, lo shopping nei negozi fisici, con il sostegno del venditore, sta cedendo molto terreno in favore degli acquisti on-line, sempre più persone sentono il bisogno di un contatto più umano, non solo nella vita privata, ma in ogni ambito. Mai come in questa fase storica, dunque, è fondamentale per un'azienda costruire una forte *brand identity* capace di consolidare il legame con il consumatore, di generare fiducia in potenziali clienti e di distinguersi dai competitors.

Una delle tendenze che sta cambiando il paradigma comunicativo e che si sta dimostrando un vero e proprio motore propellente per le aziende che la adottano, è la strategia di “umanizzazione del brand”, una comunicazione Human to Human (H2H), incentrata sul consumatore, sulle sue preferenze, abitudini e bisogni. In Italia una delle principali sostenitrici di questo approccio è **Samantha Visentin**, digital human strategist e autrice del libro “Umanizzare il brand”, per Maggioli Editore.

“Una comunicazione di tipo umano ha la capacità di far aumentare notevolmente la percezione del brand e di portare soddisfazioni anche di tipo economico. Dalla mia esperienza posso dire di seguire aziende che in 12 mesi hanno aumentato il fatturato del 20 al 30 per cento, un incremento ottenuto solo dalla revisione del loro paradigma comunicativo - spiega Samantha Visentin.

Con la pandemia la tendenza da parte delle aziende a concentrare l'attenzione sul consumatore ha avuto un'accelerazione, questo si spiega in quanto, il Covid-19 ha di colpo modificato radicalmente la scala di valori, interessi e bisogni del consumatore, portandolo a mettere in primo piano la salute, la sua sicurezza e il risparmio. Di fronte a questo cambiamento non è più possibile continuare ad utilizzare modelli che appaiono obsoleti, è necessario mutare la comunicazione dei brand. Samantha Visentin racconta alcuni esempi virtuosi di aziende che hanno già cambiato la loro strategia.

Una è l'Accademia Chefs di San Benedetto del Tronto. La comunicazione dal taglio umano è sempre stata nelle



Samantha Visentin

corde del Ceo Roberto Morello. L'Accademia ha ricreato un ambiente digitale interamente dedicato agli allievi e agli chef della scuola. Un piano editoriale verticale sulle emozioni e sui dietro le quinte dell'Accademia che racconta quotidianità, obiettivi raggiunti dagli allievi attraverso video amatoriali e immagini di tutti i giorni.

Altra azienda è Sicily Rent Car di Palermo. L'azienda di autonoleggio siciliana ha scelto una comunicazione davvero unica nel suo genere: le auto si vedono poco e l'attenzione è rivolta alla squadra che lavora dietro al brand. L'approccio è estremamente human unito al concetto di marketing territoriale (video del territorio alla guida delle auto della flotta spesso guidate dal Ceo Francesco Scaglia o dai dipendenti stessi) per mettere in luce i prodotti autoctoni, i luoghi più ispirativi e le persone (dipendenti, clienti...). In auto si possono trovare gadget dedicati (bottiglia d'acqua, burro cacao, spazzola per capelli, fazzolettini a ulteriore dimostrazione che mettere al centro il buyer personas prosegue anche fuori dal digitale).

Ancora un esempio: Evotech, azienda trentina con a capo Biagio Calvaruso che progetta e realizza componenti per il mercato motociclistico tutti made in Italy. Biagio comunica di persona sui canali insieme al suo cane Giustino e ai suoi collaboratori. Evotech ricrea una comunicazione dove l'utente può osservare direttamente l'azienda e prendere atto dei valori, dell'etica, del tipo di attenzione verso il prodotto.

Welfare aziendale, adatto alle piccole imprese

Risultati di un Report ministeriale

di G.C.

Un recente Report del ministero del Lavoro evidenzia la tendenza delle aziende italiane ad adottare il *welfare* aziendale, quell'insieme di servizi e iniziative rivolti ai dipendenti di un'azienda, con lo scopo di migliorarne la qualità della vita e il benessere fisico e psicologico. Il 52 per cento delle attività che hanno adottato il welfare aziendale ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 15 per cento ha tra 50 e 99 e il 33 per cento oltre i 100.

“Sono dati interessanti perché sottolineano come le politiche di *welfare* aziendale sono più utili alle piccole e medie aziende che alle grandi. La Pmi ha bilanci e risorse limitate, quindi sfruttare uno strumento che permette di premiare i propri dipendenti o creare politiche retributive a basso costo ma ad alta resa, ritengo sia qualcosa di

interesse maggiore proprio per loro - spiega l'avvocato Riccardo Zanon, esperto in diritto del lavoro e consulente aziendale. “Il *welfare* aziendale rende le aziende più attrattive, suscitando l'interesse dei talenti migliori e incentivando a rimanere quelli già presenti in azienda. Noi stessi abbiamo attivato un programma articolato in questo senso”.

