

L'INCLUSIONE

IL MAGAZINE DEL DIVERSITY & INCLUSION HUB

WWW.LINCLUSIONE.IT

03 SETTEMBRE 2024



FATTORE S

LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE COME VALORE PER L'ECONOMIA



[diversityinclusion.hub](https://www.instagram.com/diversityinclusion.hub)

CORE
THINKING CONNECTIONS



[Diversity & Inclusion Hub](https://www.linkedin.com/company/diversity-inclusion-hub)

MARIA TERESA BELLUCCI

VICEMINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Servizi sociali:
leva strategica di coesione

ROSARIO VALASTRO

PRESIDENTE
CROCE ROSSA ITALIANA

L'inclusione è partecipazione
alla vita di tutti i giorni

VIVIAN FERNÁNDEZ DE TORRIJOS

COMMISSARIO ESPERTO DELLE NAZIONI UNITE
PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Da Panama all'Onu, un impegno
per abbattere le barriere della disabilità

POSSIBILITÀ DI PARTNERSHIP & SPONSORSHIP
Se intendi sostenerci scrivi a info@super-jobs.it

SUPERJOB

DIVERSITÀ IN PRIMO PIANO!

Esplora il progetto e il portale di collocamento per inclusione e successo professionale.
Partecipa ai nostri convegni, corsi d'arte ed eventi innovativi per superare insieme le barriere.



**“Disabilità non significa inabilità.
Significa semplicemente adattabilità”.**

Chris Bradford



super-jobs.it



[super.jobs.it](https://www.facebook.com/super.jobs.it)



[superjobs.it](https://www.instagram.com/superjobs.it)



Michael Page



EDITORIALE	2
Mario Benedetto	
IL MONDO DELLE ISTITUZIONI	4
Maria Teresa Bellucci Lorenzo Marinone	
DENTRO IL PARLAMENTO	12
Walter Rizzetto Guido Liris	
OPINION LEADER	18
Marcella Mallen Rosario Valastro Vincenzo Paglia Franco Lisi Vivian Fernández de Torrijos Cristiana Falcone	
DIVERSITY MANAGEMENT	36
Francesca Buttara Xpo Italia	
BEST PRACTICE	44
Oscar La Rosa Igor Šuran Anna Rapallini	
IO NON SONO LA MIA SINDROME	50
Francesca Pucci	
MISSIONE PNRR	52
Beatrice Offidani	
EVENTI	54

Numero

03 Settembre
2024



diversityinclusion.hub



Diversity & Inclusion Hub



www.linclusione.it

L'INCLUSIONE

IL MAGAZINE DEL DIVERSITY & INCLUSION HUB



L'inclusione sociale valorizza le diversità come risorsa essenziale per la crescita e la convivenza futura

EDITORIALE

Abbiamo voluto definire fattore "S" un protagonista centrale nella nostra quotidianità, a partire da quella che trascorriamo sul luogo di lavoro.

Parliamo della dimensione sociale della nostra vita, rispetto alla quale deve continuare non solo un impegno diffuso dal punto di vista di progetti e processi, ma un'attività d'informazione e sensibilizzazione che ha lo scopo di raggiungere il risultato più importante per il nostro futuro: il consolidamento di una cultura che va oltre la singola pratica o buona azione.

Cultura che, da un lato, è proprio la somma di buone azioni ma, dall'altro, ne è soprattutto l'origine. Qui sta l'esigenza di consolidare la cultura del sociale: far comprendere come le azioni che la connotano siano non tanto, e non solo, atti "dovuti". Non sono "mezzi" per raggiungere obiettivi "reputazionali", personali o aziendali che siano.

Per questo il concetto di buona azione è da intendersi nella sua comune accezione di azione solidale, ma con una importante precisazione legata alla sua natura "collettiva": deve essere sempre più chiaro che includere non ha un "solo" scopo solidale o, appunto, reputazionale.

Includere significa accogliere le diversità perché queste diversità hanno valore sociale, economico, reale. Sono diversità non solo da accettare ma da fare esprimere al meglio per la gratificazione che i soggetti da includere meritano e per l'importante contributo che sono capaci di garantire alla società tutta.

L'inclusione sociale, oggi, va ben oltre l'integrazione con nuovi popoli e nuove culture. L'inclusione oggi riguarda anche persone e realtà sociali che, dai nostri piccoli centri alle grandi città del nostro Paese, hanno bisogno di attenzioni crescenti e offrono potenziali determinati per il cambiamento e per un futuro che possa aprirsi, di conseguenza, proprio a nuove culture.

È questa l'inclusione sociale, un processo concreto ed efficace se graduale. Non ideologico. Aperto alle qualità che può effettivamente integrare per scrivere un futuro dove convivere sia la naturale conseguenza di modello non solo teorico, ma reale e realistico della vera evoluzione sociale.

Mario Benedetto

Direttore Responsabile



CORE
THINKING CONNECTIONS

NATIONAL SECURITY HUB

• 2^A EDIZIONE •



3 DICEMBRE 2024

PALAZZO WEDEKIND | PIAZZA COLONNA 366 | ROMA



Intervista all'On. **Maria Teresa Bellucci**, Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

SERVIZI SOCIALI: LEVA STRATEGICA DI COESIONE

Fino a **300 mln di euro** per il personale nel triennio 2025-2027. E ancora, nuove misure dell'Assegno di Inclusione (ADI) e del Supporto per la Formazione e Lavoro (SFL)

Come sono state potenziate le politiche di presa in carico nei servizi sociali? Qual è il vostro impegno in merito e quali interventi avete in programma per il prossimo anno?

“I servizi sociali sono una leva strategica di coesione. Una delle priorità su cui lavoriamo costantemente, tutti insieme. Non poteva mancare il nostro impegno. Per questo posso annunciare con estrema soddisfazione che, prima della pausa estiva, abbiamo destinato fino a 300 milioni di euro per potenziare il personale dei servizi sociali nel triennio 2025-2027. La pubblicazione della manifestazione d'interesse volta all'assunzione da parte degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) di psicologi, pedagogisti, educatori professionali, personale amministrativo e contabile, ha l'obiettivo di favorire una migliore risposta alle esigenze delle

comunità e garantire adeguati servizi sociali alla singola persona e alla famiglia. Gli ATS sono, infatti, una risorsa essenziale per l'assistenza e la presa in carico delle persone, in modo particolare quelle con disabilità, i minori e i soggetti svantaggiati. Tale manifestazione di interesse è nel solco di un percorso già avviato sin dall'insediamento del Governo, tutto a vantaggio del rafforzamento

degli interventi sociali. Con questa iniziativa il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali punta a ridurre ulteriormente le disuguaglianze sociali e le disparità territoriali dell'offerta di presa in carico dei cittadini nei servizi sociali e sanitari. Nessuna persona deve essere lasciata indietro, per fare un passo avanti insieme alle istituzioni sulla tutela dei diritti essenziali dei cittadini.”

SERVIZI SOCIALI: GLI INTERVENTI DEL GOVERNO

fino a
300
€
MILIONI
potenziamento personale
servizi sociali (triennio 2025-2027)

ASSUNZIONE DI



PSICOLOGI



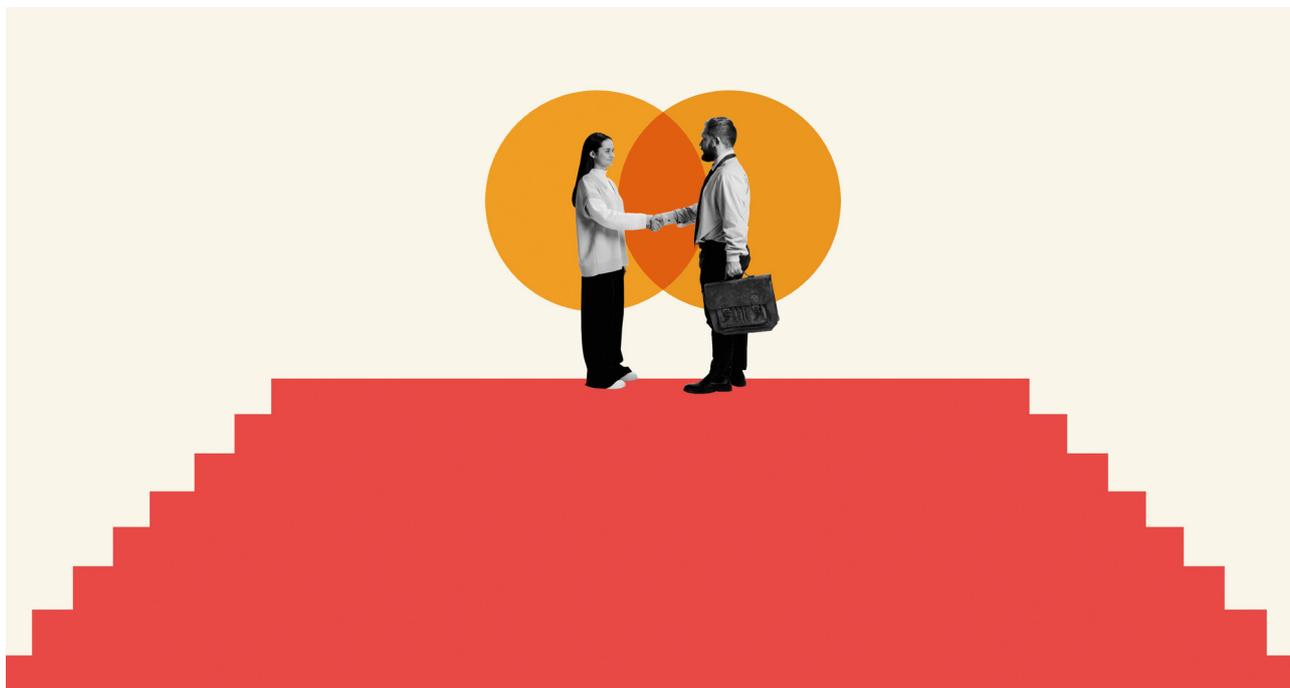
PEDAGOGISTI



EDUCATORI
PROFESSIONALI



PERSONALE
AMMINISTRATIVO
E CONTABILE



“I SERVIZI SOCIALI SONO UNA LEVA STRATEGICA DI COESIONE: UNA DELLE PRIORITÀ SU CUI LAVORIAMO COSTANTEMENTE TUTTI INSIEME”

A seguito della riforma del Reddito di cittadinanza, quali sono le linee di azione per favorire l'integrazione e l'inclusione dei lavoratori fragili e vulnerabili in un contesto sempre più caratterizzato da complessità, incertezza e rapidi cambiamenti?

“La cittadinanza è un diritto ineludibile. Porta con sé la dignità e valori pregnanti, che non possono essere controvertiti in politiche assistenzialistiche. È per questo che il Reddito di cittadinanza, pur nelle sue intenzioni più nobili, ha penalizzato le famiglie più povere, fragili e numerose. È stato necessario riformarlo per superare la logica meramente assistenzialista, che lo caratterizzava. Per queste ragioni, abbiamo orientato le nuove

misure dell'Assegno di Inclusione (ADI) e del Supporto per la Formazione e Lavoro (SFL), la prima a beneficio delle famiglie con persone più fragili, insieme all'altra con la volontà di favorire la ricerca attiva dell'occupazione per gli adulti che possono lavorare. Inoltre, con un investimento iniziale di 14,5 milioni è stato firmato l'accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Dipartimento per la trasformazione digitale per l'avvio del Fascicolo sociale e lavorativo (FSL) del cittadino.

L'obiettivo è creare una piattaforma digitale che semplificherà l'accesso e la misurazione dei servizi socio-assistenziali. Si tratta di un obiettivo davvero epocale, che mette a sistema

l'innovazione tecnologica con il futuro del welfare italiano. L'impegno per offrire rinnovate politiche attive e di supporto ai più fragili è in cima alle priorità del Governo. Proseguiremo con determinazione e umiltà sulla via delle riforme per non lasciare nessuno indietro e favorire l'occupazione in tutto il territorio nazionale. La strada è tracciata, non si torna indietro. L'inclusione è una missione di sviluppo e di equità sociale e coesione, per superare anche le devianze, che, come ben noto, al contrario, si annidano e sviluppano dove c'è una disconnessione tra le istituzioni, la società, il rispetto dei diritti delle comunità e delle loro opportunità di sentirsi “paritariamente” cittadini. Il cittadino è il bene primario di una comunità,



NUOVE MISURE ADI E SFL



ASSEGNO DI INCLUSIONE

▼
A BENEFICIO
DI FAMIGLIE CON
PERSONE PIÙ FRAGILI



SUPPORTO PER FORMAZIONE E LAVORO

▼
FAVORIRE RICERCA ATTIVA
DELL'OCCUPAZIONE PER ADULTI
CHE POSSONO LAVORARE

il suo vivere bene e sentirsi incluso lo trasforma in sentinella dei valori umani, della memoria e dello sviluppo a sostegno delle generazioni.”

