

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



IL BENESSERE AZIENDALE



UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

WTO, PAC E MERCOSUR:
TANTE INQUIETUDINI
pag. 24

APE SOCIALE CONFERMATA
CON REQUISITI ENTRO L'ANNO
pag. 33

TESSERAMENTO UNSIC:
COSA SAPERE
pag. 34



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 Andilorio, 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); Brughiero-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); Venafro-IS (V. Vanvitelli, 9 - Tel 0865-900006).

PIEMONTE - Alessandria (V. Vochieri, 51 - Tel 0131-264212); Biella (V. Asmara, 15 - Tel 015-8493429); Busca-CN (P.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); Enna (Via Donna Nuova, 109 - Tel 0935-1980098); 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 (Via Francesco Accolla, 18/B, Basso interno 8 - Tel 0931-65476); Termini Imerese - PA (P.zza Europa, 6 - Tel 091-8111534); 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

Le cicale e le formiche (DOMENICO MAMONE)	5
---	---

6 PRIMO PIANO

Il benessere in azienda (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	6
---	---

10 BENESSERE

Piramidi alimentari: il parere della nutrizionista (MARIA DI SAVERIO)	10
La serenità? È l'equilibrio tra la vita e il lavoro (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	12
Quando la differenza fa stare bene al lavoro (VANESSA POMPILI)	15

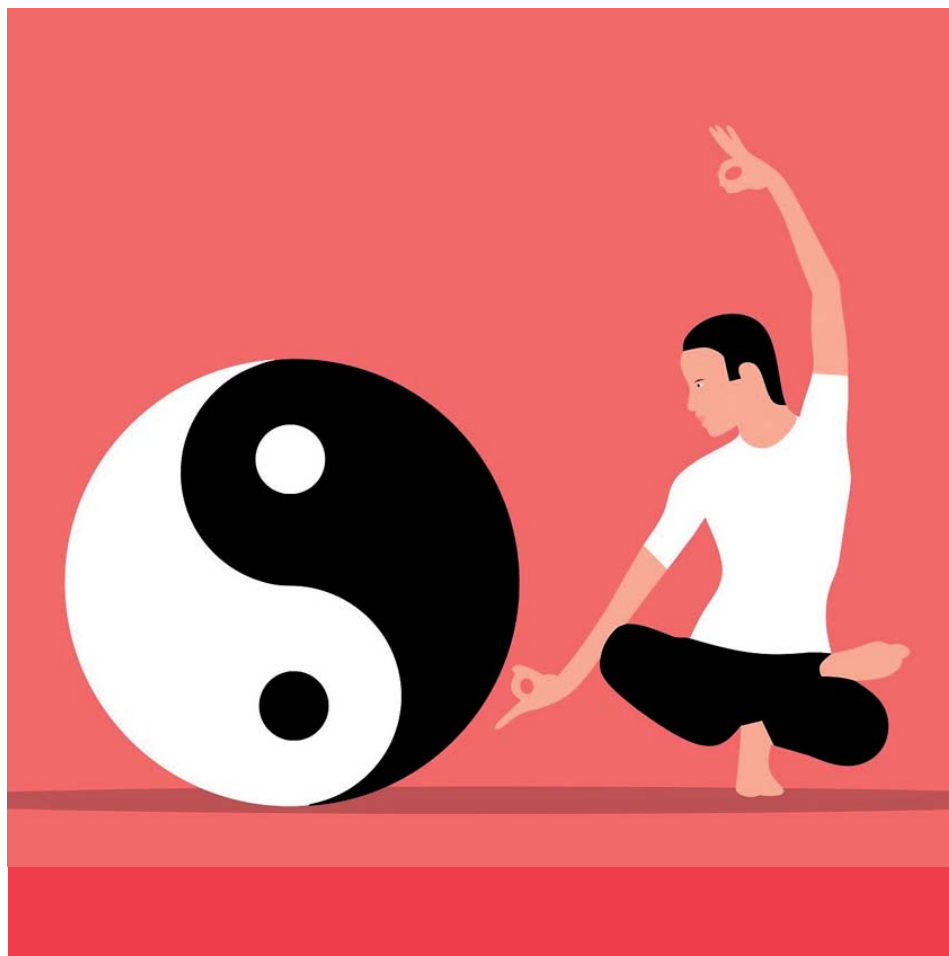
Soddisfazione al lavoro: il quadro italiano (NATALIYA BOLBOKA)	16
--	----

Approcci innovativi di serenità aziendale (NATALIYA BOLBOKA)	20
--	----

Quando l'appagamento diventa valore aziendale (NATALIYA BOLBOKA)	22
--	----

24 POLITICHE AGRICOLE

Wto, Pac e Mercosur: le inquietudini degli agricoltori (DANIELA TORRESETTI)	24
---	----



26 MONDO UNSIK

La mini-riforma dei Fondi interprofessionali (G.C.)	26
---	----

Unsic Siracusa sui servizi anagrafici digitali (REDAZIONE)	28
--	----

Trieste, contratti a canone concordato: Unsic per la locazione residenziale (GIAMPIERO CASTELLOTTI)	29
---	----

Taranto, l'Unsic richiede maggiore sicurezza pubblica (G.C.)	30
--	----



Unsic Catania: Tribunale riconosce l'assegno sociale a donna 75enne (G.C.)	30
--	----

Roma, progetto "Raccogliamo opportunità" (ELISA SFASCIOTTI)	31
---	----

Formazione gratuita per imprenditori agricoli (ELISA SFASCIOTTI)	32
--	----

Ape sociale confermata a chi avrà i requisiti entro l'anno (G.C.)	33
---	----

Tesseramento annuale Unsic: tutto quello che serve sapere (VANESSA POMPILI)	34
---	----



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.

Le cicale e le formiche

A proposito degli “scontri di classe”

di DOMENICO MAMONE - presidente dell'UNSIK



Nelle politiche del lavoro, riscuotono crescenti attenzioni il welfare e il benessere aziendale. Si ha sempre più consapevolezza che l'identità di un'organizzazione imprenditoriale non sia soltanto rappresentata da una fredda scheda numerica, con i dati del fatturato o il numero di dipendenti, ma includa principalmente il suo “valore sociale”, la funzione di supporto al cittadino e alla comunità attraverso i propri prodotti e servizi, la sensibilità dimostrata verso le istanze di dipendenti e utenti, nonché il ruolo filantropico, che comprende l'attenzione alla dimensione umana e la valorizzazione delle proprie risorse lavorative.

Un'azienda, in sostanza, è costituita da persone: se queste sono messe in condizione di lavorare bene e di crescere, di conseguenza l'intera organizzazione aziendale ne trae beneficio e maturerà non soltanto nel fatturato.

Parallelamente sia i vertici aziendali, con precise e ambiziose responsabilità gestionali, sia i tanti lavoratori impiegati in ruoli differenti concorrono, anche in base al tasso di coesione, al successo di un'esperienza imprenditoriale. La fidelizzazione dei talenti (*employee retention*) e il basso tasso di abbandono sono due realtà positive conseguenziali.

Oggi lo sviluppo di un'impresa si misura, quindi, non soltanto dal fatturato o dal numero di dipendenti, ma anche dal suo ruolo sociale, cioè da quanto la sua funzione, i suoi beni, i suoi servizi, incidano sulla comunità di riferimento. Il grado di soddisfazione dell'utenza è un fattore strettamente collegato a tale “misurazione”.

Ma altri elementi contribuiscono alla “percezione” del marchio: il benessere interno, appunto, determinato anche dalla quantità e dalla qualità di beni e servizi a disposizione degli impiegati e delle loro famiglie al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, nonché il tasso di gradimento sul lavoro espresso dai dipendenti: più un lavoratore è motivato e si identifica con il proprio posto di lavoro, maggiore è il grado di produttività.

Tra i casi di eccellenza, tanto per fare un esempio, ricordiamo le aziende che offrono servizi sanitari e psicologici per i propri dipendenti, al fine di migliorarne il benessere fisico e mentale. O la formazione permanente per tutti i livelli aziendali. O ancora l'opportunità di usufruire di forniture settimanali di frutta e verdura di stagione attraverso i Gas, i Gruppi di acquisto solidale, o di consumare, in modo gratuito e illimitato, acqua microfiltrata. O di partecipare ad eventi di raccolta fondi a sostegno di enti o associazioni che svolgono meritorie attività sociali e sanitarie. E così via.

Il benessere aziendale, quindi, è il prodotto della somma di molteplici elementi che concorrono al successo di un marchio aziendale.

In questo numero di *Infompresa* analizziamo proprio questa tematica, oggi al centro di numerosi studi e ricerche che spesso determinano vere proprie classifiche di aziende, nazionali e internazionali, determinate da parametri di qualità.



Il benessere in azienda

Norme, strumenti e risultati di una scelta vincente

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Quello del “benessere lavorativo”, detto anche “organizzativo”, è un tema che polarizza sempre più attenzioni da parte dei decisori. Anche perché assicurare appagamento e soddisfazioni al personale dipendente e ai collaboratori – in sostanza a tutte le risorse umane di un’organizzazione – attraverso buone e collaudate pratiche ha conseguenze positive su tutta l’azienda.

Essenziale la capacità di un imprenditore di promuovere e preservare il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri dipendenti, a prescindere dal livello e dalla posizione che ricoprono all’interno dell’organizzazione.

Per approcciarsi alla materia, che non è così elementare come potrebbe apparire ad un primo impatto, è certamente utile analizzare innanzitutto i riferimenti normativi del benessere aziendale.

Certamente uno dei principali testi è quello del decreto legislativo 81 del 2008, cioè il Testo unico sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, che è stato via via aggiornato nel tempo (ad esempio con il decreto legislativo 106 del 2009, che ha fornito ulteriori specifiche sulle misure di prevenzione e protezione da attuare nei luoghi di lavoro). Applicato a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, e a ogni luogo di lavoro, il decreto legislativo “81” raccoglie e riorganizza la normativa preesistente, appunto, in un testo unico per disciplinare la prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi professionali in tutti i settori, pubblici, come un istituto scolastico, e privati, come un’azienda o un cantiere.

Il decreto stabilisce gli obblighi per datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, introducendo anche l’obbligo di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), illustra i requisiti per i luoghi di lavoro, nonché le attrezzature e i comuni dispositivi di protezione individuale (DPI). Inoltre statuisce le norme per la formazione e l’informazione dei lavoratori e disciplina le procedure per le emergenze e i controlli sanitari. Infine elenca le sanzioni amministrative e penali per il mancato rispetto delle norme. Ovviamente il grado di sicurezza è uno dei prin-

cipali parametri per misurare il livello di attenzione e di benessere garantito da un’azienda ai propri lavoratori.

La sicurezza rappresenta, quindi, una prima componente del benessere in azienda e riguarda fundamentalmente la struttura degli ambienti dove operano i dipendenti: la creazione di spazi adeguati allo svolgimento delle attività lavorative è finalizzata anche alla prevenzione di incidenti. Parallelamente a ciò, esistono specifiche linee ministeriali sul benessere aziendale, che concorrono non soltanto a promuovere contesti di lavoro sani e sicuri, obbligando le aziende ad attivare politiche finalizzate a tutelare il benessere organizzativo e delle proprie persone, ma anche a promuovere benefits e di un piano di welfare strutturato. Ad esempio, le linee del ministero della Salute promuovono, nel dettaglio, la realizzazione di piani di welfare aziendale con supporto psicologico, promozione della salute fisica e mentale e politiche per il *work-life balance*.

Va ricordato anche l’accordo Stato-Regioni del 2011, con le linee guida per la valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato.

La psicologia

Questo breve quadro normativo fa emergere gli elementi portanti della materia, tra sicurezza e attenzione anche agli aspetti psicologici vitali in un ambiente lavorativo, dimostrando come la realizzazione (e il mantenimento) del benessere costituisca un processo estremamente complesso in quanto deve essere ampiamente condiviso, partecipato, quindi con il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori. Ogni individuo, infatti, ha proprie specificità caratteriali che debbono ben armonizzarsi con l’intero contesto nelle relazioni quotidiane: una connessione che carica di responsabilità il ruolo di ogni tessera del mosaico aziendale.

La custodia del benessere lavorativo e organizzativo è un obiettivo fondamentale per garantire un’alta produttività e, di conseguenza, la prosperità di ogni azienda. Infatti persone serene, motivate e soddisfatte del proprio

lavoro dimostrano responsabilità e impegno impeccabili, determinando non soltanto una maggiore produttività, ma anche una migliore qualità del lavoro svolto. Inoltre difficilmente abbandonano il proprio posto di lavoro, evitando turnover, costi legati alla ricerca e alla formazione di nuove risorse e la ricerca di nuovi equilibri. Un elevato benessere genera inoltre una maggiore identità aziendale.

La psicologia, in tal senso, occupa un posto di rilievo. La riduzione dello stress, la prevenzione *burnout*, il *mindfulness* ad esempio, sono certamente alcuni dei principali obiettivi per avere personale al massimo dell'efficienza.

Oltre ai macrointerventi per assicurare consonanza aziendale, in genere supportati anche da consulenze esterne da parte di esperti della materia, c'è la necessità che i vertici aziendali promuovano il coinvolgimento diretto nelle decisioni da parte dei lavoratori e manifestino concretamente l'apprezzamento delle persone per renderle più incentivate e gratificate: l'azienda deve far trasparire il sincero interesse verso i propri dipendenti, valutandoli come persone e non solo come numeri o ruoli.

Un altro aspetto collegato al benessere nell'ambito lavorativo è il miglioramento della salute fisica dei lavoratori, quindi con riduzione dei giorni d'assenza per malattie o anche disturbi di natura psicologica e l'assenteismo in genere. Consulenze psicologiche, programmi di nutrizione e palestre aziendali possono contribuire certamente a migliorare la salute generale di lavoratori e lavoratrici.

Fini e strumenti

Più nel dettaglio, quali possono essere strumenti efficaci per accrescere il benessere in azienda? Ed i fini di tali strumenti? Ecco una breve panoramica.

Benefitness. Alcune aziende offrono abbonamento ai corsi della palestra proprio per migliorare il benessere fisico dei lavoratori.

Employee retention. È la conservazione dei dipendenti, ottenibile proprio migliorando il benessere in azienda e quindi riducendo il numero degli scontenti e di coloro che sono pronti alle dimissioni. Il dipendente deve ricevere un salario adeguato, avere carichi di lavoro adeguati, condividere pienamente i valori dell'azienda e i suoi obiettivi, vivere bene le gerarchie, ottenere benefit e formazione. L'azienda si deve presentare a lui come "una grande famiglia", capace anche di azioni virtuose, ad esempio nelle scelte sostenibili (raccolta differenziata, riciclo, depurazione dell'acqua e diffusione di borracce al posto delle bottiglie di plastica, gadgets ecofriendly).