Lo studio Zanon, che conta oggi 9 collaboratori, ha introdotto per tutti i suoi dipendenti e praticanti un piano di copertura da contagio da Covid, la creazione di una rete di fornitori di servizi con scontistiche riservate, buoni spesa e la possibilità di scegliere tra due sedute di alto livello: la classica poltrona da ufficio o la *wellness ball active sitting* di TecnoGym, che aiuta a rafforzare la muscolatura del tronco e migliorando equilibrio, flessi-



bilità e postura. “Ho potuto constatare in prima persona l'enorme ritorno che si ha avviando azioni di questo tipo, per questo è tra i primi strumenti che consiglio ai miei clienti, a prescindere dalla dimensione della loro azienda - aggiunge Zanon. Molte le aziende che ha affiancato nella realizzazione di piani di welfare aziendale. Tra queste, meritano sicuramente una particolare attenzione alcuni casi. **Amr**, un'azienda di Pederobba (Treviso), leader nella lavorazione di polistirene espanso per creazioni d'arredo e progetti di visual merchandising e stand fieristici, con 9 dipendenti. La società ha previsto un piano di welfare aziendale che prevede la copertura di spese di asili nido e di istruzione per i figli dei dipendenti, oltre a quelle mediche e odontoiatriche. Inoltre, vi è la possibilità di scegliere tra i pacchetti viaggio messi a disposizione dall'azienda per i propri dipendenti. Questa soluzione l'ha aiutata a diventare più attrattiva nei confronti di candidati da assumere, che hanno preferito, sul territorio, Amr rispetto ad altre aziende, magari più grandi, ma prive di un piano di welfare aziendale.

Alfier è invece un'azienda edile veneziana che si occupa di restauro architettonico e monumentale, specializzata nel restauro di edifici storici. L'azienda aveva espresso il desiderio di migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti. Per questo motivo ha creato ad inizio 2021 un piano di welfare aziendale che potesse permettere loro di avere la copertura di spese odontoiatriche e sanitarie, un aspetto considerato molto importante in questo periodo. Inoltre, l'azienda con il proprio piano di welfare mette a disposizione, oltre a numerosi altri benefits, anche pacchetti viaggio per i propri dipendenti.

Nord Est Elevatori, azienda con sede ad Arino di Dolo (Venezia), che dal 2010 opera nel settore delle piattaforme di lavoro elevabili.

Nonostante le difficoltà economiche del momento, l'azienda offre ai suoi 14 dipendenti, a tempo indeterminato

ma anche determinato, un plafond di 500 euro spendibile in beni e servizi, più che raddoppiando di fatto la base di welfare prevista dal contratto nazionale per i lavoratori della metalmeccanica.

Un'opportunità che consente ai collaboratori dell'azienda di conciliare al meglio la vita privata e professionale, sentendosi sostenuti, coccolati e sviluppando un forte senso di appartenenza aziendale.

Nel suo libro “Welfare terapia”, Este Editore, Zanon illustra come gli strumenti di welfare aziendali possano essere attuati con grande successo anche da piccole e microimprese. Ad esempio, per quanto riguarda un tema molto dibattuto come la tutela dal Covid-19, il maggiordomo aziendale può essere un valido strumento di supporto: si tratta di un servizio che si prende cura delle incombenze personali e familiari del personale, dalla semplice disponibilità dell'azienda nel raccogliere i pacchi o le consegne di posta dei dipendenti, sino a servizi più complessi, che prevede una figura con il compito di sbrigare le commissioni che vengono richieste. In questo modo si evitano ai dipendenti occasioni di contatto, e quindi contagio, con terzi. In questo particolare momento storico, è indubbio che la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado impatta notevolmente sulla vita dei dipendenti, per questo una soluzione immediata può essere rappresentata da un servizio di baby-sitting integrato con il lavoro agile ben strutturato e pensato per migliorare la qualità del lavoro del dipendente, aumentandone così la produttività e migliorando l'organizzazione aziendale.

Un altro interessante strumento di welfare aziendale è il trasporto collettivo, un servizio trascurato in passato, ma molto utile nel periodo di pandemia: un mezzo di trasporto che è destinato solo ai dipendenti consente di mantenere tutte le misure di sicurezza e ridurre il rischio dei contagi.

Riccardo Zanon

Riccardo Zanon, avvocato e titolare di uno studio di consulenza sul lavoro, offre risposte e consigli, anche attraverso canali social, in merito a diritto del lavoro, risorse umane e welfare aziendale. Nel 2019 ha auto pubblicato “Welfare aziendale, tutti i segreti che nessuno ti ha mai svelato per far crescere il fatturato” e avviato “Imprenditore Sereno”, un progetto e uno spazio fisico e virtuale in cui proporre incontri di formazione e informazione per imprenditori.