Anche il tema immigrazione rientra a pieno titolo negli ambiti dell'inclusione lavorativa e dell'integrazione sociale, soprattutto in un contesto come quello attuale, in cui assistiamo a un calo demografico e a importanti fenomeni migratori. Quali sono le direttrici del Ministero in materia?

“L'immigrazione viene spesso vissuta con le sue tratte, dimenticandone i 'tratti', punti spesso invisibili, da unire con una linea sottile che si chiama responsabilità umanitaria, non semplificabile con provvedimenti singoli territoriali o di competenza gover-

nativa, ma prendendo in carico una collettiva visione europea, allargandola anche ai tavoli delle competenti autorità al di fuori dei confini dell'Ue, per facilitare gli impatti delle politiche che si mettono in campo. In tema di inclusione lavorativa e integrazione sociale dei lavoratori migranti, come Governo ci siamo da subito impegnati per elaborare una programmazione dei flussi per la prima volta triennale (2023-2025).

In ultimo, dopo l'esposto di giugno del Presidente del Consiglio Meloni alla procura antimafia, volto a denunciare l'infiltrazione della criminalità organizzata nella gestione delle domande di ingresso regolare, è stato approvato il nuovo decreto flussi. L'obiettivo di questo provvedimento continua a

essere favorire l'immigrazione regolare e avere grande rigore contro l'illegalità, abbattendo i tempi e dando regole certe che potranno contrastare l'immigrazione irregolare. Il nuovo decreto prevede l'introduzione di un canale di ingresso sperimentale per l'anno 2025, nel limite di 10.000 unità di lavoratori, per l'assistenza a grandi anziani e persone disabili.

Si aggiungono alla quota di 9.500 già prevista per il 2025 secondo la programmazione triennale introdotta per la prima volta dal Governo. Rimane la quota triennale di 452 mila ingressi di cittadini stranieri per motivi di lavoro.

L'obiettivo di questo Governo è abolire i click day, ma ci si potrà arrivare solo attraverso una transizione con più click days per tipologie e con una programmazione regionale anziché nazionale per giungere a una più efficace inclusione lavorativa e integrazione sociale dei lavoratori stranieri. Inoltre, per una maggiore tutela dei lavoratori vittime di sfruttamento di caporalato e di tratta viene introdotto uno speciale permesso di soggiorno riconosciuto a chi denuncia casi di sfruttamento o collabora attivamente per mettere in evidenza e far giungere a condanna queste situazioni.”

Il futuro del welfare italiano sarà sempre più caratterizzato da processi di innovazione tecnologica, anche in considerazione dell'andamento esponenziale della spesa socioassistenziale che rischia di non tutelare i soggetti più fragili e vulnerabili?

“L'innovazione digitale e il cambiamento demografico stanno profondamente trasformando i tratti delle nostre società. Questi mutamenti così profondi richiedono uno sforzo di adattamento a noi tutti, inevitabilmen-



te anche alle istituzioni. Come Governo Meloni, intendiamo governare le transizioni e mettere la tecnologia a servizio dell'uomo per un 'Nuovo Rinascimento dell'umano'. Una visione espressa anche dalla Riforma in favore delle persone anziane, varata in tempi record e che punta ad allineare il mondo del sociale e quello sanitario come mai prima d'ora, con servizi a misura di persona e all'avanguardia, in grado di beneficiare dei vantaggi dell'innovazione tecnologica.

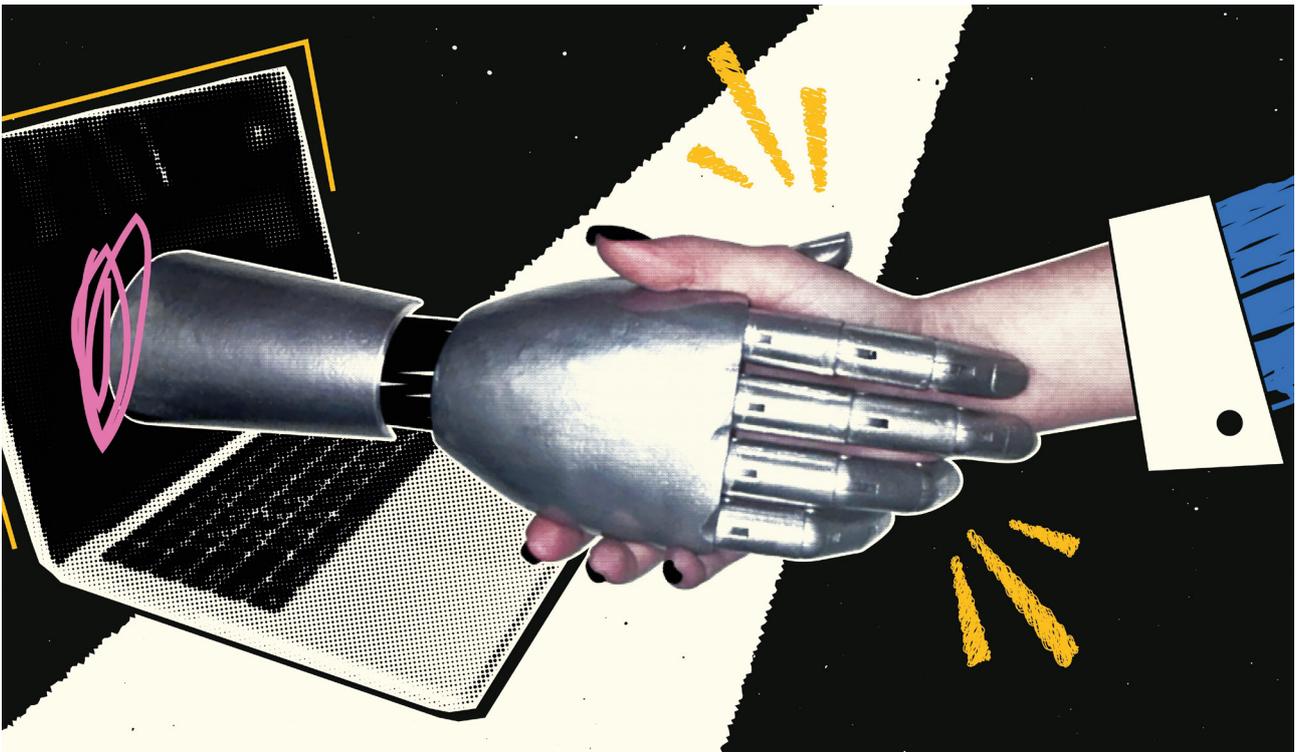
L'impegno del Governo è, dunque, quello di capovolgere il paradigma delle politiche sociali, abbandonando una mera visione assistenzialista che ha prevalso fino a oggi e crean-

do una solida alleanza tra Stato e società civile. Per questo, da ultimo, abbiamo stanziato oltre 22,7 milioni per sostenere gli enti del Terzo Settore e favorire progetti di rilevanza nazionale che promuovano iniziative incentrate su vari temi, tra cui la tutela della salute e del benessere, la lotta alle dipendenze patologiche, l'inclusione sociale.

A questo stanziamento seguirà un'altra iniziativa destinata al Terzo Settore e che mette a disposizione ulteriori risorse pari a 2,5 milioni per promuovere progetti sull'uso sano, sicuro ed etico dell'Intelligenza Artificiale, con particolare attenzione alle giovani generazioni."

MARIA TERESA BELLUCCI. Psicologa e psicoterapeuta è, attualmente, Viceministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nel Governo Meloni. Ha ricoperto incarichi di rilievo, tra cui membro del Consiglio Nazionale Terzo Settore e del Coordinamento Nazionale Forum Terzo Settore. Esperta in tutela dei minori presso la Sezione Migranti e Rifugiati del Pontificio Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale, Presidente Nazionale del Movimento delle Associazioni di Volontariato Italiani e Dirigente del Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici di Roma Capitale. È stata, altresì, Deputato Capogruppo Fratelli d'Italia in Commissione Affari Sociali, Capogruppo Commissione Bicamerale Infanzia e Adolescenza e Commissione d'Inchiesta su Case Famiglia e Affidi Illeciti. È attuale Responsabile Nazionale del Dipartimento Dipendenze e Terzo Settore di Fratelli d'Italia

"INTENDIAMO GOVERNARE LE TRANSIZIONI E METTERE LA TECNOLOGIA A SERVIZIO DELL'UOMO PER UN NUOVO RINASCIMENTO DELL'UMANO"





Intervista a **Lorenzo Marinone**, Delegato del Sindaco di Roma alle Politiche Giovanili

LA CAPITALE RIPARTE DAI GIOVANI I PROTAGONISTI DEL FUTURO

La **città protagonista** di una nuova primavera sociale ed economica dove i ragazzi sono al centro. Ecco i progetti e le iniziative per renderla veramente attrattiva per le nuove generazioni



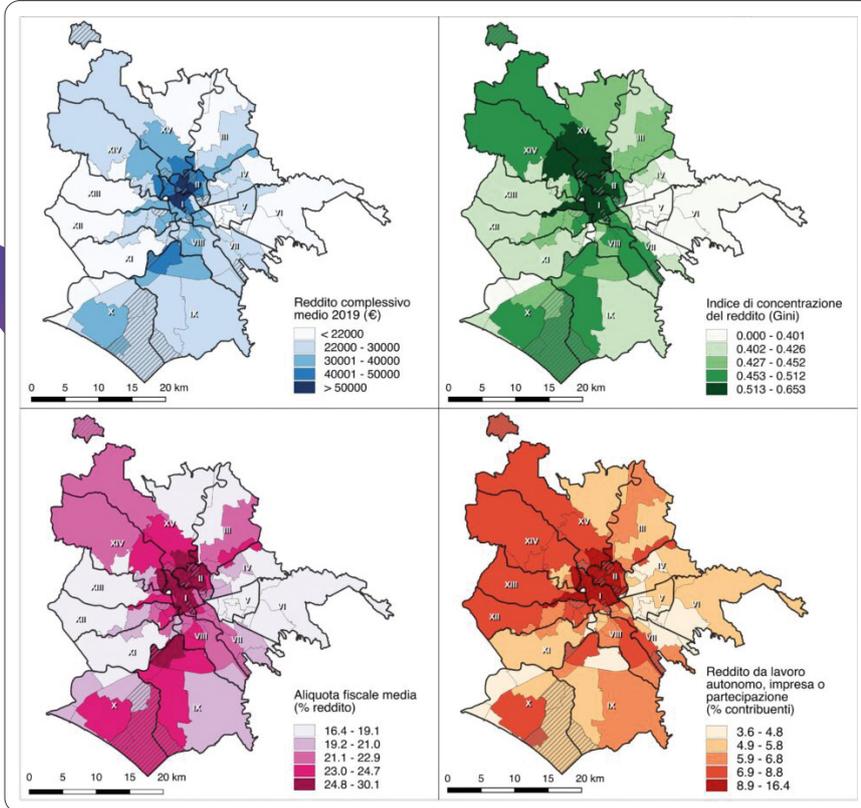
Una prima battuta: Roma è una città per giovani?

“Roma è una città molto difficile, con dei costi di vita molto alti, ma è anche un luogo che sta ripartendo e puntando sui giovani. Tanti gli investimenti pubblici e privati per ridare centralità alla città. E molti i ragazzi che in questi anni hanno considerato Roma una città poco attrattiva sia dal punto di vista del lavoro che delle opportunità. Faticosamente ma con impegno, stiamo cercando di renderli protagonisti dello sviluppo sociale ed economico della Capitale.”

