

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



LA TRANSIZIONE GENERAZIONALE



UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

WELFARE DECISIVI
NELLA SCELTA DI UN LAVORO
pag. 22

AGRICOLTURA, CORSO ENUIP
PER OTTENERE FINANZIAMENTI
pag. 27

TREDICESIMA MENSILITÀ:
TEMPI DI RISCOSSIONE
pag. 29



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

ABRUZZO - Avezzano-AQ (V. Cesare Battisti, 46); Pescara (V. Gobetti, 15 - Tel 085-2058605); Pollutri-CH (V. Marconi, 81 - Tel 0873902805); 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 - Catanzaro (Via Indipendenza, 42 - Tel 0961-060199); Cosenza (V. Nazionale, 11 - Tel 0983-290336); Crotone (V. Panella, 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. Sant'Anna II tr. Vico Andiloro, 40 - Tel 0965-810913); Filadelfia - VV (Via 4 Novembre, 150 - Tel 0968-1950274).

CAMPANIA - Avellino (V. Ammiraglio Ronca, 13 - Tel 0825-781908); Benevento (V. Napoli, 156 - Tel 0824-363708); Villa di Briano-CE (V. del Firmamento, 19); Giugliano in Campania-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); Parma (V. Scarabelli Zunti, 15 - Tel 0521-1715408); Reggio Emilia (V. Adua, 38/a - Tel 0522-1712705); Rimini (V. XXIII Settembre 1845, 6 - Tel 0541-56665); Russi-RA (V. Di Vittorio, 2 - Tel 0544-62787).

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

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

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

LOMBARDIA - Bergamo (V. Battista Rubini, 11 - Tel 035-0345985); Brugherio-MB (V. Vittoria, 40 - Tel 039 2848376); Colico-LC (V. Villatico, 1 - Tel 0341-941346); Como (P.za Perretta, 6 - Tel 031-264489); Mantova (V. Mazzini, 31 - Tel 0376-224543); Milano (V. Ponte Nuovo, 50 - Tel 02-2565683); Sarezzo-BS (V. Repubblica, 52 - Tel 030-291468); Varese (V. Speri della Chiesa, 10 - Tel 0332-289548).

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

MOLISE - Campobasso (V. San Antonio dei Lazzari, snc - Tel 0874-310225); Venafrò-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.zza Marconi, 11 - Tel 0171-946732); Domodossola-VB (V. Cadorna, 22 - Tel 0324-482601); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani, 29 - Tel 0141-1098151); Novara (Str. Giraldego, 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Vittorio Asinari di Bernezzo, 101/c - Tel 011-7203903); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

PUGLIA - Bari (C.so Vittorio Emanuele II, 180 - Tel 080-5538087); Barletta (V. Scommegna, 55 - Tel 0883-884080); Brindisi (C.so Umberto I, 108 - Tel 0831-667163); Cursi-LE (V. Piave, 9 - 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); Iglesias-SU (V. XX Settembre, 32/b - Tel 0781-878659); 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. Nazario Sauro, 38/40/42 - Tel 095-8163944); Cerdas-PA (V. Strang, 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. Sant'Agata, 34 - Tel 0935-22867); Messina (V. Industriale, 152 - Tel 090-2402467); Modica-RG (V. Don Giuseppe Puglisi, 16); San Cataldo-CL (V.le dei Tigli, 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta, 12 - Tel 0931-65476); Trapani (V. Capitano Fodale Michele, 19).

TOSCANA - Chiusdino-SI (V. Roma, 25 - Tel 0577-751142); Firenze (V. La Marmora, 26 - Tel 0553-08642); Livorno (V. Russo, 24 - Tel 0586-410641); Massa (Gall. Raffaello Sanzio, 26 - Tel 0585-811463); 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 - Terni (V. Tre Venezie, 162 - Tel 0744-062106); Valfabbrica-PG (V. Fermi, 14 - Tel 075-901247).

VENETO - Belluno (V. dell'Agricoltura, 13 - Tel 0437-930244); Mirano-VE (V. dei Pensieri, 17 - Tel 041-5701177); Nervesa della Battaglia-TV (V. Calmontera, 5 - Tel 0422-779875); Padova (V. Tommaseo, 15 - Tel 049-8755938); Verona (V. Fraccaroli, 10 - Tel 045-8212805); Vicenza (V.le Milano, 55 - Tel 0444-325767).

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

5	EDITORIALE	18	SOCIETÀ	27	MONDO UNSIC
Contro l'antisemitismo, battaglia culturale necessaria (DOMENICO MAMONE)	5	Turismo, le donne guadagnano il 14,7% meno degli uomini (G.C.)	18	Agricoltura, corso Enuip per ottenere finanziamenti (G.C.)	27
		20	IMPRESE	Bonus Natale: 100 euro per i dipendenti (WALTER RECINELLA - VANESSA POMPILI)	28
6	PRIMO PIANO	La Chiesi di Parma "conquista" il mondo (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	20	Tredicesima mensilità: tempi di riscossione (WALTER RECINELLA)	29
Nodi e sfide aziendali del passaggio generazionale (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	6	Welfare decisivi nella scelta di un lavoro (G.C.)	22		
I giovani e il futuro nel segno dell'ecologia (G.C.)	10	24	EVENTI	Taranto, i problemi del porto denunciati da Unsic in una nota (REDAZIONE)	30
Pochi e preoccupati per il futuro: identikit dei giovani italiani (VANESSA POMPILI)	12	Donne di Sardegna (G.C.)	24	Unsic Molise, nuovo servizio per le associazioni sportive (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	31
L'esperto: "Attivare il pensiero contro il disagio giovanile" (V.P.)	14	Formazione, torna l'Innovation training summit (NATALIYA BOLBOKA)	25	"Lis for school", iniziativa targata Enuip (G.C.)	32
L'Italia al primo posto tra le nazioni più vecchie (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	16	26	PRODUZIONI		
		Con il "Coccicavallo" il formaggio si evolve (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	26		





ACCADEMIA
DELLE ARTI
E NUOVE
TECNOLOGIE

CONVENZIONE UNSIC

Triennali di
Design,
Graphic Design,
Video Making.

aant.it

Ruler of my dream

Il tuo talento, la nostra eccellenza.

Contro l'antisemitismo, battaglia culturale necessaria

Contrari alla demonizzazione di Israele



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

I rigurgiti antisemiti che stanno investendo da mesi l'intera Europa e, in questi giorni, la polemica antisemita in Italia stanno suscitando grande preoccupazione e indignazione.

Come rappresentante dell'Unsic, Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori, desidero ribadire con forza la posizione della nostra organizzazione contro ogni forma di antisemitismo e a favore di coloro che lottano per questa battaglia culturale.

La storia degli ebrei è segnata da secoli di persecuzioni, discriminazioni e sofferenze.

Dall'antichità fino ai tragici eventi dell'Olocausto, il popolo ebraico ha affrontato innumerevoli difficoltà, ma ha sempre dimostrato una straordinaria resilienza e una profonda capacità di rinnovamento.

La cultura ebraica, le tradizioni e il contributo di questo straordinario popolo alla società sono inestimabili e meritano il massimo rispetto e riconoscimento.

Oggi, più che mai, è fondamentale combattere l'antisemitismo in tutte le sue forme.

Non possiamo permettere che l'odio e la discriminazione trovino spazio nella nostra società.

È nostro dovere sostenere e difendere i valori di uguaglianza, di rispetto e di tolleranza, affinché ogni individuo possa vivere in un ambiente sicuro e inclusivo.

L'Unsic, che rappresento, si schiera fermamente a fianco di coloro che lottano contro l'antisemitismo e promuovono una cultura di pace e convivenza.

Invitiamo tutti a unirsi a noi in questa battaglia culturale, affinché possiamo costruire insieme un futuro migliore, libero da pregiudizi e discriminazioni.

Con determinazione e speranza

Domenico Mamone
Presidente dell'Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori



Nodi e sfide aziendali del passaggio generazionale

Molteplici gli strumenti a disposizione

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

S secondo i dati Corporate Governance Lab SDA Bocconi, le imprese familiari guidate da un leader ultrasettantenne sono circa il 23 per cento, con punte del 23,6 per cento tra le più grandi e il 22,6 per cento tra le piccole e medie imprese. E l'età media dei capi azienda/famiglia è in continua crescita (è oltre i 60 anni) ed è mediamente più avanzata rispetto agli altri Paesi europei.

Inoltre, il 66 per cento delle aziende familiari italiane ha un management composto da componenti della famiglia, contro poco più del 30 per cento della media degli altri paesi europei.

Ancora, secondo i dati del Family Firm Institute, delle circa 35mila imprese familiari potenzialmente interessate annualmente dal passaggio generazionale, sono circa il 13 per cento quelle che riescono ad approdare alla terza generazione, contro il 30 per cento che sopravvive al fondatore e appena il 4 per cento che arriva alla quarta generazione o successive.

Il tema del ricambio generazionale in azienda sta assumendo sempre più rilevanza a causa principalmente delle caratteristiche del tessuto produttivo italiano, composto da realtà imprenditoriali per lo più di tipo familiare (circa l'85 per cento) e di piccole dimensioni. Occorre, inoltre, tenere presente che molte aziende sono figlie del boom economico, quando giovani imprenditori si sono lanciati nell'avventura economica ed oggi sono in procinto di lasciare l'azienda agli eredi. Ma non è tutto così facile, anche perché non sempre si pianifica tutto per tempo (secondo l'Associazione italiana private banking soltanto una persona su quattro ha pianificato le fasi del passaggio) e, tra l'altro, oltre all'attività economica in ballo ci sono spesso ingenti beni immobiliari, nonché il patrimonio di conoscenze e competenze aziendali, cioè – oltre a quote e funzioni – anche il know-how e i valori.

Una mancata o parziale pianificazione del processo di successione può anche portare a rallentamenti o alla paralisi dell'attività aziendale. Innanzitutto il passaggio non



può avvenire da un giorno all'altro. Bisogna principalmente individuare eredi che hanno reali intenzioni di investire il proprio futuro nella gestione dell'impresa di famiglia. L'affiancamento, anche per diversi anni, è sicuramente la scelta migliore per un ricambio graduale e indolore. Anche perché alcuni eredi potrebbero cinicamente essere interessati solo alla rendita e non ad adeguare l'impresa all'evolversi dei tempi.

La prima fase del passaggio generazionale è pertanto

quella dell'individuazione dei soggetti familiari interessati e, soprattutto, più adatti a ricoprire determinate funzioni all'interno dell'azienda. Se l'erede è unico, in genere andrà ad occupare la posizione di vertice, mentre se sono diversi occorrerà per ognuno determinare il ruolo più adatto. Meglio se ciò emerge direttamente dall'esperienza in azienda.

Quindi il livello familiare si risolverà collocando il soggetto nel ruolo più idoneo secondo le sue attitudini e individuando la persona che guiderà l'impresa, comprendendo – parallelamente al passaggio – un piano di ammodernamento: infatti è basilare lo scollegamento della vita aziendale dal ciclo di vita del titolare, per evitare che una cultura aziendale legata all'età influisca negativamente sulla performance aziendale.

Importante, però, conservare professionalità che costituiscono la "memoria storica" dell'azienda, casomai affiancandole con nuovi manager in grado di apportare modernità e innovazione, soprattutto nel campo delle nuove tecnologie e della sensibilità ecologica, fattore ormai indispensabili per le sfide globali. Nuovi innesti possono risultare utili anche per conciliare la scelta familiare, basata essenzialmente sulla fiducia, con il necessario apporto in termini di merito e performance. Persone terze rappresentano indubbiamente una risorsa di visione imparziale, utile per smussare eventuali criticità. I rapporti tra vecchio e nuovo, nonché quelli tra i nuovi inserimenti, possono quindi essere regolati da specifici patti vigilati dal Consiglio di amministrazione. In questa fase iniziale occorre poi ridefinire le relazioni con l'esterno e accertare le risorse patrimoniali necessarie al passaggio.

Per quanto riguarda gli strumenti idonei alla trasmissione del patrimonio aziendale, i notai si soffermano sui più importanti, a cominciare dal trust.

Il trust

Il "trust" è uno strumento giuridico, originario del sistema anglosassone, molto versatile e utile per gestire rapporti e situazioni familiari societarie. È riconosciuto dal diritto italiano in virtù della ratifica della Convenzione dell'Aja, avvenuta il 1 luglio 1985 ed entrata in vigore il 1 gennaio 1992. Un trust può essere costituito attraverso atto scritto, sia da persone fisiche sia da persone giuridiche (enti, società, ecc.). In Italia si tende alla stipula per atto pubblico, o scrittura privata autenticata nel caso in cui il conferimento riguardi beni mobili registrati o beni immobili. Nell'atto il disponente stabilisce: durata, beneficiari, poteri, ecc.

In sostanza nel trust un soggetto - denominato "disponente" o "settlor" - trasferisce beni e diritti a un altro sog-

getto - denominato "trustee" o, se si tratta di una società, "trust company" - che assume l'obbligo di amministrarli, nell'interesse di uno o più beneficiari, affinché si raggiunga un determinato scopo. Quindi lo strumento del trust permette di tutelare determinati beni affidandoli ad un altro soggetto che avrà il compito di gestirli. Oggetto di trust possono essere beni mobili, immobili, materiali o immateriali.

Grazie al trust, il "patrimonio segregato" è tutelato e quindi non rientra nella massa ereditaria del "trustee" in caso di morte e non rientra nemmeno nel regime patrimoniale legale della famiglia del "trustee" per cui non può essere attaccato da eventuali creditori e non può essere utilizzato per scopi differenti da quelli presenti nell'atto costitutivo del trust.

I beni in trust, in sostanza, non fanno parte del patrimonio del "trustee", nonostante siano a lui intestati. Questo



ha il potere e l'onere di amministrare i beni in linea con quanto previsto dall'atto costitutivo del trust o dalla normativa. Talvolta può esistere un altro soggetto, detto "protector" o "guardiano", con funzioni di controllo nei confronti del "trustee".

Tra le cause di scioglimento del trust ci sono la scadenza naturale - ad esempio al raggiungimento dello scopo - la rinuncia o la morte del "trustee" senza sostituzione, il consenso unanime di tutti i beneficiari del trust, un provvedimento dell'autorità giudiziaria e altre circostanze.