Industry 4.0, così il digitale rivoluziona il manifatturiero

Mebra Plastik: "L'innovazione per ripartire"

di G.C.

Produzione, magazzino e controllo gestione in un solo click: l'industria 4.0 è realtà in Mebra Plastik Italia. L'azienda di Busto Arsizio (Varese), leader nell'estrusione di tubi per oleodinamica e pneumatica, ha dato vita a un processo di informatizzazione di produzione, stoccaggio e gestione aziendale, creando un'interconnessione tra i diversi reparti. Il risultato è stato un miglioramento delle performance produttive e della gestione del magazzino, e una prontezza di risposta alla crisi economica innescata dalla pandemia.

«È stato un processo durato quasi cinque anni che ha rappresentato una vera e propria rivoluzione per un'azienda manifatturiera con quasi mezzo secolo di storia - spiega **Samuele Maugeri**, responsabile operations, terza generazione alla guida dell'azienda di famiglia. «Un cambio di mentalità che ha portato subito benefici in termini di controllo dei costi e di risposte al mercato, facendo rimanere invariato il numero dei dipendenti».

Tanto che l'investimento complessivo, intorno al milione di euro, è stato ammortizzato in poco più di sei mesi e il superammortamento del 250 per cento «è servito da stimolo e ha aiutato molto - sottolinea».

Sono quattro gli ambiti dove Mebra Plastik Italia è andata a porre mano. «Innanzitutto l'infrastruttura informatica: è stata interamente rinnovata e potenziata sui 19 mila metri quadri che ospitano produzione, magazzino e uffici, con nuovi server e macchinari informatici - prosegue. «Quindi siamo andati a rivedere la gestione del magazzino e di tutta la parte logistica con un'infrastruttura WMS; terzo: l'introduzione di una doppia piattaforma (MES e APS) per la gestione e il controllo della produzione; da ultimo, la costruzione di nuove piattaforme online per l'avvio del progetto di e-commerce».

Gli interventi più importanti hanno riguardato il magazzino e l'intero comparto produttivo. «Il controllo sui processi di lavorazione ha permesso di strutturare meglio l'organizzazione e i flussi. Grazie ai dati raccolti, i processi decisionali sono stati semplificati, snellendo le procedure e permettendo di superare anche situazioni



Samuele Maugeri

critiche», spiega **Nicola Marchesin**, responsabile IT. «Oggi l'efficienza dei macchinari è costantemente monitorata e il controllo qualità del prodotto finale è stato automatizzato così da poter sempre migliorare il parametro e, nel caso, rientrare velocemente all'interno degli standard».

Sulla gestione del magazzino e delle oltre 41 mila varianti di prodotto, l'impatto dell'industria 4.0 «ha portato a una vera e propria rivoluzione, passando dalla carta e penna al tablet. Il vantaggio acquisito è stato importante: quanto esce dalle linee produttive viene stoccato dal sistema informatico sulla base degli spazi disponibili. E, a fronte di un ordine, l'operatore viene guidato nella preparazione di prelievo a fare il percorso più breve per reperire e assemblare i materiali richiesti. Questo ha portato a due vantaggi: il primo è nel turnover del personale. Non dovendo imparare la collocazione dei diversi prodotti, l'inserimento è quasi immediato. Il secondo è nella velocità di gestione: il tempo per la preparazione degli ordini si è ridotto di oltre il 30 per cento, con un margine di errore che si sta avvicinando allo zero».

Così si sono poste le basi per il quarto passaggio: il portale di e-commerce, struttura già pronta che verrà avviata nelle prossime settimane. «La bontà del dato che il sistema di gestione del magazzino è in grado di restituire permette di rendere disponibili immediatamente tutti i nostri prodotti ai clienti - prosegue Marchesin. «E in caso di prodotto non disponibile al momento, è possibile offrire in automatico delle alternative al cliente. È un sistema che si autoalimenta».

Mebra Plastik Italia Spa è nata dalla passione ingegneristica e dalla creatività di Mario Metti che, con il supporto costante della moglie Adriana Brazzelli, ha dato vita nel 1972 ad una realtà che è oggi leader nel settore dell'estrusione di tubi per oleodinamica e pneumatica.

Dagli OKR le chiavi per sopravvivere allo smart working

Riprogettare il lavoro puntando su obiettivi condivisi

di G.C.