I processi di inclusione e integrazione partono dalla scuola e dall'università. Parliamo del tema di accessibilità ai sistemi e di pari opportunità di studio per tutti i ragazzi, a prescindere dal background sociale ed economico da cui provengono. Facciamo un punto?

“Roma è una città difficile, con un territorio diviso in 15 municipi che si sviluppa a raggiera e all'interno degli stessi riscontriamo situazioni sociali ed economiche molto diverse. In uno studio fatto da 'Mappa Roma - Le Mappe della Disuguaglianza', realtà che studia la città dal punto di vista sociale, emergono dati interessanti ma anche preoccupanti. Per esempio, nel VI municipio, con il Pil più basso, l'aspettativa di vita è inferiore di tre anni rispetto al II municipio,

IL REDDITO DEI ROMANI PER MUNICIPIO



Elaborazione su dati MEF

quello con il Pil più alto. Questo è un dato pazzesco sul quale da amministratori locali dobbiamo riflettere e a cui dobbiamo dare risposte, prima di tutto di tipo sociale. Dobbiamo investire di più in maniera strutturale evitando investimenti 'a pioggia', coinvolgendo tutti gli attori - associazioni, rappresentanti del terzo settore e la cittadinanza che meglio conosce il proprio territorio.

Stiamo lavorando molto anche con le università romane evitando la fuga dei neolaureati verso mete del nord Italia o addirittura estere. Vogliamo e dobbiamo rendere Roma una città più competitiva anche dal punto di vista lavorativo per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro. E per raggiungere questo obiettivo dobbiamo fare uno sforzo lavorando in sinergia anche con il privato. La Capitale deve diventare attrattiva per le eccellenze, per tutti quei giovani laureati, per tutti quei lavoratori specializzati che possono portare vero valore aggiunto alla nostra città. In questo processo due sono gli attori principali: da un lato le aziende, soprattutto quelle con grandi capacità di investimento, che

possono valorizzare i giovani nel loro percorso lavorativo; dall'altro la politica che deve fornire gli strumenti necessari affinché questo avvenga."

Anche lo sport e la cultura giocano un ruolo fondamentale. Quali sono le iniziative, tra quelle più recenti, a cui sempre più giovani dovrebbero prendere parte?

"Molti i progetti che portiamo avanti con focus su sport e cultura, cercando di mettere al centro i giovani. Uno degli obiettivi che mi sono prefissato dall'inizio del mio incarico è stato proprio quello di rendere i giovani protagonisti della nuova primavera romana che stiamo vivendo. Dobbiamo sfruttare tutte le occasioni per mettere i ragazzi al centro, a partire dai grandi eventi quali il Giubileo o gli eventi sportivi internazionali. E per farlo dobbiamo partire dalla base. A questo proposito, abbiamo realizzato, per esempio, una card per tutti i neodiciottenni per usufruire del tpl in maniera quasi interamente gratuita - siamo stati il primo comune in Italia a fare questa scelta. Molti anche gli eventi culturali,

**È OK
NON
ESSERE
OK.**

PERÒ NON CHIUDERTI, OK?

**SE HAI TRA I 18 E I 30 ANNI
prenota un incontro con "A Mente Libera",
anonimo e 100% gratuito.**

Informati ora su amenteliberaroma.it

*Progetto sperimentale
In collaborazione con gli psicologi di Farmacap e della Sapienza

FARMACAP+ SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA Biblioteche di ROMA zitema

ROMA

TSQR

"STIAMO CERCANDO DI RENDERE I GIOVANI PROTAGONISTI DELLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO DELLA CAPITALE"

concertistici e sportivi per cui la partecipazione dei giovani è agevolata con prezzi ridotti se non gratuita. Ne è un esempio l'evento con Carl Brave, che ha avuto un enorme successo. Su quel palco c'erano cantanti affermati così come tanti artisti emergenti romani che non sarebbero riusciti a raggiungere facilmente un pubblico di più di 20 mila persone senza il nostro aiuto.

Il nostro obiettivo è anche quello di rendere i giovani protagonisti dal punto di vista imprenditoriale. In particolare, c'è un bando che sta riscontrando molto successo 'L'isola che non c'era' arrivato ormai alla terza edizione e di cui è appena uscita la nuova graduatoria. Il bando è rivolto alle associazioni e alle imprese di under 35 e per i vincitori viene messo a disposizione in ogni municipio uno spazio per portare avanti attività culturali e imprenditoriali. Allo stesso tempo stiamo investendo molto sulla musica.

Abbiamo aperto due talent corner e ne inaugureremo altri tre a breve. Sono degli spazi pubblici dedicati ai ragazzi che

hanno così la possibilità di avere un palcoscenico ed essere legittimati anche dal punto di vista strettamente burocratico a valorizzare la propria musica. Le prossime attività su cui ci impegneremo si concentreranno a Ostia e stanno già vendendo un'importante eco mediatica."

Tutte queste iniziative come contribuiscono a rendere più vivace e attivo il tessuto socioeconomico della città?

"Il nostro obiettivo non è raccogliere subito i risultati. Sarebbe sbagliato e troppo supponente. Stiamo iniziando a seminare, ma è un processo molto lungo e difficile che coinvolge tutte le parti sociali, il terzo settore e le forze economiche che devono lavorare insieme a noi su Roma. Solo così la città potrà essere migliore.

Roma risultava la terzultima città per qualità della vita dei giovani, un costo della vita così alto e una qualità della vita così bassa incidono sulle scelte di studio dei ragazzi. Se da una parte vogliamo evitare la migrazione verso il nord Ita-



ma che vorrebbero essere ascoltati da professionisti esterni. Chiedere ai genitori i soldi per una seduta psicologica è talvolta complicato e non tutti hanno la forza di farlo.

Per questo abbiamo voluto offrire a questi giovani personale qualificato e una risposta concreta ai loro bisogni. Il progetto riparte con la riapertura delle scuole e ha come partner l'Università La Sapienza e, ovviamente, il nostro alleato Farmacap."

LORENZO MARINONE. Nasce a Roma nel quartiere Monteverde, nel 1993 e dopo aver frequentato gli studi classici, si laurea in Comunicazione e Marketing all'Università di Roma Tre. A 20 anni viene eletto Consigliere Municipale nel Municipio XII di Roma nelle fila del Partito Democratico diventando di fatto il più giovane consigliere nominato nella città di Roma. Nel 2014 fonda insieme ad altri il Gruppo Giovani Democratici del Municipio XII, gruppo che diviene ben presto fonte di idee, iniziative e progetti sul territorio, tutti tendenti ad avvicinare i giovani al panorama politico locale. Viene eletto nel 2021 Consigliere Capitolino del PD e delegato dal Sindaco per le Politiche Giovanili di Roma, da allora porta avanti una serie di iniziative su vari temi come la rigenerazione urbana, la mobilità, il tema dei rifiuti e ovviamente, primo su tutti, il tema delle politiche giovanili.

"RIPARTE 'A MENTE LIBERA' IL PROGETTO CHE PORTA L'ATTENZIONE SUI RAGAZZI E RAGAZZE CHE VIVONO SITUAZIONI DI FRAGILITÀ"

lia, dall'altra vogliamo che Roma diventi la prima scelta di tanti giovani che intraprendono un percorso universitario e poi lavorativo, e competitiva al pari delle altre grandi città europee e internazionali."

Non dimentichiamoci della salute mentale. Disturbi alimentari, ecoansia, fallimento, violenza di genere o ancora dipendenze e body shaming, sono problemi che colpiscono molto i giovani di oggi. Proprio al riguardo avete dato vita all'importante progetto "A mente libera" dedicato ai giovani tra i 18 e i 30 e interamente gratuito. Come è andata?

"È un progetto a cui sono estremamente legato, che abbiamo realizzato affrontando tante difficoltà burocratiche e amministrative, ma che ha avuto un successo incredibile. Nato come progetto pilota, ha ottenuto il rifinanziamento per renderlo strutturale. Obiettivo del progetto è portare l'attenzione su tutti quei ragazzi e ragazze che vivono situazioni di fragilità e sono dimenticati dalla pubblica amministrazione. Ragazzi che non parlano a casa delle loro difficoltà dei loro problemi





Intervista all'On. **Walter Rizzetto**, Presidente Commissione. Lavoro pubblico e privato (Camera dei deputati)

OCCUPAZIONE GIOVANILE E FEMMINILE: IMPORTANTI PASSI AVANTI DEL GOVERNO

E con il **ddl Made in Italy** arrivano i nuovi fondi per imprenditorialità femminile per 10 milioni di euro

Inclusione e coesione sono due parole chiave nell'ambito del Pnrr. Pensiamo infatti alla Missione 5 e alle misure connesse alle politiche per il lavoro. Quali sono i piani di intervento? E, a ormai metà dell'attuazione del Pnrr, a che punto siamo?

“L'obiettivo della Missione 5 del Pnrr, che prevede misure che ricadono nella titolarità del Ministero del Lavoro, è quello di investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'alternanza scuola-lavoro e l'imprenditoria femminile, con attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori. In particolare, a sostegno del mercato del lavoro sono stati portati avanti importanti investimenti in programmi di formazione e riqualificazione professionale per aggiornare le competenze soprattutto di quelle categorie più svantaggiate nell'accesso al lavoro. A ciò si aggiungono

ulteriori interventi di politiche attive del lavoro mirati al rafforzamento dei servizi per l'impiego, promozione dell'autoimprenditorialità e sostegno alle imprese per creare nuovi posti di lavoro. Nonostante le sfide dovute alla complessità del piano e ad alcuni

nodi burocratici, siamo soddisfatti dei risultati che si stanno registrando.”

Incrementare il tasso di occupazione, in particolare modo quella giovanile e femminile è tra gli obiettivi di governo? E come?



“Questo governo sta facendo passi in avanti a favore dell’occupazione, in particolare giovanile e femminile. Una conferma arriva anche dai dati Istat degli ultimi mesi. Ricordo che a luglio il tasso di disoccupazione è sceso al 6,5% segnando -0,4 punti, e quello giovanile al 20,8% che vuol dire -0,6 punti. È evidente come il cambio di impostazione sul fronte lavoro voluto dal governo Meloni continua a dare risultati positivi e concreti. Abbiamo messo gli italiani nelle condizioni di cercare lavoro e trovarlo. Gli incentivi, soprattutto sotto forma di sgravi fiscali, per incoraggiare le assunzioni di giovani e donne nelle aree più disagiate del Paese stanno dando i loro frutti. I numeri sull’oc-

cupazione giovanile sono in ripresa, e questo ci sprona ad agire per consolidare questi risultati e creare le condizioni per un ulteriore miglioramento. Proseguiremo su questa strada, adottando ulteriori misure di sostegno volte a rimuovere le barriere che ostacolano l’accesso delle donne al mercato del lavoro e a ridurre i fattori discriminatori. Tra queste misure vi sono l’aumento dell’assegno unico universale, il potenziamento dei bonus per gli asili nido e le agevolazioni fiscali per le imprese che assumono donne svantaggiate.

Importanti bonus a favore dei giovani sono presenti nel dl coesione, come la misura che riconosce ai datori di

lavoro privati che, dal primo settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per le donne è prevista una misura che riconosce l’esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato dal settembre 2024 a dicembre 2025, che rientri nelle seguenti categorie: a) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno; b) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.”

Non solo lavoro subordinato, ma anche privato. Come promuovere l’imprenditorialità femminile?

“Questo governo è attento e vicino alle donne e alle imprenditrici, il nostro impegno è di sostenerle nel difficile compito di conciliare vita e lavoro. Tra le diverse misure a favore dell’imprenditorialità femminile ricordo ‘Più Impresa’ di Ismea, misura rivolta ai giovani e alle imprenditrici che hanno idee e voglia di investire e di sviluppa-

DDL MADE IN ITALY (2024)





DL COESIONE: MISURE PER I GIOVANI

SETTEMBRE 2024 - DICEMBRE 2025

100%

DI ESONERO

DAI COMPLESSIVI
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI
PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI

35

UNDER

ASSUNZIONE DI PERSONALE GIOVANE
NON DIRIGENZIALE CON CONTRATTO
DI LAVORO SUBORDINATO
A TEMPO INDETERMINATO

“PNRR: IMPORTANTI INVESTIMENTI IN PROGRAMMI DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE PER AGGIORNARE LE COMPETENZE A SOSTEGNO DEL MERCATO DEL LAVORO”

re progetti per l'agricoltura. A questo si aggiunge per il 2024 il ddl Made in Italy che ha destinato nuovi fondi per l'imprenditoria femminile per 10 milioni di euro.