Il patto di famiglia

Un secondo strumento è il "patto di famiglia", introdotto con la legge n. 55 del 14 febbraio 2006, con il quale l'imprenditore può trasferire ad uno o più eredi l'azienda o le quote di partecipazione al capitale. È disciplinato dagli

articoli 768-bis e 768-octies del Codice civile. Come recita il ministero della Giustizia, il patto di famiglia è "un contratto con il quale l'imprenditore o il socio di una società possono trasferire, in tutto o in parte ad uno o più discendenti, ossia a figli o nipoti, l'azienda o le proprie quote sociali. In pratica, il patto di famiglia consente di anticipare la successione dell'imprenditore, permettendo il passaggio generazionale all'interno dell'impresa e sottraendola a future dispute ereditarie.

La possibilità di stipulare un patto di famiglia rappresenta una eccezione al divieto di patti successori, ossia alla regola secondo cui non producono alcun effetto gli accordi che si riferiscono ai beni di una successione non ancora aperta.

Il patto di famiglia deve sarebbero eredi legittimari (ossia di tutti quei soggetti cui la legge essere stipulato tramite atto pubblico, da farsi quindi innanzi ad un notaio e deve essere necessariamente gratuito. Al contratto devono partecipare non solo l'imprenditore e il beneficiario ma anche il coniuge e tutti coloro che riserva una quota di legittima sull'eredità del defunto) se in quel momento si aprisse la successione dell'imprenditore.

I beneficiari sono infatti tenuti a liquidare, in denaro o in natura, gli altri partecipanti al contratto, a meno che questi ultimi non vi rinuncino in tutto o in parte, con il pagamento di una somma corrispondente al valore delle quote di legittima.

Si tratta in sostanza di un anticipo dell'eredità. I legittimari che prendono parte al patto di successione rinunciano infatti a partecipare alla successione ed alla divisione ereditaria sui beni formanti oggetto dell'azienda o sulle quote sociali.

Il patto di famiglia costituisce altresì una eccezione all'azione di riduzione ex art. 533 Codice civile, attraverso cui i legittimari potrebbero agire in giudizio al fine di ottenere la reintegrazione della quota di legittima nel caso in cui questa fosse compromessa da atti dispositivi del soggetto disponente".

Il patto di famiglia deve essere stipulato per atto pubblico. Può essere utile richiedere una perizia di stima sull'azienda in base alla quale circoscrivere i giusti conguagli tra i vari partecipanti all'atto. In sostanza, quindi, le vicende successorie del patrimonio aziendale vengono definite da un accordo tra più soggetti, anziché dalla volontà testamentaria o dalla legge.

La holding di famiglia

Una "holding di famiglia" (abbreviazione dell'inglese "holding company") è un'azienda che gestisce le ricchezze e gli investimenti di una o più famiglie. Viene determinata per verificare e controllare le proprietà, come





partecipazioni aziendali, investimenti, immobili e altri beni. Utile per la pianificazione successoria, consente alla famiglia di gestire il proprio patrimonio in un'unica entità, semplificando le transazioni e offrendo flessibilità nella pianificazione finanziaria e per il passaggio ereditario. In sostanza la holding di famiglia è una società holding i cui soci sono membri di una stessa famiglia o ramo familiare. Il controllo della holding è concentrato nelle mani del socio fondatore (o dei soci fondatori), ma è anche possibile che l'amministrazione sia affidata ad un soggetto autonomo ed esterno alla famiglia.

Riassumendo le varie fasi, i componenti della famiglia creano una società holding, optando per una tipologia tra società per azioni o società a responsabilità limitata o altre, in base alle leggi applicabili. Quindi i beni di proprietà della famiglia, come partecipazioni azionarie, proprietà immobiliari e investimenti, vengono trasferiti alla holding attraverso vendita, donazione o altre forme legali di cessione. I patrimoni vengono gestiti e amministrati dalla holding. L'uso dell'holding familiare agevola la pianificazione della successione, garantendo un trasferimento

graduale del controllo e dei beni tra le generazioni.

Lo statuto societario

La pianificazione successoria può essere realizzata anche attraverso previsioni statutarie, cioè inserendo indicazioni negli statuti delle società. Nello statuto si possono infatti inserire clausole regolatrici del passaggio generazionale, ad esempio indicando il nome del futuro amministratore o prevedere che l'ingresso dell'erede nella compagine sociale è subordinato al possesso di determinati requisiti.

Lo spin-off immobiliare

Attraverso questo strumento una parte del patrimonio aziendale, cioè quello immobiliare, viene scorporato e attribuito ad una specifica entità giuridica, già operativa o di nuova realizzazione. Tale operazione può essere effettuata tramite differenti strumenti, ad esempio la scissione del patrimonio immobiliare sociale e la conseguente assegnazione dello stesso ad una o più società beneficiarie.

I giovani e il futuro nel segno dell'ecologia

Le ricerche confermano l'impronta verde

di G.C.

I giovani che diventeranno protagonisti del futuro. Una locuzione trita e ritrita, che però accende speranze su un avvenire differente rispetto ai tempi odierni, caratterizzati da crisi ormai sistemiche. Le nuove generazioni, che si apprestano a diventare interpreti dei nuovi scenari, sono imbevute soprattutto di attenzione per l'ambiente.

Cammina, condividi, ricicla, ripara e riusa. Queste le cinque regole d'oro, secondo le nuove generazioni, per avere uno stile di vita amico del Pianeta.

Il punto di partenza è la mobilità sostenibile: la maggior parte dei ragazzi si "promuove" in termini di attenzione quotidiana alla riduzione delle proprie emissioni carboniche quando si muove da un luogo all'altro. Il boom di monopattini e biciclette va in tal senso.

L'attenzione alla riduzione del proprio impatto ambientale passa anche per la raccolta differenziata e per il recupero/riuso degli oggetti. Non manca, poi, chi pone più attenzione a comportamenti virtuosi come usare meno

risorse - acqua ed energia in primis - per il benessere personale o prodotti cosmetici meno inquinanti.

Queste indicazioni trovano conferma anche nella comunità dei 2.500 studenti - di età compresa tra i 15 e i 35 anni - che hanno partecipato all'indagine "I giovani e la mobilità sostenibile" condotta nelle scorse settimane da Skuola.net per Eco - Festival della Mobilità Sostenibile e delle Città Intelligenti, svoltosi a Roma nelle scorse settimane. Un evento che ha esposto lo stato dell'arte della transizione ecologica nei trasporti di persone e merci in Italia.

Ma c'è di più. Perché l'impegno delle Generazioni Y e Z non si limita alle parole. Si traduce nei comportamenti di tutti i giorni. Oltre due su tre, infatti, sostengono di aver pressoché abbandonato i mezzi di trasporto più inquinanti: il 33 per cento preferisce, laddove possibile, sfruttare il servizio pubblico (bus, tram, metropolitane, treni locali, ecc.), il 13 per cento si divide tra biciclette e monopattini, il 4 per cento sta già sperimentando altre forme di micromobilità elettrica (come, ad esempio, *hoverboard*, *monowheel* e dintorni), il 19 per cento quando ha modo va direttamente a piedi. Solo il 31 per cento, dunque, continua a prediligere i classici veicoli a motore (automobili, moto e motocicli), da ospite o guidatore.

Anche il ricorso allo shopping online - che secondo alcuni studi può ridurre le emissioni di CO2 di quasi tre volte rispetto a un acquisto nel canale fisico - rappresenta uno dei contributi alla causa, seppur inconsapevole: solo il 16 per cento è a conoscenza di questo aspetto mentre l'8 per cento pensa che l'e-commerce abbia addirittura impatti ambientali negativi.

Quali sono le mosse che, secondo i giovani, potrebbero agevolare la transizione? Innanzitutto un riassetto del trasporto pubblico, ovvero i mezzi che conoscono meglio in quanto più utilizzati. Per quasi la metà di loro (45 per cento) potrebbe bastare un potenziamento della frequenza delle corse, il 26 per cento punterebbe piuttosto sull'allargamento della rete al maggior numero possibile di aree cittadine, il 21 per cento pensa che il conteni-



mento dei prezzi di biglietti e abbonamenti sarebbe la soluzione ottimale, solo l'8 per cento in via prioritaria agirebbe sulla sicurezza e sul comfort dei veicoli.

Perché allo stato attuale è innegabile che l'automobile, specie in alcuni contesti (per esigenze lavorative, logistiche, familiari, ecc.), rimanga un mezzo indispensabile o quasi. Gli stessi ragazzi, proiettandosi al domani, prevedono comunque di acquistarne una: per il 61 per cento è praticamente certo, il 23 per cento potrebbe rinunciare solo se dovessero crescere e affermarsi definitivamente i servizi di car *sharing* o di noleggio. Appena il 16 per cento lo esclude a priori.

Un dato apparentemente in controtendenza rispetto ai numerosi studi che vedono la Generazione Z lontana dall'auto di proprietà quale status symbol, ma che risente della sfiducia dei ragazzi rispetto a quanto il Paese sta facendo per la transizione ecologica.

Soltanto il 30 per cento delle ragazze e dei ragazzi pensa, infatti, che in Italia si stia lavorando efficacemente verso questo obiettivo, sia dal punto di vista economico che culturale e chiedono perciò uno sforzo anche agli adulti, specialmente a quelli "che contano", per prendere decisioni e mettere in campo azioni che accelerino il cambiamento. Alla fine, oltre uno su due prevede tempi molto lunghi per il suo raggiungimento e uno su quattro ritiene che in Italia *smart cities* e mobilità sostenibile siano un'utopia irrealizzabile.

Come fare, ad esempio, a imprimere una spinta decisiva verso un approccio ecologico al settore delle auto? Secondo gli intervistati, si dovrebbe agire su un doppio binario. Da un lato incrementando la presenza di colonnine di ricarica nelle nostre città: per uno su tre non si può prescindere da ciò. Dall'altro incentivando il passaggio tramite bonus e incentivi: li mette al primo posto il 31 per cento. Solo in secondo piano vengono, invece, le campagne sulla conoscenza dei benefici dell'elettrico per il Pianeta e dei benefit che si possono avere grazie a questi veicoli (parcheggi gratuiti, accesso ai centri storici, ecc.): a considerarle prioritarie è, in entrambi i casi, il 18 per cento.

Il contesto urbano è, in ogni caso, il fulcro del discorso. Ma le città potrebbero essere sempre più a emissioni zero, non solo ricorrendo all'elettrico ma anche grazie alla ciclabilità. Per incentivare i cittadini a inforcare le due ruote per la mobilità quotidiana, sempre secondo i giovani, bisogna lavorare essenzialmente su due aspetti: il 47 per cento degli intervistati ritiene che sia fondamentale aumentare le infrastrutture dedicate (piste ciclabili, stazioni di biciclette, ecc.), mentre il 27 per cento crede sia fondamentale ripensare gli spazi urbani con più attenzione a ciclisti e pedoni.

Oltre a questo, le città del futuro dovrebbero poi per poter



contare su una riduzione dei limiti di velocità - il 71 per cento sarebbe ben disposto ad accettarli in cambio di una riduzione della mortalità dovuta agli incidenti stradali (prima causa di morte per i giovani italiani sotto i 30 anni) - e su una maggiore riforestazione, per assorbire le emissioni di CO2 inevitabili: per due intervistati su tre, anche su questo punto ancora non si sta facendo abbastanza. "I giovani sono disposti ad abbracciare il cambiamento, a muoversi con i mezzi pubblici o in maniera sostenibile. Ma sono anche consapevoli che, allo stato attuale, le nostre città non sono ancora pronte. Quindi se per oggi la maggior parte lascia parcheggiate auto e moto private, un domani l'auto di proprietà sarà un must per molti di loro, per gestire la vita da adulti - commenta così i dati dell'indagine Daniele Grassucci, direttore di *Skuela.net*.

Pochi e preoccupati per il futuro: identikit dei giovani italiani

In vent'anni persi oltre un quinto dei ragazzi

di VANESSA POMPILI

Sono pochi, con non molte certezze e sempre più ansiosi. È il sintetico, nonché riduttivo, ritratto dei giovani di oggi, impauriti da un futuro confuso che manca di promesse concrete, incapace di instillare fiducia e rimuovere la destabilizzante dimensione dell'ignoto. In un'Italia che invecchia sempre di più, i ragazzi dovrebbero rappresentare la parte più vitale e innovativa della società italiana, invece appaiono invisibili e spenti, quasi come prigionieri di una narrazione collettiva che non li vede mai come attori protagonisti, lasciando loro pochi spazi per immaginare un futuro migliore.

La complessità dell'universo giovanile è stata scandagliata in molti dei suoi aspetti nel Rapporto Eures "Giovani 2024: il bilancio di una generazione" realizzato per il Consiglio nazionale dei giovani e l'Agenzia italiana per la gioventù.

Quello che emerge con forza è il drastico calo demografico degli ultimi due decenni. Nel nostro Paese abbiamo infatti assistito a una riduzione di quasi 3,5 milioni di giovani under 35, con un tasso di decremento di circa il 21 per cento in un ventennio. Questo fenomeno ha colpito particolarmente il segmento femminile, con una diminuzione di quasi il 23 per cento contro il quasi 20 per cento maschile. Numeri alla mano, l'Italia è diventata così il fanalino di coda dell'Unione europea per incidenza di giovani.