L'attuale scenario del lavoro ha imposto una riflessione sui profondi cambiamenti in un contesto che vede milioni di lavoratori italiani alle prese con un "oggetto" pressoché sconosciuto in Italia prima della pandemia: lo smart working. I dibattiti aperti sull'argomento sono numerosi sia per le aziende sia per i lavoratori: con il remoto, com'è cambiata la gestione dei dipendenti? Come si può organizzare bene il proprio tempo evitando impatti sul lavoro e sulle scadenze? Siamo sicuri di saper arginare la nostra disponibilità online, senza che prenda il sopravvento sulla nostra vita? Se lo smart working presuppone una forte autonomia del dipendente, come si può tener conto dei progressi senza appesantire i processi di controllo e gravare ulteriormente sulla disponibilità del lavoratore?

Le risposte a queste domande sono tra i temi affrontati durante la serie di webinar dedicata agli OKR in collaborazione con Edizioni Este – l'ultimo dei quali è stato "OKR: simulazione pratica di implementazione in azienda della metodologia Objective & Key Results", tenutosi lo scorso 23 febbraio - in cui Alessandro Raguseo, Ceo dell'innovativa società di head hunting R-Everse, ha presentato e promosso i benefici che questo sistema di gestione può apportare in ogni divisione aziendale.

Si tratta di un modello partecipativo, mutuato dalle *tech company*, che rimodula il processo di lavoro per superare il concetto di "raggiungimento dell'obiettivo" e di valutazione della performance personale fine a sé stessa, inserendola in un'ottica di condivisione dei compiti e dei goal aziendali, in modo da rendere tutti i dipendenti partecipi e artefici del successo della propria azienda, e contemporaneamente, padroni del proprio tempo. "I KPI sono come delle spie nel cruscotto di una macchina: se sono spente, segnalano che sta andando tutto bene e che l'auto sta funzionando, ma non impediscono che la macchina vada a sbattere contro un muro. Con gli OKR, specialmente con i key results, è possibile - una volta che si è intravisto un ostacolo - sterzare prima del crash - afferma Raguseo.



Alessandro Raguseo

Gli OKR salveranno gli smart-workers. Come?

Questa metodologia di management per obiettivi si basa principalmente sull'identificazione di due livelli di obiettivi: gli *objectives* e i *key results*.

L'*objective* è una missione, un obiettivo molto alto e ambizioso, mentre i *key results* sono i risultati misurabili necessari per il raggiungimento dell'*objective*. Una volta definiti gli *objectives* e *key results* aziendali, andranno individuati gli OKR di ogni singolo collaboratore o dei team, da condividere poi con tutti i colleghi, a garanzia della massima trasparenza organizzativa. Considerando che gli *objectives* si misurano su una scala da 1 a 100, il raggiungimento del 70/80 per cento si considera già un ottimo traguardo. Infatti, se si centrasse l'obiettivo al 100 per cento, significherebbe che la missione non era abbastanza ambiziosa. I *key results*, invece, misurati con numeri reali, devono essere raggiunti pienamente e rappresentano la guida che nei mesi di lavoro rende chiaro se la strada percorsa è quella giusta e a che punto si trova ogni team o collaboratore.

Se gli obiettivi saranno ben chiari a tutti, sarà molto più semplice promuovere un clima di maggiore collaborazione in azienda, favorendo una gestione autonoma del lavoro da parte del dipendente e facilitare un controllo costante e non invasivo da parte del management. Ogni *key results* raggiunto – anche quando si tratta di un obiettivo personale – sarà un successo per l'intera organizzazione, indipendentemente dal raggiungimento dell'obiettivo primario.

Sono proprio queste – collaborazione e autonomia – le due condizioni alla base di una gestione efficiente e trasparente dello smartworking che salvaguardi al tempo stesso performance aziendali e bilanciamento tra vita personale e professionale dei lavoratori.

Alberi esotici, dalla ricerca alla gestione nei territori alpini

Workshop coordinato dalla Fondazione Mach

di G.C.

La robinia, l'ailanto, l'acero americano, il ciliegio tardivo, l'abete di Douglas, il pioppo ibrido e l'olmo siberiano sono solo alcune delle circa 100 specie di alberi non nativi presenti in Italia.

Introdotte per scopi ornamentali queste specie esotiche sono per lo più usate, anche in Trentino, nel contesto urbano e periurbano, perché si adattano meglio agli ambienti cittadini, ma possono causare problemi ecologici perché queste piante competono e spesso sovrastano le specie indigene, trasformando significativamente gli equilibri degli ecosistemi forestali.