Le neo-imprenditrici potranno accedere a finanziamenti agevolati a tasso zero, con una copertura fino al 90% per progetti che prevedono investimenti fino a 3 milioni di euro. Gli aiuti per l'imprenditoria femminile previsti dal ddl Made in Italy sono finanziamenti agevolati per gli investimenti, a tasso zero, della durata massima di 10 anni e di importo non superiore al 75% delle spese ammissibili. La percentuale può arrivare fino al 90% nel caso di imprese costituite da almeno 36 e non oltre 60 mesi o nel caso di imprese agricole anche di nuova costituzione.”

Sicuramente viviamo in un tempo in cui le tecnologie e il digitale sono agenti di rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro. Fondamentale quindi lavorare sul reskilling e

l'upskilling dei lavoratori affinché non vengano esclusi dal mercato. Quali le iniziative in questo ambito?

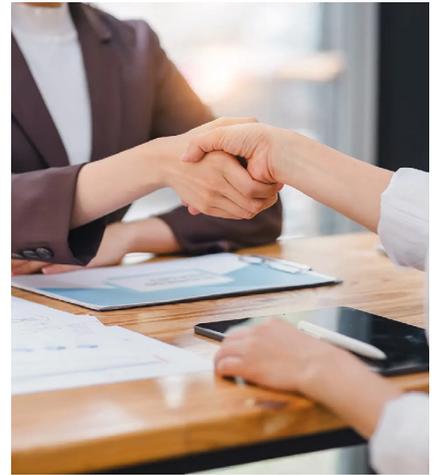
“Reputo centrale nella ricerca di un'attività lavorativa la formazione dei lavoratori, questa sarà la chiave di volta decisiva. È importante continuare a potenziare la formazione professionale, opportunità per i giovani di esprimere i propri talenti e trovare una collocazione nel mercato del lavoro.

Dobbiamo aiutare le aziende nei percorsi di formazione, in particolare con riferimento alla transizione digitale e alla transizione ecologica. È fondamentale partire dalle scuole e far conoscere ai giovani tutti i percorsi esistenti post diploma per l'inserimento lavorativo. Ci sono le università che restano fondamentali per preparare gli studenti a carriere professionali e accademiche. Ma ci sono anche altri percorsi validi come quelli offerti dagli istituti tecnici superiori, che aiutano gli studenti a



DL COESIONE: MISURE PER LE DONNE

SETTEMBRE 2024 – DICEMBRE 2025

ASSUNZIONE DI DONNE**100% di esonero fino a 24 mesi** dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privatoDI **QUALSIASI ETÀ**PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO **6 MESI**RESIDENTI NELLE REGIONI DELLA **ZES UNICA MEZZOGIORNO**DI **QUALSIASI ETÀ**PRIVE DI UN IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO **24 MESI**RESIDENTI **OVUNQUE**

“GLI INCENTIVI PER INCORAGGIARE L’ASSUNZIONE DI GIOVANI E DONNE STANNO DANDO I LORO FRUTTI. PROSEGUIREMO SU QUESTA STRADA”



sviluppare competenze specifiche richieste dal mercato del lavoro nelle aree tecnologiche.”

In generale, quanto è importante per la tenuta e la crescita del tessuto socioeconomico del Paese rendere il mondo del lavoro vario e diversificato? E come si possono (e devono) aiutare le aziende nel valorizzare il fattore S (Social) all’interno delle loro strategie ESG?

“La diversità e l’inclusione nel mondo del lavoro sono fattori essenziali per la crescita e la sostenibilità di un sistema economico. Un ambiente di lavoro diversificato che valorizzi le differenze di genere, età, background culturale, è fonte di molteplici benefici. Le imprese vanno formate e sensibilizzate affinché sviluppino politiche e buone pratiche di diversità e inclusione anche attraverso la collaborazione con i sindacati e le associazioni del terzo settore. Incentivare la diversità e l’inclusione insieme alla formazione, oltre a consentire una linea aziendale attenta

al benessere dei lavoratori, alla trasparenza e priva di discriminazioni, è una scelta strategica che permette di conseguire vantaggi competitivi per le imprese e per il Paese.”

WALTER RIZZETTO. Nato il 27 giugno 1975 a San Vito al Tagliamento (PN), è un deputato della Repubblica italiana, eletto nella circoscrizione Friuli Venezia Giulia con il gruppo Fratelli d’Italia. Da novembre 2022 è Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Proveniente dal settore imprenditoriale nell’ambito delle energie rinnovabili, è entrato in Parlamento nel 2013 e, da allora, ha dedicato il suo impegno alle tematiche del lavoro e della previdenza, quale componente dell’XI Commissione Lavoro pubblico e privato. Ha presentato numerose proposte di legge durante il suo mandato parlamentare, in particolare, per l’introduzione di un sistema flessibile di accesso alla pensione, il miglioramento della qualità e dell’efficienza dei centri per l’impiego, l’introduzione dell’insegnamento nelle scuole secondarie del diritto del lavoro e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È autore di diverse pubblicazioni sui temi giuslavoristici.





Intervista al Capogruppo in Commissione Bilancio del Senato **Guido Quintino Liris** (Fdi)

SOSTENIBILITÀ SOCIALE: IL GOVERNO PER UN'ECONOMIA EQUA E INCLUSIVA

Con il **Decreto Coesione** arriva il bonus giovani, incentivi per assunzioni a tempo indeterminato e il bonus donne per promuovere le pari opportunità nel mercato del lavoro

Senatore, partiamo dalla sanità, uno dei pilastri della sostenibilità sociale. Investire in sanità significa investire nel futuro dell'economia del Paese, una sanità che ha bisogno sempre di più di una sinergia tra pubblico e privato. In che direzione stiamo andando? E tutto ciò può contribuire a una crescita sostenibile delle aziende (e dell'Italia)?

“È fondamentale considerare la sanità non come un costo, ma come un investimento strategico per il futuro del Paese. Adottare un approccio integrato di sostenibilità, che coinvolga tutti gli attori del sistema sanitario è essenziale per promuovere ricerca, sviluppo e occupazione. Investire in sanità equivale a investire nel benessere economico e sociale dell'Italia. La collaborazione tra settore pubblico e privato è cruciale per sviluppare un modello sostenibile che integri salute, valore sociale, ambientale ed economico.

Per una sanità più efficiente e vicina ai bisogni della popolazione è necessario intervenire in termini di prevenzione, assistenza territoriale e prossimità, elementi che contribuiscono a migliorare la qualità della vita e a contenere i costi. Inoltre, la digitalizzazione e la telemedicina rappresentano strumenti fondamentali per rendere il servizio sanitario più efficiente, superando i divari territoriali e garantendo un ac-

PRINCIPALI MISURE DEL DECRETO COESIONE (2024)

Provvedimento volto a realizzare la **riforma della politica di coesione** nell'ambito della **revisione del Pnrr per la riduzione dei divari territoriali**

SVILUPPO DI NUOVE TECNOLOGIE E DELLA TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA



PROMOZIONE DI LAVORO AUTONOMO, LIBERE PROFESSIONI E ATTIVITÀ D'IMPRESA



BONUS ZES (ZONA ECONOMICA SPECIALE UNICA PER IL MEZZOGIORNO)



BONUS GIOVANI | BONUS DONNE

"IL GOVERNO PUNTA SU UN'ECONOMIA CHE TUTELI GLI ULTIMI E CHE TENGA CONTO DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ"



“NELLA FINANZIARIA 2025 SARÀ CONFERMATO IL BONUS MAMME, CON L’OBIETTIVO DI ALLEGGERIRE I COSTI ASSOCIATI ALLA MATERNITÀ E INCENTIVARE IL BENESSERE DELLE FAMIGLIE”

cesso equo alle cure per tutti. Attraverso queste innovazioni, possiamo costruire una sanità capace di rispondere in maniera tempestiva e adeguata alle esigenze dei cittadini.”

Parliamo ora di sostenibilità sociale: uno dei tre pilastri della sostenibilità riguarda proprio la promozione di un’economia più inclusiva che valorizza e rispetta le diversità garantendo pari opportunità e diritti per tutti i cittadini. Quali sono gli obiettivi di governo?

“Il governo Meloni in questi due anni ha promosso una serie di misure volte alla sostenibilità sociale inclusiva, puntando su un’economia che tiene in grande considerazione la diversità e le pari opportunità. Dal rafforzamento dei diritti sociali, la promozione dell’uguaglianza di genere e il sostegno alle persone vulnerabili. Si sta investendo in politiche per il lavoro e l’inclusione, assicurando che ogni cittadino possa contribuire e beneficiare della crescita economica. Con queste azioni, si potrà garantire a tutta la popolazione un futuro più equo e più giusto, degno di un paese civile.”

Il 7 maggio è stato pubblicato il Decreto Coesione (dl 60/2024). Quali sono i provvedimenti più rilevanti in materia di inclusione? Pensiamo al bonus giovani, con l’intento di incrementare l’occupazione giovanile stabile, e al bonus donne, al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro.

“Il Presidente Meloni e il Ministro Fitto hanno investito grandi energie politiche ed economiche nel Decreto Coesione, un provvedimento con cui sono state introdotte significative misure a favore dell’inclusione. Un decreto concepito per rafforzare e accelerare l’attuazione della politica di coesione euro-

pea, obiettivo essenziale per garantire lo sviluppo equilibrato e sostenibile in tutte le regioni del nostro Paese nel rispetto delle prerogative e delle esigenze dei singoli territori.

Tra le misure ci sono il bonus giovani che mira a incrementare l’occupazione stabile tra i giovani offrendo incentivi alle aziende che assumono a tempo indeterminato e il bonus donne che promuove le pari opportunità, sostenendole nel mercato del lavoro con agevolazioni per le imprese che assumono e mantengono personale femminile. Questi provvedimenti dimostrano l’impegno del governo Meloni per un’economia più equa e inclusiva che risponda alle esigenze di tutto il Paese in particolar modo delle fasce con maggiori criticità.”

Nella finanziaria 2025 è prevista la conferma del bonus mamme? Quali i benefici emersi?

“Nella Finanziaria 2025 sarà confermato il bonus mamme, un’agevolazione importante per il sostegno delle famiglie e introdotta come parte di una serie di misure destinate a sostenere le famiglie e favorire la natalità offrendo un contributo economico per le madri, con l’obiettivo di alleggerire i costi associati alla maternità e incentivare il benessere delle famiglie. Il governo Meloni sulle tematiche relative al benessere delle famiglie e la crescita demografica continua a dimostrare con i fatti il proprio impegno.”

GUIDO QUINTINO LIRIS. 45 anni, Senatore di Fratelli d’Italia. Capogruppo in Commissione Bilancio del Senato. Medico chirurgo con specializzazioni in Igiene e Medicina preventiva e in Medicina del Lavoro. Nel 2019 è stato eletto e nominato Assessore alla Regione Abruzzo con deleghe al Bilancio, Aree interne e del cratere, Sport e impiantistica sportiva.



Intervista a **Marcella Mallen**, Presidente di ASviS, l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile

LEGITTIMITÀ SOCIALE IL VERO VALORE DELL'IMPRESA

Per **creare ambienti lavorativi equi e inclusivi** è cruciale garantire condizioni di lavoro sicure, dignitose e rispettose dei diritti umani

Presidente, partiamo dall'acronimo ESG (Environmental, Social, Governance). L'adozione di questi principi è sempre più rilevante per valutare la sostenibilità delle imprese. Particolare attenzione al fattore S, alla sostenibilità sociale tanto delle imprese quanto dei governi, per un'economia più inclusiva in cui vengono garantiti pari opportunità e diritti per tutti, indipendentemente dal background sociale ed economico, etnia, genere, orientamento sessuale, abilità fisiche delle persone. A che punto siamo in Italia?