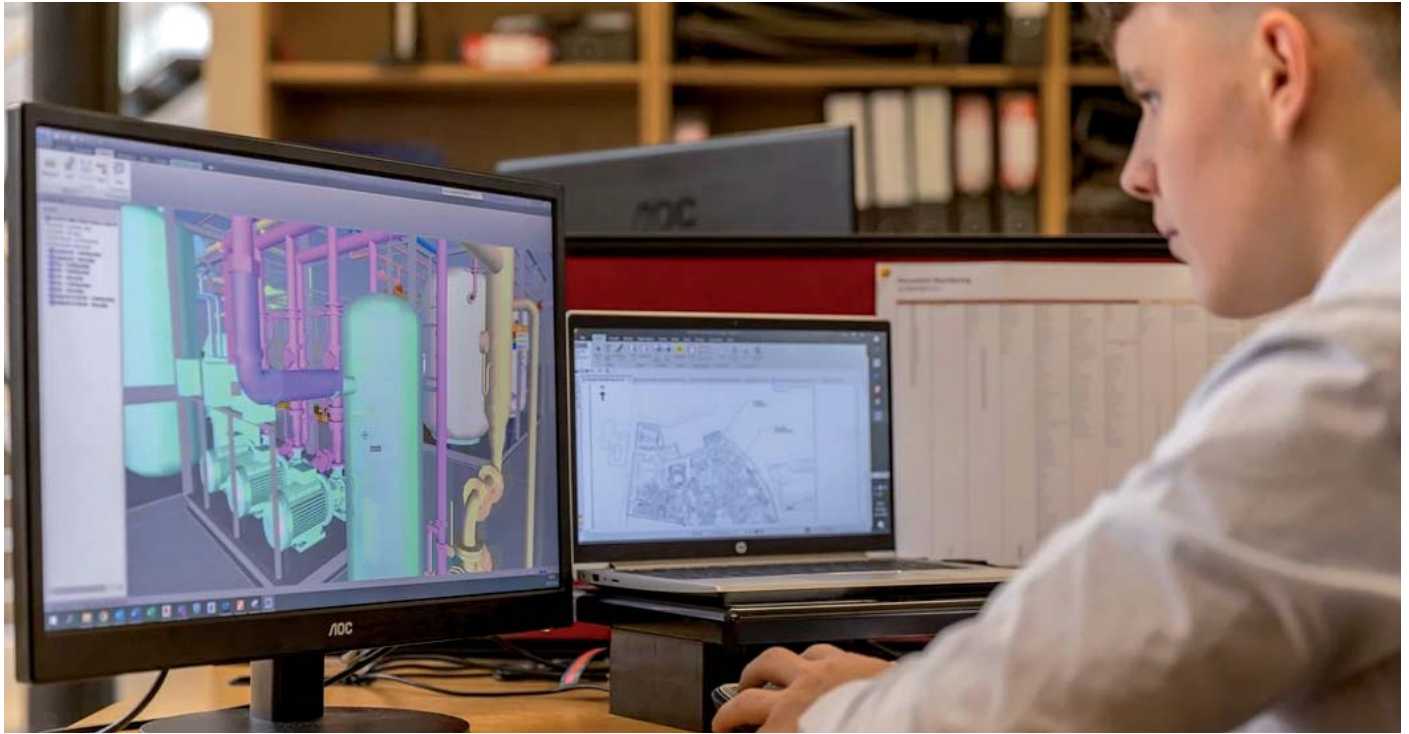
Oltre a essere sempre di meno, i ragazzi vivono un crescente senso di frustrazione e alienazione. Sentono di essere poco rappresentati dalla classe politica e questo ne fa derivare un senso di sfiducia verso le istituzioni e lo Stato. Hanno acquisito la consapevolezza di vivere in una società in cui le posizioni di potere sono saldamente occupate da adulti e longevi, considerando che negli ultimi 30 anni c'è stato un incremento delle persone over 65 pari al 54,4 per cento.

Un motivo di afflizione è anche individuabile nell'inquietudine degli under 35 legata all'ingresso nel mondo del lavoro. Ben il 68,4 per cento di loro è "preoccupato", percentuale che è destinata a salire al 75,8 per cento tra le

ragazze e al 71,1 per cento tra i giovani del Sud. Al primo posto tra i timori si colloca quello di trovare un impiego sottopagato o per lungo tempo instabile e precario. I ragazzi in cerca di una professione sono angosciati di incorrere in una disoccupazione di lunga durata, così come anche di doversi accontentare di opportunità non idonee alle proprie competenze o di trovare un lavoro dequalificato. Quest'ultimo aspetto trova conferma nel Rapporto annuale dell'Istat che mostra come nel 2023, tra gli occupati laureati, circa 2 milioni di persone (il 34 per cento del totale) risultano occupate con un inquadramento professionale che non richiede necessariamente il titolo d'istruzione conseguito e sono considerate sovra-istruite. Un trend cresciuto purtroppo nel tempo tra il 2019 e il 2023, in cui la quota dei sovra-istruiti è salita di 1,1 punti percentuali.

Vero è che nel 2023 in Italia il tasso di occupazione giovanile ha avuto un aumento di 1,3 punti percentuali rispetto al 2022, raggiungendo il 45 per cento, pur rimanendo però ancora distante dall'indice riferito all'intera popolazione (61,5 per cento). Anche il tasso di disoccupazione giovanile, pari al 13,4 per cento nel 2023 indica una dinamica positiva, registrando una flessione di solo un punto percentuale rispetto al 14,4 per cento del 2022. Resta importante però il differenziale territoriale, con un dato occupazionale fermo al Sud al 33,1 per cento, contro il 47,3 per cento al Centro e il 53,4 per cento al Nord. Anche in questo caso, il fenomeno è particolarmente diffuso nel Mezzogiorno, dove la disoccupazione giovanile è tre volte superiore rispetto al Settentrione.

Nonostante il numero di inattivi tra i 25-34enni sia in diminuzione, rimane ancora in piedi la questione dei Neet, acronimo inglese che indica la fascia 15-34 anni senza lavoro né impegno in percorsi d'istruzione o formazione. Per l'Istat, a giugno 2024, in Italia c'erano circa 5,8 milioni di Neet, di cui 4,336 milioni tra i 15 e i 24 anni e 1,466 milioni tra i 25 e i 34 anni. L'ampia diffusione nella nostra Penisola di questa categoria giovanile, ci rende uno dei Paesi europei con la più alta percentuale di gio-



vani inoccupati. L'Eurostat ha rilevato che nel 2023 i tassi più elevati di Neet sono stati registrati a pari merito, in Grecia, Italia e Romania, con un dato che si attesta al 16 per cento. Per ridurre l'incidenza dei Neet, le istituzioni italiane hanno messo in atto alcune politiche attive come Garanzia giovani; nel tentativo di accorciare la distanza tra scuola e lavoro, investimenti nell'istruzione e nella formazione; incentivi attraverso l'utilizzo dei fondi del Pnrr. Ad esempio, l'Inps riconosce ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani Neet, un incentivo economico.

Per quelli che lavorano già, le cose non vanno meglio. Sono diverse le difficoltà che i nostri under 35 devono affrontare. Infatti, anche se c'è stato un aumento dell'occupazione giovanile, è pur vero che la grande criticità rimane quella dell'autonomia e della piena transizione alla vita adulta. Pre-condizione necessaria affinché i giovani possano lasciare la casa genitoriale, è quella di trovare un lavoro stabile e non precario e che le retribuzioni salariali siano adeguate e soddisfacenti.

Ecco una chiave di lettura alternativa a quella culturale, al fenomeno dei "bamboccioni": sei giovani su dieci, il 63,3 per cento, vivono ancora con i genitori (Rapporto annuale Istat 2024). Si rimane a casa non solo per pigrizia e mancanza di indipendenza, ma in molti casi per necessità. Il precariato coinvolge il 41 per cento delle nuove generazioni, evidenziando una condizione di discontinuità contrattuale e salariale, anche nel settore

pubblico. Un altro elemento che incide nel trattenere i giovani in casa con i familiari, è quello delle basse retribuzioni, che nel settore privato sono più rilevanti. Nel corso del 2022, la retribuzione lorda media annua dei giovani dipendenti del settore privato si è fermata a 15.616 euro, rispetto ai 22.839 euro complessivamente rilevati per i dipendenti adulti. Questa disparità retributiva si manifesta anche nei diversi tipi di contratto. La situazione migliora nella pubblica amministrazione, dove i giovani lavoratori guadagnano una volta e mezzo in più rispetto a quelli del settore privato. La percezione diffusa di instabilità e di sotto-retribuzione, quali componenti ormai strutturali del mercato del lavoro, sembra spiegare l'affermazione della pubblica amministrazione come contesto lavorativo di riferimento per le nuove generazioni che la collocano al primo posto tra le proprie aspirazioni occupazionali, soprattutto tra le donne e al Sud. Oltre a cercare fortuna nell'universo dei concorsi pubblici, molti giovani laureati optano per un lavoro all'estero, alla ricerca di migliori opportunità lavorative. La fuga dei cervelli in dieci anni ha avuto un aumento del 281 per cento, con picchi del 402 per cento nel Mezzogiorno.

Diceva Steve Jobs: "Il tuo lavoro riempirà gran parte della tua vita e l'unico modo di essere davvero soddisfatto è di fare ciò che credi sia un buon lavoro. E l'unico modo di fare un buon lavoro è di amare ciò che fai. Se non l'hai ancora trovato, continua a cercare. Non stare fermo".

L'esperto: "Attivare il pensiero contro il disagio giovanile"

Lo psicanalista Tito Baldini al fianco dei ragazzi

di V. P.

La pandemia di Covid-19 non smette di far parlare di sé. Esaurita l'emergenza nella sua dimensione puramente sanitaria, non sono invece sparite le sue implicazioni nella sfera della psiche. La propagazione globale del virus ha fatto crescere lo stato d'ansia e le insicurezze di tutti, andandosi a intrecciare con le paure che da tempo attraversano la società contemporanea. La pandemia ha rappresentato, per certi versi, il nostro anno zero; ha cambiato radicalmente lo scenario esistenziale e con esso, percezioni, comportamenti e aspettative soggettive, al punto che si può parlare anche sotto questo aspetto, di un pre e di un post-pandemia. Se vogliamo vivere un presente sereno e porre le basi per un futuro florido, non possiamo ignorare l'importanza del benessere psicologico. L'essenzialità della salute mentale per il percorso di crescita, non solo del singolo individuo ma della società nella sua interezza, è stata individuata dall'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) già nel lontano 1948. "La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale – spiega l'Oms - che non consiste solamente nell'assenza di malattie o di infermità, ma è strettamente correlato ad una crescita armonica e alla capacità di esprimere un progetto di vita. Come quella fisica, la salute mentale è importante in ogni momento dello sviluppo: ne influenza l'andamento ed il percorso futuro".

Se il virus ha colpito di più gli anziani, gli effetti sulla quotidianità sono stati più duri per i giovani le cui vite sono state svuotate e ridotte agli schermi di pc, laptop e smartphone tra didattica a distanza, *smart working*, videochiamate, e-aperitivi e *dating* digitale. L'azzeramento di ogni contatto fisico e sociale ha portato i ragazzi, a scoprirsi più fragili e spaventati. Incertezza, ansia e paura pesano come macigni sull'immaginario collettivo di Millennials e Generazione Z. La pandemia ha lasciato cicatrici profonde difficili da guarire. La più grande e terribile si chiama paura che paralizza ogni possibile azione e iniziativa giovanile. Paura dell'ignoto, dei contatti umani, degli spazi affollati, di rimanere in balia di eventi improv-

visi, imprevedibili e globali. Lo scenario odierno si è poi caricato di ulteriore negatività con lo scoppio e il perdurare dei conflitti in Ucraina e in Medio Oriente. Se i giovani non osano e non si risvegliano da questo torpore che li immobilizza, avranno poche probabilità di costruirsi un solido futuro. Comprendendo l'importanza di tutto questo, negli ultimi anni la comunità scientifica si è impegnata per indagare sulle cause del peggioramento dello stato psicologico dei giovani.

Isolamento ed esclusione sociale, dipendenze, disturbi dell'alimentazione, dispersione scolastica, cyberbullismo, sono alcuni dei mali che affliggono le nuove generazioni. Non sono solo teorie. Il malessere che vivono i ragazzi trova conferma nelle affermazioni degli stessi psicologi che, in una recente indagine, dichiarano che durante e dopo la pandemia è aumentata la richiesta di prestazioni soprattutto da parte delle donne (più 37 per cento) e dei giovani (più 36 per cento di 18-24enni, più 25 per cento di 25-34enni), con una crescita esponenziale dei problemi legati a disturbi di ansia, di umore/depressione, di problemi relazionali e con l'insorgere di problemi scolastici. "Sicuramente – si legge nell'analisi del Censis - la pandemia ha funzionato da catalizzatore di malesseri psicologici latenti o preesistenti, determinando una crescita delle richieste di sostegno e di aiuto da parte degli adolescenti e dei giovani a psicologi e personale esperto, mentre è difficile stimare esattamente quali saranno gli effetti a lungo termine sulla salute mentale della popolazione, data l'eccezionalità e l'unicità dell'evento, ma è plausibile che gli effetti ci saranno e peseranno anche nell'età adulta su di una generazione che ha trascorso tanto tempo in casa saltando a piè pari passaggi fondamentali della propria esistenza".

Anche un rapporto dell'Istituto superiore di sanità (Iss), va nella stessa direzione evidenziando come due ragazzi su cinque riconoscono che la pandemia ha avuto effetti negativi sulla loro salute mentale. In entrambi gli studi emergono una serie di fattori di rischio e di conseguenze dannose legate ai disturbi psicologici che vivono i ra-



gazzi. Uno dei pericoli spesso sottovalutati dagli adulti, deriva dall'uso problematico dei social media che lede il benessere psicofisico dei giovani. Rinchiusi in mondi digitali e virtuali, iperconnessi e iperstimolati i ragazzi rischiano di isolarsi, autoescludendosi dalla vita reale. La tecnologia viene utilizzata da alcuni giovani come mezzo di controllo del proprio universo sociale, riversando sui social network la propria esigenza di riconoscimento sociale e finendo spesso in un vortice di dipendenza da internet che può sfociare in una reclusione volontaria finalizzata a eludere i contatti con il mondo esterno. Un fenomeno conosciuto già da tempo in Giappone come *hikikomori*, ora in costante aumento ed evoluzione anche in Italia, spesso definito come "multifattoriale" che nasce cioè da una combinazione di fattori individuali, familiari e sociali.

Cosa può fare il mondo degli adulti per arginare questo crescente disagio delle nuove generazioni, affinché la spensieratezza torni a essere l'elemento caratterizzante della gioventù?