I benefici attesi e i potenziali rischi legati alla presenza di alberi non nativi nelle regioni geografiche europee sono oggetto di un workshop internazionale coordinato dalla Fondazione Edmund Mach nell'ambito del progetto Alptrees, che vede coinvolto come partner il Comune di Trento e come "osservatore" il Servizio foreste della Provincia autonoma di Trento. L'evento si è svolto in formato digitale a fine febbraio alla presenza di oltre cento ricercatori ed esperti dell'area alpina. Alptrees è un progetto coordinato dall'Istituto di ricerca forestale, rischi naturali paesaggio di Vienna, e il suo obiettivo è fornire una strategia transnazionale per un sistema di supporto alle decisioni sull'uso e la gestione responsabili di alberi non

nativi. Di fatto si inserisce nel contesto delle politiche nazionali e regionali che mirano a proteggere e migliorare la biodiversità, garantire la connettività ecologica e le risorse culturali mantenendo al contempo un alto livello di resilienza e di servizi ecosistemici attraverso lo spazio alpino. Accanto ai partner istituzionali francesi, tedeschi, austriaci e sloveni, l'Italia è rappresentata dalla Fondazione Edmund Mach, che coordina il Workpackage "Policy implementation, stakeholder engagement & capacity building" del progetto, e dal Comune di Trento e dal Consorzio Langhe Monferrato e Roero.

"I potenziali vantaggi derivanti dalla presenza di specie arboree aliene includono l'adattamento ai cambiamenti climatici, i contributi alla bioeconomia ed al paesaggio urbano e periurbano, la realizzazione di infrastrutture verdi e la mitigazione dei pericoli naturali - spiega **Nicola La Porta** ricercatore del Centro Ricerca e Innovazione e responsabile del progetto alla FEM. I possibili rischi associati alla loro presenza riguardano invece l'invasività e gli effetti competitivi nei confronti delle piante arboree native e quindi le potenziali minacce alla biodiversità. I problemi che potrebbero causare queste piante, a parte qualche fenomeno di polline o foglie allergeniche, sono principalmente ecologici".



Fondolavoro sponsor dell'evento sulla formazione continua

Iniziativa di Consulentidellavoro.tv

di REDAZIONE

Fondolavoro, Fondo interprofessionale per la Formazione continua, sarà uno degli sponsor dell'evento multimediale ideato da **Consulentidellavoro.tv**, la web TV espressione della Fondazione studi Consulenti del lavoro, dedicato al bisogno formativo delle aziende italiane ed alle opportunità messe a disposizione dai fondi interprofessionali.

Il nuovo programma dal titolo **"Obiettivo Professione – Gli strumenti ed i fondi per la formazione continua"**, sarà composto da **dodici episodi monotematici**, della durata di circa 15 minuti, che saranno trasmessi a partire **dal 17 marzo 2021** con cadenza settimanale, fino ad arrivare all'ultima puntata conclusiva del **9 giugno**.

Il format, dal taglio a metà tra il tecnico ed il divulgativo, vedrà alla conduzione il giornalista **Romano Benini** e sarà disponibile oltre che sulla **web TV** anche sulle principali piattaforme social: **Facebook, Instagram e LinkedIn**.

Il programma nasce dalla consapevolezza della centralità del tema delle competenze come volano per la ripartenza del Paese e si pone l'obiettivo di approfondire e dare voce al sistema della formazione continua ed alla funzione dei fondi interprofessionali nei diversi settori economici, con una specifica attenzione alle novità in corso ed al ruolo dell'aggiornamento costante per la prevenzione della disoccupazione, il rafforzamento del capitale umano ed il reimpiego dei lavoratori.

In ogni episodio della trasmissione si affronterà un tema diverso, ricorrendo all'utilizzo di una video grafica esplicativa a cui farà seguito l'intervista di un esperto e testimonial significativo per il settore preso in considerazione. Le puntate termineranno tutte con approfondimento tecnico legato allo specifico tema esaminato.

Di seguito il **programma** dettagliato della trasmissione con le relative **date di uscita** previste:

1. LA FORMAZIONE CONTINUA: I FONDI E IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO – 17.03.2021

2. LA FORMAZIONE CONTINUA E LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE – 24.03.2021

3. LA FORMAZIONE CONTINUA E LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE/2 – 31.03.2021

4. LA FORMAZIONE CONTINUA ED IL SETTORE INDUSTRIALE – 07.04.2021

5. LA FORMAZIONE CONTINUA PER I DIRIGENTI – 14.04.2021

6. LA FORMAZIONE CONTINUA ED IL MONDO DELLE PROFESSIONI – 21.04.2021

7. LA FORMAZIONE CONTINUA ED IL SETTORE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI -28.04.2021

8. LA FORMAZIONE CONTINUA ED IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE – 05.05.2021

9. LA FORMAZIONE CONTINUA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO – 12.05.2021

10. LA FORMAZIONE CONTINUA, GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E LE MISURE ANTICRISI (FONDO NUOVE COMPETENZE) – 26.05.2021

11. LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA – 02.06.2021

12. LA FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE BANCARIO – 09.06.2021



“Covid e dintorni”, esce il libro di Domenico Mamone e Giampiero Castellotti

Cronistoria e riflessioni su un anno di pandemia

di REDAZIONE

Una dettagliata cronistoria del primo anno di pandemia. Ma anche un’analisi delle troppe criticità emerse a livello organizzativo e sociale a causa del virus, che hanno concorso purtroppo a non attenuare l’ecatombe di vite umane ed economica. Infine una serie di riflessioni su un periodo che va valorizzato perlomeno come esperienza e “lezione” per migliorare il futuro.