“Negli ultimi anni, anche sulla spinta delle politiche europee, la trasformazione delle aziende in senso sostenibile ha subito un'accelerazione. Secondo i dati Istat più recenti, in Italia circa il 60% delle imprese ha avviato un percorso per integrare la sostenibilità nel proprio modello di business,

con rilevanti differenze tra le grandi imprese - di cui l'81,5% si è attivata - e le Pmi, di cui solo il 36,1% si stanno muovendo in questa direzione.

In un'epoca in cui la sostenibilità è una priorità globale, il valore di un'impresa e la sua attrattività non si misurano più solo in base alle risposte che fornisce alla domanda di beni e servizi e al profitto che riesce a ottenere, ma anche per le risposte che è in grado di dare alla domanda di responsabilità sociale. In altri termini, il valore di un'impresa non si fonda più unicamente sulla sua legittimazione economica, ma anche sulla sua legittimazione sociale.

Nella legittimazione sociale troviamo il riconoscimento che i beni e i servizi prodotti siano di qualità, vengano offerti a un prezzo equo, li si produca nel pieno rispetto dei diritti umani e sociali, a partire dalle condi-

zioni di lavoro, con il coinvolgimento delle parti sociali, seguendo i principi della contrattazione collettiva e della parità di genere.

È un percorso che può essere anche lungo e difficile, poiché richiede di integrare la sostenibilità in ogni aspetto delle attività produttive, dalla gestione degli approvvigionamenti ai processi produttivi fino alla comunicazione. Un percorso, però, obbligato, al punto da poter affermare di essere di fronte a una rivoluzione, con conseguenze rilevanti sia sui rapporti esterni dell'impresa, sia sui processi interni. Pensiamo alla nuova attenzione richiesta alla qualità e sicurezza del lavoro, alla conciliazione tra lavoro e famiglia, al supporto alla genitorialità, alla gestione dell'età e della disabilità.

Un forte impulso all'evoluzione della cultura d'impresa in ottica di sosteni-

bilità è arrivato dalla direttiva Corporate Sustainability Reporting (CSRD), che ha ampliato il numero di aziende obbligate a redigere report di sostenibilità in termini di impatto ambientale, diritti sociali, diritti umani e fattori di governance. A partire dal 2025, le grandi imprese non quotate saranno tenute a conformarsi, mentre per le piccole e medie imprese quotate l'obbligo scatterà dal 2026.

L'obiettivo è aumentare la trasparenza in materia ambientale, sociale e di governance, contrastare il greenwashing e rafforzare l'impronta sostenibile dell'economia e del mercato europeo, portando progressivamente la rendicontazione di sostenibilità allo stesso livello di qualità e rilevanza del tradizionale reporting economico-finanziario. Il tutto con la finalità di incidere sulla sensibilità e la cultura di tutte le imprese, nel senso di incorporare sistematicamente, e quasi naturalmente, le considerazioni relative allo sviluppo sostenibile nei processi strategici, decisionali e valutativi.

Questi cambiamenti hanno importanti implicazioni sul versante delle politiche pubbliche, che dovranno sostenere le imprese, specialmente le Pmi, nei processi per potenziare la digitalizzazione dell'informazione nonché la qualità e la comparabilità dei rating/scoring ESG a livello europeo e internazionale. Sarà inoltre indispensabile coinvolgere attivamente sindacati, associazioni di consumatori e la società civile per integrare principi avanzati di 'Substantial Contribution'. Solo così si potrà realizzare davvero una transizione responsabile, capace di portare sviluppo nei territori, basandosi sul principio della deliberazione partecipata e collaborativa,

dove il contributo delle imprese non sia solo economico ma anche sociale e ambientale."

Il Goal 5 dell'Agenda 2030 riguarda la parità di genere. Raggiungere l'uguaglianza ma anche l'empowerment delle donne nel mondo non deve rimanere solo un auspicio. Un obiettivo che si estende oltre l'ambito lavorativo, nella sfera sociale e privata. Aziende e governi nel nostro Paese sono in linea con i target?

"Dall'adozione dell'Agenda 2030 nel 2015 ad oggi l'Italia ha registrato sulla parità di genere diversi passi in avanti come evidenziato nel Rapporto ASviS 2023. In particolare, gli ultimi anni hanno mostrato: una crescita di attenzione riguardo la presenza delle donne in alcuni ambiti lavorativi e in ruoli apicali, inclusi i consigli di amministrazione; l'accesso alla formazione nelle discipline STEM;

la rimozione di ostacoli e difficoltà nell'accesso al credito; l'aumento della speranza di vita e della quota di occupate (55% nel 2022, +2,9 punti rispetto al 2020), una riduzione del part-time involontario.

Questi progressi sono tuttavia ancora insufficienti, soprattutto se confrontati con la media europea e con le classifiche mondiali. L'Italia risulta al 79esimo posto su 146 Paesi nel Global Gender Gap Report 2023, un calo di 16 posizioni rispetto al 2022. Al ritmo attuale la parità di genere potrebbe essere raggiunta solo tra molti decenni. Da evidenziare poi le profonde disuguaglianze territoriali che caratterizzano il nostro Paese.

Tra le principali lacune individuate dal Rapporto ASviS ci sono le carenze nel welfare, che non supporta adeguatamente le donne nel conciliare lavoro e famiglia, con un impatto

I 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile
(Sustainable Development Goals) che li sostanziano,
approvati dalle Nazioni Unite per i prossimi 15 anni

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



negativo anche sul tasso di natalità. Persistono poi forme di violenza di genere, che colpiscono le donne in ambito familiare, lavorativo, sanitario ed economico, con il femminicidio come manifestazione più estrema.

Nel 2022, si sono registrati 125 femminicidi, a dimostrazione della gravità del problema. La legge n.69 del 2019, nota come 'Codice Rosso' ha rappresentato un passo importante nel contrasto alla violenza di genere, introducendo modifiche al Codice penale e rafforzando le tutele per le vittime. Tuttavia, molto resta ancora da fare per affrontare efficacemente la violenza contro le donne e per garantire loro pari diritti e opportunità in ogni ambito della società."

Lavoro dignitoso e crescita economica sono riuniti sotto lo stesso Goal 8. Qual è la correlazione tra i due?

"L'Agenda 2030 colloca il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici al centro delle politiche per lo sviluppo e per una crescita sosteni-

bile e inclusiva. In questo senso lavoro dignitoso e crescita economica sono strettamente interconnessi, poiché l'uno influisce direttamente sull'altra in modo positivo e reciproco.

La crescita economica da sola non è sufficiente, deve essere accompagnata da politiche volte a garantire che i nuovi posti di lavoro siano dignitosi e rispettino i diritti fondamentali dei lavoratori. Cosa si intende per lavoro dignitoso? Quello che fa vivere le persone tranquillamente, assicura la crescita professionale e l'inclusione sociale, garantisce una retribuzione regolare e adeguata, permette di trovare il giusto equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, generando benessere e salute, riducendo i rischi di infortuni e malattie. Per realizzarlo è necessario dedicare spazi e momenti di ascolto negli ambienti di lavoro, costruire relazioni di qualità, mettere al centro il riconoscimento e la tutela dei diritti delle persone. Il lavoro dignitoso rappresenta un motore fondamentale per la crescita economica. Quando i lavoratori go-

dono di tali condizioni, infatti, la loro produttività aumenta, migliorando così l'efficienza generale delle aziende e l'economia nel suo complesso. Inoltre, un lavoro dignitoso favorisce l'inclusione sociale e riduce le disuguaglianze, garantendo che i benefici della crescita economica siano distribuiti in modo più equo. Una crescita economica sostenibile e inclusiva inoltre crea le condizioni per l'espansione del mercato del lavoro, aumentando le opportunità di impiego. Investire in settori strategici e innovativi può generare posti di lavoro di qualità, contribuendo a migliorare il tenore di vita della popolazione."

Il Goal 10 indica invece che entro il 2030 dovremo raggiungere e sostenere progressivamente la crescita del reddito del 40% più povero della popolazione a un tasso superiore rispetto alla media nazionale, nonché potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti. Un obiettivo molto ampio, come lo si realizza?

"Le crisi economiche degli ultimi anni hanno acuito le disuguaglianze, specialmente in aree già vulnerabili come le periferie urbane e le zone interne del Paese. Di fronte a un aumento della povertà e delle disparità territoriali, è necessario intervenire con misure efficaci.

Come ASviS abbiamo avanzato diverse proposte per ridurre la forbice delle disuguaglianze. Una prima azione riguarda la redistribuzione del carico fiscale. Rafforzare la progressività del sistema fiscale, facendo sì che chi ha di più contribuisca in modo più consistente, è essenziale per riequilibrare le disuguaglianze di reddito. Questo implica anche una

**"IN ITALIA CIRCA IL 60% DELLE IMPRESE
HA AVVIATO UN PERCORSO PER INTEGRARE
LA SOSTENIBILITÀ NEL PROPRIO MODELLO DI BUSINESS"**



revisione del regime fiscale che attualmente favorisce le rendite finanziarie e i trasferimenti di ricchezza, in modo da ridurre il peso fiscale sulle fasce più vulnerabili.

Un altro elemento chiave è la riforma del catasto, che permetterebbe di migliorare l'equità orizzontale e verticale del sistema tributario. Questo garantirebbe che il valore degli immobili venga valutato in modo equo, evitando che pesi sproporzionatamente sulle fasce meno abbienti. Una delle sfide più urgenti è poi quella di far emergere la ricchezza sommersa. Potenziare i controlli e l'interoperabilità delle banche dati potrebbe permettere di individuare in modo più efficace i redditi non dichiarati, evitando al contempo politiche di condono fiscale che finiscono per favorire i comportamenti evasivi.

Non meno importante è l'attenzione alle transizioni ecologica e digitale. Se non ben gestite, queste trasformazioni potrebbero incrementare le disuguaglianze, escludendo le fasce più deboli della popolazione dai benefici di un'economia più sostenibile. Gli strumenti per la sostenibilità ambientale devono essere progettati in modo da favorire chi è più vulnerabile, garantendo che non siano proprio i gruppi più svantaggiati a pagare il prezzo delle transizioni.

Infine, un tema cruciale riguarda l'assistenza agli anziani non autosufficienti. Con il progressivo invecchiamento della popolazione, è fondamentale attuare una riforma del sistema assistenziale, aumentando le risorse pubbliche dedicate e procedendo speditamente con la stesura dei decreti legislativi che garantiscono un sostegno adeguato a chi ne ha



“GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023: L'ITALIA AL 79ESIMO POSTO SU 146 PAESI CON UN CALO DI 16 POSIZIONI RISPETTO AL 2022”

bisogno. In sintesi, il raggiungimento del Goal 10 dell'Agenda 2030 richiede politiche di redistribuzione economica, riforme fiscali e attenzione alle transizioni in corso, il tutto in un quadro di interventi sociali che promuovano l'inclusione e riducano le disuguaglianze strutturali del Paese.”

Tra gli obiettivi, infine, anche quello di promuovere e far rispettare le leggi e le politiche non discriminatorie per lo sviluppo sostenibile. Come si applica, in particolare, al mondo del lavoro?

“L'applicazione di politiche non discriminatorie nel mondo del lavoro è cruciale per garantire uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Ciò si traduce in vari ambiti d'intervento. In primo luogo, promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusione di minoranze etniche e gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro contribuisce a ridurre le

disuguaglianze economiche e sociali. L'implementazione di politiche salariali eque è un altro elemento essenziale per prevenire la discriminazione e promuovere la giustizia sociale. Per creare ambienti lavorativi equi e inclusivi è inoltre cruciale garantire condizioni di lavoro sicure, dignitose e rispettose dei diritti umani. Le leggi che proibiscono la discriminazione basata su genere, etnia, religione o disabilità non sono sufficienti se non accompagnate da un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni. In questo contesto, il ruolo delle politiche aziendali e delle pratiche di responsabilità sociale diventa fondamentale per sostenere la diversità, combattere la discriminazione e promuovere il rispetto delle differenze.

Rafforzare la formazione e la sensibilizzazione sui temi della diversità e dei diritti sul posto di lavoro è un'altra strategia efficace per garantire che tutti i lavoratori abbiano le stesse opportunità di accesso, sviluppo e successo professionale. In sintesi, l'adozione di politiche e pratiche non discriminatorie nel lavoro non solo rispetta i diritti fondamentali, ma contribuisce attivamente alla costruzione di un'economia più giusta e inclusiva, pilastro essenziale per uno sviluppo sostenibile a lungo termine.”