Non ha dubbi in merito Tito Baldini, psicoanalista esperto dell'età evolutiva, membro ordinario della Società psicoanalitica italiana e dell'International Psychoanalytical Association che da oltre quarant'anni lavora con i ragazzi che si trovano in stato di grave disagio psico-ambientale. Per svegliare i giovani dallo stato di torpore e alienazione peculiari della società postmoderna, è necessario insegnare loro a utilizzare il pensiero critico, invogliandoli così a intraprendere percorsi alternativi a quelli di massa. "Ciò che i genitori devono capire oggi –

spiega Baldini nel corso di un incontro - è che assecondare i desideri dei figli non è un elemento educativo. Sarebbe invece utile abituare i ragazzi all'assenza, intesa come momento di otium, perché è nell'assenza che si sviluppa il pensiero. Invece, a partire dagli anni Cinquanta, il mercato ha sfruttato questo momento di inattività inseguendoci il bisogno di un prodotto. La strategia vincente che ne è derivata è stata quella di educare i genitori a ritenere di essere bravi papà e mamme riempiendo i propri figli di oggetti. Le nuove generazioni poi, crescono con l'idea che bisogna essere sempre produttivi e che non c'è tempo per giocare. In questo senso, si spingono i ragazzi verso la mente tecnica, performante. Devono produrre per poi consumare. Servirebbe invece la mente piena, dove si lavora sul pensiero puro e si ragiona per astratto. È questo che noi adulti dobbiamo riabilitare".

E Baldini porta avanti il suo lavoro con una serie di iniziative finalizzate alla promozione del dialogo tra esponenti del mondo adulto e giovani. Ne è un esempio "Salto", progetto che nasce all'interno del portale psicoanalisiiesociale.it che raccoglie un gruppo di ragazzi e ragazze legati alla cultura libresco e che da essa originano le loro attività, come la presentazione di volumi insieme agli autori, oppure "scrittura adolescente" la rubrica presente in Salto pensata per aiutare ogni adolescente a trovare il genio della scrittura dentro sé. Scriveva qualche anno fa Daniela Pavoncello, ricercatrice dell'Inapp, in un lavoro sul disagio psichico dei giovani: "L'adolescenza è una sfida, ma anche una possibile risorsa". Ricordiamolo.

L'Italia al primo posto tra le nazioni più vecchie

La maggior parte della popolazione ha più di 48 anni

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Non è una novità: la popolazione del Bel Paese continua ad invecchiare e a ridursi di numero. Ormai la maggior parte dei residenti ha più di 48 anni e la convenzionale cifra dei "sessanta milioni di cittadini" è lontana, siamo sotto ai 59 milioni. E si scende. L'inverno demografico, che sta trasformando l'intera società, incomberà sempre più anche nell'economia (e nella previdenza) e nel tessuto imprenditoriale. Tante imprese non hanno più eredi nell'ambito della stessa famiglia. Gli ultimi dati Eurostat, l'istituto europeo di statistica, confermano per l'Italia il primo posto nella classifica dei Paesi più anziani d'Europa. Di conseguenza il nostro Paese registra l'età mediana più alta, 48,4 anni nel 2023. Questo dato mette in luce che la popolazione italiana è divisa tra 29 milioni di persone che hanno meno di 48,4 anni e gli altri 29 milioni che ne hanno di più. Insieme all'Italia, tra i Paesi più vecchi ci sono il Portogallo, con

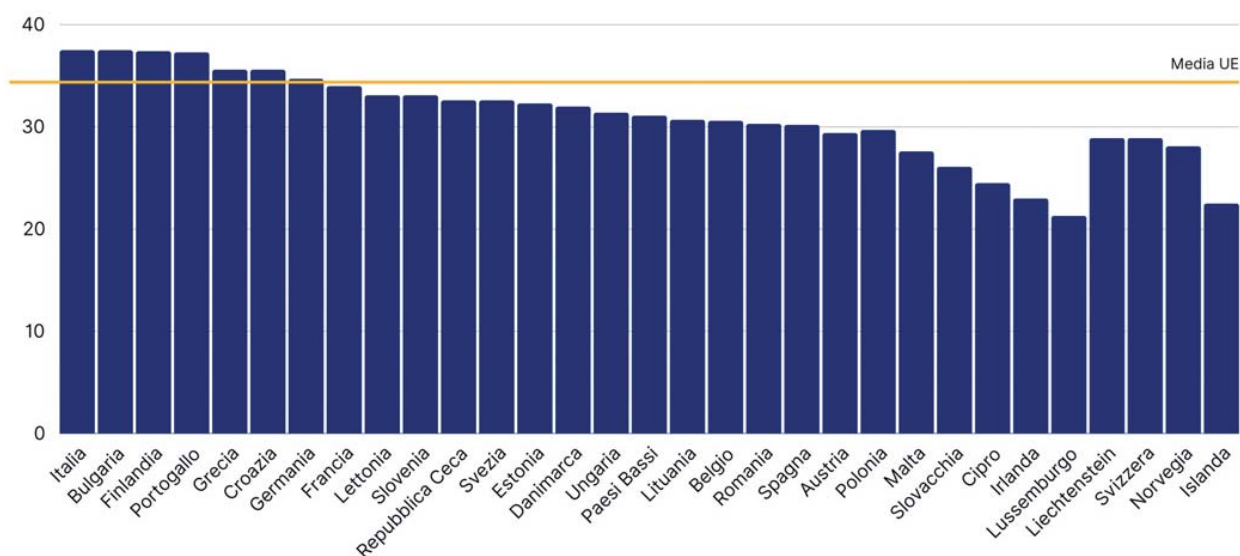
un'età mediana di 47 anni e la Bulgaria, dove si raggiungono i 46,8. Ma sono sotto di noi per senilità.

L'incremento della popolazione anziana in Italia è cresciuto di continuo e, al primo gennaio 2022, l'età media della popolazione dell'Unione europea è lievitata di 0,3 anni rispetto al 2021, raggiungendo i 44,4 anni. Oltre all'aumento dell'età media, Eurostat ha rilevato anche un aumento dell'indice di dipendenza degli anziani dell'Unione europea, ovvero il rapporto tra il numero di anziani (di età pari o superiore a 65 anni) e il numero di persone in età lavorativa (15-64 anni). Anche in questo caso l'Italia si posiziona al primo posto con il 37,5 per cento.

L'indice di dipendenza degli anziani nell'Unione europea nel 2022 è stato del 33 per cento nel 2022, 0,5 punti percentuali in più rispetto al 2021 che indicando una tendenza all'aumento (fonte: ansa.it).

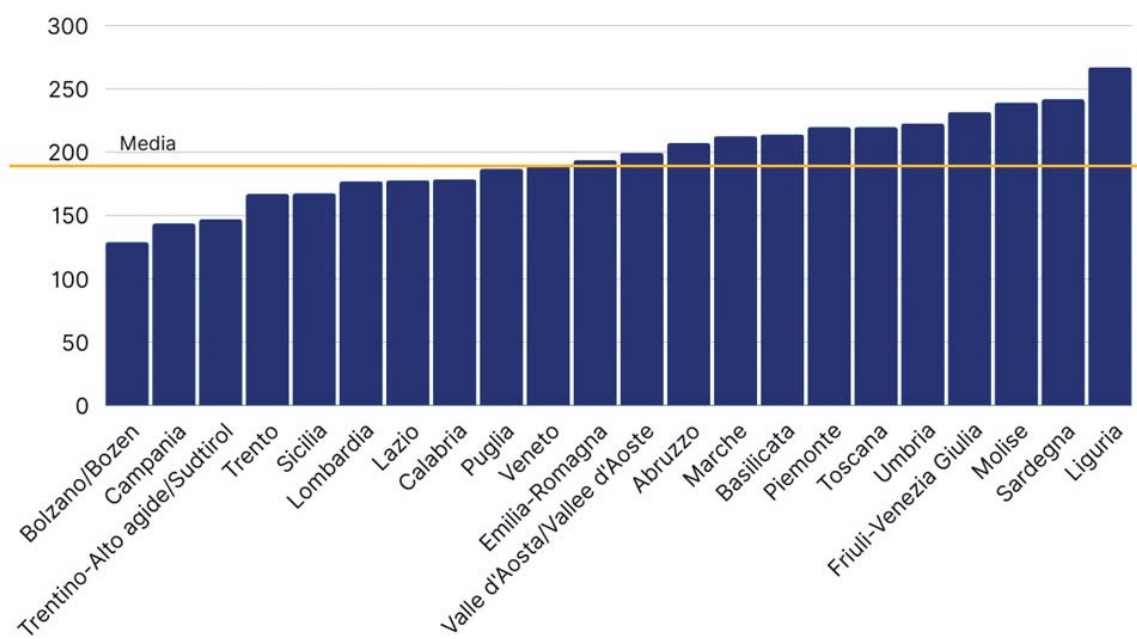
Rapporto tra over 65 e popolazione tra i 15 e 64 anni in UE

Fonte: Eurostat (2022)



Tenuta demografica

Fonte: Istat (2022)



Questo quadro fosco pone sotto cattivi auspici sia la previdenza sia il mondo del lavoro, dove trovare personale qualificato diventa sempre più difficile. Inoltre, la mancanza di giovani tende a far chiudere ogni anno migliaia di aziende per l'impossibilità di un subentro. Il problema è accentuato soprattutto nell'artigianato e nell'agricoltura.

Se nell'industria tradizionale il ridimensionamento sembra l'unica prospettiva futura, le esigenze maggiori di lavoro si attivano nell'assistenza. Da questi dati, infatti, è naturale comprendere che, sempre più spesso si presenta un bisogno di assistenza che si allarga dalle necessità più semplici, anche per gli anziani autosufficienti, fino a situazioni ben più complesse che riguardano anziani non autosufficienti. Paradossalmente, se per gli anziani non autosufficienti ci sono molte realtà strutturate che possono garantire la cura, ben diversa è la situazione per gli over 65 autosufficienti. Al di là della cura, esiste anche il problema della socialità che è preponderante nella fascia d'età presa in esame.

Proprio in relazione all'aumento del benessere generale e della durata della vita media, un fenomeno emergente, ad esempio, è quello delle soluzioni abitative come i "senior living", dove l'anziano autosufficiente può trovare altri anziani con cui socializzare e vivere una vita serena. Le strutture che accolgono anziani autosufficienti costi-

tuiscono uno dei business emergenti in un Paese che cambia.

"In Italia – spiega Lino di Lernia, co-fondatore di Over, realtà del settore - non siamo abituati a pensare a questo tipo di abitazioni. Si tratta di appartamenti che possono garantire la privacy di cui ogni anziano, ma che consentono anche la condivisione di alcuni spazi realizzati proprio per favorire la socialità permettendo che non si sentano mai soli. Questi spazi abitativi offrono, quindi, il massimo rispetto dei singoli e promuovono contemporaneamente lo stare insieme in sintonia".

All'interno di queste strutture abitative, operano figure professionali di cui si avvertirà sempre più l'esigenza nel futuro. L'aumento del numero di anziani, quindi, contribuirà anche ad una profonda trasformazione sociale: sono e saranno sempre di meno gli anziani in famiglia, come avveniva in passato, mentre l'assistenza si pone come un ambito articolato e ricco, fatto di rapporti, relazioni, soccorso e arricchimento personale. Del resto l'aumento dell'età media delle persone, che ha contraddistinto gli ultimi decenni, sia in Italia sia nel resto del mondo, è stato reso possibile da una maggiore ricchezza e da un benessere diffuso, oltre che, naturalmente, dai progressi in ambito medico. La categoria degli anziani, quindi, sarà sempre più quella che ha un maggior bisogno di cure.

Turismo, le donne guadagnano il 14,7% meno degli uomini

A proposito di "equal pay"

di G.C.

Per sensibilizzare circa il gap retributivo tra uomini e donne, in Europa si celebra l'Equal Pay Day, trattandosi di un problema ancora assolutamente rilevante, in ogni settore.

Guardando al mondo del turismo, le donne guadagnano il 14,7 per cento in meno rispetto agli uomini.

Un divario che si riflette anche sulle posizioni occupate: ad esempio, nel *leisure*, il World Travel & Tourism Council rileva che solo il 7 per cento dei ruoli di CEO sono ricoperti da donne, mantenendosi basse le percentuali anche quando si cerca tra top e senior manager. L'Organizzazione mondiale del turismo ricorda che colmare i divari di genere potrebbe incrementare il Pil pro capite del 20 per cento.

"Nel settore dell'ospitalità valori come inclusione, diversità e parità di genere sono fondamentali e devono, inevitabilmente, essere confermati anche in ambito lavorativo - spiega Sara Digiesi, CEO di Bwh Hotels Italia & Malta. Quest'anno, il 15 novembre la Commissione europea ha celebrato l'Equal Pay Day, per sensibilizzare circa la disuguaglianza retributiva tra uomini e donne in Europa. Questa giornata rappresenta simbolicamente il momento in cui le donne smettono di essere "pagate" ri-

spetto ai propri colleghi uomini, considerando la differenza media negli stipendi annuali. In pratica, a partire da questa data, è come se le donne lavorassero gratuitamente fino alla fine dell'anno rispetto alla retribuzione media maschile.

La data cambia di anno in anno, basandosi sui dati aggiornati sul divario salariale di genere all'interno dell'Unione europea.

Una disparità particolarmente evidente nel settore *leisure*: ad esempio, in riferimento a catene di hotel, casinò e industria dell'intrattenimento, il *gender pay gap* continua a rappresentare un ostacolo significativo da superare, nonostante una forza lavoro divisa equamente tra uomini e donne.

L'Organizzazione mondiale del turismo spiega infatti che nel settore dell'ospitalità le donne rappresentano il 61 per cento della forza lavoro e il 64 per cento tra le agenzie di viaggio e i tour operator ma, nonostante questo, una donna guadagna in meno il 14,7 per cento in meno rispetto a un uomo anche quando svolge gli stessi ruoli. Il gap si ripercuote inevitabilmente anche sull'importanza delle posizioni occupate: gli ultimi dati pubblicati ad inizio 2023 dal World Travel & Tourism Council nel report "The numbers behind women in leadership", che ha coinvolto la *leisure industry*, mostrano che solo il 7 per cento dei ruoli di CEO sono ricoperti da donne.