Equilibrio tra lavoro e vita privata. È il cosiddetto *Work*



life balance, la cui centralità è costituita appunto dal bilanciamento tra l'attività lavorativa e il tempo dedicato alla vita privata, alla famiglia e agli affetti in genere, alle amicizie, agli hobbies.

Formazione. Promuovere la formazione continua, l'apprendimento, lo sviluppo professionale e la psicoeducazione genera numerosi vantaggi, migliorando le competenze e rafforzando il senso di fiducia del lavoratore.

Smart working. È frutto di una moderna e proficua riorganizzazione del lavoro, valorizzando le flessibilità. In sostanza si concede ai dipendenti di lavorare non solo dall'ufficio, ma anche da casa o da altri luoghi, favorendo anche l'organizzazione delle vite individuali. Se ben organizzato, lo smart working apporta notevoli vantaggi in termini di produttività e qualità del lavoro sia al lavoratore sia all'azienda, che può anche risparmiare sui costi di gestione degli uffici, dai materiali alle bollette.

Team building. Traducibile come "costruzione di una squadra", è una tecnica che mira a potenziare la coesione tra colleghi per migliorare il clima di lavoro, stimolare la creatività e in definitiva incrementare anche la produttività.

Valorizzazione delle persone. È uno degli obiettivi principali e va conseguito apprezzando l'unicità e i talenti di ogni persona, rafforzandone il senso di coscienza, l'autostima. Tra le azioni per raggiungere l'obiettivo primeggia il cosiddetto DE&I (Diversity, Equity & Inclusion), che valorizza riconoscimento, rispetto e promozione delle diversità.

Welfare. Può includere iniziative inserite in ambito sanitario, previdenziale, assicurativo, culturale o formativo e strumenti di sostegno alla famiglia.

Wellbeing. I programmi di *wellbeing*, cioè di serenità, sono quelli che mirano ad aumentare il benessere organizzativo. In genere si tratta di "pacchetti" che includono più azioni (supporto psicologico, politiche di conciliazione, ecc.) per offrire un sostegno completo alle persone e garantire un contesto lavorativo attento alle esigenze di tutti.



Cos'è il benessere aziendale

Il benessere aziendale (o *wellbeing* aziendale) consiste nella capacità di un'organizzazione aziendale di garantire la salute fisica, psicologica e sociale dei propri lavoratori.

Oggi sempre più ricerche testano la qualità dell'offerta aziendale in tal senso, nonché il grado di soddisfazione dei dipendenti (più è alto e meno l'azienda rischia di perdere talenti).

Per garantire benessere, un'azienda deve necessariamente creare un ambiente di lavoro "sereno" e "positivo" nella sua complessità.

In primo luogo c'è l'aspetto materiale, cioè un'azienda dovrebbe essere in grado di coniugare il fascino di un ambiente di lavoro dove si trascorrono diverse ore al giorno – ad esempio tramite stanze ampie, ben arredate, sicure, salubri, ricche di verde, con impianti a norma, bei panorami e sedie ergonomiche - con la sicurezza fisica.

Strettamente collegato è il benessere corporeo, per il quale si può ricorrere a check-up gratuiti, spazi fitness, corsi di yoga/mindfulness, abbonamenti a palestre, supporti nutrizionali e medici.

Altrettanto importanti sono gli aspetti di natura psicologica come la flessibilità (smart working, orari accettabili e rispettati, telelavoro, permessi, convenzioni, ecc.), l'equilibrio tra la vita quotidiana e il lavoro, il sostegno psicologico, il *counseling*, la prevenzione del *burnout*, la lotta allo stress (aspetto olistico), i benefit, la assicurazione di un clima serafico tra colleghi. A ciò si associano i percorsi di carriera, la garanzia della crescita professionale, la formazione continua, il *mentoring*.

A tutto ciò si possono aggiungere elementi di cultura collaborativa, favorendo le relazioni interpersonali anche al di fuori dell'ambito lavorativo strettamente inteso, eventi aziendali anche a supporto delle relazioni, il *team building*.

Da non dimenticare, infine, l'offerta di piani sanitari integrativi, pensioni integrative, buoni spesa e buoni carburante, corsi di formazione, educazione finanziaria.

Questi aspetti, assicurano gli esperti, concorrono a generare maggiore produttività, soddisfazione e fidelizzazione dei talenti nell'ambito aziendale, supporto per la genitorialità.



Chi si occupa di benessere aziendale

Sono una decina le figure professionali che si occupano di benessere aziendale. Le ha individuate LHH, provider di reclutamento che guida aziende e persone nell'intero ciclo professionale. Ecco le principali:

- Chief Happiness Officer. Si occupa della "felicità" dei dipendenti, anche attraverso l'identificazione e la gestione dei rischi psicosociali;
- Chief Mental Health Officer. Il ruolo nasce in risposta alle crescenti preoccupazioni per la salute mentale e alla maggiore enfasi posta sulla gestione dei rischi psicosociali sul posto di lavoro. Si occupa della protezione del benessere mentale delle persone e del miglioramento dei sistemi, rendendo il luogo di lavoro sicuro e salubre dal punto di vista psicologico;
- Chief Community Officer. Facilita le connessioni tra i dipendenti, costruendo un senso di comunità e di sicurezza psicologica all'interno dell'azienda; è orientato anche verso l'esterno, rafforzando le relazioni con gli stakeholder, quali clienti, fornitori e il pubblico in generale;
- Chief Sustainability Officer. Ruolo dedicato all'ambiente;
- Director of Corporate Social Responsibility. Non soltanto valuta e riduce l'impatto ambientale dell'organizzazione, ma pianifica iniziative a sostegno della diversità, dell'equità e dell'inclusione;
- ESG Investment Officer. Identifica le opportunità commerciali e gli investimenti sicuri che promuovono gli interessi finanziari di un'azienda in base ai criteri ESG da rispettare;
- Chief Visionary Officer. È responsabile della definizione della vision e della strategia dell'azienda;
- Chief Innovation Evangelist. È il responsabile della promozione dell'innovazione all'interno dell'azienda, occupandosi anche di incoraggiare la collaborazione e la risoluzione interdisciplinare dei problemi;
- Digital Reputation Defender. Tutela l'immagine dei dipendenti e dell'azienda quando si parla di contenuti presenti sui social media. Un ruolo sempre maggiormente strategico con la crescente influenza dei social e la complessità di Internet, in quanto è complicato eliminare eventuali momenti imbarazzanti, pubblici e privati, che possono essere diffusi online.

Piramidi alimentari: il parere della nutrizionista

La parola alla biologa Elisabetta Bernardi

di MARIA DI SAVERIO

Sono note con l'acronimo DGA. Sono le ultime "piramidi alimentari", le "Dietary guidelines for americans" che indicano gli alimenti più utili per la nostra alimentazione.

Pur non essendo ancora entrate stabilmente nelle cucine italiane, le DGA stanno dividendo l'opinione pubblica. Sono nate negli Stati Uniti, nazione che sta vivendo una vera e propria emergenza sanitaria con oltre il 40% degli adulti obesi, il 10% super obesi e circa il 60% delle calorie proveniente da alimenti industriali altamente trasformati (contro il 13% dell'Italia). Le DGA costituiscono, quindi, una risposta obbligata a regimi alimentari sbagliati. E sappiamo quanto sia deleterio, molto spesso, importare modelli americani nel nostro Paese.

"Le nuove linee guida americane – spiega Elisabetta Bernardi, biologa nutrizionista, specialista in scienze dell'alimentazione e docente di Biologia della nutrizione presso l'Università di Bari – rappresentano un cambio di paradigma nella nutrizione pubblica statunitense: superano la tradizionale demonizzazione degli alimenti di origine animale e spostano l'attenzione sulla qualità complessiva della dieta e sulla riduzione drastica dei prodotti ricchi di zuccheri e grassi. Le DGA – prosegue Bernardi – propongono un ritorno a cibi riconoscibili, minimamente trasformati e nutrienti, in un'impostazione che, se letta senza pregiudizi, presenta molte affinità con i principi della dieta mediterranea: equilibrio tra alimenti vegetali e animali, controllo delle porzioni, riduzione di zuccheri e preferenza verso i cereali integrali. Per questo le DGA non vanno né imitate automaticamente né respinte per riflesso ideologico, ma comprese come il tentativo – forse tardivo, ma necessario – di correggere una traiettoria che ha portato a uno dei maggiori fallimenti di salute pubblica del mondo occidentale".

- Dottoressa Bernardi, cosa rappresentano le nuove DGA 2025-2030?

"Un cambio di passo importante: per la prima volta le linee guida riconoscono in modo esplicito il ruolo cen-

trale delle proteine nella dieta quotidiana, indicando un fabbisogno chiaro e invitando a distribuirle in tutti i pasti. È un segnale di maggiore concretezza e di allineamento con ciò che oggi sappiamo sul loro effetto sulla sazietà, il metabolismo e la salute muscolare".

- L'obiettivo proteico indicato – 1,2-1,6 g/kg al giorno – è una novità rilevante?

"Sì, perché supera l'idea minimalista della RDA come semplice soglia anti-carenza. Oggi sappiamo che un apporto proteico adeguato contribuisce non solo a mantenere la massa muscolare, ma anche a migliorare il controllo del peso, la funzionalità metabolica e la qualità dell'invecchiamento. Le DGA recepiscono queste evidenze. È necessaria comunque cautela perché non deve essere percepito che l'intera popolazione abbia la medesima necessità proteica, occorre sempre valutare l'età, la funzione renale, il livello di attività fisica".

- Che ruolo hanno le proteine animali in questo nuovo impianto?

"Carne, pesce, uova e latticini sono fonti di proteine ad alto valore biologico, facilmente biodisponibili e ricche di micronutrienti essenziali come ferro, zinco, vitamina B12. Inserirle regolarmente, in quantità adeguate e all'interno di una dieta equilibrata, è perfettamente coerente con un'alimentazione sana e sostenibile".

- Alcuni critici parlano di "eccessiva enfasi" sulla carne. Lei cosa ne pensa?

"È fuorviante. Le linee guida non promuovono una dieta monotona o iper-carnivora, ma riconoscono che le proteine animali sono uno strumento nutrizionale efficace in un contesto reale, dove obesità, diabete e perdita di massa muscolare sono problemi diffusi. Il messaggio è equilibrio, non esclusione. Va sottolineato che nel documento scientifico propongono accanto alla carne anche le proteine vegetali".

- Quanto pesa il contesto americano in queste scelte?

"Moltissimo. Negli Usa oltre il 40% della popolazione adulta è obesa e la dieta è fortemente dominata da prodotti ultra-processati e bevande zuccherate. Puntare su alimenti proteici molto efficienti come carne e pesce che con poche calorie apportano proteine di qualità è una strategia concreta per aumentare la sazietà, ridurre l'iperconsumo calorico e migliorare la qualità nutrizionale complessiva".

- Le DGA promuovono anche i latticini interi. È una scelta condivisibile?

"Sì, se inserita in un quadro di moderazione e qualità. I latticini interi senza zuccheri aggiunti, apportano proteine, calcio, vitamine liposolubili, come la D in quantità maggiori, e hanno un elevato potere saziante. Non vanno demonizzati per il solo contenuto di grassi saturi: conta il contesto complessivo della dieta. Inoltre, i globuli di grasso del latte contengono una membrana che fornisce fosfolipidi e proteine con effetti fisiologici sul sistema immunitario, sviluppo cerebrale e salute intestinale. La chiave sta nella matrice, un'architettura che modula il rilascio dei nutrienti e ne cambia gli effetti biologici".

- A proposito di grassi saturi: non c'è una contraddizione con il limite del 10%?

"È più teorico che pratico. Il limite rimane, ma oggi la ricerca è più sfumata rispetto al passato e distingue tra alimenti, matrici alimentari e stili di consumo. Burro, carne e latticini possono far parte di una dieta sana se consumati con buon senso, varietà e senza eccedere nelle calorie totali".

- Centrale è la lotta agli alimenti ultra-processati...

"È probabilmente il messaggio più potente del documento, anche se dobbiamo ricordare che non è univoca la sua definizione, meglio parlare di alimenti che hanno un alto contenuto di zuccheri e grassi. Ridurre snack, dolci iperzuccherini, bevande zuccherate e 'intrugli' altamente formulati significa agire alla radice su obesità, diabete e infiammazione cronica. In questo senso, carne fresca, uova, pesce e latticini semplici e legumi sono esempi di 'real food' che aiutano a costruire pasti sani".

- Le linee guida parlano anche di microbiota intestinale. Come si integra con il ruolo delle proteine animali?

"Non c'è alcuna incompatibilità, anzi è un passo comunicativo moderno. Una dieta che includa carne può essere perfettamente compatibile con un microbiota sano



se è ricca anche di fibre derivate da verdura, legumi e cereali integrali e di alimenti fermentati, come lo yogurt. Il punto non è eliminare categorie di alimenti, ma costruire quotidianamente pasti completi con cereali integrali, alimenti proteici, ortaggi e frutta".

- Queste linee guida possono costituire un modello per l'Italia?

"Più che un modello da copiare, sono uno spunto. Il nostro patrimonio è la dieta mediterranea, che integra bene proteine animali, vegetali, cereali e grassi di qualità". Elisabetta Bernardi è una nutrizionista che si occupa di educazione alimentare, nutrizione per lo sport, ma soprattutto di divulgazione scientifica. Da oltre vent'anni traduce la scienza in consigli pratici. Con il suo libro "Oggi cosa mangio" ha cercato di trasformare i risultati delle più importanti attività di ricerca nel campo dell'alimentazione in regole da seguire, in diete da proporre in famiglia, in ricette da portare a tavola. È autrice per la trasmissione Superquark.

Si ringrazia l'associazione Carni Sostenibili (www.carni-sostenibili.it), che rappresenta tutte le filiere della lavorazione e trasformazione delle carni (bovine, suine e avicole), con l'obiettivo di promuovere la produzione sostenibile e il consumo consapevole di carni e salumi.

La serenità? È l'equilibrio tra la vita e il lavoro

Molteplici ricerche confermano il dato

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

L'equilibrio tra un'esistenza quotidiana sempre più complessa e il lavoro è il fattore determinante nella scelta di un percorso professionale. Le persone non cercano più in un'occupazione il solo compenso con i relativi benefit, ma oggi principalmente un ambiente di lavoro che rispetti e supporti la loro armonia di vita. La conferma viene da diverse ricerche che hanno analizzato le pieghe del mercato del lavoro italiano.