Domenico Mamone, presidente dell’Unsic, e Giampiero Castellotti, giornalista romano di lungo corso nonché responsabile dell’Ufficio comunicazione del sindacato datoriale, firmano il libro di 208 pagine “Covid e dintorni”, edito dalla stessa Unsic, uscito in edizione cartacea e digitale.

Il “racconto” parte dai due cinesi ricoverati all’ospedale “Spallanzani” di Roma e dalla città di Wuhan, nella regione cinese dell’Hubei, dove sembra che tutto abbia avuto inizio, benché i primordi della pandemia restino ancora oscuri.

Dopo le tappe di Codogno, la cittadina del Lodigiano dove è stato registrato il primo caso italiano di Covid, di Vo’ Euganeo, con la prima vittima ufficiale in Italia della pandemia, e dei diversi comuni della provincia di Bergamo, geografia “flagellata” dal Covid, si passa per l’illusorio “libera tutti e tutto” estivo, fino al drammatico impatto della seconda ondata, al sopraggiungere delle varianti e alla speranza offerta dai primi vaccini. La cronistoria di un anno lunghissimo e lacerante, che nel libro è accompagnata dall’analisi delle tante criticità emerse in ambito sanitario, sociale e organizzativo e dalle riflessioni su di cosa dobbiamo far tesoro della “lezione” offerta dal virus.

Gli autori offrono la personale lettura dei tanti problemi affiorati in questo drammatico periodo, dall’inaffidabilità di molti dei numeri diffusi - analisi profetica viste le recenti cronache sulla falsificazione di dati in Sicilia - e dei sistemi di monitoraggio ai costanti contrasti tra Stato e Regioni, dalle discutibili “profezie” della scienza agli assurdi diktat ideologici e strumentali sulla scuola che, con l’imperativo delle aperture ad ogni costo specie per le superiori (vedi l’ex ministra Azzolina), ha contribuito non



poco all’intensità delle ondate, mentre si è fatto poco per la sicurezza (ad esempio ripristinando il medico a scuola, come indicano gli autori).

Originale la ricostruzione dei rapporti pre-Covid tra almeno un centinaio di enti locali italiani e l’Hubei, la regione di Wuhan, con trasferte dei nostri amministratori

in Cina, delegazioni cinesi in Italia e gemellaggi di ogni natura, ma soprattutto con scarsi risultati economici.

L'ultima parte del libro raccoglie le considerazioni degli autori sul futuro dopo questo lungo periodo di "sospensione": Mamone e Castellotti indicano la loro gerarchia delle priorità, con la necessaria rigenerazione morale per affrontare le tante macerie accumulate in questa ecatombe economica e sociale.

Insomma, l'ormai consumato ritornello del classico "Andrà tutto bene" è ormai consumato dalla deteriorante estensione del tempo della pandemia: in realtà abbiamo imparato sulla nostra pelle, al di là dei tanti proclami diffusi in tv dall'esperto di turno con non poca dose di narcisismo, che l'unico elemento vincente di questi strani giorni perché tutto vada bene è soltanto quello della pazienza. In sostanza avremmo dovuto imparare la lezione: ogni slancio verso imprudenti aperture, verso il classico "libera tutti", verso la riconquista di un'illusoria normalità, spesso costituisce un boomerang facendoci ripiombare in una condizione di accentuata emergenza. Gli stessi imprenditori ne sono coscienti: senza una normalità pienamente riconquistata c'è un freno naturale per molti italiani a tornare nei luoghi abituali e soprattutto a spendere. Il virus, insomma, finché sarà presente continuerà a costituire una iattura e una spada di Damocle per l'economia.

Siamo tutti stanchi, è verissimo: ma – al di là delle indubbie strumentalizzazioni tese a perpetuare un clima di emergenza e di paura - allentare la presa con l'incoscienza non può aiutare di certo. Per concludere, brevi note biografiche dei due autori del volume, che sul web ha già collezionato oltre 500 segnalazioni. Domenico Mamone, presidente dell'Unsic, calabrese di Laureana di Borrello (Reggio Calabria), ha lunghe esperienze in ambito sindacale e nel mondo delle cooperative. La sua organizzazione, cresciuta negli anni, conta oggi oltre tremila sedi in tutta Italia, tra Caf, Patronati e Caa. Mamone è sposato con Maria Grazia e ha un figlio, Leonardo, che frequenta il liceo classico. Giampiero Castellotti, romano, giornalista professionista, è iscritto al-



l'Ordine del Lazio dal 1983. Ha lavorato per quotidiani, settimanali, enti pubblici e privati, parlamentari. Ha scritto diversi libri tra cui "Tremonti il timoniere del Titanic" con l'economista Fabio Scacciavillani (Editori Riuniti) e "Piazze in piazza" con contributi del sociologo Giuseppe De Rita e dello scrittore Pasquale Panella. I due autori hanno rinunciato ai proventi economici del libro: grazie a un accordo con Caritas di Roma, invitano i lettori a sostenerne liberamente le iniziative per l'emergenza Covid.