Percentuali che si confermano basse anche quando si parla di top management (soltanto il 22 per cento) e di senior management (33 per cento). Questo significa che è solo una donna ogni quindici a ricoprire un ruolo manageriale, un dato negativo che stenta a migliorare: rispetto al 2019 infatti si registra una leggera crescita del più 4 per cento tra le CEO e del più 17 per cento dal 2007 tra i ruoli manageriali nell'intera industry. Come se non bastasse, analizzando il solo settore alberghiero, la crescita di personale femminile, dal 2019, risulta essere, tra i manager, solo del più 2 per cento e dello zero per cento tra i CEO. Un divario che coinvolge perfino la stampa: un rapporto promosso da Women Leading Tou-



Sara Digiesi



rism mostra che le donne manager del settore turistico ricevono meno attenzione da parte dei media con solo il 15 per cento delle menzioni che riguarda donne.

Per contrastare questa disparità, secondo gli esperti del settore, sono necessarie azioni che favoriscano la trasparenza retributiva, promuovano la conciliazione vita-lavoro e contrastino gli stereotipi di genere: un'industria turistica più equa e inclusiva può attrarre e trattenere i migliori talenti.

"Nel settore dell'ospitalità valori come inclusione, diversità e parità di genere sono fondamentali e devono essere confermati anche in ambito lavorativo – continua Sara Digiesi, CEO di Bwh Hotels Italia & Malta, il più grande gruppo alberghiero in Italia che registra una popolazione aziendale femminile del 67 per cento, con più della metà dei ruoli manageriali ricoperti da donne. "Siamo orgogliosi della certificazione per la parità di genere conseguita grazie al percorso svolto con Winning Women Institute. Continueremo a lavorare per la gender equality, consapevoli che potremo essere davvero soddisfatti solo quando non sarà più necessario parlarne, perché parità sarà normalità e fatto assodato per l'intera società". Lo scenario globale invita, quindi, il comparto a puntare ancora di più sulle donne e non è un caso che l'Or-

ganizzazione mondiale del turismo abbia invitato governi, organizzazioni e aziende a investire nelle donne e promuovere l'uguaglianza di genere nel settore del turismo.

Attraverso la campagna #InvestInWomen, l'ente sottolinea benefici di un aumento degli investimenti nelle donne potrebbero essere enormi, con evidenze che mostrano che colmare i divari di genere potrebbe incrementare il Pil pro capite del 20 per cento e creare quasi 300 milioni di posti di lavoro nell'economia globale entro il 2035.

"Siamo entusiasti che un'azienda come Bwh Hotels Italia S.C.p.A. – Società Benefit abbia raggiunto questo traguardo verso la parità di genere grazie al nostro supporto - commenta Paola Corna Pellegrini, presidente di Winning Women Institute. "Questo straordinario risultato conferma l'impegno del gruppo nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzante per tutto il personale, a prescindere dal genere. Questo riconoscimento rappresenta un'eccellenza non solo per il settore alberghiero, ma per l'intero panorama turistico italiano. Bwh Hotels è un modello da seguire per un futuro del turismo all'insegna dell'equità e del rispetto, in cui la concezione dell'ospitalità è intesa sia come valore aziendale che come valore di cultura organizzativa".

La Chiesi di Parma “conquista” il mondo

È tra i 25 migliori ambienti di lavoro

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Le eccellenze imprenditoriali italiane conquistano il mondo. Per la prima volta in 14 edizioni del ranking World's Best Workplaces, stilato annualmente da Great Place to Work ascoltando il parere e le opinioni espresse da milioni di collaboratori attivi a livello globale, un'organizzazione italiana è entrata nella top 25 dei migliori ambienti di lavoro al mondo: si tratta di Chiesi, gruppo biofarmaceutico internazionale con sede centrale a Parma che si occupa di ricercare, sviluppare e commercializzare soluzioni terapeutiche innovative nel campo della salute respiratoria, delle malattie rare e delle cure specialistiche.

È il dato forte che emerge dall'edizione 2024 della classifica World's Best Workplaces, condotta da Great Place to Work ascoltando le opinioni di oltre 7,4 milioni di collaboratori di organizzazioni attive a livello mondiale, certificate come eccellenti luoghi di lavoro e che possono contare su un minimo di 5mila dipendenti a livello globale, di cui almeno il 40 per cento attivi al di fuori del paese in cui si trova l'headquarter. Queste ultime vengono valutate in base all'impegno e agli sforzi compiuti per creare ambienti e luoghi di lavoro d'eccellenza che siano in grado di generare un impatto positivo sulle persone e sulle comunità in diversi paesi del mondo.

Analizzando nel dettaglio il ranking emerge come il 56 per cento delle top 25 organizzazioni leader a livello mondiale per l'ambiente di lavoro, più di una su due, abbia la sede centrale negli USA; tra le altre nazioni seguono la Germania (16 per cento) con quattro realtà premiate, Regno Unito e Irlanda (8 per cento) con due, Francia, Italia e Liechtenstein (4 per cento) con un'azienda a testa.

Il gradino più alto del podio è conquistato da DHL Express, realtà tedesca che trasporta documenti e merci in modo affidabile e puntuale in oltre 220 paesi, gestendo una grande rete globale di corrieri espresso. Con una flotta di oltre 300 aerei, DHL Express è anche uno dei maggiori vettori aerei a livello mondiale.

Completano il podio Hilton, azienda leader globale nel settore dell'ospitalità con un portafoglio di 22 marchi



Alessandro Zollo

che comprende quasi 7.300 proprietà e più di 1,1 milioni di camere, situate in 123 paesi e AbbVie, azienda biofarmaceutica globale basata su ricerca e sviluppo che crea farmaci e soluzioni che mettono al primo posto l'impatto per i pazienti, le comunità e il mondo. I 25 migliori ambienti di lavoro al mondo si contraddistinguono per un elevato livello di fiducia dei collaboratori nei confronti della leadership aziendale.

Ciò ha un riflesso diretto sulla capacità delle persone di partecipare in maniera diretta ai processi d'innovazione interni ad un'organizzazione: quando i collaboratori dichiarano di avere fiducia nella leadership, hanno quattro volte più probabilità di partecipare in modo significativo allo sviluppo dell'innovazione all'interno dell'azienda. Un altro aspetto che caratterizza i World's Best Workplaces riguarda l'equità nel processo di promozione dei collaboratori: sono tre su quattro (75 per cento) i dipendenti dei

25 migliori ambienti di lavoro al mondo che dichiarano che gli avanzamenti di ruolo sono stati assegnati in modo equo, un dato che scende a meno della metà nelle altre aziende analizzate ma non presenti in classifica.

“Non importa quale sia il paese o il continente di appartenenza delle diverse organizzazioni poiché ciò che conta è la fiducia che instaurano con i propri collaboratori – spiega Alessandro Zollo, CEO di Great Place to Work Italia. “Gli ambienti di lavoro ad alta fiducia ascoltano tutte le persone, innovano e si adattano, migliorando la qualità di vita dei collaboratori. Siamo quindi particolarmente orgogliosi di vedere, per la prima volta, la presenza di una grande realtà imprenditoriale italiana come Chiesi nella classifica dei 25 migliori ambienti di lavoro al mondo e ci auguriamo che questo storico traguardo raggiunto dall'Italia possa fungere da stimolo e monito anche per le altre realtà organizzative affinché possano capire l'importanza strategica dell'impegno quotidiano nella creazione di un ambiente di lavoro ideale, in grado di accogliere tutti”.

“Siamo estremamente orgogliosi di essere l'unica azienda italiana in questa lista così selettiva, che riunisce solo 25 aziende a livello mondiale – dichiara Giuseppe Accogli, CEO di Chiesi Group. “Questo riconoscimento è il frutto del nostro impegno verso il benessere dei nostri collabo-



ratori e del contributo diretto che ciascuno di loro porta nel fare di Chiesi una realtà in cui tutti noi amiamo lavorare. Il nostro team globale di oltre 7.000 persone, più della metà delle quali donne, è il fulcro del nostro successo. In ogni sede del Gruppo, ci impegniamo a diffondere una cultura in cui le persone possano esprimere appieno sé stesse e le proprie potenzialità. Grazie a politiche mirate che rendono concreti i cambiamenti, stiamo lavorando ad un futuro più luminoso, con un impatto duraturo, insieme ai talenti che abbiamo già in azienda e a quelli che verranno”.

LA SCHEDA

Una multinazionale leader nel mondo

Il Gruppo Chiesi, con oltre 85 anni di esperienza, ricerca, sviluppa e commercializza soluzioni terapeutiche innovative nel campo della salute respiratoria, delle malattie rare e delle cure specialistiche. Il gruppo biofarmaceutico ha sede principale a Parma, ma esporta in oltre cento nazioni, con una presenza diretta in 31.

Nel 2018 ha modificato lo statuto, adottando la forma giuridica di Società Benefit, concretizzando così la volontà di misurare l'impatto sulla società e sull'ambiente e coniugando la necessità di generare valore per il business a quella di agire come forza positiva per la comunità. Nel 2019 ha ottenuto la certificazione B Corp, riconfermata nel 2022 dopo un assesment dei processi interni.

La Ricerca e Sviluppo del Gruppo ha sede a Parma e si integra con altri sei importanti centri di ricerca in Francia, Stati Uniti, Canada, Cina, Regno Unito e Svezia, per promuovere i programmi preclinici, clinici e regolatori. L'attività produttiva è concentrata in tre plant situati a Parma (Italia), a Blois (Francia) e a Santana de Parnaiba (Brasile).

Welfare decisivi nella scelta di un lavoro

Un mercato in netta espansione

di G.C.

Quanto sono importanti i benefit quando si considera una nuova opportunità di lavoro? È questa la domanda posta ai 2.400 dipendenti e ai 726 datori di lavoro che hanno partecipato al "Great Employee Benefit Study 2024", promosso dal Gruppo Epassi e condotto dal team di esperti dell'Università di Aalto, sotto la guida della ricercatrice Elina Koivisto. Lo studio, che è stato presentato a Milano in occasione del periodico incontro del Network di Imprese e Persone- IEP - rete di imprese che si confrontano e progettano il welfare aziendale di domani - ha coinvolto i lavoratori di Italia, Regno Unito, Svezia e Finlandia, si è posto come obiettivo di analizzare il benessere dei di-

pendenti, gli investimenti aziendali e l'impatto della tecnologia nel campo del welfare.

Dall'analisi sono emerse evidenze che sottolineano quanto sia fondamentale offrire alla propria forza lavoro un adeguato pacchetto di benefit aziendali.

L'indagine ha rivelato infatti che l'83,2 per cento dei dipendenti italiani considererebbe l'idea di cambiare posto di lavoro per un'azienda che offra un miglior pacchetto welfare. Se per i dipendenti svedesi i benefit risultano meno rilevanti, probabilmente a causa di una limitata offerta, in Italia e Regno Unito ben il 75 per cento degli intervistati li considera essenziali quando si valuta una nuova opportunità di lavoro. Tuttavia, meno della metà dei dipendenti afferma che il proprio benessere sia effettivamente supportato dai datori di lavoro, evidenziando un gap tra le percezioni delle aziende e quelle dei lavoratori. Le aziende europee stanno correndo ai ripari: secondo Inkwood Research, infatti, il mercato del welfare aziendale europeo sta registrando un incremento annuo del 6,5 per cento, con una stima di oltre 43 miliardi di euro entro il 2032.

Offrire un pacchetto di welfare di valore è quindi diventato un elemento strategico per le aziende che vogliono attrarre talenti e accrescere la fiducia dei propri dipendenti, ma non basta: questo dev'essere orientato verso una sempre maggiore personalizzazione dei servizi proposti per rispondere alle diverse esigenze dei lavoratori.

Secondo il 7° rapporto Censis-Eudaimon, infatti, in Italia il 50 per cento delle aziende riconosce che un approccio tailor-made è fondamentale per attrarre e trattenere talenti. Anche nel Regno Unito si sta affermando il trend della personalizzazione dei benefit, in risposta alla crescente tendenza dei lavoratori britannici a non utilizzare quelli offerti, poiché non corrispondenti alle loro esigenze. Tra le aziende da sempre impegnate in questa direzione, Eudaimon, parte del Gruppo Epassi e prima società a occuparsi di welfare in Italia, che si adopera per soddisfare le esigenze dei collaboratori delle proprie aziende clienti in chiave customizzata ad innovativa. Come testi-



moniano le parole dell'amministratore delegato dell'azienda, Alberto Perfumo: "Il confronto con altri Paesi europei offre una visione interessante sull'attuale situazione del welfare aziendale in Italia. Contrariamente a quanto ci si potesse aspettare, i risultati ci dicono che il nostro Paese ha, per certi aspetti, un approccio più olistico al welfare, approccio innovativo che mette in luce una evoluzione che probabilmente coinvolgerà anche gli altri Paesi.

Da noi, infatti, il focus nel tempo si è spostato da una concezione di benefit erogati al lavoratore in quanto individuo verso il supporto alle persone e al loro contesto familiare e sociale. Altro trend interessante, emerso nello studio, è l'utilizzo della tecnologia, e del mobile in particolare, che per noi si traduce nell'opportunità di rendere ancora più accessibili e 'vicini' i servizi welfare proposti dalle aziende ai propri dipendenti".

La ricercatrice finlandese Elina Koivisto ha analizzato le varie differenze culturali emerse dallo studio "Great Employee Benefit Study 2024" durante l'incontro di IEP organizzato e promosso da Eudaimon tenutosi presso l'hotel NH President di Milano: "L'employee experience è riconosciuta come uno dei mezzi chiave per attrarre e trattenere i talenti, e i benefit sono un fattore importante per l'employer brand e l'employee experience. A tal fine, è fondamentale fornire benefit che soddisfino le diverse esigenze dei dipendenti. Soprattutto in una situazione in cui la competitività delle aziende italiane si basa principalmente su personale qualificato, è importante investire nel benessere dei dipendenti. Per garantire l'impatto di questi investimenti, la comunicazione, il dialogo aperto e le soluzioni personalizzabili sono centrali".