L'ultima indagine in ordine di tempo è "Smarter hiring report" di Indeed e YouGov, un approfondito studio internazionale volto a far luce su aspettative dei talenti e strategie di *recruiting* aziendali. La ricerca rivela che almeno il 40% dei candidati alle prese con un'offerta di lavoro dà importanza proprio al benessere aziendale e che le imprese che non comunicano chiaramente il loro impegno su questo fronte rischiano di perdere talenti.

In sostanza il benessere, su un piano di rilevanza, si conferma quale criterio più importante, immediatamente seguito al secondo posto dallo stipendio base, prioritario per il 26% dei candidati. Al terzo, al quarto e al quinto posto si collocano la crescita professionale (14%), le opportunità di apprendimento (8%) e i benefit (7%).

Questa nuova scala di valori non è una semplice preferenza ideale, ma un fattore decisionale concreto con un impatto diretto sulla capacità delle aziende di attrarre talenti. Il benessere, quindi, non è più un desiderio, ma un criterio di selezione attivo con cui i candidati valutano e, se necessario, "bocciano" le imprese.

Tutto ciò rientra in un mercato del lavoro italiano che sta attraversando una profonda trasformazione determinata da una nuova scala di valori. Se la retribuzione rimane un fattore chiave nelle scelte di un candidato, non è però l'unico elemento e non è nemmeno il più importante. E mentre le richieste di molti candidati ad un posto di lavoro vanno in questa direzione "salutare", non tutte le aziende se ne stanno accorgendo. Anzi, c'è una vera e propria "disconnessione sulle aspettative" determinata da datori di lavoro incapaci, nella maggior parte dei casi, a comunicare gli elementi attrattivi per i candidati a far

parte della squadra aziendale. La stessa indagine conferma che a fronte del 40% dei candidati italiani che reputa l'equilibrio vita-lavoro fondamentale, soltanto il 17% dei datori di lavoro in Italia lo considera l'elemento più attrattivo da comunicare nella propria offerta. Questa situazione delinea una delle principali incongruenze tra domanda e offerta.

I dati mostrano che i datori di lavoro italiani scommettono principalmente sulla crescita professionale (indicata come fattore di punta dal 24% delle imprese), aspetto decisivo, invece, soltanto per il 14% dei candidati. Ancora più marcato è il disallineamento sullo stipendio base: mentre per un candidato su quattro (26%) è il fattore che determina la scelta, solo il 13% delle aziende ritiene che lo stipendio base sia la propria carta vincente.

"Il quadro delineato dai dati a nostra disposizione segna un punto di non ritorno: il benessere non è un benefit, ma una componente strutturale del valore di un'offerta di lavoro – afferma Gianluca Bonacchi, talent strategy advisor di Indeed. "L'aspettativa dei candidati oggi è olistica. Vogliono una retribuzione giusta, ma anche un ambiente che li rispetti come persone, che tuteli il loro equilibrio e che offra opportunità di crescita. L'approccio 'smarter hiring' si basa proprio su questa comprensione. Le aziende che avranno successo sono quelle che sapranno costruire e comunicare una proposta di valore completa, dove anche il benessere è una leva strategica per attrarre e trattenere i migliori talenti".

Colmare questo divario è diventato una necessità competitiva. Se una retribuzione adeguata resta un requisito imprescindibile, la vera sfida per le imprese si gioca sulla capacità di comunicare tutto ciò che va oltre il compenso economico.

Il ruolo dell'IA

Il benessere aziendale si presenta, spesso, come con-



trattare rispetto al peso crescente dell'automazione e dell'intelligenza artificiale nei posti di lavoro. Se le nuove tecnologie promettono una semplificazione delle azioni e dei risultati, nonché una crescita della produttività, è innegabile che la gestione di questi strumenti implica nuove tensioni, a cominciare da un "appesantimento" del carico mentale dei lavoratori.

Anche in questo caso ci viene in aiuto una recente ricerca, quella condotta da AstraRicerche per Factorial, piattaforma All-in-One per la gestione aziendale.

Se, da una parte, quasi otto lavoratori su dieci ritengono importante poter delegare alcune attività alla tecnologia, una percentuale analoga dichiara di aver sentito nell'ultimo anno il bisogno di "staccare mentalmente" dal proprio impiego, segno che l'efficienza promessa non sempre si traduce in un reale sollievo.

"Questa ricerca mostra chiaramente che l'adozione della tecnologia, da sola, non basta a migliorare il rapporto con il lavoro – dichiara Nicola Laganà di Factorial. "L'intelligenza artificiale può essere una leva potente per semplificare i processi e liberare energie, ma solo se inserita in modelli organizzativi sostenibili, che non trasformino l'efficienza in ulteriore pressione. La vera sfida oggi è usare la tecnologia per lavorare meglio, non solo libe-

rando le persone da task ripetitivi ma fornendo loro strumenti adeguati per spingersi oltre e prendere decisioni informate".

Il nodo centrale non sembra quindi essere la tecnologia in sé, quanto il contesto organizzativo in cui viene introdotta. I risultati della ricerca lo spiegano bene: a spingere i lavoratori verso il bisogno di distanza sono soprattutto il carico di lavoro eccessivo (42%), la difficoltà di conciliare vita privata e lavoro (36,7%) e la pressione psicologica (34,1%). Un quadro che suggerisce come l'aumento dell'efficienza possa andare di pari passo con aspettative più elevate e richieste di performance sempre maggiori.

In questo scenario, a conferma del ruolo del benessere collegato all'armonia tra vita e lavoro, la tecnologia viene chiamata soprattutto a liberare tempo da attività percepite come a basso valore: i lavoratori vorrebbero automatizzare in primis i task ripetitivi (36,2%), la gestione documentale (29,7%), la burocrazia (28%), le riunioni inutili (27,9%) e le e-mail semplici ma numerose (26,4%). Non per "fare di più", ma per lavorare meglio e ridurre il sovraccarico mentale quotidiano. Non a caso, tra i benefici più attesi dall'automazione figurano soprattutto meno stress mentale e minore rischio di *burnout* (38%), seguiti

da maggiore efficienza (37,5%) e da un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (29,9%). Il mancato riequilibrio tra efficienza e sostenibilità del lavoro si riflette anche sul piano emotivo. Oltre la metà degli intervistati si sente oggi abbastanza, molto o completamente distante dalla propria occupazione, una condizione particolarmente diffusa tra i più giovani, dove la distanza emotiva supera il 60% tra i 18 e i 29 anni. Il disagio non risparmia nemmeno chi ricopre ruoli di responsabilità: quadri, dirigenti e soci lavoratori segnalano più frequentemente carichi di lavoro elevati e difficoltà di bilanciamento vita-lavoro, e quasi il 70% di loro ha pensato almeno una volta di ridurre il proprio coinvolgimento professionale.

Guardando al futuro, le aspettative dei lavoratori non appaiono rassicuranti: soltanto il 20,8% pensa che il proprio rapporto emotivo con il lavoro migliorerà, mentre il 25,9% teme un peggioramento.

Osservando la dimensione aziendale, presso quelle medie e grandi è del 27%, lievemente superiore a quanto rilevato presso le aziende piccole (24%).

In definitiva, il rischio di un ulteriore distacco è percepito come concreto e vicino: quasi sei lavoratori su dieci ritengono probabile adottare nei prossimi dodici mesi comportamenti di disconnessione mentale, emotiva o operativa; il 10% li considera molto probabili, con un picco tra le donne 30-39enni (70%). Una tendenza trasversale anche a livello territoriale, con una maggiore negatività nel Nord-Ovest.

Restare al lavoro ma guardarsi attorno

Un'altra recente indagine, "Global talent barometer" giunta alla terza edizione e realizzata da ManpowerGroup in 19 Paesi con un campione di oltre 13mila partecipanti (è stata pubblicata in occasione del World Economic Forum di Davos a gennaio scorso), fa emergere due tendenze solo apparentemente contrastanti che riguardano però lavoratori strutturati e non candidati: da una parte circa due terzi dei lavoratori di concetto esprime una valutazione complessivamente positiva del proprio lavoro, dato in lieve flessione rispetto alla precedente rilevazione, dall'altra una percentuale analoga continua comunque a monitorare il mercato alla ricerca di possibili alternative professionali.

Un'ambivalenza connessa al crescente senso di incertezza legato alla capacità di gestire l'introduzione dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie, in particolare tra le generazioni più senior: le persone non desiderano cambiare lavoro, ma ritengono prudente essere preparate a eventuali cambiamenti. Nel dettaglio, dal Global talent barometer emerge che in Italia quasi due persone su tre

(63%) esprimono un giudizio positivo sul proprio lavoro, valore leggermente inferiore alla media globale (67%). Gli indicatori che compongono questo risultato mostrano una sostanziale stabilità: il benessere sul luogo di lavoro si attesta al 62%, mentre la soddisfazione professionale rimane pressoché invariata al 58%. Più significativo, invece, il calo dell'indice di fiducia nelle proprie capacità e nel proprio ruolo (68% contro il 75% nel 2025), dovuto principalmente alle incertezze derivanti dalle sfide tecnologiche.

"Il Global talent barometer nasce con l'obiettivo di offrire a istituzioni e organizzazioni uno strumento utile per comprendere in modo più profondo come le persone vivono il proprio lavoro e il contesto professionale in cui operano – afferma Anna Gionfriddo, amministratrice delegata di ManpowerGroup Italia. "In uno scenario caratterizzato da una buona soddisfazione lavorativa e da un apprezzamento diffuso per il proprio impiego, emerge con forza il tema dell'adattamento alle nuove tecnologie. L'adozione dell'intelligenza artificiale e di nuovi strumenti non può prescindere da percorsi strutturati di formazione: eppure oltre la metà delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara di non aver ricevuto recentemente attività di training (57%) o di mentorship (72%)".

Va evidenziato, in chiusura, che emergono forti differenze tra le nuove generazioni e quelle precedenti. I giovani lavoratori presentano più dubbi sull'attuale occupazione, con maggiori esigenze di cambiamento, e i giovani candidati esigono maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e il tempo libero. Risultano maggiormente dubbiosi anche i profili a bassa specializzazione.

Viceversa sono soprattutto i più anziani a percepire il proprio lavoro come significativo e dotato di uno scopo, a riconoscersi nei valori e nella visione dell'azienda per cui lavorano, a sentire di ricevere supporto per mantenere un buon equilibrio tra vita privata e professionale. Nonostante ciò, oltre la metà delle lavoratrici e dei lavoratori afferma di avere recentemente vissuto situazioni di *burnout*, dovute principalmente a stress e a notevoli carichi di lavoro.

Se, quindi, c'è una discreta soddisfazione generale per il proprio lavoro, anche perché si è coscienti che la situazione generale non sia delle migliori e le alternative rischiano di essere peggiori della condizione attuale, nel contempo, oltre la metà del campione di ManpowerGroup è fiducioso di riuscire, se necessario, a trovare un impiego più adatto alle proprie esigenze nei prossimi sei mesi.

C'è un dato delle ricerche che è incontrovertibile e aggiunge le percentuali più rilevanti: è quello che tanto nella ricerca di un lavoro quanto nell'occupazione quotidiana resti fondamentale il rapporto umano. Gli algoritmi, da questo punto di vista, possono fare poco.

Quando fa la differenza stare bene al lavoro

Le aziende che fanno scuola

di VANESSA POMILI

Non è più solo una questione di stipendio o di carriera. Quando si parla di lavoro si valuta anche la presenza di benefit e di politiche di welfare, la flessibilità oraria e la possibilità di conciliare i tempi di vita-attività lavorativa. È la dimensione del benessere aziendale o *corporate wellbeing* a fare la differenza.

Non è un caso se molte imprese utilizzano i riconoscimenti ottenuti nelle classifiche di "Migliori aziende dove lavorare" come leva di *employer branding*, ovvero quell'insieme di strategie mirate ad attrarre, selezionare e trattenere i professionisti più qualificati; azioni che puntano a valorizzare l'identità aziendale.

Il benessere non è solo del lavoratore, ma anche dell'impresa. Gli studi dimostrano che le aziende che investono nel *wellbeing* registrano livelli più alti di *engagement* (o coinvolgimento attivo), minore *turnover* e una riduzione significativa di stress e assenteismo. Il benessere aziendale è diventato un fattore competitivo determinante.

Non si tratta di una moda del momento, ma di un cambio di paradigma certificato da dati, ranking e dall'esperienza dei lavoratori.

Anche il governo italiano cavalca l'onda del *corporate wellbeing* e nella legge di Bilancio 2026 introduce la detassazione dei premi di produttività, la proroga della riduzione dell'Irpef sui dividendi di azioni di lavoratori dipendenti, l'aumento dell'esenzione buoni pasto e gli incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro.

Ogni anno c'è un fiorire di classifiche che premiano le migliori società in cui lavorare e che sono diventate strumento di lettura del mondo aziendale. Scorrendo l'ultimo studio dell'Istituto tedesco qualità e finanza (Itqf) Top job - Best employers sulle aziende italiane, troviamo ad esempio nomi noti del panorama industriale tricolore. Sono Scavolini, Brunello Cucinelli, Beta utensili a guadagnandosi rispettivamente il primo, secondo e terzo posto. Ma anche Lamborghini, Eni Plenitude, Sorgenia, Granarolo e Molteni & C.

Per il 23esimo anno consecutivo, Great Place to Work Italia, società di ricerca, tecnologia e consulenza orga-



nizzazione, ha esaminato gli ambienti di lavoro stilando la sua classifica. Tra le oltre 300 aziende che hanno chiesto di prendere parte all'indagine, ne sono state premiate 60 in cui il benessere non è delegato a singole iniziative HR, ma è diventato parte integrante della cultura aziendale e del modello organizzativo. In queste realtà il benessere prende forme concrete: smart working strutturato, programmi di supporto psicologico, spazi dedicati alla salute, welfare personalizzato, percorsi di crescita e inclusione. Elementi che incidono sul clima interno e, di riflesso, sulle performance dei lavoratori. Il ranking non è unico, ma varia in base al numero di dipendenti. Si va da attività con meno di 50 dipendenti a società che ne hanno più di mille.

A guidare la classifica delle "piccole" c'è l'Auditel di Milano che si ispira al Global Compact delle Nazioni unite, in cui diritti umani, standard lavorativi, diversità, equità e inclusione sono principi imprescindibili. Ha sempre sede a Milano Biogen, l'azienda di biotecnologie che conquista il primo posto nella categoria 50-149 dipendenti. Salendo a 150-499 dipendenti, operante nell'Information technology, troviamo la sede meneghina della Bending Spoons. Nel settore dell'hospitality, è l'Hilton di Roma ad aggiudicarsi il podio nella categoria 500-999 dipendenti. Al primo posto delle "grandi" aziende con più di mille dipendenti, c'è TP, Teleperformance Italia, società di telecomunicazioni con sede a Fiumicino.