Unipromos, Mamone premiato ai XXXIII campionati para-archery

Manifestazione svolta per la prima volta in Calabria

di GIUSEPPE TETTO

Si sono svolti a Reggio Calabria, il 6 e il 7 marzo, i XXXIII Campionati Italiani Indoor Para-Archery, organizzati dall'Asd Aida. È la prima volta che una manifestazione così importante si svolge in Calabria ed è stato possibile grazie al grande impegno di tutta la dirigenza dell'Asd Aida, la società di Laureana di Borrello (Rc) guidata dal presidente, Reno Insardà.

E sono stati molti gli arcieri che si sono sfidati nello storico palazzetto sportivo di Reggio Calabria, il Palapentimele. A fare gli onori di casa è stata Enza Petrilli, vicepresidente dell'Aida atleta di punta e più volte medaglia d'argento in altri campionati, che ha consegnato una targa di riconoscimento al nostro presidente Domenico Mamone, intervenuto in occasione delle gare in veste di presidente di Unipromos, associazione di promozione sociale e partnership nell'organizzazione dell'evento: "Stamattina, sono andato, presso il Palapentimele di Reggio



Calabria, in occasione dello svolgimento dei XXXII Campionati Italiani Indoor Para Archery, ospite dell'Aida Onlus, associazione organizzatrice dell'evento, nella veste di presidente Unipromos e ho avuto il piacere e l'onore di ricevere una targa di solidarietà dalle mani della bravissima, ormai affermata, atleta di tirò con l'arco Enza Petrilli a cui faccio i complimenti per la sua partecipazione alla competizione odierna. Un ringraziamento all'Aida Onlus e al suo Presente Nazareno Insardà"

Permessi legge 104 e lavoro a tempo parziale verticale o misto

Chiarimenti Inps in merito alle formule di calcolo

di WALTER RECINELLA - ENASC

L'Inps, con propria circolare n. 45 del 19 marzo 2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle formule di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile, di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Le formule, indicate nel messaggio inps n. 3114

del 7 agosto 2018, devono essere riviste alla luce degli orientamenti della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

Il patronato Enasc apre in Croazia

Inaugurate le sedi di Pola e Albona

di REDAZIONE

La situazione straordinaria dovuta alla pandemia che in questo periodo affligge la vita delle persone e impone pesanti restrizioni, non ha scoraggiato l'Enasc dall'obiettivo di consolidamento del ruolo del patronato all'estero. Sempre pronto a rispondere alle necessità dei nostri connazionali residenti all'estero ha pensato di aprire due uffici zionali in Croazia, nelle città di Pola e Albona entrambe situate nella regione istriana. L'Istria è una regione della Croazia conosciuta quale destinazione turistica, molto frequentata dai vacanzieri di tutta Europa, apprezzata non solo per le spiagge incontaminate ma anche per le prelibatezze locali che fanno parte dell'offerta turistica del posto.

In questa regione vive una minoranza italiana autoctona che oltre ad avere legami storico culturali con l'Italia ha soprattutto interessi economici, basti pensare ai lavoratori transfrontalieri che quotidianamente si spostano tra Croazia e Italia per motivi di lavoro.

Il patronato Enasc viene incontro alle esigenze dei lavoratori che svolgono o hanno svolto attività lavorativa in Italia e all'estero, prestando loro assistenza per il riconoscimento dei diritti maturati a seguito della contribuzione versata. In modo particolare l'ambito operativo del Patronato comprende le prestazioni a sostegno del reddito e la parte previdenziale riferita alle varie tipologie di pen-

sioni. L'interesse dei nostri assistiti è rivolto soprattutto alle domande di pensione in convenzione internazionale in applicazione dei regolamenti comunitari e alla compilazione delle dichiarazioni reddituali che l'Inps annualmente invia all'estero. Il patronato si è dimostrato da subito un valido interlocutore delle Istituzioni di assistenza e previdenza croate e della rete diplomatica, con le quali collabora nell'interesse degli utenti.