Ma quali sono i benefit più desiderati dai dipendenti europei e su quali le aziende investiranno maggiormente nel 2025? In tutti i paesi esaminati, l'assistenza sanitaria completa sul lavoro è in assoluto il benefit più apprezzato. Per quanto riguarda invece gli investimenti previsti per il 2025, sembra proprio che i datori di lavoro di tutti e quattro i Paesi prevedano un aumento dei budget, soprattutto per la formazione professionale dei dipendenti. In Svezia, Italia e Regno Unito sono previsti aumenti anche sulle assicurazioni di vario tipo. Infine, l'assistenza ai familiari a carico è in aumento sia in Svezia che in Italia.

Lo studio GEBS 2024 ha chiesto ai dipendenti e ai datori di lavoro di valutare e attribuire un punteggio ai fattori che migliorerebbero il benessere personale sul posto di lavoro.



Fra i temi proposti, questi sono quelli che hanno ottenuto i punteggi più elevati:

- vorrebbe che la sua impresa offrisse orari di lavoro flessibili: 20,9 per cento
- vorrebbe poter lavorare da remoto: 12,5 per cento
- vorrebbe che la propria azienda promuovesse la cultura del dialogo aperto: 11,7 per cento
- vorrebbe organizzare eventi per svagarsi e passare momenti di relax: 9,4 per cento
- vorrebbe che l'ufficio fornisse spuntini salutari sul posto di lavoro: 9,3 per cento.

Allo stesso tempo, è stato chiesto ai datori di lavoro su cosa pensano le organizzazioni debbano investire per garantire benessere ai propri collaboratori e i feedback che hanno dato sono abbastanza allineati con quelli dei dipendenti. In generale, si nota una chiara attenzione alla promozione della qualità della vita nel suo complesso, accompagnata da una visione sempre più completa dei bisogni delle persone e delle loro specificità come elemento chiave anche nel contesto aziendale di oggi e di

Donne di Sardegna

In provincia di Sassari una mostra fino al 31 dicembre

di G.C.

Fino al 31 dicembre 2024, il Palazzo Depperu di Luras (Sassari) ospita la retrospettiva "Donne di Sardegna", esposizione che intende celebrare e valorizzare il ruolo delle donne sarde che, dall'antichità fino ai giorni nostri, hanno contribuito in maniera determinante alla crescita delle arti, della scienza, della letteratura, della politica, delle imprese e degli usi e costumi. Organizzata dall'associazione culturale "Il Leone e le Cornucopie" in collaborazione con la Pro Loco di Luras, con il contributo dell'assessorato alla Cultura della Regione Sardegna e il patrocinio del Comune di Luras, l'esposizione propone un percorso suggestivo che permette di riscoprire conquiste e successi ottenuti da figure femminili che hanno segnato la storia dell'isola.

Tra le personalità di cui vengono approfonditi i ritratti, spiccano Eleonora d'Arborea (Giudicessa d'Arborea, 1347-1403), la scrittrice Grazia Deledda, premio Nobel per la letteratura, Adelasia Cocco, prima donna medico in Italia, Maria Lai, celebre tessitrice, la soprano Maria Carta, Emanuela Loi, poliziotta della scorta di Paolo Borsellino, e Michela Murgia, scrittrice e vincitrice del Premio Campiello, tra molte altre.

Tiziana Biscu, presidente dell'associazione organizzatrice dell'iniziativa, sottolinea: "In un periodo nel quale è purtroppo ancora forte e presente il tema della violenza di genere e della discriminazione nei confronti delle donne che si verifica in tanti ambiti, non solo lavorativi, ci sembra che la retrospettiva che attraversa i secoli ed evidenzia alcune donne di alto valore, possa essere da esempio per chi ancora oggi non riconosce il valore aggiunto che in ogni epoca hanno conferito alla società e, anzi, in qualche caso tende a deprimerlo e umiliarlo".

Mauro Azzena, sindaco di Luras, afferma: "Questa importante iniziativa culturale e artistica che ci onoriamo di ospitare a Luras, ci permette di valorizzare undici donne storiche che hanno reso grande la nostra terra. Ognuna di queste figure femminili affianca il nostro paese nell'ambizioso compito di diffondere un messaggio che racchiude l'essenza della mostra: il prezioso valore della



donna nella società". È d'accordo Maria Giuseppina Tamponi, assessore al Turismo che ha sostenuto con convinzione questo progetto: "L'immagine della donna angelo del focolare è sicuramente quella più comune sino ai primi anni del Novecento, ma in questa retrospettiva, organizzata per la prima volta in Sardegna, abbiamo colto, in particolare, l'esistenza di figure femminili che con il loro impegno in vari ambiti della società, hanno contribuito all'emancipazione di noi donne".

Il direttore artistico del progetto, Fabio Alescio, ci spiega: "Per creare questa retrospettiva, ci siamo avvalsi di un gruppo di studio diretto dalla presidente dell'associazione Tiziana Biscu che si è occupato per mesi della ricerca documentale e della ricostruzione dei filmati originali presenti nell'archivio dell'Istituto Luce. È possibile visionare tutti i documentari nella sala multimediale allestita all'interno del Palazzo Depperu".

La mostra è stata preceduta dalla cerimonia di premiazione di alcune personalità femminili contemporanee che si sono distinte in vari ambiti e originarie della Sardegna, rendendo così omaggio al loro valore e al contributo attuale alla società. In tale ambito l'attore Sebastiano Somma ha letto alcuni brani tratti da opere di Grazia Deledda e Michela Murgia. I premi sono stati disegnati dalla ceramista Arianna Leoni di Luras.

Formazione, torna l'Innovation training summit

In programma a Roma il 3 e 4 aprile 2025

di NATALIYA BOLBOKA

È in programma a Roma, dal 3 al 4 aprile 2025, la seconda edizione dell'Innovation training summit, il più grande evento nazionale per il settore della formazione, dove professionisti, aziende e istituzioni interessati alle ultime tendenze e innovazioni nel campo della formazione, dello sviluppo professionale e dell'educazione, potranno confrontarsi, crescere e fare *networking*.

L'evento è promosso e organizzato da Ecosistema formazione Italia (Efi), associazione non profit che mira a realizzare una rete dove formatori, enti, *learning and development*, *startup* e fornitori di servizi, possono operare in sinergia per dar vita a nuove opportunità di business, fornendo strumenti pratici e contribuendo allo sviluppo del settore, delle competenze e del lavoro.

Alla prima edizione del Summit, tenutasi il 21 e il 22 marzo 2024, hanno preso parte oltre 200 relatori e 1.500 partecipanti di istituzioni, imprese, enti formativi, università, *Its academy*, *Hr – L&D*, *Apl*, fondi interprofessionali, *startup EdTech/HRTech*, centri di ricerca e innovazione, associazioni ed enti del terzo settore, che si sono confrontati su grandi temi come il mismatch delle competenze, la digitalizzazione, i nuovi strumenti tecnologici, l'intelligenza artificiale, i fondi e la formazione finanziata, la sostenibilità in tutti i suoi aspetti, le professioni del futuro e le nuove competenze richieste.

Per l'edizione del 2025 sono previsti oltre 250 relatori tra ministri, responsabili delle risorse umane, fondi e professionisti del settore, tra cui *speaker* e aziende internazionali, oltre 35 sponsor e stand, più di 80 partner e media e oltre 2.500 partecipanti.

Quattro sono i pilastri portanti del Summit, e dell'ecosistema in generale: sostenibilità, innovazione, sviluppo di business e metodologie formative, che spesso si intrecciano tra loro. Proprio questi temi e il loro connubio verranno affrontati nel corso degli interventi, per capire come possono e potranno ridefinire il futuro della formazione.

Oltre alle sessioni degli *speaker*, durante l'evento sarà



possibile assistere a *workshop* interattivi, *startup showcase* e tanti momenti di *networking* per favorire l'evoluzione e la crescita del settore. Per coloro che non potranno partecipare fisicamente, l'evento sarà trasmesso in *streaming*. Inoltre, sarà possibile rivedere le registrazioni online.

Se il Summit ha portata nazionale, gli "Efi in tour" hanno maggiore capillarità. Questi, infatti, sono un format di eventi di mezza giornata, organizzati in tutta Italia per rispondere alle diverse esigenze del territorio. Le note differenze che esistono tra Nord e Sud, infatti, interessano anche il settore della formazione, tanto nell'erogazione quanto nell'accessibilità ai servizi.

Da qui nasce la volontà di Efi di realizzare dei piccoli appuntamenti nelle varie città italiane, per includere e aiutare ad evolvere l'Ecosistema nel suo complesso, affrontando di volta in volta temi differenti, relativi ai quattro pilastri dell'ecosistema.

L'ultimo appuntamento nella Capitale, dal titolo "Nuove frontiere e tecnologie per l'evoluzione della formazione aziendale", ad esempio, ha esplorato le attuali sfide *hr*, le competenze del futuro e la transizione verso modelli di *skill-based organization*, nuove tecnologie e modalità formative per supportare la costruzione *workplace* sostenibili ed inclusivi, l'intelligenza artificiale e le neuroscienze come acceleratori dei processi di formazione. Prossime tappe degli "Efi in tour" prima dell'Innovation training summit 2025, saranno Firenze, dove i partecipanti indagheranno sull'utilizzo del gioco nella formazione per ridefinire il futuro dell'educazione, Milano, Bologna e Treviso. Quest'ultime dedicate al tema del benessere aziendale.

Con il "Cocciocavallo" il formaggio si evolve

Prodotto di successo nato in Molise

di GIAMPIERO CASTELLOTTI



Tradizione e innovazione. Il caciocavallo, formaggio tipico del Sud Italia, in Molise diventa "Cocciocavallo", aggiungendo bontà e qualità al prodotto abituale.

È l'azienda "Fattoria molisana" di Campobasso (Via Sant'Antonio dei Lazzari, 5) ad aver brevettato questa variante: l'invasamento in argilla cruda offre un valore aggiunto a questo prodotto realizzato con il tradizionale procedimento della filatura.

Il latte utilizzato per questo formaggio è di bovini di razza bruna alpina allevati con sistema estensivo in alto Molise. I freschi pascoli del comune di Carovilli (Isernia), ubicati a 860 metri e circondati da boschi di cerro, costituiscono l'ambiente ideale per ospitare specie vegetali erbacee capaci di conferire al latte un aroma unico, con una composizione nutrizionale autentica.

"Il latte proviene da allevamenti locali e la sua naturalezza emerge con forza nel sapore deciso e nell'aroma che rende prelibato il nostro formaggio nel mondo - spiega il casaro Roberto D'Andrea di Carovilli. E aggiunge: "Il gusto è fortemente influenzato dal latte, dal clima e dalla lavorazione con la salamoia durante la maturazione".

Dalla lavorazione di questo latte si ricava un prodotto unico e inimitabile, che rappresenta un po' un emblema del piccolo Molise, uno dei territori meno contaminati del Bel Paese.

La lavorazione del latte da sempre è la stessa. Subisce un'acidificazione seguita dalla coagulazione, grazie all'impiego del caglio, che dà vita al siero e alla cagliata, che poi viene rotta in piccoli pezzi e lasciata maturare nel siero per assumere i sapori e gli aromi che contraddistinguono il caciocavallo. Alla temperatura di circa 90 gradi le sapienti mani dei casari filano la cagliata per dare vita al prodotto finito.

Si lavora fino a raggiungere la forma semisferica di circa 1,5 chili tipica del caciocavallo ovoidale con un'appendice strozzata e chiusa all'apice. Il peso può variare da uno a due chili. I caciocavalli legati in coppia subiscono

un'asciugatura di circa sei settimane. Quindi vengono invasi in argilla cruda per la fase di stagionatura del "Cocciocavallo", che può durare da due mesi ad oltre un anno.

Ogni mese in argilla corrisponde a circa tre mesi di stagionatura in grotta, ragion per cui, più si allunga la permanenza all'interno del vaso, più il formaggio assumerà un gusto deciso e piccante.

L'invasamento in argilla cruda avviene manualmente al tornio, grazie al maestro vasaro che riveste il formaggio stagionato da alcune settimane nella sua camicia di argilla. Tale procedimento assicura al formaggio un ambiente privo di ossigeno con temperatura e umidità costanti.

La caratteristica stagionatura del "Cocciocavallo" avviene per mezzo di un contenitore di terra cruda, realizzato al tornio da mani artigiane, che permette un'asciugatura in assenza di ossigeno.

Dopo 40 giorni di permanenza in cantina, a umidità e temperatura costanti, il "Cocciocavallo" può essere conservato a temperatura ambiente tra 12 e i 18 gradi, ma mai in frigorifero.

Il "Cocciocavallo" può essere consumato dopo almeno un periodo di quattro/cinque mesi dalla data di invasiatura incisa alla base del coccio. Se conservato in un ambiente fresco di circa 10 gradi, il "Cocciocavallo" può essere conservato per 12-15 mesi per ottenere un sapore più deciso. Maggiore sarà il periodo di stagionatura nel coccio e più saranno le muffe presenti sulla crosta del formaggio.

Il sapore del prodotto cambia a seconda del periodo di produzione dell'anno, per via della diversa alimentazione delle vacche e quindi dell'aroma del latte.

Gli chef consigliano di accompagnare il prodotto con miele, composte di frutta e accostato ad un'ottima bottiglia di vino. La rottura del coccio può avvenire utilizzando un cucchiaino, un coltello o un martelletto. C'è chi programma una rottura scenografica del vaso, in occasione di feste o ricorrenze conviviali. Solennità totale.

Agricoltura, corso Enuip per ottenere finanziamenti

Rivolto a imprenditori e addetti agricoli del Lazio

di G.C.

C'è un finanziamento a fondo perduto, nonché agevolazioni fiscali e contributive, per titolari o addetti di imprese agricole con meno di 41 anni grazie al Psr, il Programma di sviluppo rurale. Per ottenerlo occorre acquisire la qualifica di Iap, cioè Imprenditore agricolo professionale, attraverso un corso gratuito autorizzato e riconosciuto dalla Regione Lazio. Il corso solitamente è a pagamento, ma grazie al finanziamento regionale con il progetto "L'agricoltura sociale", l'Enuip, l'ente di formazione del sindacato Unsic, può finanziare la formazione di 65 aspiranti Imprenditori agricoli professionali.