MARCELLA MALLEN. Presidente dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) oltre a ricoprire la carica di Presidente di Fondazione Prioritalia. Da luglio 2011 a novembre 2014 è stata Presidente del Centro formazione management del terziario (Cfmt) e Vicepresidente del Cibiess - Cfmt business school. Da luglio 2007 a maggio 2016 ha ricoperto la carica di Presidente in Manageritalia Roma.



Intervista a **Rosario Valastro**, Presidente della Croce Rossa Italiana (CRI)

L'INCLUSIONE È PARTECIPAZIONE ALLA VITA DI TUTTI I GIORNI

Dai beneficiari alle istituzioni, dalle realtà associative alle aziende: tutti coinvolti nelle iniziative della **Croce Rossa Italiana** per una società più equa

Presidente, iniziamo con una parola: **inclusione**. Cosa significa per voi? Come Croce Rossa quanto e come siete impegnati in ottica di contrasto all'esclusione sociale?

“L'inclusione è per noi partecipazione alla vita di tutti i giorni, intesa nel senso più ampio. Attraverso le attività dei Comitati, la CRI ha sviluppato e sviluppa numerosi progetti volti a garantire una maggiore integrazione di anziani e soggetti fragili. Subito dopo la pandemia, con l'emergere delle nuove povertà, abbiamo inoltre attivato numerose iniziative di inclusione lavorativa, penso ad esempio al progetto LISA, che ci ha permesso di orientare al lavoro numerose persone, di avviare percorsi di inserimento lavorativo e coinvolgere tanti soggetti con disabilità in attività di promozione dell'autonomia individuale.

Nelle attività di tutti i giorni, le volontarie e i volontari dell'Associazione sono impegnati in progetti di sensibilizzazione rivolti alla popolazione, nei quali cerchiamo sempre di coinvolgere direttamente la comunità davanti a tematiche come la risposta alle emergenze, l'adozione di stili di vita sani e comportamenti responsabili, la preparazione al primo soccorso. Tutte attività partecipative che hanno alla base la condivisione e l'inclusione.”





Promuovere azioni di welfare locale in rete con le realtà del terzo settore. Quanto è importante questo legame tra comunità e aziende?

“Parliamo di una parola: fiducia. Il nostro volontariato ha alla sua base la fiducia di beneficiari, istituzioni, realtà associative e aziende. Tutti insieme, questi attori giocano un ruolo importante nelle dinamiche di welfare legate al terzo settore e rivolte alla comunità.

Sono elementi imprescindibili di uno stesso sistema di aiuto che è finalizzato a dare risposte al territorio, a supportare la popolazione. Tante aziende e istituzioni sono partner dei progetti della Croce Rossa Italiana e dei vari Comitati della CRI: ciascuna iniziativa che può contare sull’apporto di più realtà, arriva sul territorio e, quindi, alla popolazione, con maggiore incisività, aiutandoci nel dare risposte concrete a chi ha bisogno.”

L’inclusione lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio è un ambito nel quale la Croce Rossa Italiana realizza

“IL PROGETTO LISA AVVIATO DURANTE LA PANDEMIA CI HA PERMESSO DI AVVICINARE AL LAVORO NUMEROSE PERSONE IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO E VULNERABILITÀ”





“IL NOSTRO VOLONTARIATO HA ALLA SUA BASE LA FIDUCIA DI BENEFICIARI, ISTITUZIONI, REALTÀ ASSOCIATIVE E AZIENDE”

numerosi progetti e iniziative che hanno l'obiettivo di promuovere la cultura dell'inclusione e favorire un'integrazione attiva delle persone in situazione di vulnerabilità. Quali?

“Ho parlato, in risposta alla prima domanda, del progetto LISA che, in un momento di particolare difficoltà del Paese, ovvero durante la pandemia, ci ha permesso di avvicinare al lavoro numerose persone in condizioni di svantaggio e vulnerabilità. Attraverso 'Essity Humans' abbiamo realizzato una iniziativa di volontariato aziendale per supportare l'inclusione lavorativa delle categorie più fragili della popolazione e dare un volto concreto all'impegno per la Diversità, Equità ed Inclusione (DE&I). Questo progetto ci ha permesso inoltre di integrare ed estendere i benefici del progetto LISA.

Dal 2020 al 2022, la Croce Rossa Italiana, insieme alla Croce

Rossa Olandese, alla Croce Rossa britannica, L'International Rescue Committee, al Consiglio Greco per i Rifugiati e al CNOS FAP, ha collaborato a un progetto, finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione dell'Ue, volto all'inclusione sociale e lavorativa dei sopravvissuti alla tratta di esseri umani provenienti da paesi terzi. L'inclusione lavorativa delle persone migranti è quotidianamente al centro di numerose attività della CRI, attraverso le quali favoriamo una sempre maggiore integrazione di tantissime donne e uomini, ragazze e ragazzi, arrivati nel nostro Paese e desiderosi di iniziare qui la loro nuova vita.”

L'emarginazione talvolta inizia dall'età minorile. Pensiamo alla dispersione scolastica e allo sfruttamento dei minori. Quali sono alcuni dei progetti di sensibilizzazione nelle scuole e nelle comunità che portate avanti?

“Crediamo molto nei giovani, non solo per disegnare il futuro della società ma soprattutto per il nostro presente. Per ridurre l'emarginazione e i fenomeni di isolamento, l'Associazione svolge nelle scuole numerose attività volte a incentivare un maggiore coinvolgimento e la partecipazione attiva di ragazze e ragazzi.

Penso alle iniziative di sensibilizzazione su salute, sicurezza stradale, rispetto dell'ambiente, alle attività legate al Diritto Internazionale Umanitario. Tutte azioni che permettono ai giovani di vivere una formazione esperienziale vera, di essere educati alla cittadinanza attiva. Numerosi Comitati della Croce Rossa hanno inoltre inserito il percorso formativo su bullismo e cyberbullismo nella propria offerta formativa rivolta alle scuole, proprio al fine di riuscire a leggere i sintomi di questi due fenomeni e a intervenire tempestivamente per affrontare eventuali criticità e aiutare le bambine e i bambini che ne sono vittime.”

Non se ne parla molto, eppure un tema molto importante è la rieducazione e il reinserimento dei detenuti nella società e nel mondo del lavoro. Come?

“La Croce Rossa Italiana, attraverso una Convenzione nazionale con il Ministero della Giustizia, è impegnata nel coinvolgimento in attività di messa alla prova dei giovani, al fine di favorire il reinserimento sociale di quanti hanno commesso degli errori. Una seconda chance costituisce per molti di loro un momento di grande motivazione e soddisfazione: alcuni, dopo un periodo al nostro fianco in attività a supporto della popolazione, decidono di diventare Volontari della CRI. E questo per noi è un motivo di grande orgoglio.

Come risulta dai dati 2023, il 54% dei Comitati della Croce Rossa Italiana svolge questa attività che, in linea con i nostri Principi e la Strategia 2030, si propone di favorire lo sviluppo del senso di cittadinanza, di giustizia e il rispetto delle leggi, l'accettazione delle sanzioni in un'ottica di assunzione di responsabilità e il desiderio di riparazione, la cultura della legalità e la realizzazione della funzione riparativa della misura.”

ROSARIO VALASTRO. Nato a Catania il 1° luglio del 1974 e residente ad Acireale, dove vive con la moglie e la figlia, è laureato in Giurisprudenza, con specializzazione in Scienze delle pubbliche amministrazioni e master in Diritto del Lavoro. Già iscritto all'albo degli avvocati di Catania e cassazionista, ad oggi ricopre - presso la pubblica amministrazione - la funzione di analista di processo

e responsabile di posizione organizzativa, dove si occupa di relazioni con il pubblico. Nel 1993, dopo aver sentito l'esperienza di alcuni Volontari nel corso di una assemblea di istituto, ha iniziato il percorso all'interno della Croce Rossa Italiana: ideali, emblema e azioni sul territorio sono da sempre state le direttive della sua opera volontaristica. Nel Consiglio Direttivo del 10 gennaio 2023 ha assunto per circa quattro mesi le funzioni di Presidente facente funzioni dell'Associazione per poi confermarsi, il 16 aprile del 2023, Presidente Nazionale della Croce Rossa Italiana. È inoltre Coordinatore dell'Organismo Nazionale di Coordinamento delle Politiche di Integrazione degli Stranieri (ONC) del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL). Sul piano internazionale, è membro della leadership platform del Comitato Internazionale della Croce Rossa sui ricongiungimenti familiari e della Federazione Internazionale delle Società di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa sulle migrazioni. Dal 2021 fa parte della Commissione per lo studio e lo sviluppo del diritto internazionale umanitario, costituita presso il MAECI. È Consigliere Qualificato in materia di applicazione del Diritto Internazionale Umanitario nei conflitti armati. Ha inoltre ricevuto diversi riconoscimenti, tra cui: la Medaglia d'Argento al Merito della Croce Rossa Italiana nel 2003, la Croce di Anzianità CRI di II classe nel 2007, Cavaliere per i Diritti Umani nel 2008, la Medaglia d'Oro al Merito nel 2009, l'Attestato di Pubblica Benemerita di protezione civile e il Premio "Precursore della Croce Rossa Ferdinando Palasciano" nel 2015, Cavaliere dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana nel 2016, la Croce di Anzianità CRI di I° classe nel 2021. È cittadino onorario del Comune di Solferino.





Intervista al Mons. **Vincenzo Paglia**, Presidente della Pontificia Accademia per la Vita

IL FUTURO DELL'ASSISTENZA: SOLIDARIETÀ, CURA E DIGNITÀ

Una riflessione sul **ruolo della spiritualità nella terza età e sul valore dell'esistenza**.
Ecco perché dobbiamo parlarne

Presidente, partiamo da una **definizione, la gioia della vita. Si raggiunge a qualsiasi età?**

“La vita di ognuno si compie pienamente nella relazione con gli altri. Nessuno nasce solo o da solo e i valori più profondi e veri dell'esistenza, passano attraverso la relazione. Di fronte a un sistema produttivo e valoriale che vuole affermare la centralità e l'unicità del desiderio, del successo economico, dell'individualismo, dobbiamo dire con fermezza e sicurezza che è invece nella relazione che abbiamo la misura del successo.

La relazione è l'elemento fondante della vita umana e il prendersi cura degli altri è fondamentale. Lo vediamo, per esempio, in un tema che sembra lontano e invece è vicinissimo: le cure palliative, ovvero quel settore della medicina che entra in azione di fronte ad una prognosi in-

fausta. Le cure palliative insegnano che quando non si può più guarire è possibile prendersi cura della persona malata e della sua famiglia, attivando vicinanza, solidarietà, risorse per alleviare il dolore. Questo dimostra che la vita piena e gioiosa è vita di relazione e attenzione.”

Rimanendo in tema, qual è il valore, la ricchezza dell'età?

“Ogni vita vale ed è degna di venire vissuta, anche se oggi in Italia siamo di fronte a un fatto nuovo: l'aumento della popolazione anziana e della denatalità. Sono oltre 14 milioni le persone che hanno più di 65 anni. È necessario quindi un cambiamento profondo di mentalità, accompagnato da misure legislative concrete. Questo mutamento consiste nel valorizzare la condizione anziana, favorendo il dialogo e il contatto tra le generazioni: genitori, figli, nonni e

nipoti formano una sorta di palazzo di quattro piani. Questo palazzo, però, deve essere dotato di scale e ascensori, affinché lo scambio tra le generazioni non si interrompa.”

In particolare, parliamo di un fattore, una categoria che oggi ha un peso specifico importante per la nostra economia: la silver economy, tra consumi, ricchezza e nuove opportunità. Come e quanto impatta sul nostro tessuto socioeconomico?

“Ho presieduto la Commissione per l'attuazione della riforma dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria della popolazione anziana che ha portato avanti il progetto di riforma dell'assistenza, confluito nella legge 33/2024. Con il nostro lavoro siamo riusciti a dimostrare, dati alla mano, che portare le strutture sanitarie nelle case degli anziani, alla loro portata, consente un risparmio gi-

gantesco che impatta in positivo sulla spesa sanitaria di tutto il Paese.