Le classifiche dedicate al *corporate wellbeing* raccontano una storia chiara: le imprese che investono nelle persone sono anche quelle che crescono meglio, resistono ai cambiamenti e attraggono talenti. Fare impresa facendo stare bene le persone.

Soddisfazione al lavoro: il quadro italiano

La ricerca Corporate wellbeing 2025

di NATALIYA BOLBOKA

L'interesse per il benessere dei lavoratori ha iniziato a diffondersi a partire dagli anni Trenta del Novecento con il tema della sicurezza nelle fabbriche, dove l'attenzione era rivolta principalmente a migliorare gli ambienti di lavoro, a identificare possibili rischi per la salute e prevenire gli incidenti.

In quegli anni nasce anche il movimento delle Relazioni umane che, fondato sugli studi di Elton Mayo e in opposizione al Taylorismo, si concentrava sull'aspetto umano e in particolare su elementi come la motivazione, le dinamiche di gruppo e l'alienazione dovuta alla *routine* lavorativa.

La vera svolta, però, arriva negli anni Ottanta, quando viene introdotto il concetto di *wellbeing* – che indica uno stato di completo benessere fisico e mentale – e si consolida la psicologia della salute occupazionale, disciplina che applica i principi della psicologia in ambito organizzativo, per migliorare la vita lavorativa e promuovere salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Negli ultimi decenni, con lo sviluppo tecnologico che ha cambiato per sempre il nostro modo di lavorare, la questione è diventata ancora più complessa. Oggi è possibile controllare le email direttamente dallo *smartphone*, fare riunioni online, lavorare da casa o da qualsiasi parte del mondo. Trasformazioni cui il Covid ha dato grande slancio. E sebbene i benefici siano evidenti, in questo modo il confine tra vita privata e vita professionale è diventato sempre più labile, sia nei tempi che negli spazi fisici.

È così che in un mondo segnato da accelerazione costante, iperconnessione, stress cronico e crescente isolamento sociale, i temi del benessere e del cosiddetto *work-life balance*, l'equilibrio vita-lavoro, hanno assunto un'importanza fondamentale.

In un simile contesto, le organizzazioni, in quanto parte integrante della società, devono assumersi le proprie responsabilità, contribuendo a creare ambienti di lavoro sani. D'altronde numerosi studi dimostrano come iniziative di benessere aziendale favoriscano il coinvolgimento, la motivazione e la connessione emotiva dei

dipendenti, aumentando la produttività e la profittabilità.

Corporate wellbeing 2025, la ricerca di Radical hr

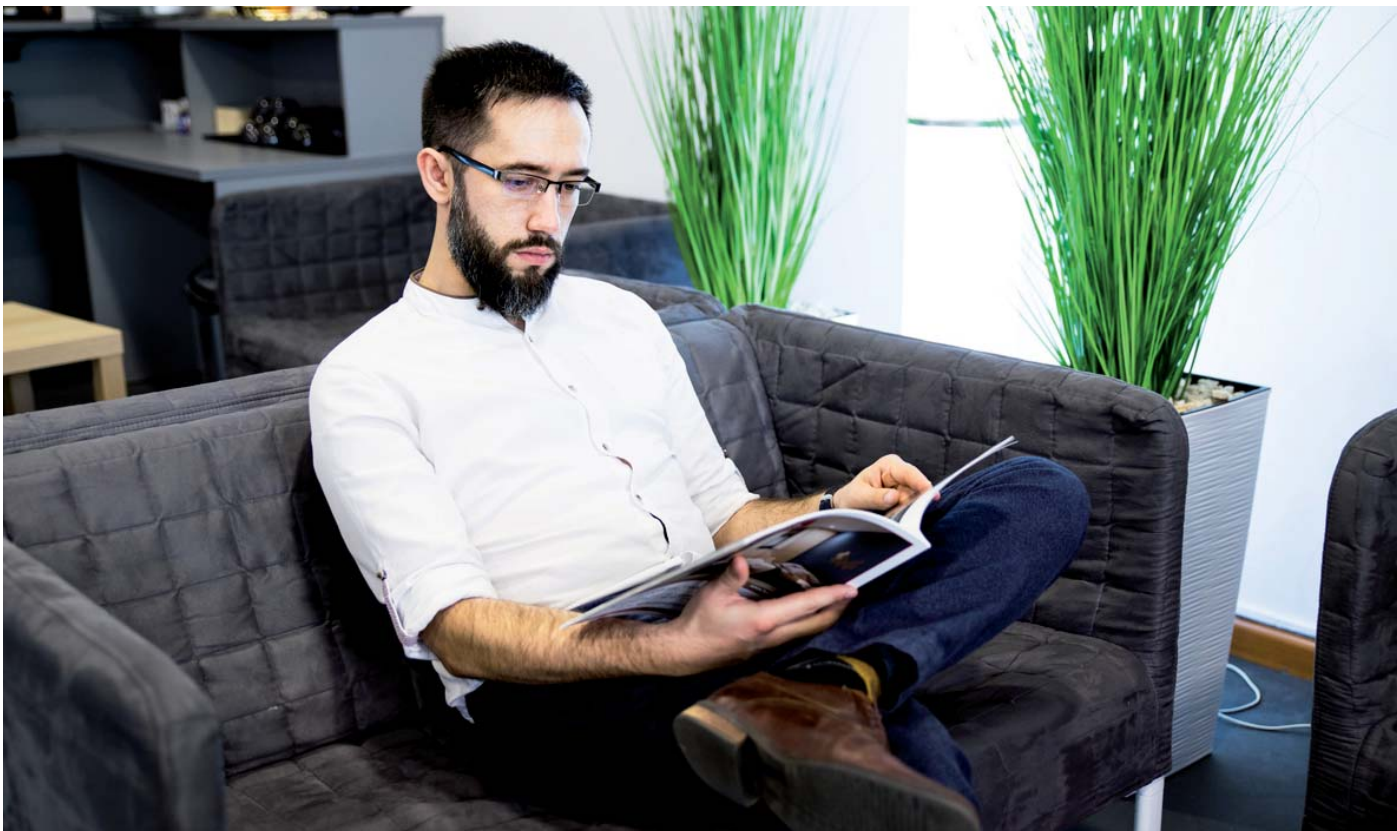
Ma le aziende italiane sono pronte a occuparsi del benessere dei propri collaboratori? È questa la domanda cui ha cercato di rispondere la ricerca Corporate wellbeing 2025 – realizzata da Radical hr in collaborazione con Ecosistema formazione Italia, Ugo e Double you – presentata durante la prima edizione del *Wellbeing happiness forum*.

La risposta non sembra essere del tutto positiva. Infatti, sebbene il *wellbeing* stia guadagnando sempre più spazio all'interno delle imprese nazionali, solo tre su dieci considerano il *wellbeing* una priorità reale dell'organizzazione e un terzo non stanziava nemmeno *budget*. Dati preoccupanti soprattutto perché in netto contrasto con le esigenze dei lavoratori, che nel 70 per cento dei casi chiedono attivamente iniziative a sostegno del benessere.

La ricerca ha indagato le iniziative di *wellbeing* attuate dalle aziende italiane, a partire dalle cinque dimensioni del benessere organizzativo individuate da Gallup (professionale, relazionale, finanziario, fisico e mentale, ambientale), analizzando *trend*, iniziative più frequenti e *best practice*. Il quadro che emerge è piuttosto eterogeneo, e in generale migliorabile, con priorità e approcci che restano molto diversi.

Benessere professionale

Il cosiddetto *career wellbeing*, o benessere professionale, rappresenta uno degli aspetti più rilevanti della vita lavorativa: non si tratta solo di avere un buon impiego, ma di sentirsi soddisfatti, valorizzati e coinvolti in un percorso coerente con le proprie competenze e aspirazioni. Opportunità di crescita, sviluppo di nuove abilità e un



equilibrio sano tra lavoro e vita privata sono i pilastri di questa dimensione.

Eppure, secondo la ricerca, solo quattro aziende su dieci mettono in campo iniziative concrete per favorire il benessere professionale dei propri dipendenti. Tra queste rientrano programmi di formazione, percorsi di carriera e sviluppo, occasioni di *mentorship* e attività di *coaching*. Con l'87 per cento delle imprese che prevedono programmi di formazione, questi restano lo strumento più diffuso non solo per garantire benessere professionale, ma come iniziativa di *wellbeing* generale. Seguono il *performance management* (53 per cento), la mobilità interna e i percorsi di carriera (54 per cento). Un'azienda su due promuove una cultura del *feedback*, mentre il *coaching* si rivela particolarmente utile per rafforzare le competenze di *leadership*. Molto meno frequenti, invece, le strategie di *mentorship*.

Inoltre, nonostante i progressi, in molti contesti persiste ancora una *blame culture*, dove ogni errore si trasforma in una caccia al colpevole. Un approccio che non solo influisce negativamente sul benessere, ma che rischia di soffocare l'innovazione e la motivazione. Al contrario – invita Radical hr – sarebbe necessario adottare una *just culture*, orientata a comprendere cosa non ha funzionato e come migliorare i processi. Infine, per favorire questo

aspetto del *wellbeing*, delle strategie promettenti sono il *job crafting* – la possibilità di modellare compiti e responsabilità in base alle preferenze e alle competenze individuali – e il *job rotation*, che favorisce lo sviluppo di competenze trasversali e stimola la crescita, non solo personale ma anche organizzativa.

Benessere relazionale

Un'altra dimensione del benessere individuata da Gallup è quella relazionale, il cosiddetto *social wellbeing*. Riferito alla qualità delle relazioni interpersonali, consiste nella costruzione di legami positivi e al senso di appartenenza. Secondo la ricerca Future of work trends 2025 di Gartner, infatti, l'assenza di connessioni autentiche mina la produttività e la stabilità organizzativa. Con il Covid e il lavoro da remoto che hanno ridotto drasticamente le occasioni di socialità, poi, questo aspetto è diventato ancora più centrale. Tra le aziende che hanno partecipato alla ricerca, sono circa la metà (46 per cento) ad aver avviato almeno un progetto dedicato a questo tema. Le iniziative più diffuse sono i programmi di *onboarding* (68 per cento), gli eventi informali (43 per cento) e le attività sportive (30 per cento). Molto meno

frequenti, invece, risultano la formazione tra pari, le *community* di interesse e il *reverse mentoring*.

In ogni caso è importante ricordare che il benessere relazionale va progettato con intenzionalità, attraverso iniziative strutturate, ma percepite come genuine. In questa ottica, attività di *team building* che uniscano momenti di crescita professionale e organizzativa a occasioni di svago possono fare la differenza.

Allo stesso tempo, è fondamentale investire sulla formazione del *management*, per sviluppare l'ascolto empatico, la capacità di moderare discussioni costruttive e creare spazi psicologicamente sicuri.

Benessere finanziario

La dimensione del benessere meno sviluppata tra le aziende italiane è quella finanziaria, o *financial wellbeing*. Questa implica la capacità di gestire le proprie risorse in modo efficiente ed equilibrato, senza preoccupazioni economiche. Più che alle disponibilità di denaro, è legata alla percezione di stabilità e sicurezza rispetto al presente e al futuro.

Nell'attuale contesto storico ed economico quest'aspetto è estremamente rilevante. L'incertezza e le difficoltà diffuse, infatti, alimentano stress, pressione psicologica ed emotiva. Tuttavia, secondo la ricerca, tre imprese su dieci non adottano alcuna iniziativa e, quando lo fanno, il più delle volte si limitano alla stipula di polizze sanitarie integrative o assicurazioni sulla vita. Anche a livello formativo, l'attenzione è rivolta principalmente all'ambito previdenziale e solo il 21 per cento delle aziende offre veri e propri percorsi di educazione finanziaria. Il consiglio di Radical hr per invertire la rotta, invece, è proprio puntare su programmi strutturati di

educazione finanziaria, capaci di fornire strumenti concreti per gestire risparmi, investimenti e pianificazione personale. Inoltre, un supporto ulteriore potrebbe arrivare dalla presenza di consulenti finanziari interni o dall'allestimento di postazioni Caf nei periodi di dichiarazione dei redditi.

Benessere fisico e mentale

Priorità crescente per le organizzazioni, invece, è il benessere fisico e mentale (*physical & mental wellbeing*), che non coincide semplicemente con l'assenza di malattie, ma si riferisce a uno stato di salute e funzionalità ottimale. Nasce dall'equilibrio tra alimentazione, attività fisica, riposo adeguato, prevenzione e stili di vita sani, cui si unisce la dimensione psicologica, che comprende la capacità di gestire le emozioni, l'autonomia, il senso di controllo sulle proprie attività quotidiane e la soddisfazione complessiva. Rispetto a questo punto, le iniziative aziendali riguardano principalmente la cura degli ambienti di lavoro (47 per cento) e gli screening medici (46 per cento), seguiti da convenzioni con centri sportivi (39 per cento) e dall'introduzione di strumenti ergonomici (35 per cento). Per il benessere mentale, invece, si punta su supporto psicologico (36 per cento), sportelli di ascolto o figure interne di riferimento (33 per cento), assicurazioni con coperture dedicate (29 per cento) e programmi di gestione dello stress o *mindfulness* (26 per cento).

La vera sfida, però, è andare oltre le misure *standard* e adottare soluzioni flessibili e personalizzate. Lavoro ibrido, orari adattabili, pratiche come il *no meeting Friday* e la promozione del diritto alla disconnessione sono strumenti che possono fare la differenza. Non tutti i dipendenti, infatti, hanno le stesse esigenze, e in quest'ottica percorsi su misura sarebbero molto più apprezzati. Infine, un aspetto spesso sottovalutato è la pausa pranzo. Valorizzarla con spazi adeguati e ambienti piacevoli, offrendo pasti, *snack* e bevande equilibrate, significa investire non solo sulla salute, ma anche sulla produttività e sul clima aziendale.

Benessere ambientale

Ultima dimensione individuata da Gallup è l'*environmental wellbeing*, ovvero il benessere ambientale, che riguarda non solo le condizioni fisiche dell'ambiente di lavoro – come qualità dell'aria, temperatura, acustica e arredamento – ma anche lo spazio digitale. È una dimensione che intreccia *comfort* psicofisico e percezione di



sicurezza, elementi fondamentali per vivere il *workplace* in modo sereno e produttivo.

Tra le diverse forme di benessere, quella ambientale è tra le più sviluppate nelle aziende italiane, con il 65 per cento delle organizzazioni che ha già avviato almeno un'iniziativa dedicata. L'attenzione si concentra soprattutto sull'ambiente digitale, con programmi di formazione sull'uso dei *software* (53 per cento) e aggiornamenti degli *hardware* (44 per cento). Seguono la diffusione di linee guida per la gestione degli spazi e la loro prenotazione. Più rare, invece, le *quiet zone* pensate per favorire concentrazione e recupero mentale, così come i *phone booth*, cabine che permettono di isolarsi per telefonate o videochiamate.