Da ultimo non bisogna trascurare una tendenza che negli ultimi anni sta prendendo sempre più piede e riguarda l'espatrio dei pensionati italiani verso paesi che hanno un costo della vita inferiore all'Italia,

La Croazia sta diventando una meta molto ambita per il "buen retiro", determinante è la vicinanza con l'Italia che consente a chi si trasferisce di continuare a mantenere i rapporti con i familiari e gli amici rimasti in patria.

Un ulteriore fattore che rende la Croazia una destinazione ambita è dato dalla tassazione applicata ai residenti che dal 2021 prevede un'imposta sul reddito assestata al 10%.

Tra Italia e Croazia è in vigore la convenzione per evitare la doppia imposizione fiscale e in questo campo il ruolo del patronato Enasc nell'assistenza fiscale ai cittadini italiani in materia di detassazione della pensione diventa determinante.



La resilienza delle imprese durante e dopo la “lunga crisi”

Un'analisi territoriale

di G.C.

Negli ultimi vent'anni il sistema economico italiano ha subito più che altrove i mutamenti intervenuti all'esterno, ambito divenuto più complesso con il procedere della globalizzazione unitamente alla progressiva integrazione dell'Unione europea. La pressione esercitata da tali shock competitivi ha indotto cambiamenti profondi, tutt'altro che conclusi. Tali mutamenti non sono emersi appieno anche in ragione dell'apparente inerzia - scambiata per mancata reattività - della struttura economica nel suo complesso. Il volume si innesta in questo filone, con l'obiettivo di fornire quello che potremmo definire un quadro “pre-

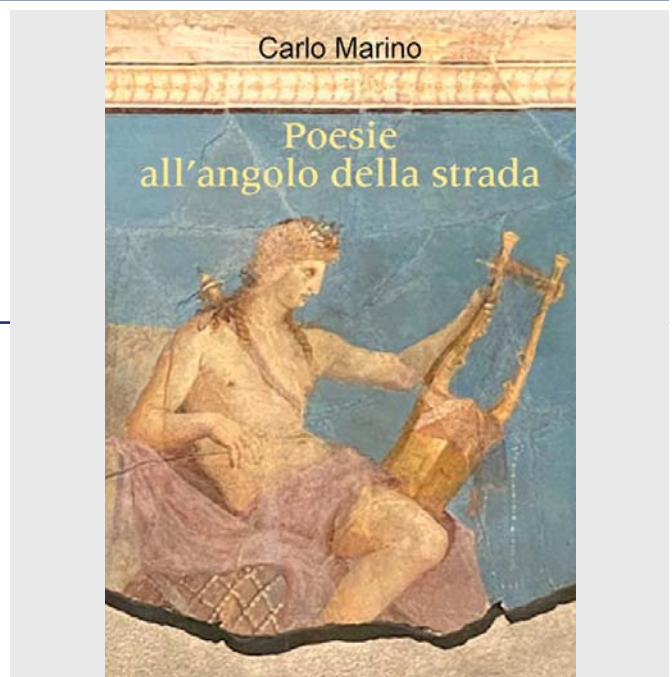


covid19” dei cambiamenti emersi alla fine della “lunga crisi” (2008-2014). Su questi temi indaga “La resilienza delle imprese italiane durante e dopo la lunga crisi”, fresco di stampa per il calabrese Rubbettino Editore. La prefazione è a cura di Adriano Giannola.

Poesie all'angolo della strada

Un libro di Carlo Marino

Può l'amore rappresentare l'ultima forma di resistenza, l'essenza stessa della possibilità di fare poesia che abbia ancora una valenza civile, sociale e politica? L'autore non è un autore sognante. I testi si sono andati accumulando con la vita, trascorsa tra più mondi e più geografie: dal tropico al mondo scandinavo. Si tratta di versi spericolati che però tentano di tenere presenti le tematiche cruciali dei valori, delle libertà, del futuro degli esseri umani. Il poeta apparentemente non ha bisogno di nulla, perché può lavorare con carta e penna, ma è solo apparenza. La materia di cui sono fatti i sogni necessita della vita vissuta. L'autore inserisce tra i versi in italiano alcune poesie in inglese (alcune di carattere esistenziale e una su Keplero), ed una poesia in



francese. Tra i nuclei tematici oltre l'amore, la donna, l'emigrazione, la geografia culturale vissuta, la guerra, il sogno, il destino, la scienza, internet. Poesie colte all'angolo della strada della vita.



Fondolavoro

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

Diventa ente attuatore di Fondolavoro



Con l'accreditamento l'**Ente attuatore** attiva un proprio «conto» da cui attingere per **finanziare piani formativi con procedure semplificate e modalità a sportello.**

Scegli Fondolavoro! Basta meditare.

web: www.fondolavoro.it **fax:** 06 581 74 14 **Tel:** 06 583 33 803 **mail:** info@fondolavoro.it

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