Ma l'assistenza domiciliare non basta. Servono centri diurni, case-famiglia, situazioni di co-housing, strutture dove gli anziani possano apprendere nuove competenze. Il progetto di una riforma radicale dell'assistenza, quando sarà a regime, fornirà un volano per l'economia e per il lavoro.

Abbiamo calcolato che serviranno almeno centomila operatori sociosanitari per rispondere alle esigenze della riforma. Questi progetti funzioneranno se mettiamo a regime un'idea di Paese per il futuro. Le statistiche ce lo dicono: 14 milioni di anziani sono una realtà. Spetta alla politica rispondere, come ha fatto il Parlamento che ha approvato la riforma all'unanimità."

Il 21 marzo 2023 il Parlamento ha approvato infatti all'unanimità la legge delega per l'assistenza agli anziani. Un provvedimento che nasce dal riconoscimento del diritto degli anziani alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio e dal principio di semplificazione e integrazione delle procedure di valutazione degli anziani non autosufficienti. Oggi a che punto è l'iter?

"Siamo nella prima fase di sperimentazione, perché l'impianto della legge è molto complesso e prevede di entrare a pieno regime in otto anni. Speriamo naturalmente di fare prima. Nei prossimi mesi sarà possibile fare un primo bilancio."

Ma soprattutto, perché è importante tutelare e rispettare i diritti e le volontà dei nostri anziani?

"I numeri così elevati raggiunti dal-

la popolazione anziana del nostro Paese impongono un cambiamento. A fronte di 14 milioni di ultra 65enni, i non autosufficienti sono circa 2,9 milioni. Di questi 1,5 milioni non ricevono assistenza pubblica. Il restante 50% invece beneficia spesso di servizi insufficienti o inappropriati rispetto alle proprie condizioni di salute. Consideriamo che le persone assistite oggi nelle RSA sono 200 mila. Un numero molto basso. Da qui l'importanza di una riforma profonda, basata sull'idea che le persone anziane vengano assistite in casa propria, nei loro luoghi di residenza e di vita. Questo è il loro primo diritto."

Oggi parliamo anche di spiritualità della terza età. La nostra vita è segnata da limiti che dobbiamo accettare. Una consapevolezza con la quale fare i conti, ma soprattutto che dobbiamo accogliere positivamente, anche se non sempre facile. Ci spiega meglio?

"Anche questo è un tema molto importante. Lo Stato ha risposto con la legge n. 33 ai bisogni delle persone anziane, costruendo un'impalcatura basata sui servizi e sull'idea che le persone restino in casa propria, immerse in una rete di relazioni. La legislazione statale non può spingersi oltre. Un passo in più può essere fatto dalla Chiesa, dal terzo settore, dal volontariato, in modo da favorire una riflessione sul senso della vita."

Certo è che la condizione anziana è segnata dalla fragilità. Si dipende sempre più dagli altri e allo stesso tempo si ricerca del senso della vita, nel momento in cui si avvicina la fine dell'esistenza. Su questo tema, dobbiamo dirlo, c'è poca riflessione,

anche da parte della Chiesa cattolica. È da questa necessità di fare una riflessione che sono partito per scrivere il mio ultimo libro 'Destinati alla Vita' (Edizioni San Paolo, 2024). Partendo da un esame della vecchiaia come problema demografico che interroga soprattutto le società occidentali, sostengo che la vecchiaia non è solo età biologica, ma anche età spirituale, un tempo di crescita interiore che in questo senso va rivalutata e persino ripensata.

La parte centrale del libro si occupa delle domande che riguardano il momento ultimo della nostra esistenza. La consapevolezza è che se c'è un 'fine vita' esiste però anche una continuità della vita nella sua forma eterna, amata da Dio da sempre, verso la quale dobbiamo camminare con speranza, meno preoccupati di sopravvivere e più attenti al tema del risorgere.

La parte conclusiva è un commento all'ultimo articolo del Credo - 'aspetto la risurrezione dei morti e la vita del mondo che verrà' - per introdurre la prospettiva cristiana di una vita che non finisce con la morte. Il capitolo narra della risurrezione di Gesù, del mistero della risurrezione della carne, della salvezza che va intesa come universale e non individuale, della beatitudine celeste."

VINCENZO PAGLIA. Laurea in Teologia e Pedagogia, vescovo emerito di Terni, Presidente della Pontificia Accademia per la Vita e Gran Cancelliere del Pontificio Istituto Teologico Giovanni Paolo II per le Scienze del Matrimonio e della Famiglia. Consigliere spirituale della Comunità di S. Egidio. Premio Gandhi dell'Unesco, Premio Madre Teresa, Premio Rugova, per il suo impegno per la pace.





Intervista a **Franco Lisi**, Direttore Scientifico dell'Istituto dei Ciechi di Milano

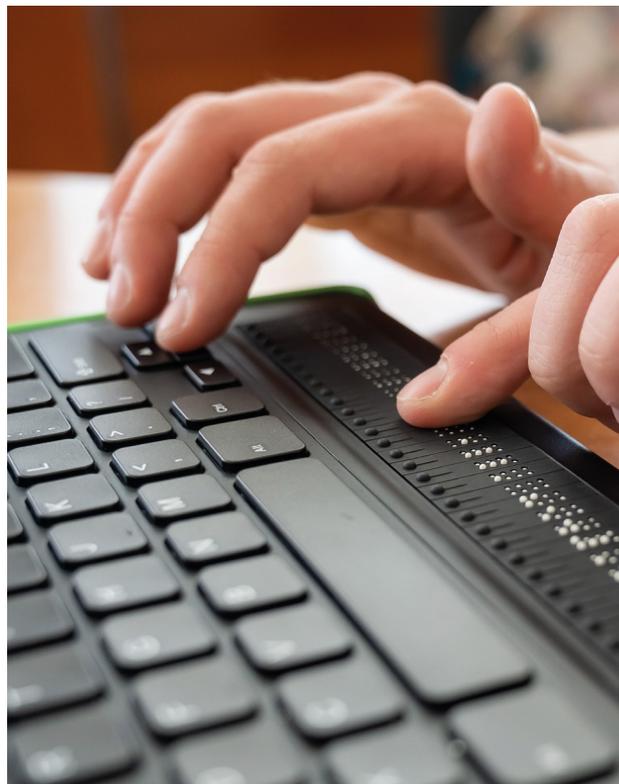
VERSO LA PIENA PARTECIPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ VISIVA

L'integrazione che passa attraverso la promozione dello scambio attivo tra individuo e società

Quando parliamo di inclusione sociale è bene non riferirsi solo alla sfera lavorativa. Per una società realmente inclusiva dobbiamo partire dall'inclusione nel sistema scolastico e poi nella vita sociale e culturale delle persone con disabilità. In particolare, qual è il vostro ruolo per promuovere la completa integrazione dei ciechi, degli ipovedenti e dei pluridisabili visivi?

“Domanda impegnativa. Più che inclusione, userei la parola integrazione. Integrare presuppone uno scambio, una bidirezionalità nel rapporto tra le persone più fragili e la società - persone che possono dare molto alla collettività e non solo dipendere da essa. L'inclusione scolastica non significa soltanto aprire le porte dell'edificio ma consentire di fatto la fruizione di tutto ciò che il sistema scolastico - e sociale più in generale - mette a disposizione in termini di servizi alle persone disabili. Come Istituto, il nostro compito è aiutare nell'affermazione di diritti, nella rappresentanza, nella diffusione della cultura della visibilità. La promozione delle pari opportunità valica quelli che sono i nostri compiti coinvolgendo altri enti a livello nazionale, come l'Unione italiana ciechi.

Riconoscere il diritto allo studio anche alle persone con disabilità sembra ormai scontato eppure non sempre lo è. Nella pratica gli ostacoli sono tanti ma la scuola è il pri-



mo grimaldello per fare sì che la persona possa crescere in modo consapevole - del proprio stato fisico, della propria sensorialità e dei propri limiti. I ciechi non possono naturalmente fare determinate cose - vedere i colori o le stelle - ma possono superare i propri limiti fisici compensando con altri sensi o tramite la capacità della mente di affrontare problemi a cui si è sottoposti quotidianamente ed essere parte della società in maniera consapevole. Personalmente, inclusione significa questo: non stare al mondo dipendendo o chiedendo aiuto, piuttosto avendo la capacità di dare qualcosa indietro al prossimo. Poter dare il proprio contributo è frutto di tanti sforzi ma al tempo stesso è un modo per affermare i propri diritti, tra cui quello allo studio.”

Sappiamo quanto è importante l'educazione, già dalla giovane età. Come si abbattano le barriere per le persone con disabilità visive nei contesti educativi?

“Il nostro obiettivo è fare in modo che le scuole aprano le proprie porte ai ciechi, non soltanto fisicamente. Il primo passo è abbattere i pregiudizi verso i bambini ciechi nelle classi. Vogliamo che gli alunni non si sentano abbandonati e che gli insegnanti conoscano le strategie e le metodologie che consentono di apprendere in maniera proattiva relazionandosi in maniera efficace. Il nostro compito è quello di intercettare tutti i ragazzi ciechi iscritti in una determinata scuola in modo da poter aiutare il loro insegnante curriculare a farsi carico di loro dal punto di vista didattico attraverso metodologie specifiche e differenziate. Tutti devono poter accedere al mondo della scuola per viverlo in modo presente, riuscito e consapevole. Non vogliamo e non dobbiamo dimenticarci di tutti questi ragazzi che come gli altri si ritrovano seduti al banco dal mattino fino al termine delle lezioni.”

Gli obiettivi devono essere quindi garantire l'autonomia e valorizzare le aspirazioni personali di ciascuno a ogni fase della propria vita. Quanto è importante la partecipazione attiva dei ciechi nella società così come in ambito aziendale? “Negli ultimi anni c'è sempre maggiore attenzione verso le disabilità - una cosa bellissima. A settembre si sono svolte le paralimpiadi a Parigi, in cui è emerso con forza la disciplina e la volontà degli atleti di superare i propri limiti. Un messaggio che può essere traslato dallo sport alla vita di tutti i giorni: la disabilità caratterizza la vita di una persona per tutta la vita, ma ciascuno può trovare il modo per superare i propri limiti. Con tanto impegno e forza di volontà si può

NUMERO DI CIECHI IN ITALIA (INPS, 2023)

REGIONE	POPOLAZIONE	CIECHI INVALIDI (TOTALI E PARZIALI)
PIEMONTE	4.251.351	6.964
VALLE D'AOSTA	123.130	228
LOMBARDIA	9.976.509	12.535
PROVINCIA AUTONOMA BOLZANO	534.147	674
PROVINCIA AUTONOMA TRENTO	542.996	779
VENETO	4.849.553	7.513
FRIULI-VENEZIA GIULIA	1.194.248	1.838
LIGURIA	1.507.636	2.513
EMILIA-ROMAGNA	4.437.578	6.254
TOSCANA	3.661.981	6.267
UMBRIA	856.407	1.949
MARCHE	1.484.298	3.040
LAZIO	5.720.536	9.718
ABRUZZO	1.272.627	3.195
MOLISE	290.636	752
CAMPANIA	5.609.536	10.943
PUGLIA	3.907.683	9.399
BASILICATA	537.577	1.461
CALABRIA	1.846.610	4.809
SICILIA	4.814.016	14.244
SARDEGNA	1.578.146	3.341
TOTALE	58.997.201	108.416

tutto. Ovviamente, bisogna avere a disposizione una serie di servizi e in questo contesto gli intermediari, come il nostro Istituto, devono essere messi nelle condizioni di erogarli. Pensiamo, tra questi, a percorsi di formazione per l'accesso al mondo del lavoro. Inclusione sociale significa essere inseriti appieno nella società, significa avere le capacità e le opportunità di relazionarsi, di fare squadra in ogni ambito della vita, dalla scuola al mondo del lavoro. Il ragazzo cieco deve essere assunto dall'azienda non solo perché la legge riconosce alla società che lo assume un piccolo premio, ma anche perché può dare un proprio contributo ed esprimere ciò che ha imparato.”

In tutte le fasi e gli ambiti della vita, quanto è importante il ruolo della famiglia per le persone con disabilità visive?