Tuttavia, il benessere ambientale non si limita a rendere gli spazi confortevoli, ma significa progettare luoghi inclusivi, accessibili e rispettosi della natura, attraverso un uso consapevole delle risorse. In questo senso, il *workplace* diventa non solo un ambiente di lavoro, ma un ecosistema che riflette valori di sostenibilità e attenzione alle persone.

Equilibrio vita-lavoro

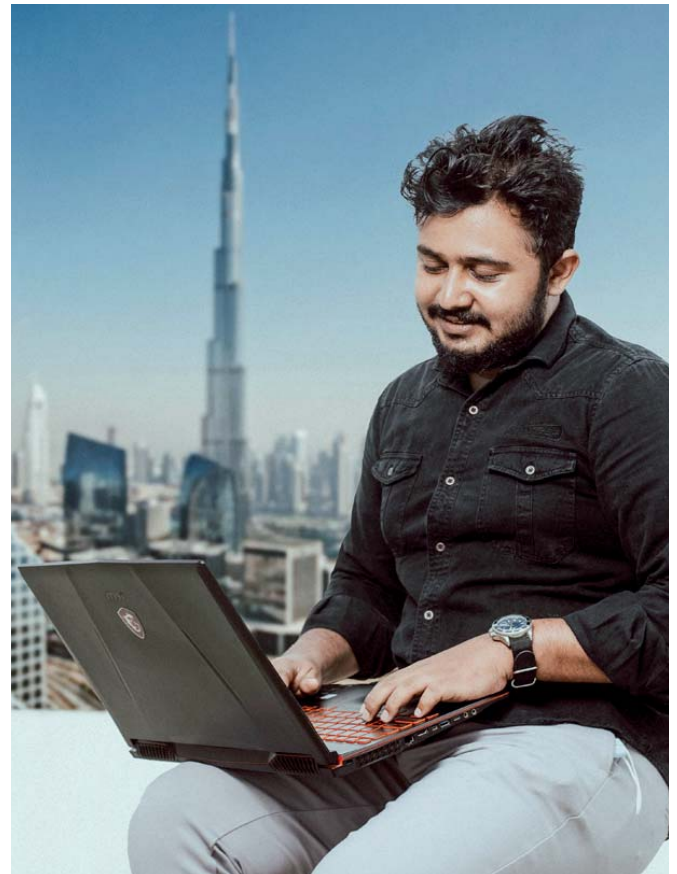
Ultimo aspetto analizzato dalla ricerca è il *work-life balance*, o per meglio dire il *life balance*. Il lavoro, infatti, è parte integrante della nostra vita, per cui la distinzione tra questi due elementi risulta fuorviante. Per superare questa contraddizione è nata l'espressione *life balance*, che implica l'integrazione di lavoro, relazioni, tempo libero, crescita personale e professionale.

In Italia questo equilibrio viene promosso per lo più attraverso lo *smart working* e la flessibilità oraria, presenti in otto organizzazioni su dieci. Inoltre, il 63 per cento delle aziende intervistate ha introdotto piani di *welfare* per aiutare i propri dipendenti con le spese.

Molto meno frequenti, invece, sono le politiche di disconnessione, gli asili nido aziendali e la settimana corta. Quest'ultima, in particolare, è al centro di numerosi studi che ne evidenziano i benefici, come miglioramento della salute, maggiore produttività e incremento di fatturato e ricavi. L'auspicio, dunque, è che venga adottata sempre di più all'interno delle organizzazioni.

Leve per un *wellbeing* di successo

Nonostante le tante iniziative di benessere, solo un'azienda su dieci dispone di un piano formativo strutturato e appena una su quattro ritiene efficace la propria comunicazione interna a riguardo. Inoltre, il 45 per cento



delle imprese non ne valuta l'impatto e più del 34 per cento non monitora nemmeno il livello di adesione dei dipendenti.

Come sottolinea Radical hr, in assenza di formazione, comunicazione e strumenti di misurazione, le strategie di *corporate wellbeing* rischiano di avere effetti limitati, se non addirittura inesistenti. Al contrario "in un momento storico dove gli individui scelgono dove lavorare anche in base a quanto un'organizzazione si prende cura di loro, trascurare il loro benessere significa perdere talenti, *engagement* e opportunità di crescita".

Allo stesso tempo "il *wellbeing* non può essere una questione di facciata, qualcosa che anche noi facciamo perché così fanno tutti, che finanziamo con gli avanzi del *budget* a fine novembre - sottolinea Alessandro Rimassa, fondatore e ceo di Radical hr. - "Il *corporate wellbeing* può e deve essere un pezzo centrale della strategia aziendale. E come ogni strategia, parte dalla *leadership*: dai comportamenti quotidiani, dalle scelte di *business*, dalle conversazioni difficili".

Perché come scrive Rimassa "la verità è semplice: nessuna iniziativa di *wellbeing* ha senso se chi guida non dà il buon esempio" e "senza *leadership* consapevole, il *corporate wellbeing* è solo un'illusione".

Approcci innovativi di serenità aziendale

Il residenziale multidisciplinare Che lavoro sei?

di NATALIYA BOLBOKA

In media nell'arco della nostra vita passiamo oltre 90mila ore lavorando. Di queste, circa 200 le impieghiamo sognando le vacanze, ma quando finalmente arrivano le ferie quasi nessuno riesce a staccare. È quanto rilevato da una ricerca dell'Osservatorio Glickon, azienda leader nel mercato software dell'Hr.

Raffaella Napoli - *Systemic team coach®*, ideatrice di *Che lavoro sei?* - descrive la realtà odierna come una "ruota del criceto", un circolo vizioso in cui si è costantemente in carenza di tempo e in affanno, che nasce dalla Rivoluzione industriale e da tutte le rivoluzioni tecnologiche successive.

Attraverso lo *smartphone*, infatti, sempre a portata di mano, ogni giorno siamo tartassati da notifiche. *Input* continui da cui sembra impossibile staccare e cui sentiamo l'esigenza di rispondere istantaneamente. "Non siamo più capaci di distinguere l'importante dall'urgente", commenta.

È così che - come emerge dall'analisi di Glickon - il 40 per cento dei lavoratori controlla le e-mail in ferie, mentre il 20 per cento dichiara di sentirsi in dovere di essere reperibile e disponibile, portando in vacanza il pc o il telefono aziendale.

Ma se tutti ci troviamo dentro a questa ruota da cui sembra impossibile uscire, negli ultimi anni la necessità di rallentare è sempre più sentita e tra le aziende si sta diffondendo la consapevolezza che la produttività è strettamente legata al benessere dei propri dipendenti.

È per rispondere a questa esigenza che è nato *Che lavoro sei?*, "un residenziale multidisciplinare - come si legge sul sito - per rigenerare i *team* e affrontare insieme le sfide del presente e del futuro". Un progetto innovativo che va oltre le classiche esperienze di *team building* e consiste in "alcune giornate per aiutare le persone a riallinearsi intorno allo Scopo comune, quello dell'organizzazione per cui lavorano" - spiega Raffaella Napoli - lontano dall'ufficio e possibilmente in mezzo alla natura. Elemento distintivo è l'integrazione di quattro discipline chiave, selezionate dall'esperta per la loro efficacia, che

insieme permettono di lavorare su diversi aspetti fondamentali per i *team*: bioenergetica, meditazione, coro e *coaching*.

La bioenergetica, condotta da Daniele Guainazzi, lavora sul radicamento del corpo e sul respiro, aiutando a svuotare la mente e riequilibrando le energie, così da raggiungere una posizione di apertura e ascolto di sé e degli altri. La meditazione, guidata da Gionata Agliati, invece, si concentra sulla reattività, aiutando i partecipanti a "rispondere invece di reagire" alla pressione e alle difficoltà.

Queste pratiche, che solitamente vengono svolte la mattina, hanno l'obiettivo di stimolare l'emisfero destro del cervello e l'integrazione corpo-mente. L'essere umano, infatti, non è solo pensiero, ma anche sensazioni ed emozioni.

Il coro - diretto da Bruno Corazza - costituisce una metafora del *team*: voci diverse che vengono allenate per armonizzarsi e creare melodia insieme, unendo divertimento, lavoro su di sé e quello di squadra.

Infine, il *coaching*, facilitato da Raffaella Napoli attraverso un approccio sistemico, permette la messa a terra di quanto sviluppato durante le varie attività, elaborando un piano di azione da applicare nella quotidianità una volta tornati al lavoro.

"Abbiamo lavorato circa un anno per formare il nostro *team* - commenta la *coach*. - "Devo essere onesta, io ho scelto professionisti che conoscevo, ma loro non avevano mai lavorato insieme. La caratteristica che cercavo era che fossero persone che sanno mettersi in discussione. Come dice Peter Hawkins, che sanno mettere sul tavolo i *mistrust*, le sfiducie. Per me era importante che sapessimo dirci cosa non funziona".

"Quando i conduttori fanno quello che fanno, il lavoro di gruppo lascia un segno profondo che si porta anche nella vita quotidiana", scrive un partecipante in merito all'esperienza. "Mi fa molto piacere questo *feedback*, perché ci conferma che siamo la dimostrazione di come discipline, professionisti, stili, teste e cuori diversi si possano integrare", afferma orgogliosa. Come tiene a pre-



Raffaella Napoli

cisare Raffaella Napoli, tutto il progetto è orientato alla crescita dell'azienda e le varie discipline sono a servizio di questo scopo. Vengono utilizzate per esplorare le dinamiche del *team* e approfondire questioni necessarie al *business*.

"Gli obiettivi si chiariscono prima dell'inizio delle giornate. Sono co-costruiti con l'organizzazione attraverso colloqui previ, volendo anche con la somministrazione di un questionario di analisi dei bisogni. Modalità che io prediligo sempre perché si ascolta la voce, anonima, di tutto il *team* o i *team*", spiega. L'ideale, infatti, è lavorare con i consigli di amministrazione e la linea dirigenziale, ma è un'ottima opportunità anche per lavorare con gruppi diversi. "Oggi è l'approccio di frontiera, più noto fuori dall'Italia, ma stiamo cercando di portarlo anche qui: il *Team of teams*. Il lavoro sulle connessioni e relazioni tra i *team* delle diverse aree delle organizzazioni". Caratterizzato da consapevolezza, coerenza e profondità, il percorso viene definito "un *team building* trasformativo", che favorisce la disconnessione tecnologica e la connessione umana, così da permettere alle persone di vivere le proprie giornate con maggiore senso e centratura, a partire dal lavoro.

È da qui, infatti, che nasce il nome *Che lavoro sei?* Una provocazione ideata da Daniele Guainazzi, che sposta l'attenzione dalla domanda "che lavoro fai?" a una rifles-

sione più profonda: la consapevolezza che il lavoro in qualche modo identifica la persona. Un "titolo arguto" - come scrive qualcuno dei partecipanti - inteso nel senso etimologico del termine, che "viene dal latino *argutus* e significa chiaro, acuto, penetrante".

Passiamo così tanto tempo a lavorare, che quelle 90mila ore che vi dedichiamo conviene viverle bene. Con tutte le difficoltà del caso, indubbiamente, ma senza contare i giorni aspettando che arrivino il venerdì o le ferie, mentre la vita ci scivola tra le mani. La sfida più grande, infatti, per le persone come per le aziende, "è riuscire a fermarsi e guardare le cose da una prospettiva diversa. Un tempo calmo per riflettere e capire quali sono gli obiettivi. Per le organizzazioni - aggiunge l'esperta - questo significa decidere la strategia aziendale, le linee guida per l'anno, anche rispetto ai cambiamenti in atto, sempre più veloci, ragionando tutti insieme: direzione, *manager* e collaboratori". Il tutto mantenendo sempre "autenticità, integrità e coerenza". Come sottolinea Raffaella Napoli, "il benessere non può essere uno slogan o un'azione di *wellbeing washing*. Io credo che le discipline da noi proposte siano una grande opportunità per evitare di cascare in questa trappola. Perché il residenziale significa incontrarsi, guardarsi, aspettare che l'altro finisca una frase, allenarsi all'ascolto attivo. *Che lavoro sei?* È tutto questo".

Quando l'appagamento diventa valore aziendale

Il metodo TuSai per un team building innovativo

di NATALIYA BOLBOKA

Oggi siamo immersi in un mercato del lavoro segnato da ritmi frenetici, dove la corsa al rendimento, che fa da *leitmotiv*, si è trasformata in una forma di auto-schiavitù. È il cosiddetto "paradosso della libertà" dello *smart-working* di cui parla il filosofo Byung-chul Han.

In Italia i numeri parlano di uno dei tassi di soddisfazione lavorativa tra i più bassi d'Europa, mentre i report internazionali sulla salute mentale riportano stress, *burnout* e fenomeni estremi come il *karoshi* - ovvero la "morte da superlavoro" - come le "malattie del secolo". È in questo contesto di crisi della produttività e alto *turnover* che nasce TuSai, un ecosistema progettato per riportare l'essere umano al centro delle organizzazioni.

Francesca Paradiso Casale: da Microsoft a TuSai

La storia di TuSai coincide con il percorso della sua fondatrice, Francesca Paradiso Casale, che a soli 24 anni era già responsabile di tre mercati presso la sede Microsoft di Dublino. Con una carriera internazionale ben avviata, viveva in prima persona quel modello di benessere aziendale fatto di *cupcake* e palestre in ufficio, che raramente si trova in Italia.

Tuttavia, nonostante i *benefit* e il prospettarsi di un roseo futuro professionale, Francesca non era soddisfatta. Il suo lavoro nel *marketing* sembrava "non restituire nulla al mondo per renderlo un posto migliore", mentre lei sentiva l'esigenza di "portare valore alle persone", spiega.

A questa insoddisfazione si è aggiunto uno scontro etico, legato alla competizione interna e alla mancanza di comunicazione tra colleghi. "Mi ha fatto riflettere su come i conflitti personali spesso ledano l'intero ambiente di lavoro", afferma.

Da qui la decisione di tornare in Italia e integrare la laurea in Comunicazione interculturale, con una seconda laurea in Psicologia e diversi master in Arteterapia, di cui uno



Francesca Paradiso Casale

presso l'Università di Harvard. Da sempre appassionata d'arte, infatti, prima dell'esperienza in Microsoft, aveva lavorato come *manager* di Mauro Pallotta, meglio noto come Maupal, che nel 2016 è stato inserito da Arnet - rinomata rivista newyorkese - tra i 30 *street artist* più influenti al mondo.