Nel dettaglio, i destinatari delle azioni formative devono essere addetti del settore agricolo, alimentare e forestale operanti nel Lazio. In particolare possono essere titolari di imprese che abbiano oltre il 50% della superficie ricadente nel territorio del Lazio o addetti che devono operare (con un regolare contratto di lavoro) in un'azienda che abbia più del 50% della superficie ricadente nel territorio del Lazio, o in una unità locale istituita nel Lazio.

Per quanto riguarda l'età, questa deve essere compresa tra i 18 anni compiuti al momento della richiesta di adesione al corso e un massimo di 41 anni. Per i cittadini

stranieri, che devono avere regolare permesso di soggiorno, è previsto un test preselettivo di comprensione della lingua italiana.

Per la qualifica di Imprenditore agricolo professionale è necessario acquisire un bagaglio di conoscenze e competenze specifiche di settore.

Il corso, della durata di 150 ore, sarà svolto in via Angelo Bargoni 78 a Roma Trastevere. Ulteriori corsi, in base alla tipologia delle domande, potrebbero partire nelle altre province del Lazio (Frosinone, Latina, Rieti e Viterbo).

La domanda di candidatura deve pervenire entro il 20 dicembre 2024 alle ore 18 all'Enuip, in via Angelo Bargoni 78, 00153 Roma. Per le domande consegnate a mano, il soggetto attuatore rilascerà agli interessati ricevuta recante la data di consegna. La graduatoria degli idonei alla selezione verrà stilata sulla base dei requisiti posseduti e dell'esito delle eventuali prove selettive. In caso di parità si darà priorità ai soggetti più giovani.

Informazioni:

Tel. 06 58333803 (dott.ssa Francesca Cartolano)

E-mail: formazione@enuip.it - pec: enuip@legalmail.it



Bonus Natale: 100 euro per i dipendenti

Nella circolare dell'Agenzia delle entrate spiegate le nuove regole

di WALTER RECINELLA (Enasc) - VANESSA POMPILI

Questo a Natale sotto l'albero i lavoratori dipendenti con redditi fino a 28mila euro lordi all'anno troveranno, insieme alla tredicesima, un bonus di 100 euro.

La misura, revisionata rispetto al precedente bonus Befana che prevedeva l'erogazione dell'importo nelle buste paghe di gennaio, è frutto dell'emendamento al decreto Omnibus. I 100 euro del bonus saranno netti e l'indennità "non concorre alla formazione del reddito complessivo del lavoratore".

L'Agenzia delle entrate, con la circolare n. 22/E del 19 novembre 2024, dopo le modifiche apportate al cd. Bonus Natale da parte dell'articolo 2 del decreto legge n. 167/2024, ha aggiornato le istruzioni a suo tempo fornite con la circolare n. 19/E/2024.

In particolare, la novità principale riguarda l'ambito soggettivo di applicazione della norma, in quanto il legislatore ha previsto un ampliamento della platea dei beneficiari. Prima delle novità introdotte dal dl 167, una delle condizioni per accedere al beneficio era avere sia il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, sia almeno un figlio fiscalmente a carico o, in alternativa, far parte di un nucleo familiare cosiddetto monogenitoriale (come ad esempio figlio riconosciuto o adottato da un solo genitore). Adesso, invece, il "requisito familiare" si considera soddisfatto con la semplice presenza di un figlio a carico. La circolare ricorda che sono considerati fiscalmente a carico i figli di età non superiore a 24 anni con reddito complessivo fino a 4mila euro al lordo degli oneri deducibili (i figli con più di 24 anni, invece, si considerano fiscalmente a carico se hanno un reddito non superiore a 2.840,51 euro).

Questi i requisiti che devono essere in possesso del lavoratore affinché possa percepire il beneficio:

- reddito complessivo 2024 (cd. reddito di riferimento) non superiore a 28mila euro annuo;
- carico familiare: deve avere almeno un figlio fiscalmente a carico, anche se nato fuori del matrimonio riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato. Ciò a prescindere



dalla circostanza che il lavoratore sia o meno coniugato, legalmente ed effettivamente separato, divorziato, convivente ovvero che appartenga a un nucleo familiare cosiddetto monogenitoriale;

- capienza fiscale: il lavoratore deve avere capienza fiscale. In particolare, l'imposta lorda determinata sui redditi deve essere di importo superiore a quello della detrazione spettante.

L'altra novità, prevista dall'articolo 2 del decreto legge n. 167/2024, riguarda il fatto che a prescindere dal possesso dei requisiti, il bonus spetta solo ad uno dei genitori, ove siano coniugati, non legalmente ed effettivamente separati, o conviventi di fatto. Nell'autodichiarazione il lavoratore dovrà comunicare il codice fiscale del coniuge/convivente e dei figli a carico.

L'Agenzia delle entrate chiarisce, inoltre, che qualora l'autodichiarazione sia stata già compilata dal lavoratore con le specifiche previste dalla normativa precedente, non è necessario ripetere la dichiarazione, ma potrà anche essere richiesta la sola indicazione circa il codice fiscale del coniuge/convivente, unitamente alla dichiarazione che quest'ultimo non sia beneficiario del bonus. Il sostituto d'imposta riconoscerà il contributo insieme alla prossima tredicesima mensilità, generalmente in arrivo con la busta paga di dicembre; in ogni caso, il lavoratore che, pur avendo diritto al bonus, non dovesse riceverlo, potrà "recuperarlo" con la dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024, da presentare nel 2025.

Tredicesima mensilità: tempi di riscossione

Il calendario di accredito varia a seconda delle tipologie contrattuali

di WALTER RECINELLA (Enasc)

La tredicesima mensilità dello stipendio rappresenta, per i pensionati e i lavoratori italiani che ne hanno diritto, un momento di "iniezione di fiducia economica" notevole, in special modo quest'anno, con il Bonus Natale di 100 euro, al netto dell'Irpef, spettante ai dipendenti pubblici e privati (sono esclusi i pensionati) con moglie e almeno un figlio a carico (o monogenitoriali con figlio a carico), purché abbiano un reddito fino a 28mila euro.

Le specifiche tempistiche per l'accredito, tuttavia, possono variare in base a diversi fattori e quindi, a dicembre, sia i pensionati che i dipendenti privati, oltre ai lavoratori pubblici, ricevono la tredicesima mensilità come gratifica economica. Secondo la legge 350/2001, questa somma deve essere accreditata secondo un calendario specifico, con date diverse a seconda delle varie categorie di lavoratori. In generale, la tredicesima deve essere versata dal datore di lavoro entro il mese di dicembre, in genere prima delle festività natalizie.

Dipendenti privati - Per i dipendenti del settore privato, l'accredito può variare in base al contratto di lavoro e al settore di impiego. Da precisare che il Ccnl stabilisce la data entro la quale la tredicesima deve essere versata, il datore di lavoro ha facoltà di anticiparla, ma non di posticiparla oltre tale termine.

Analizziamo alcuni contratti di lavoro, i più diffusi.

Commercio - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto del commercio, la XIII° arriva "in coincidenza" con la vigilia di Natale di ogni anno.

Metalmecanici - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto dei metalmecanici, la XIII° arriva entro il 15/20 dicembre.

Edilizia - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto dell'edilizia, il datore di lavoro versa una quota della gratifica natalizia ogni mese alla Cassa edile, che

poi la paga al dipendente in due rate entro il 30 luglio e il 15 settembre.

Turismo - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto del Turismo, la XIII° deve essere pagata "in occasione della ricorrenza natalizia".

Telecomunicazioni - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto delle Telecomunicazioni la XIII° deve essere pagata alla vigilia di Natale.

Cooperative sociali - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto delle Telecomunicazioni la XIII° deve essere pagata in occasione delle festività natalizie, senza stabilire una data specifica.

Chimico/Farmaceutico - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto delle Telecomunicazioni la XIII° deve essere pagata alla vigilia di Natale.

Studi professionali - Per i dipendenti ai quali viene applicato il contratto delle Telecomunicazioni la XIII° deve essere pagata entro il 24 dicembre.

Dipendenti pubblici - Per i dipendenti del settore pubblico la XIIIa viene erogata nella prima metà del mese, di solito entro il 15/16 di dicembre, a meno che non cadano di sabato/domenica. In tal caso, il pagamento della tredicesima deve essere anticipato al primo giorno utile.

Insegnanti - Gli insegnanti delle scuole materne e della primaria, la XIIIa tredicesima viene erogata insieme allo stipendio di dicembre, il quattordicesimo giorno del mese. Il personale docente supplente, invece, deve aspettare fino al 16esimo giorno del mese.

Personale amministrato - Il personale amministrato dalle direzioni provinciali del Tesoro con ruoli di spesa fissa, la XIII° arriva il 15esimo giorno.

Personale statale - Per il rimanente personale statale la XIIIa arriva entro il 16 dicembre.

Pensionati - Per la categoria dei pensionati, la XIIIa mensilità viene erogata insieme al rateo di pensione di dicembre, dal primo giorno bancario del mese.

Taranto, i problemi del porto denunciati da Unsic in una nota

Un articolo della Gazzetta del Mezzogiorno

di REDAZIONE

«A ncora un anno negativo per il porto di Taranto, che, come risaputo, si avvia inesorabilmente a registrare il "minimo storico" nella movimentazione delle merci; a giugno 2024 si è toccato il punto più basso con un calo generale del 40,3 per cento rispetto a giugno 2023».

È quanto denuncia l'Unsic, Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori, in una nota congiunta con Confesercenti, Casaimpresa, Confimprese e Upalap.

Snocciolando le cifre si spiega che il traffico dei prodotti petroliferi potrebbe tornare a crescere sensibilmente con la conclusione ormai imminente dei lavori al prolungamento del pontile petroli previsto dal progetto Tempa Rossa, ma intanto c'è il netto calo delle Rinfuse Solide (meno 44,4 per cento), a causa della profonda crisi del centro siderurgico ex Ilva in amministrazione straordinaria e che «il 2024 segnerà il record storico negativo della produzione annua di acciaio», come si legge nella nota. Le organizzazioni di categoria evidenziano anche il dimezzamento degli sbarchi (meno 49,9 per cento) e gli imbarchi (meno 20,5 per cento) riportano segnali negativi così come per il totale delle merci varie (meno 54,5 per cento). Infine anche il totale tra navi partite e arrivate è diminuito del 28,2 per cento.

Nella nota viene inoltre descritto il «mondo dei container» che cala addirittura oltre il 90 per cento (con l'eccezione di più 129,7 per cento di maggio). «In ogni caso – scrivono – si tratta di percentuali su numeri minimali sia di Teu (metri cubi di movimentazione) che di tonnellate movimentate: nel 2023 il porto ha movimentato 178mila tonnellate di merci containerizzate a fronte dei 4.4 milioni movimentati nel 2011. Allora per il bene del porto di Taranto, che ormai da lungo tempo vive in una crisi involutiva, si evitino voli pindarici e illusori: i problemi esistenti non sono pochi e prevedono soluzioni non facili che andranno affrontate con professionalità e concretezza».

Le organizzazioni nel documento si rivolgono quindi al ministro delle Infrastrutture e Trasporti a cui «spetta va-



lutare e mettere in atto un percorso basato su una lettura critica e realistica dei motivi e delle cause, emerse di recente in tutta la loro gravità»: un dito puntato contro l'attuale presidente dell'Autorità Portuale Sergio Prete a cui viene contestata la responsabilità della mancata realizzazione della vasca di contenimento dei materiali di escavo che ha impedito i dragaggi dei fondali del molo polisettoriale «sulla cui realizzazione – si legge ancora – si erano nutrite molte aspettative per lo sviluppo delle attività portuali andate tutte disattese. Dragaggi essenziali per la sopravvivenza dell'hub di *transshipment* sin dalla sottoscrizione dei protocolli di intesa del 2009 e del 2012 che, affidati alla gestione dell'Autorità Portuale nel ruolo anche di commissario straordinario alle opere, prevedevano entro il 2015 la realizzazione. Ormai si è preso atto che la banchina del molo polisettoriale, pur essendo stata riqualificata nel 2017, almeno per i prossimi anni non potrà disporre dei fondali a -16,5 metri necessari per operare su navi portacontainers di ultima generazione». Anche Ylport che gestisce il Container Terminal finisce sotto accusa per aver movimento tra il 2020 al 2023 circa 675mila tonnellate di merci ritenuto un risultato «ben lontano dalle promesse» e «su cui il gruppo turco si era impegnato. Diventa allora irrinunciabile – conclude la nota – capire se questa concessione debba essere portata avanti o no, e, se sì, a quali condizioni». Insomma per le associazioni urgono cambiamenti «per superare l'attuale stato di incertezza sul futuro del porto e dell'economia di Taranto».

Unsic Molise, nuovo servizio per le associazioni sportive

Anche in virtù delle trasformazioni del settore

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Servizi più ricchi per l'Unsic in Molise. L'Unsic, Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori, sede regionale del Molise, ha ampliato i servizi già offerti agli utenti con l'introduzione di uno sportello di consulenza dedicato alle Associazioni sportive dilettantistiche (Asd), particolarmente numerose nella più piccola regione del nostro Mezzogiorno.

Oltre alla consolidata assistenza nei settori di Patronato, Caf (Centro di assistenza fiscale), Caa (Centro di assistenza agricola), lo staff molisano dell'Unsic è pronto ad offrire un supporto professionale a chi si trova a dover gestire l'amministrazione delle Associazioni sportive dilettantistiche (Asd) dopo le recenti trasformazioni avvenute con la "riforma dello sport".

Infatti, come noto agli addetti ai lavori, già dal 2023 è stato introdotto l'obbligo di registrazione delle Associazioni sportive dilettantistiche nel registro nazionale, il Registro associazioni sportive dilettantistiche (Rasd), i contratti della nuova figura di lavoratori sportivi e la

nuova disciplina sui "Volontari sportivi". L'obiettivo dell'Unsic è quello di individuare le soluzioni adeguate attraverso i propri professionisti qualificati con una serie di servizi volti a soddisfare le esigenze di quanti si trovano ad affrontare questi cambiamenti.

L'Unsic è presente in entrambe le province molisane, Campobasso e Isernia.

"Siamo qui per aiutare e sostenere tutti coloro che sono al servizio dello sport – commentano dalla sede molisana dell'Unsic.