Parlando della sua formazione, quindi, ci tiene a precisare che non è frutto solo delle conoscenze acquisite sui libri. Oltre alle competenze accademiche e professionali, sono state decisive le esperienze personali.

Avendo vissuto in Francia, Germania, Irlanda, ma anche in Argentina e altri Paesi del Sud America, il confronto con culture e lingue diverse le ha permesso di sviluppare competenze trasversali che costituiscono la base del *problem solving*, fondamentale tanto nel lavoro quanto nella vita.

TuSai, il potenziamento dell'essere umano

È così che nel 2018 è nato TuSai, un progetto di benes-

sere unico nel suo genere: un ecosistema di sostenibilità sociale olistica, che integra arte e *mindfulness*. "Detto così può sembrare una cosa astratta. Di fatto lavoriamo in ambito b2b e b2c per la promozione dell'umano e il potenziamento di tutte le competenze della persona, in contesti di crescita personale e professionale, ma soprattutto aziendale - spiega la fondatrice. - "Perché nel momento in cui le persone stanno bene, c'è sostenibilità sociale all'interno delle aziende, la produzione aumenta e il *turnover* diminuisce".

Basato su un modello di *business* chiamato "Semilla" (da seme), che trae ispirazione dal sistema cellulare e dalla geometria sacra del "fiore della vita" per creare proposte personalizzate, questo approccio applica i principi del *people empowerment* e dello *human flourishing* di Harvard. Il metodo TuSai integra sei pilastri fondamentali: *mindfulness*, psicologia & *coaching*, arteterapia, *soft skills*, sostenibilità e *hard skills* linguistiche. Quest'ultimo punto, in particolare, si traduce nell'approccio innovativo del programma "Mindful languages", dove le lingue straniere non vengono insegnate in modo standard, ma come mezzo per sviluppare il *problem solving* e le competenze interpersonali necessarie nei mercati internazionali.

Il connubio tra arte e mindfulness

In un'epoca in cui il velo di Maya è sul palmo della nostra mano, la realtà è mediata da uno *smartphone* e noi stiamo diventando "il prodotto di ciò che consumiamo" - dichiara Francesca Paradiso Casale - la presenza mentale non è un nuovo obiettivo da raggiungere perché di moda, ma "qualcosa cui dobbiamo ritornare, semplicemente stando con noi stessi", nel presente e senza distrazioni.

Per farlo TuSai utilizza l'arte, che non è solo un campo professionale, ma "una forma meditativa, di relazione con sé e con gli altri - spiega la fondatrice. - "L'artista non fa l'artista, l'artista è un artista" e in ogni opera c'è la sua identità.

La creatività permette di entrare in contatto con la parte più profonda di sé. Anche nelle sue forme all'apparenza più distruttive, che esprimono disagio o frustrazione, permette di indagare sé stessi ed esternare i propri turbamenti.

L'arte quindi è strettamente connessa alla creazione e, in quest'ottica, "tutti noi siamo artisti - afferma Francesca - perché tutti noi creiamo qualcosa". Il metodo TuSai si basa proprio su questo potenziale, "cui tutti possiamo attingere nel momento in cui siamo in uno stato di *mindfulness*", mentre l'arte diventa un "mezzo attraverso cui possiamo ritrovare noi stessi".



Dalla persona al team: il metodo TuSai in azienda

Ma come si traduce tutto questo in benessere aziendale? TuSai utilizza una metodologia in cinque o sette fasi protocollate, in base al percorso scelto, che partono con l'Identificazione della sfida, in cui si analizza il disagio o l'obiettivo aziendale.

Seguono incontri personalizzati individuali di psicologia e *coaching*, per poi passare alla fase di introspezione e *mindfulness* creativa, attraverso il *journaling* ed espressioni artistiche come la pittura, ma anche il canto o il ballo, per entrare in contatto con sé stessi.

Quindi si passa all'analisi di ciò che è emerso e alla fase finale di condivisione.

Quest'ultima è fondamentale perché permette un dialogo tra pari in un ambiente in cui ci si sente comodi e non giudicati, in uno scambio orizzontale che abilita il *problem solving*.

Nel percorso in sette fasi, inoltre, è previsto l'insegnamento di una lingua straniera con il programma "Mindful languages", così da migliorare la competitività aziendale, e un'ulteriore fase di report e *follow up*.

Rispetto ai classici *team building* e altri percorsi di benessere aziendale, il valore aggiunto del metodo TuSai è "la capacità di generare fiducia in sé stessi e negli altri" - spiega Francesca Paradiso Casale - attraverso una maggiore consapevolezza di sé e una comunicazione tra pari. Gli incontri individuali, infatti, preparano le persone a un cambiamento interiore, creando un terreno favorevole affinché l'attività di gruppo porti a una trasformazione reale e duratura.

Wto, Pac e Mercosur: le inquietudini degli agricoltori

Percepita una perdita di centralità

di DANIELA TORRESETTI

Quando si parla di Politica agricola comune (Pac) e della sua evoluzione negli ultimi trent'anni, un attore spesso sottovalutato, ma decisivo, è il World trade organization (Wto), in italiano Organizzazione mondiale del commercio (Ocm).

Fondato nel 1995 in sostituzione del Gatt, con sede a Ginevra e 164 membri, costituisce il quadro giuridico di riferimento per la gestione degli scambi commerciali multilaterali. Le sue funzioni principali riguardano tre ambiti: la negoziazione di accordi commerciali, la risoluzione delle controversie tramite un sistema giuridico dedicato e il monitoraggio delle politiche commerciali degli Stati membri.

L'Unione europea agisce nel Wto come un unico blocco commerciale, parlando a nome di tutti i suoi Stati Membri per avere maggior peso nelle decisioni globali.

La Pac ha operato senza particolari vincoli internazionali dal 1962 (Conferenza di Stresa del 1958) fino al 1995, anno di nascita del Wto e dell'entrata in vigore dell'Accordo sull'Agricoltura (Agreement on Agriculture-AoA), che per la prima volta ha imposto limiti al sostegno interno, ai sussidi all'esportazione e alle barriere tariffarie. L'Europa proteggeva i propri produttori con dazi elevati, prezzi minimi garantiti e sussidi all'esportazione, sostenendo così redditi agricoli e competitività sui mercati mondiali. Questo sistema contribuì a raggiungere prima l'autosufficienza e poi l'eccedenza produttiva.

Un modello che negli anni 1980-1990 stava diventando sempre più oneroso, caratterizzato dalle cosiddette "montagne di burro" e "laghi di latte", con un bilancio europeo appesantito dai costi di stoccaggio ed esportazione. Parallelamente, grandi potenze agricole come Canada, Stati Uniti e Brasile criticavano le politiche protezionistiche dell'Europa nel settore agricolo e agroalimentare.

In questo contesto, l'Unione europea ha anticipato la riforma della Pac riducendo in modo significativo le misure considerate più distorsive, così da presentarsi ai negoziati dell'Uruguay Round con una politica agricola

già allineata alle future regole multilaterali. Ciò ha consentito all'Unione di sostenere con maggiore credibilità le proprie posizioni e di perseguire obiettivi prioritari quali l'adozione di regole globali più chiare, l'ampliamento dell'accesso ai mercati di Stati Uniti, Canada, Asia e Paesi emergenti a beneficio dei settori industriali e dei servizi europei, e la definizione del nuovo quadro istituzionale che avrebbe portato alla creazione del Wto, concepito come un sistema commerciale internazionale più stabile e basato su norme condivise.

Con il Trattato istitutivo del Wto (1995) e soprattutto con l'Agreement on Agriculture (AoA), i sostegni agricoli vengono classificati in tre categorie:

Amber Box – gli aiuti da ridurre (comprende tutti gli aiuti che distorcono il mercato, come i prezzi minimi garantiti o gli aiuti accoppiati alla produzione. È proprio qui che ricadeva la gran parte della vecchia Pac);

Blue Box – gli aiuti "tollerati" (legati a un prodotto, ma che impongono anche limiti alla produzione. Una forma intermedia di sostegno, utile nella transizione);

Green Box – gli aiuti liberi e non distorsivi (pagamenti disaccoppiati, incentivi ambientali, ricerca, sviluppo rurale).

Ecco spiegata la data della riforma McSharry del 1992, che già prima ancora della nascita del Wto, fa un primo passo per uscire le misure Pac dall'amber box tramite:

- taglio dei prezzi minimi garantiti,
- riduzione delle sovvenzioni alle esportazioni,
- introduzione di pagamenti compensativi ai produttori.

Ulteriore cambio nel 2003 con il Regolamento (CE) 1782/2003, l'Unione europea compie la trasformazione decisiva:

- disaccoppiamento quasi totale degli aiuti,
- nascita del Pagamento Unico Aziendale (PUA), trasferito in green box.

Le riforme successive (2008, 2013, 2021) hanno spinto ancora di più verso aiuti ambientali e sostenibilità (non

a caso nella Pac 2023-2027 si parla di green architecture). Ma è davvero stato il Wto? O era insostenibile la vecchia Pac?

La verità è che la trasformazione della Pac non è stata determinata da un solo fattore, ma da una combinazione:

- pressione legale internazionale: il Wto vietava o limitava pesantemente aiuti come prezzi minimi e sussidi all'export.
- pressione economica interna: il vecchio sistema costava cifre enormi al bilancio europeo e creava eccedenze difficili da gestire.
- pressione geopolitica: i Paesi esportatori (Usa, Brasile, Canada) denunciavano da anni che la Pac distorceva pesantemente il commercio agricolo internazionale.

Il Wto ha fornito la cornice normativa che ha guidato la trasformazione della Pac, ma la spinta principale è arrivata anche dalle esigenze interne di sostenibilità economica. Il sistema agricolo europeo è passato da una logica di protezione dei prezzi a una logica di sostegno al reddito e poi a una logica di sostenibilità ambientale. Come si spiegano le proteste degli agricoltori su Pac 2028-2032 2 accordo Ue-Mercosur?

Il malcontento nasce da vari fattori:

- prezzi bassi di vendita imposti dal mercato globale (speculazione finanziaria sulle commodity, produzioni record di paesi extra-Ue a costi inferiori, shock geopolitici, ecc.);
- costi alti imposti dalle norme europee e nazionali. In mancanza di reciprocità Ue-Paesi terzi, nell'Unione europea si controlla il residuo sul prodotto finito, senza imporre le stesse norme sull'uso dei fitofarmaci, gli stessi standard ambientali o sul lavoro o gli stessi obblighi burocratici,
- rischi crescenti dovuti al clima (catastrofi naturali, innalzamento delle temperature, nuovi patogeni, ec.),
- riduzione del sostegno pubblico rispetto all'epoca delle vecchie Pac (il peso relativo della Politica Agricola Comune nel bilancio complessivo dell'Unione europea è passato da 73,2% nel 1980 al 24,6% nel 2024).

In questo quadro, l'accordo Ue-Mercosur va letto per ciò che è: un accordo commerciale bilaterale (Regional Trade Agreement-RTA). Come previsto dalle norme multilaterali, una volta firmato e ratificato l'Interim Trade Agreement, dovrà essere notificato al Wto.

Da quel momento, entrerà nel meccanismo ordinario di sorveglianza del Comitato Wto sugli Accordi Regionali, che ne valuta la compatibilità con l'articolo XXIV del Gatt e con l'Accordo sull'Agricoltura (AoA), verificando che non introduca distorsioni eccessive o restrizioni ai Paesi terzi.



In altre parole: il Wto non approva politicamente l'accordo, ma controlla che non violi le regole multilaterali. Parallelamente, anche la Pac 2028 2032 si colloca in un contesto politico e finanziario molto diverso rispetto al passato. Con l'introduzione del Fondo Unico, la Pac perde progressivamente la propria "corsia riservata" nel bilancio europeo. Sebbene una parte delle risorse resti vincolata a finalità agricole (*ring fenced*), il fondo includerà anche altri capitoli di spesa — economici, territoriali, sociali, rurali e marittimi — che dovranno concorrere tra loro per l'assegnazione delle risorse. Questo significa che, per la prima volta, l'agricoltura non solo riceve un budget proporzionalmente più basso (dal 73,2% nel 1980 al 24,6% nel 2024), ma dovrà anche confrontarsi con altre priorità politiche dell'Unione europea all'interno dello stesso strumento finanziario.

Ne deriva una percezione crescente, da parte del settore agricolo, che la Pac non sia più la politica centrale dell'integrazione europea, ma una delle tante politiche da finanziare tra clima, digitale, competitività, sicurezza energetica, difesa e coesione.

In questo senso si comprende la frattura attuale: al disallineamento competitivo con i Paesi extra Ue, alla volatilità dei prezzi e ai rischi climatici, si aggiunge ora un quadro istituzionale e finanziario più stretto, nel quale gli agricoltori percepiscono una progressiva perdita di centralità e di protezione.

La mini-riforma dei Fondi interprofessionali

Ampliamento di funzioni e più monitoraggio

di G.C.

La ventina di Fondi interprofessionali, cioè quegli organismi paritetici - costituiti da datori di lavoro e sindacati - che raccolgono lo 0,30% dei contributi Inps versati dalle aziende e li reinvestono nella formazione continua per i dipendenti, hanno nuove regole. Il decreto n. 8 del 9.1.2026 adotta le nuove Linee Guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Ciascun Fondo, entro 180 giorni dall'entrata in vigore delle Linee Guida, dovrà trasmettere al ministero il proprio Regolamento di gestione e organizzazione, approvato entro 120 giorni. Includerà i criteri e le procedure per l'individuazione, l'autorizzazione o l'accreditamento degli enti erogatori della formazione.

La "mini-riforma", che riorganizza le disposizioni precedenti (Linee Guida dell'Anpal), supera la Circolare del ministero del Lavoro n. 36 del 18.11.2003 e la Circolare Anpal n. 1 del 10.4.2018, che costituivano il riferimento normativo precedente, insieme all'art. 118 della legge 23.12.2000 n. 388 che ha istituito i Fondi, assicurando norme in materia di loro attivazione, funzionamento e vigilanza.

Il nuovo documento consta dunque delle Linee Guida raccolte in 33 pagine e di quattro allegati tecnici (standard di funzionamento, scheda di regolamento generale, schema di rendiconto finanziario per cassa e sistema informativo integrato di monitoraggio e vigilanza).

Vengono circostanziati innanzitutto i requisiti organizzativi necessari, con la conferma della pariteticità tra organizzazioni sindacali e datoriali. In sostanza i Fondi interprofessionali continueranno ad operare per finanziare interventi di formazione continua (ad esempio corsi sulla digitalizzazione, di lingue, sulla sicurezza, ecc.) a favore dei lavoratori attraverso la dotazione alimentata dal contributo obbligatorio dello 0,30% della retribuzione lorda. Possono essere attivati piani formativi (aziendali, settoriali, territoriali) gratuiti o a costi ridotti, per accrescere competenze, produttività e competitività aziendale. L'obiettivo è l'aggiornamento e la valorizzazione del

personale, aumentandone la motivazione, la produttività e la competitività e migliorando complessivamente i processi organizzativi.

Pur restando inalterati gli accordi tra le parti sociali, viene posta attenzione sulla capacità del Fondo di garantire nel tempo una struttura organizzativa idonea, insieme a procedure coerenti e a meccanismi di gestione compatibili con l'obiettivo pubblico di finanziare formazione continua in maniera ben organizzata e riscontrabile.

La gestione operativa, all'interno delle nuove regole, sarà comunque svolta dal Fondo secondo procedure definite dal Fondo stesso, nell'ambito della propria autonomia.

Le novità più significative del documento riguardano i parametri per la trasparenza contabile e la gestione delle risorse finanziarie. Ad esempio, ci dovrà essere maggiore trasparenza sulle spese e sull'utilizzo delle risorse destinate alla formazione continua. Per prevenire distorsioni, le verifiche saranno più omogenee e avverranno attraverso controlli periodici.

Il decreto, pertanto, interviene innanzitutto in materia di gestione, rendicontazione e controllo delle risorse destinate alla formazione continua, definendo criteri organizzativi, regole contabili e categorie di spesa ammissibili. Un ruolo rilevante è riservato al monitoraggio ministeriale, con la previsione di un sistema informativo integrato (SI-FP Fondi) per calamitare tutti gli elementi utili ad assicurare un quadro del sistema delle politiche realizzate dai Fondi, consentendo la raccolta e la conservazione delle attestazioni nel contesto del Sistema informativo delle attestazioni (Sial) del ministero del Lavoro, nonché le informazioni relative a vigilanza e controllo.

Alla vigilanza è dedicato un capitolo centrale che, tra l'altro, formalizza i casi in cui possono essere attivati strumenti di intervento, quali il commissariamento, la liquidazione o la revoca dell'autorizzazione.

Tra le novità, la possibilità di gestire risorse aggiuntive, rispetto allo 0,30%, per accrescere le occasioni di formazione. La novità sta ovviamente suscitando reazioni



tra i protagonisti del mercato del lavoro. Matteo Colombo, Giorgio Impellizzieri e Michele Tiraboschi hanno pubblicato un intervento nel Bollettino Adapt del 19 gennaio 2026, in cui innanzitutto parlano di un'operazione "creatrice di nuovo diritto" e non di semplici Linee Guida, che "toccando pressoché ogni aspetto del funzionamento dei fondi paritetici interprofessionali, ridefinendone il ruolo, l'assetto organizzativo, le modalità di gestione delle risorse e i rapporti con l'amministrazione pubblica". Se l'intervento si caratterizza per "un marcato ampliamento delle funzioni attribuite ai fondi", chiamati a operare "non solo nella formazione continua dei lavoratori occupati, ma più in generale nell'ambito delle politiche attive del lavoro", parallelamente si registra "un significativo irrigidimento della disciplina regolatoria, con la definizione di rigorosi standard di funzionamento nonché di nuovi e ulteriori vincoli finanziari con obblighi di spesa e meccanismi di vigilanza e controllo particolarmente penetranti".

Gli autori ricordano, tra l'altro, la contraddizione tra voler assicurare maggiore spazio alla formazione e il prelievo forzoso dello 0,30% di cui alla legge n. 190/2014 che rimane tuttora vigente (in poco più di dieci anni lo Stato ha sottratto ai fondi oltre un miliardo di euro secondo le stime di Adapt).

Altro punto di discussione sono i due canali di finanziamento delle attività formative, il conto collettivo e quello individuale, dove ora può confluire al massimo l'80% delle risorse versate dall'impresa e le somme vanno spese entro due anni, pena il loro riversamento nel conto collettivo, quindi un intervento "prescrittivo, con vincoli non previsti nella fonte primaria".

E ancora: "A ciò si aggiunge l'introduzione di percentuali minime di erogazione delle risorse, pari al 70% su base

triennale e all'85% a partire dal 2030, il cui mancato rispetto può condurre al commissariamento del fondo". Altra critica riguarda l'attestazione delle competenze. Secondo i tre esperti, manca del tutto, nel disegno delle linee guida, una previsione sulla qualità e i contenuti della formazione finanziata. "L'attenzione è rivolta agli aspetti formali e all'attestazione del percorso, non al raggiungimento dell'esito formativo. In assenza di indicazioni per la promozione della qualità della formazione finanziata, il rischio è quello di rafforzare modelli tradizionali di apprendimento basati sulle ore erogate piuttosto che sui contenuti e sulle competenze effettivamente acquisite, e sulla coerenza con i fabbisogni effettivamente espressi da lavoratori e imprese – è il commento. In conclusione, Colombo, Impellizzieri e Tiraboschi, pur salutando positivamente l'attenzione del decisore pubblico al tema della formazione continua e alla valorizzazione del ruolo dei fondi interprofessionali all'interno delle politiche attive del lavoro, criticano l'impianto complessivo delle Linee guida in particolare sul punto di equilibrio tra collaborazione e controllo. "La cooperazione tra pubblico e privato, così come quella tra pubblico e soggetti collettivi, rappresenta una direttrice auspicabile e, in molti casi, necessaria.

Essa rischia tuttavia di perdere efficacia se si traduce in una regolazione eccessivamente minuta dell'operatività, che finisce per comprimere l'autonomia dei Fondi e la loro capacità di rispondere in modo flessibile ai fabbisogni di imprese e lavoratori. La sfida, allora, non è tanto quella di rafforzare ulteriormente i vincoli, quanto di costruire un modello di governance in cui il controllo pubblico garantisca trasparenza e correttezza, senza trasformarsi in una gabbia che svuota di significato il ruolo del collettivo organizzato".

Unsic Siracusa sui servizi anagrafici digitali

Un articolo su SiracusaNews

di REDAZIONE

Unsic di Siracusa auspica il rafforzamento dei servizi di assistenza digitale comunali, il ripristino di forme di supporto in presenza. Un articolo che illustra i molteplici e qualificati servizi della sede Unsic siciliana è uscito lo scorso 7 gennaio sul sito internet *SiracusaNews.it*.

Il pezzo esordisce ricordando che la digitalizzazione dei servizi anagrafici rischia di trasformarsi in un ostacolo per le fasce più fragili della popolazione. “A lanciare l’allarme è Unsic Provinciale di Siracusa, che segnala una criticità emersa nella giornata di oggi riguardo alle modalità di accesso ai servizi anagrafici digitali del Comune, in particolare per la procedura di cambio di residenza”. Il disservizio si è verificato a gennaio 2026.

“La segnalazione nasce dal caso di un cittadino anziano che si è rivolto agli uffici anagrafici della circoscrizione Tiche per effettuare il cambio di residenza. L’uomo, privo di strumenti e competenze digitali, si è visto indicare come unica possibilità quella di procedere online. In assenza di assistenza diretta allo sportello, il cittadino si è trovato di fatto impossibilitato a completare la procedura. Da un successivo approfondimento, Unsic evidenzia come attualmente il servizio di cambio di residenza non venga più erogato in presenza in nessuna circoscrizione cittadina, richieda necessariamente l’uso di strumenti digitali e SPID e non sia affiancato da servizi comunali strutturati di supporto digitale in grado di assistere concretamente l’utenza più fragile”.

La testata di Siracusa cita una nota del sindacato datoriale. “La digitalizzazione dei servizi pubblici è un processo necessario e positivo – sottolinea Unsic in una nota – ma deve essere accompagnata da adeguate misure di inclusione, affinché nessun cittadino venga escluso per motivi anagrafici, sociali o culturali”. In particolare, anziani e soggetti svantaggiati rischiano di trovarsi in seria difficoltà di fronte a procedure che presuppongono competenze e strumenti non sempre disponibili”. L’associazione richiama inoltre l’attenzione sul rischio che, in assenza di canali pubblici di assi-



stenza, i cittadini siano costretti a rivolgersi a soggetti terzi, con possibili criticità sia sul piano dei costi sia su quello della tutela dei dati personali.

Alla luce di quanto emerso, Unsic Siracusa auspica il rafforzamento dei servizi di assistenza digitale comunali, il ripristino – ove possibile – di forme di supporto in presenza per i servizi anagrafici essenziali o, in alternativa, l’attivazione di convenzioni trasparenti con soggetti qualificati, con oneri a carico dell’Ente.

“L’obiettivo comune – conclude Unsic – deve essere quello di coniugare innovazione e inclusione, assicurando che la transizione digitale non lasci indietro nessuno”. L’associazione si dice infine disponibile a un confronto costruttivo con le istituzioni per individuare soluzioni efficaci nell’interesse della cittadinanza.

Trieste, contratti a canone concordato: Unsicasa per la locazione residenziale

Iniziativa dell'Unsic locale

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

I cosiddetti "affitti brevi" hanno rivoluzionato il mercato delle locazioni, in particolare sottraendo immobili alla locazione residenziale, quella caratterizzata da periodi decisamente più lunghi, ad esempio i cinque anni di affitto contraddistinti dal classico "3+2". Il fenomeno interessa in particolare le città turistiche, dove un immobile messo a rendita attraverso il cosiddetto "affitto breve" frutta certamente più di una locazione tradizionale ed è in genere esente da "brutte sorprese", come i mancati pagamenti o l'occupazione abusiva. Questa trasformazione che non conosce battute d'arresto presenta rilevanti conseguenze sociali: chi ha esigenza di un immobile per lunghi periodi trova difficoltà crescenti nel reperimento di una casa, in quanto una buona parte è ormai destinata al settore turistico. E gli appartamenti destinati all'affitto turistico, oltre a svuotare di residenti soprattutto i centri storici, determinano spesso problemi condominiali a causa del via vai di soggiornanti sempre differenti.

Per ovviare a questa somma di problemi, a Trieste, le organizzazioni rappresentative dei proprietari e degli inquilini hanno raggiunto un'intesa sul nuovo Accordo territoriale per i contratti di locazione a canone concordato, con l'obiettivo di rafforzare il mercato della locazione residenziale e offrire risposte concrete al crescente fabbisogno abitativo della città.

Cosa prevede il nuovo accordo? Innanzitutto l'aggiornamento delle modalità di individuazione delle aree del territorio comunale, ora basate sulle "zone OMI" dell'Agenzia delle Entrate, facilmente consultabili anche tramite strumenti digitali. Una scelta che garantisce maggiore trasparenza, semplicità applicativa e certezza per cittadini, operatori e amministrazione. Parallelamente l'accordo introduce meccanismi specifici – in particolare di natura economica – per incentivare il passaggio di immobili oggi destinati alle locazioni brevi verso l'uso abitativo ordinario, premiando la scelta di chi contribuisce a riportare alloggi sul mercato della residenza stabile, a beneficio della collettività e del tessuto urbano. Ulteriori innovazioni riguar-



dano la semplificazione delle procedure di attestazione di rispondenza, la valorizzazione delle caratteristiche qualitative ed energetiche degli immobili e l'introduzione di strumenti di maggiore trasparenza e correttezza nei rapporti contrattuali.

L'iniziativa nasce da un percorso di confronto e negoziazione tra le associazioni Unsicasa, Casamia e Unpi per la proprietà edilizia e Fenit e Ania per gli inquilini, ed è appunto finalizzato a rendere lo strumento del canone concordato più chiaro, accessibile e coerente con l'evoluzione del mercato immobiliare locale.

Particolare attenzione è stata dedicata alle finalità sociali dell'accordo, con l'introduzione di un valore minimo unico del canone concordato, pensato per favorire un riequilibrio dell'offerta abitativa, contrastare fenomeni di svalutazione immobiliare e rendere nuovamente attrattiva la locazione residenziale di lungo periodo.

Le organizzazioni firmatarie ritengono che il nuovo accordo rappresenti un passo significativo verso un mercato della locazione più equilibrato, sostenibile e rispondente alle esigenze di famiglie, lavoratori e studenti, e confermano la propria disponibilità a collaborare con il Comune di Trieste per favorirne una corretta applicazione e una diffusa conoscenza tra i cittadini.

Dallo scorso 16 dicembre il nuovo accordo territoriale è diventato l'unico riferimento valido per i contratti di locazione a canone concordato nel Comune di Trieste, sostituendo integralmente quelli precedentemente in vigore.

Taranto, l'Unsic richiede maggiore sicurezza pubblica

Criminalità e insicurezza in crescita

di G.C.

Gli atti di vandalismo, i furti nei negozi e nelle abitazioni, le rapine sono soltanto alcune tessere di un mosaico di insicurezza crescente che attanaglia Taranto. L'inquietudine lievita giorno dopo giorno, soprattutto nel Borgo, dove strade come via Principe Amedeo e via Mazzini, un tempo simboli del commercio, stanno diventando zone d'ombra. I commercianti lanciano l'allarme e con loro le principali associazioni della città. Tra queste anche l'Unsic, che insieme a Casartigiani, Casalimpresa, Confapi e Upalap conferma la percezione di assoluto abbandono e fa sapere di condurre un tavolo congiunto perché su alcune questioni, come quella della sicurezza, c'è la necessità di sollecitare il nuovo prefetto alla riconvocazione di un tavolo dedicato. «Con il precedente prefetto Dessì avevamo avviato un'interlocuzione e ci eravamo dati un metodo – raccontano

i promotori del tavolo. Dito puntato anche sui tanti fermati che non finiscono in galera e sui numerosi cittadini extracomunitari coinvolti in fenomeni quali prostituzione, spaccio di droga e che spesso continuano ad agire indisturbati nonostante i decreti di espulsione. L'amaro racconto contiene denunce di mancanza di tutela, anche a causa dell'esiguità delle unità operative delle forze dell'ordine in servizio.

A causa anche della situazione sociale esplosiva a Taranto, città "massacrata" dall'ex Ilva, la condizione generale potrebbe peggiorare ulteriormente. E, quale risposta alla violenza dei delinquenti, potrebbe generarsi un'escalation di fai-da-te di natura privata, da parte di chi non si vede tutelato e potrebbe reagire ad esempio attraverso l'auto-organizzazione. Le associazioni ricordano che in altre realtà del Paese si stanno organizzando ronde.

Unsic Catania: Tribunale riconosce l'assegno sociale a donna 75enne

Grazie all'avvocato Clelia Principato (Unsic)

di G.C.