Per chi ha necessità e vuole maggiori informazioni sui servizi o fissare un appuntamento per una consulenza gratuita, può contattare la sede Unsic di Isernia

Via G. Tedeschi, snc - località San Lazzaro
Tel 0865/254750 - 327/7513878 (anche su whatsapp)
o scrivendo all'indirizzo
E-mail: consulenzaasd.unsic@gmail.com



“Lis for school”, iniziativa targata Enuip

Con Unipromos e Istituto statale per sordi

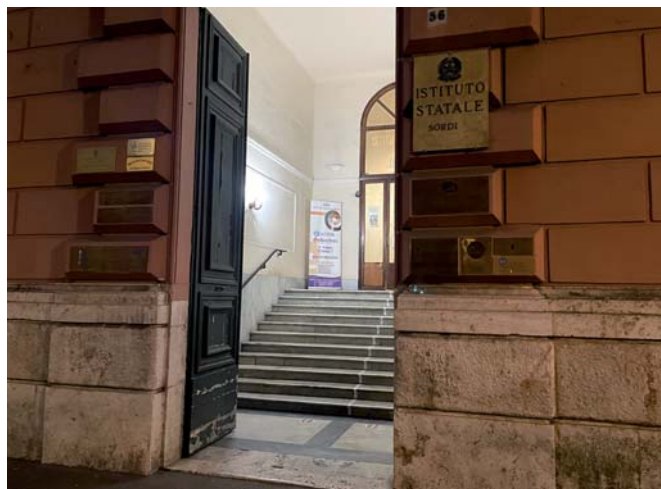
di G.C.

Promuovere l'inclusione dei sordi, anche attraverso la formazione di professionalità qualificate per supportarli e favorirne l'integrazione. Questo l'obiettivo, pienamente raggiunto, dell'iniziativa “Lis for school”. L'accessibilità a scuola per gli alunni sordi: strategie, materiali e il bilinguismo Lis/italiano in classe”, finanziata da Unipromos quale associazione di promozione sociale attiva nel campo dell'educazione e dei diritti, e realizzata dall'Istituto statale per sordi di Roma e dall'Enuip, l'ente nazionale dell'Unsic per l'istruzione professionale. L'iniziativa costituisce l'ultimo step di una radicata e proficua collaborazione tra l'Enuip e l'Istituto romano.

Per fare il punto sulle buone pratiche emerse nel corso delle attività messe in campo dai diversi organismi coinvolti, martedì 12 novembre si è svolto un partecipato evento presso la sede dell'istituto in via Nomentana 56. Moderato da Reno Insardà, presidente nazionale dell'Enuip, l'incontro è stato aperto dalla professoressa Isabella Pinto, commissario straordinario dell'Istituto statale per sordi, la quale si è soffermata sull'autorevole funzione svolta dalla storica istituzione scolastica, non nascondendo le difficoltà di bilancio emerse negli anni scorsi e oggi in fase di superamento.

Luca Cefisi di Unipromos, partendo proprio dai problemi economici dell'Istituto, ha evidenziato come non si possa “ridurre il welfare ad un problema di bilanci” in quanto “pur tenendo presente il principio della sostenibilità, non è valutabile esclusivamente su un piano economico il valore sociale di un'istituzione come quella per i sordi, una visione retrograda che finisce per svilirne l'importanza della funzione sociale”.

Cefisi ha quindi evocato il tema del welfare aziendale, sempre più strategico e che necessita di una formazione specifica per accrescerne la sensibilità nella cultura aziendale. Ha infine richiamato il dibattito in corso sulle identità, compresa quella dei sordi: per superare le preoccupazioni di chi vede nel riconoscimento di un'identità il rischio di un'eccessiva frammentazione sociale, ha indicato nella “intersezionalità” la soluzione. “Occorre ri-



conoscere le identità e allearle tra loro – ha spiegato il rappresentante di Unipromos, ritenendo che anche l'identità dei sordi possa essere alleata con le altre, ad esempio di genere.

Sull'inclusione sociale dei sordi e sul ruolo primario della scuola si è focalizzato l'intervento di Elisa Sfasciotti, direttrice dell'Enuip. “Nella scuola i ragazzi imparano a socializzare e dovrebbero apprendere il rispetto per l'altro, per cui il ruolo dell'insegnante è basilare: formare i docenti produce quindi un effetto moltiplicatore, specie se consideriamo con quanti studenti si confronta un professore nella sua intera carriera”. La direttrice dell'Enuip ha posto l'accento anche sull'importanza della Lis, codice condiviso, da insegnare non solo ai sordi, ma anche a coloro che sordi non sono. Sfasciotti ha concluso il suo intervento manifestando entusiasmo per il libro prodotto nell'ambito del progetto “Lis for school”.

Reno Insardà ha quindi presentato gli altri relatori, lanciando l'idea di una proposta di legge per garantire la presenza di almeno un conoscitore della Lis negli ospedali. Katia Spampinato, responsabile formazione dell'Istituto statale per sordi, ha ricordato le varie fasi della proficua esperienza, in particolare la formazione degli insegnanti



attraverso i corsi e la produzione degli interessanti materiali. A seguire Roberto Zuccari, docente sordo, ricordando che lavora da dodici anni nell'Istituto, dopo essersi trasferito a Roma dalla sua Perugia, ha illustrato contenuti e tecniche delle sue cinquanta ore del corso di sensibilizzazione. "Il punto di partenza è il rispetto – ha detto Zuccari, che ha poi dettagliatamente passato in rassegna gli ambiti collegati alla somministrazione della Lis, dal mondo della scuola con i suoi ambienti fino alla vita all'esterno, i mezzi pubblici, gli orari, la famiglia, le attività, comprese quelle sportive.

Presente da ventiquattro anni in Istituto, l'insegnante Lucrezia Di Gregorio ha illustrato le strategie didattiche e il ruolo centrale della formazione specializzata, affrontando anche il tema dell'esperienza bilingue e dell'importanza dell'assistente sordo, due tra gli elementi che hanno fatto rifiorire l'Istituto.

La dottoressa Arianna Accardo, da quattordici anni nella biblioteca dell'Istituto, ha descritto le linee guida per i docenti, dalle regole per una buona presentazione dei contenuti alle tecniche di adattamento del testo, soffermandosi anche sui criteri di selezione dei libri.

L'insegnante Francesca Di Tullio, da dodici anni in Istituto, e la docente Lis Cecilia Ruggeri hanno esposto,

con esempi, le qualità comunicative di un libro, raccontando in particolare la storia "Il bambino del tram". Infine Luisella Zuccotti, educatrice sorda, ha descritto le strategie di comunicazione in classe.

Grandi apprezzamenti, da parte del folto pubblico, per il pomeriggio che ha offerto l'occasione non solo per stilare un bilancio dell'iniziativa, decisamente positivo, ma soprattutto per rafforzare la collaborazione tra i diversi protagonisti di "Lis for school", confrontando le tante buone pratiche messe in campo.

"Lis for school" ha fatto centro, nello specifico, nel promuovere un percorso di sensibilizzazione e conoscenza della Lis nelle scuole elementari e materne, rivolgendosi agli attori principali del contesto scolastico: docenti e studenti. Il progetto, decisamente innovativo, ha messo a punto un modello di buone pratiche replicabile e che potrebbe essere diffuso in molti altri contesti. Da non trascurare la produzione di coinvolgenti video – proiettati in sala durante l'evento – con storie e racconti mutuati dalla letteratura per bambini e ragazzi, dove all'audio vi è l'accompagnamento di un Interprete, per favorire l'acquisizione dei fondamentali Lis tra i bambini e non solo.

Nel corso del pomeriggio è stata diffusa la brochure-guida di sensibilizzazione alla Lis, finanziata da Unipromos.

TESSERAMENTO

Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, è un'associazione sindacale autonoma che raccoglie e rappresenta le istanze delle imprese, ma anche dei liberi professionisti e dei cittadini, in particolare pensionati e lavoratori in stato di disoccupazione, di fronte alla pubblica amministrazione.

Per usufruire dei servizi messi a disposizione/erogati da UNSIC, è necessario associarsi attraverso la firma della delega sindacale o attraverso la sottoscrizione del tesseramento.



A CHI SI RIVOLGE

Possono associarsi a UNSIC le aziende e i lavoratori autonomi operanti nel settore dell'artigianato, del commercio e della pesca, nonché le aziende del comparto agricolo, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, IAP - Imprenditore agricolo professionale. La campagna di tesseramento è aperta anche ai pensionati, ai disoccupati percettori di Naspi e d'indennità di disoccupazione agricola.

SERVIZI

UNSIK propone alle aziende associate una vasta gamma di servizi di consulenza e assistenza di elevata qualità, concepiti per rispondere alle esigenze specifiche delle diverse categorie imprenditoriali. In qualità di associati, è possibile usufruire di servizi di supporto amministrativo, finanziario, fiscale, legale e organizzativo. UNSIC offre, altresì, assistenza e consulenza alle imprese nella gestione di adempimenti amministrativi e giuslavoristi, anche finalizzati alla partecipazione a bandi e gare, alla ricerca e sviluppo, all'avvio di nuove iniziative imprenditoriali.



COME ASSOCIARSI

Aderire a UNSIC è semplice. La delega ha caratteristiche diverse a seconda del settore di appartenenza (agricolo, artigianale, commerciale, pesca). Il modulo si firma davanti al delegato sindacale e in quel momento si attiva la procedura per la contribuzione presso l'ente previdenziale di riferimento. Per incontrare un delegato sindacale UNSIC, ci si può rivolgere alle sedi territoriali presenti in tutta Italia e all'estero. È possibile sottoscrivere il tesseramento anche attraverso bonifico bancario o postale, bollettino postale.

SCADENZE

L'iscrizione ha validità annuale. Per le aziende e i lavoratori autonomi attivi nel settore dell'artigianato, del commercio e della pesca, la finestra di adesione va da settembre a dicembre, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. Per le aziende del settore agricolo, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, IAP, per la sottoscrizione c'è tempo fino al 31 marzo, con decorrenza 1° gennaio dello stesso anno.





Fondolavoro®

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
per la FORMAZIONE CONTINUA
delle MICRO, PICCOLE, MEDIE e GRANDI IMPRESE



Fondolavoro è il fondo paritetico per la formazione continua che, negli ultimi due anni, nonostante la congiuntura avversa generata dalla pandemia, ha fatto segnare la maggiore crescita in termini di enti beneficiari e lavoratori iscritti.



L'elemento che contraddistingue il paradigma di Fondolavoro sta nella visione olistica dell'apprendimento permanente, in quanto catalizzatore irrinunciabile dello sviluppo nella sua triplice dimensione: ambientale, economica, sociale. Una formazione continua complementare e coordinata con gli altri vettori delle politiche attive del lavoro e ad essi necessariamente sinergica.



Per Fondolavoro, la formazione costituisce un contributo tangibile al superamento delle asimmetrie di geografia, generazione, genere conseguenti ad un'espansione sovente disordinata dell'economia e della società. Fondolavoro, dunque, promuove una formazione di qualità, equa, integrata, inclusiva e affatto astratta, rispondente alle aspettative dei cittadini e delle imprese, in tutto e per tutto coerente con gli obiettivi indicati nel documento programmatico *"Trasformare il nostro mondo: l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile"* adottato dall'Assemblea delle Nazioni Unite e nel documento di pianificazione strategica *"Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"* approvato dal Parlamento della Repubblica Italiana e dal Consiglio dell'Unione Europea.



Le procedure di accesso alle risorse finanziarie messe a disposizione da Fondolavoro per la formazione continua risultano decisamente inclusive, ammettendo tutti i campi di apprendimento. È consentita la formazione per sviluppo, come quella per ottemperanza nelle sue molteplici declinazioni. Anche i metodi di apprendimento ammessi possono essere i più diversi, in relazione alla peculiarità degli interventi proposti, pur nel rispetto delle disposizioni di legge specificamente applicabili (nel caso di formazione obbligatoria). Non sono neppure poste preclusioni specifiche su base dimensionale, territoriale, settoriale.



I prodotti finanziari di Fondolavoro afferiscono, in particolare, a due tipologie ben distinte: conto individuale e conto sistema, a sua volta declinato in due diverse configurazioni: conto sistema (propriamente detto) e conto sistema professionisti.

Il conto individuale consente ai datori di lavoro, purché classificati come medie o grandi imprese, di utilizzare sino all'80% delle risorse finanziarie di propria competenza, accantonate presso Fondolavoro dalla formale data di accensione del conto medesimo.

Nel conto sistema, gli aiuti sono erogati ai datori di lavoro per il tramite di enti attuatori ovvero enti di formazione accreditati da Fondolavoro. Le istanze di finanziamento possono essere presentate unicamente dagli enti attuatori, di prassi con periodicità trimestrale, nel quadro di sessioni di candidatura della durata di un mese solare.

Il conto sistema professionisti consente ai datori di lavoro, purché iscritti ad ordini/collegi professionali riconosciuti, di proporre le richieste di finanziamento direttamente e non per il tramite degli enti attuatori, sempre con periodicità trimestrale, nel quadro di sessioni di candidatura della durata di un mese solare.



Alle grandi imprese che hanno acceso il conto individuale è consentito di accedere anche al conto sistema, in questo caso necessariamente per il tramite degli enti attuatori.

Fondolavoro: presente e futuro della tua azienda!



www.fondolavoro.it

SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



**Centro Autorizzato di Assistenza
Fiscale alle Imprese**
www.cafimpreseunsic.it



**Associazione Produttori
Europei Olivicoli**



**Centro Autorizzato di Assistenza
Agricola**
www.caaunsic.it



**Associazione Nazionale Sindacale
Cooperative Unsic**
www.unsicoop.it



**Associazione Nazionale Proprietari
Immobiliari**
www.unsicasa.it



**Organo Nazionale di Mediazione
e Conciliazione Unsic**
www.unsiconc.it



Centro Studi Unsic
www.centrostudiunsic.it



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



**Ente Nazionale Unsic
Istruzione Professionale**
www.enuip.it



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



**Centro Servizi
per la Consulenza Aziendale**
www.cescaunsic.it



CNGFD
www.cngfd.it



**Ente Bilaterale
Intercategoriale**
www.ebint.it

SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



**Centro di Assistenza Fiscale
Unsic**
www.cafunsic.it



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