Il Tribunale di Catania ha riconosciuto il diritto di una donna di oltre 75 anni all'assegno sociale, annullando un presunto debito verso l'Inps. L'avvocato Clelia Principato, in collaborazione con l'Unsic di Catania, ha patrocinato la causa, evidenziando l'importanza di tutela legale per i beneficiari di prestazioni assistenziali. Questa sentenza rappresenta un esempio di tutela dei diritti degli anziani e di correttezza nelle pratiche amministrative.

L'avvocato Clelia Principato, che collabora con l'Unsic di Catania, ha reso noto l'esito positivo di una causa patrocinata nei confronti dell'Inps, conclusasi con l'annullamento di un presunto indebito assistenziale per un importo pari a 8.298. La notizia è stata riportata dal noto sito "Cataniatoday". L'ulteriore successo conferma l'efficacia del sindacato Unsic quale strumento a disposizione dei cittadini attraverso personale molto qualificato.

Roma, progetto “Raccogliamo opportunità”

Inclusione con l'agricoltura sociale

di ELISA SFASCIOTTI

È in partenza il progetto “rAccogliamo opportunità”, cofinanziato dall'Unione europea – POR FSE 2014/2020 e approvato dalla Regione Lazio con Determinazione dirigenziale n° G07545 del 14 giugno 2025, per promuovere percorsi di inclusione socio-lavorativa e tirocini formativi rivolti a soggetti fragili attraverso l'agricoltura sociale e con un approccio di tipo educativo.

Il progetto è realizzato da una ATS (Associazione Temporanea di Scopo) costituita dall'Enuip-Unsic, in qualità di partner, Kairos Società cooperativa sociale, come capofila, la Cooperativa sociale a responsabilità limitata Onlus Percorsi di Cittadinanza, Be Free Cooperativa sociale contro tratta violenze discriminazioni, ASCS Agenzia Scalabriniana per la cooperazione allo sviluppo onlus, Società Agricola Cooperativa Co.r.ag.gio ed Eredi Ferrazza s.s. agricola (Agriturismo Casale di Martignano). I percorsi di inclusione saranno articolati in attività di presa in carico, orientamento e accompagnamento nella costruzione dei percorsi individualizzati; attività formative per l'acquisizione di competenze di base e specifiche nel settore agricolo; esperienze in azienda agricola (tirocini) per sperimentarsi nel mondo del lavoro.

Ogni percorso prevede una durata di 536 ore, così articolate:

- 6 ore di orientamento;
- 80 ore di formazione in aula, gestita direttamente dall'Enuip-Unsic;
- 450 ore di tirocinio in azienda, in cui Enuip-Unsic sarà il soggetto promotore;

Il bando è riservato a 20 candidati, prioritariamente residenti nella Regione Lazio e con una buona conoscenza della lingua italiana.

I corsisti saranno soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in condizioni di disagio economico e sociale definito dai seguenti elementi: inoccupazione persistente, famiglie multiproble-



Elisa Sfasciotti

matiche, condizioni a rischio per uso stupefacenti e microcriminalità;

- donne vittime di violenza prese in carico dalla rete anti-violenza e avviate verso percorsi di autonomia;
- migranti che godano dello stato richiedenti asilo o beneficiari di protezione internazionale.

La partecipazione è gratuita e ogni beneficiario riceverà una indennità di frequenza per tutta la durata del percorso.

Al termine delle ore di formazione, gli allievi che avranno superato le eventuali prove di esame, consegneranno un attestato di frequenza.

Per informazioni e iscrizioni: formazione@enuip.it, oppure telefonare allo 06 58333803 chiedendo di Elisa Sfasciotti.

Formazione gratuita per imprenditori agricoli

Progetti finanziati dalla Regione Lazio

di ELISA SFASCIOTTI

Nel mese di marzo 2026 prenderanno avvio i progetti "Giovani per l'agricoltura" e "Giovani agricoltori" finanziati dalla Regione Lazio, nell'ambito dell'Avviso pubblico del Programma di Sviluppo Rurale (PSR) - Misura 01 "Trasferimento di conoscenze e azioni di informazione" Sottomisura 1.1 "Sostegno ad azioni di informazione professionale e acquisizione di competenze". Tipologia Operazione 1.1.1 "Formazione e acquisizione di competenze".

Obiettivo dei progetti è di formare 60 giovani come Imprenditori Agricoli Professionali, per il rilascio dell'attestato necessario ed obbligatorio per l'accesso ai contributi previsti dal PSR (Programma di Sviluppo Rurale) per le imprese agricole.

I progetti, che prevedono la realizzazione di tre corsi, per un totale di 60 discenti, rappresentano un'importante opportunità di crescita e qualificazione professionale per chi opera o intende operare nel settore agricolo, alimentare e forestale, contribuendo allo sviluppo sostenibile delle aree rurali del territorio laziale.

Destinatari del progetto sono giovani agricoltori, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere i titolari di imprese e l'azienda deve avere più del 50 per cento della superficie ricadente nel territorio della regione Lazio, oppure
- essere addetti, con un regolare contratto di lavoro, presso un'azienda che abbia più del 50 per cento della superficie ricadente nel territorio della Regione Lazio, oppure in una unità locale istituita nel Lazio;
- avere 18 anni compiuti;
- non aver compiuto 41 anni;
- aver assolto l'obbligo scolastico secondo la normativa vigente;
- rivestire la qualifica di utilizzatore ai sensi del decreto legislativo del 15 agosto 2012, n. 150 e del decreto ministeriale 22 gennaio 2014 e ss.mm.ii. (solo nel caso delle tipologie di corso per il PAN), oppure in una unità locale istituita nel Lazio.



Per i cittadini stranieri, in possesso di regolare permesso di soggiorno, è previsto un test preselettivo di comprensione della lingua italiana. L'eventuale esito negativo comporterà l'esclusione dalla graduatoria.

I corsi hanno una durata complessiva di 150 ore, con il 50% in modalità e-learning sulla parte teorica, per favorire la massima flessibilità.

Le lezioni in presenza saranno a Roma, presso la sede nazionale Enuip-Unsic, in via Angelo Bargoni 78 (zona Trastevere-Porta Portese).

Sono inoltre previste due visite presso aziende agricole di successo a livello regionale.

Per informazioni e iscrizioni: formazione@enuip.it, oppure telefonare allo 06 58333803 chiedendo di Elisa Sfasciotti.

Ape sociale confermata a chi avrà i requisiti entro l'anno

La proroga con la legge di bilancio

di G.C.

L'Inps, con il Messaggio n. 128 del 14 gennaio 2026, ha comunicato la proroga del periodo di sperimentazione dell'Ape sociale fino al 31 dicembre 2026, nonché la riapertura delle domande di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio, come previsto dalla legge di Bilancio 2026.

La misura riguarda i lavoratori che, al compimento dell'età di 63 anni e 5 mesi, si trovano in una delle condizioni previste dall'articolo 1, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

La proroga è accompagnata da un rafforzamento delle risorse finanziarie, con un incremento complessivo degli stanziamenti fino all'anno 2031.

Nel dettaglio:

- **Lavoratori che si trovano in stato di disoccupazione** a seguito di: licenziamento (anche collettivo); dimissioni per giusta causa; risoluzione consensuale nell'ambito della procedura ex art. 7, legge 604/1966; scadenza di un contratto a tempo determinato (con la condizione aggiuntiva di aver svolto, nei 36 mesi precedenti la scadenza, almeno 18 mesi di lavoro. Inoltre, devono aver concluso integralmente la prestazione di disoccupazione spettante (esempio: NASpl) e avere almeno 30 anni di contribuzione.

- **Caregiver (assistenza a familiare con disabilità grave).** Sono i lavoratori (con almeno 30 anni di contribuzione) che assistono (al momento della domanda e da almeno sei mesi) il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992), oppure, un parente o affine di secondo grado convivente, ma soltanto se i genitori o il coniuge della persona con handicap grave hanno compiuto 70 anni, oppure sono invalidi (patologie invalidanti), oppure deceduti/mancanti.

- **Invalidi civili.** Lavoratori (con almeno 30 anni di contribuzione) con riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%, accertata dalle commissioni competenti per l'invalidità civile.

- **Addetti a lavori "gravosi" (dipendenti).** Lavoratori di-



pendenti che, al momento della decorrenza dell'indennità hanno almeno 36 anni di contribuzione, e hanno svolto una o più professioni gravose per: almeno sette anni negli ultimi dieci oppure almeno sei anni negli ultimi sette.

In attuazione delle nuove disposizioni normative, è nuovamente possibile presentare la domanda di "Verifica delle condizioni di accesso all'Ape sociale", finalizzata all'accertamento del possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Le istanze possono essere presentate attraverso:

- il sito istituzionale www.inps.it (accedendo con SPID di livello 2, CNS, CIE 3.0 o eIDAS), seguendo il seguente percorso: "Pensione e Previdenza" > "Domanda di pensione" > "Aree tematiche" > "Domanda Pensione, Ricostruzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci" > "Accedi all'area tematica" > "Certificati" > "Verifica delle condizioni di accesso all'APE sociale";
- utilizzando i servizi offerti dagli Istituti di patronato riconosciuti dalla legge;
- chiamando il Contact Center Multicanale (803 164 da rete fissa, 06 164164 da rete mobile).

I termini di scadenza per la presentazione delle domande di riconoscimento sono il 31 marzo 2026, il 15 luglio 2026 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2026. Possono presentare domanda anche coloro che hanno maturato i requisiti negli anni precedenti e che non hanno ancora inoltrato l'istanza, purché le condizioni siano tuttora sussistenti.

L'Inps ricorda, inoltre, che, per non perdere i ratei di trattamento, i soggetti che al momento della domanda di verifica siano già in possesso di tutti i requisiti devono presentare contestualmente anche la domanda di Ape sociale.

Tesseramento annuale Unsic: tutto quello che serve sapere

Adesioni 2026 per imprese, pensionati e disoccupati

di VANESSA POMPILI

UNSIC – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori è un'associazione sindacale autonoma che rappresenta e tutela imprese, lavoratori autonomi, liberi professionisti e cittadini, con particolare attenzione a pensionati e persone in condizione di disoccupazione. Opera nei confronti della Pubblica amministrazione e degli enti, offrendo un sistema integrato di assistenza, consulenza e rappresentanza. UNSIC sottoscrive e deposita CCNL come leva strategica per le imprese, puntando su competitività, innovazione organizzativa, welfare e riduzione del rischio amministrativo. La campagna associativa si fonda su una presenza attiva e continuativa sul territorio, con priorità all'agricoltura, alle prestazioni previdenziali e alla consulenza contrattuale per le imprese. L'adesione a UNSIC consente l'accesso a servizi organizzati e coordinati: gestione di adempimenti e scadenze, tutela contrattuale, consulenza fiscale e previdenziale, supporto allo sviluppo d'impresa e ai bandi, fino all'assistenza per esigenze familiari e patrimoniali, in particolare nel settore immobiliare.

Possono aderire a UNSIC diverse tipologie di associati. Priorità strategica è riservata alle imprese agricole: aziende agricole, coltivatori diretti, coloni, mezzadri e IAP, oltre a imprese e autonomi di artigianato, commercio, servizi e, ove previsto, pesca. Possono inoltre aderire lavoratori autonomi e liberi professionisti, pensionati, disoccupati percettori di NASpl o disoccupazione agricola. Attraverso UNSICASA è prevista anche l'adesione dei proprietari di immobili per la tutela e la gestione della proprietà edilizia. I servizi offerti sono modulati per categoria. Per le imprese comprendono consulenza amministrativa, fiscale e contabile, assistenza giuslavoristica, supporto nei rap-

porti con INPS, INAIL e Pubblica amministrazione, assistenza contrattuale e relazioni sindacali, oltre al supporto a bandi e sviluppo organizzativo. Per cittadini, pensionati e disoccupati, anche tramite il Patronato ENASC e la rete dei servizi, è garantita assistenza qualificata nelle prestazioni previdenziali e assistenziali e nella gestione delle indennità. UNSICASA fornisce tutela e assistenza in ambito immobiliare e condominiale.

Agli associati è riservata UNSICard (Amica Card), collegata al circuito di convenzioni Azienda Amica, che consente l'accesso a vantaggi e sconti presso esercizi e servizi convenzionati. La card viene richiesta e ritirata tramite le sedi territoriali. La validità è annuale.

L'adesione avviene preferibilmente presso le strutture territoriali UNSIC, con compilazione della delega o del tesseramento e immediata attivazione dei servizi. In alcuni casi sono previste procedure connesse ai sistemi INPS per la gestione delle deleghe sindacali.

Per quanto riguarda le scadenze, nel comparto agricolo per coltivatori diretti, coloni e mezzadri, IAP e per i disoccupati agricoli, il termine è fissato al 31 marzo. I pensionati possono aderire in qualsiasi periodo dell'anno. Per

NASpl e disoccupazione non agricola l'adesione segue la presa in carico della prestazione. 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 il 2026, eccezionalmente, l'Inps ha disposto una proroga del tesseramento fino al 2 marzo di quest'anno. Per le imprese il tesseramento offre un servizio di assistenza contrattuale e può essere attivato in qualsiasi momento.



TESSERAMENTO

Un anno di tutela, servizi e rappresentanza
Per imprese, pensionati e cittadini

CREA VALORE
E SVILUPPO
SOSTENIBILE



A chi è rivolto

Possono aderire a UNSIC:

- Imprese agricole
- Imprese e autonomi dei settori artigianato, commercio, servizi e pesca
- Lavoratori autonomi e liberi professionisti
- Disoccupati percettori di Naspi o disoccupazione agricola
- Pensionati
- Proprietari di immobili per la tutela e la gestione della proprietà edilizia



Cosa offre l'adesione

Il tesseramento dà accesso a servizi organizzati e coordinati:

- Assistenza amministrativa e contrattuale
- Consulenza fiscale e previdenziale
- Supporto allo sviluppo d'impresa e ai bandi
- Supporto nei rapporti con enti e istituzioni
- Tutela sindacale e rappresentanza
- Supporto nella gestione delle indennità
- Assistenza per esigenze patrimoniali



Un vantaggio in più

Con il tesseramento è riservata la UNSICard (Amica Card): una card annuale che consente l'accesso a convenzioni, sconti e vantaggi presso esercizi e servizi convenzionati.



Cos'è il tesseramento

Il tesseramento UNSIC è l'adesione annuale a una rete sindacale autonoma che rappresenta e tutela imprese, lavoratori autonomi, professionisti e cittadini, disoccupati e pensionati.

Un punto di riferimento concreto che garantisce:

- Tutela
- Assistenza qualificata
- Presenza sul territorio
- Supporto continuo durante l'anno
- Assistenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Come aderire

Scopri il tesseramento più adatto a te!
Rivolgiti alla tua sede territoriale **UNSI**C
o vai sul sito www.unsic.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