“Il ruolo della famiglia è importantissimo, soprattutto quan-



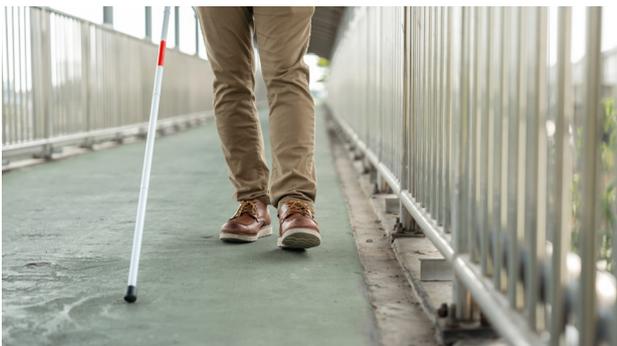
do la persona con disabilità è molto giovane. Una cosa che i genitori dovrebbero tenere a mente è che, durante la loro crescita, i bambini con disabilità devono poter essere esposti alla sconfitta come gli altri. Non serve a niente metterli sotto una campana di vetro e privarli di attività, opportunità e occasioni che potrebbero aiutarli nella conquista della loro indipendenza solo perché si temono i pericoli a cui potrebbero andare incontro. In fondo sono le piccole sconfitte che fanno crescere. Sono discorsi molto delicati e complessi, ma certo è che i genitori devono fidarsi di Istituti come il nostro, dove ci sono le professionalità e gli esperti che possono guidare correttamente i loro figli in una fase delicata come quella della crescita. I genitori devono dare fiducia ai propri figli, anche se hanno una disabilità. Se ben accompagnati e guidati questi ragazzi potrebbero stupirli e rivelare un potenziale da restituire alla società, magari superiore a quello di tanti altri bambini.”

Ci aiuta a sfatare qualche pregiudizio, qualcuno dei luoghi comuni di cui ha parlato in precedenza?

“I pregiudizi verso i ciechi sono numerosissimi e si riferiscono soprattutto al fatto che molti ci considerano fragili dal punto di vista fisico. Molte persone ritengono che i ciechi non riescano a fare le scale da soli, che non riescano a mangiare perché non vedono dove va la forchetta. Altri ancora credono che i ciechi si sposino soltanto tra di loro e che si muovano soltanto in taxi. Ci si dimentica del fatto che tutti noi abbiamo una memoria aptica, che ci permette di percepire gli oggetti attraverso il tatto e ci aiuta a vedere dove vanno la forchetta e il bicchiere quando mangiamo. Tutti i ciechi possono muoversi autonomamente, salire le scale e addirittura prendere la metro in città, senza ricorrere al taxi o ad altri accompagnatori. Il bastone bianco e il

cane guida sono nostri grandi alleati, ma è chiaro che anche le città devono essere accessibili, prive di barriere architettoniche. Ci sono ciechi che hanno fatto la maratona sotto i due e trenta, se riescono in imprese del genere è chiaro che queste persone non hanno problemi a fare le scale di casa. Non ci sposiamo solamente tra ciechi e, se il problema è la gestione della casa con un convivente, basta ricordarsi che i ciechi possono prendersi cura di una casa propria in maniera autonoma. La domotica e tutta una serie di altre tecnologie ci aiutano oggi a gestire in maniera efficace gli elettrodomestici. In alternativa ci si può dotare di una persona che faccia i mestieri.”

FRANCO LISI. Ha frequentato la scuola dell'obbligo presso l'Istituto dei Ciechi di Milano. Ha conseguito il diploma di maturità classica presso il liceo Manzoni di Lecco. Ha lavorato in qualità di programmatore di elaboratori elettronici, analista e capo-progetto in una società di sviluppo software in giovane età. Ha conseguito la laurea in sociologia presso l'Università degli Studi di Urbino con lode e una seconda laurea, sempre con lode, in Scienze Politiche presso l'Università degli Studi di Macerata, nell'anno 2013. Attualmente è Direttore Scientifico della Fondazione Istituto dei Ciechi di Milano. La Direzione Scientifica, unitamente ad altri servizi offerti dalla Fondazione, opera a favore del lungo processo di integrazione e inclusione nel mondo della scuola, del lavoro e della società dei non vedenti. È inoltre responsabile della famosa mostra Dialogo nel Buio che da oltre 15 anni, a Milano, si è rivolta a 3 milioni e mezzo di visitatori. Per conto della Fondazione Istituto dei Ciechi di Milano siede a diversi tavoli della pubblica amministrazione e partecipa a convegni nazionali e internazionali in qualità di relatore sulle più svariate tematiche: dall'area educativa, all'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con disabilità visiva, dalle problematiche inerenti l'autonomia alle attività di ricerca nel campo delle tecnologie avanzate. Lisi è inoltre Direttore Generale di INVAT (Istituto Nazionale Validazione Ausili e Tecnologie) e dal 2021 è Presidente della Casa del Cieco Monsignor Gilardi di Civate (LC). È consigliere regionale dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti.





Intervista a **Vivian Fernández de Torrijos**, Commissario esperto delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità

DA PANAMA ALL'ONU UN IMPEGNO PER ABBATTERE LE BARRIERE

La **Convenzione internazionale e le sfide quotidiane**, un percorso verso una società che non lasci indietro nessuno



Viviamo in un'epoca in cui barriere e pregiudizi vengono abbattuti e la nostra società diventa sempre più inclusiva. Qual è la direzione generale a livello internazionale? Lei è Commissario Onu per i diritti umani delle persone con disabilità. Qual è il suo impegno per questa causa?

“Per prima cosa, è importante sottolineare che a livello internazionale abbiamo la Convenzione Onu per

i diritti delle persone con disabilità, ratificata in 196 paesi del mondo, tra cui l'Italia. Abbiamo, quindi, dalla nostra parte uno strumento fondamentale che possiamo sfruttare.

Una convenzione che esiste da 20 anni, in cui molte sono state le iniziative annunciate ma poche le misure per implementarla realmente. Quello di cui abbiamo bisogno, invece, è un impegno concreto. Io faccio parte della Commissione Onu per i diritti delle persone con disabilità, con me lavorano colleghi provenienti da 18 paesi del mondo, dall'Asia all'Africa passando per l'Europa e l'America, una poliedricità che permette di dialogare e costruire policy con i diversi stati che hanno ratificato la Convenzione portando avanti un approccio coordinato per avanzare sugli obiettivi. Tra le priorità ci sono il miglioramento dell'accessibilità degli edifici e la caduta



delle barriere architettoniche delle città. La comunità che circonda e interagisce con le persone disabili deve saperle supportare. La sfida è complessa, ma di vitale importanza per la tenuta sociale.”

Più specificamente, concentriamoci sulla questione delle persone con disabilità. Quali sono gli strumenti che permettono di costruire una società che non lasci davvero nessuno indietro e fuori?

“Come Commissione Onu la nostra prima missione è mettere fine agli stereotipi. Far cadere i pregiudizi è il primo passo per raggiungere una società davvero inclusiva. Abbiamo uno strumento, la Convenzione, i cui obiettivi sono stati realizzati soltanto in parte. Per consentire la piena realizzazione dei principi della Convenzione dobbiamo invece sforzarci di farli vivere ogni giorno, nella vita quotidiana di tutti.

Per estirpare gli stereotipi e iniziare il cammino verso l'inclusione la prima cosa da fare è restituire alle persone con disabilità la propria indipendenza. Il compito delle loro famiglie deve essere quello di renderle partecipi nella vita quotidiana e nelle decisioni. Va permesso loro di prendere le proprie decisioni, anche le più piccole, come scegliere cosa mangiare o come vestirsi. Solo se una persona con disabilità si sentirà in pieno controllo della sua vita potrà davvero diventare ogni giorno più autonoma.”

Come ex First Lady di Panama (2004), qual è il ruolo delle istituzioni in materia di diversità, equità e inclusione? Può raccontarci uno (o più) progetti che ha portato avanti durante il suo mandato di First Lady?

“Uno dei maggiori risultati che ho raggiunto nel mio periodo da First Lady di Panama, dal 2004 al 2009, è stato quello di istituire per la prima volta nella storia del Paese un Segretariato per i diritti delle persone con disabilità. La Convenzione Onu chiede a tutti i Paesi che hanno ratificato di avere un'istituzione del genere, ma non tutti ne hanno effettivamente creato una. Il compito principale del Segretariato è quello di inserire le persone disabili nella

“CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: ABBIAMO DALLA NOSTRA PARTE UNO STRUMENTO FONDAMENTALE CHE POSSIAMO SFRUTTARE”

società, in tutti gli ambiti, e quindi coinvolgerli nelle istituzioni, rendere il mondo dell'educazione più inclusivo e più semplice trovare opportunità di lavoro. Sono stata la prima commissaria donna a creare un'istituzione del genere e, ovviamente, nulla sarebbe stato possibile senza il supporto di mio marito. Il nostro motore è stata la nostra esperienza personale. Abbiamo infatti vissuto sulla nostra pelle quello che significa essere genitori di una ragazza con disabilità, abbiamo dovuto fronteggiare le difficoltà che le famiglie di queste persone si trovano a dover affrontare ogni giorno ed è stato più semplice identificarci.”

Quali sono gli stereotipi maggiori che ha dovuto abbattere come genitore prima e come professionista che si occupa di questi temi, poi?

“I primi pregiudizi che ci si trova ad affrontare sono proprio quelli dei coetanei e dei compagni di scuola. Di solito nessun ragazzo vuole sedere vicino ai bambini con disabilità a pranzo, invitarli a casa per giocare insieme o per uscire. Questo è molto avvilente per i ragazzi che si accorgono che tutti intorno a loro hanno una vita sociale piena e attiva, che si divertono e hanno piani per il weekend, mentre loro no. Questo è un problema gravissimo, non possiamo emarginare intere fasce della popolazione. L'unica cosa che possiamo fare è

promuovere l'inclusione, fin dalla più tenera età. Dobbiamo fare in modo che in ogni asilo nido, in ogni classe delle elementari, in ogni squadra di nuoto o di calcio ci siano bambini con disabilità insieme a bambini che non le hanno. Solo così riusciremo ad 'allenare' la popolazione all'inclusione, imparando a stare bene e a crescere insieme fin dalla tenera età. Va fatto un enorme lavoro sull'idea, sul concetto culturale che abbiamo della disabilità. Dall'altro lato vanno formati i professionisti a partire da maestri e professori. Ogni ambito della società, infatti, dovrebbe essere aperto e accogliente per tutti, non solo per chi non ha disabilità.”

Quali sono gli obiettivi raggiunti in Commissione e di cui va fiera?

“La Commissione è formata da molti esperti e attivisti che fanno un grande lavoro, sia all'Onu che nel proprio paese. Tuttavia, il nostro lavoro è molto complicato. Il nostro compito consiste nel far sì che nei nostri Paesi di origine siano osservati e completati tutti e 33 gli articoli della Convenzione. Per questo le iniziative che portiamo avanti non possono essere solo operazioni di facciata che vengono fatte una tantum. Lavorare sul pregiudizio e aiutare le persone con disabilità deve essere come innaffiare una pianta, va fatto con cura e attenzione ogni giorno. Non basta fare un'iniziativa lodevole una volta per togliersi il pensiero, il lavoro deve essere costante. Abbiamo il compito di fare del nostro meglio giorno dopo giorno.”

VIVIAN FERNÁNDEZ DE TORRIJOS. Attivista, comunicatrice, esperta Onu per la Convenzione per i diritti delle persone con disabilità; madre di tre figli, moglie di Martin Torrijos, ex First Lady Panamá 2004/2009.





Una riflessione con **Cristiana Falcone** sul ruolo delle donne nella società contemporanea

TO BE IN CHARGE, TO BE IN CONTROL COSTRUIRE LA GENDER EQUALITY

Libertà e autodeterminazione: le parole chiave per raggiungere una vera parità di genere



Oggi parliamo di inclusione, e quindi anche di donne, di donne al comando - women in charge. Qual è il potere delle donne?

“La frase women in charge l’ho letta per la prima volta nel libro che mi regalò Diane von Furstenberg, ‘The Woman I Wanted to Be’. Un libro sulla sua storia e su quella di sua madre, sopravvissuta ai campi di concentramento, una donna forte che è riuscita a educare una figlia poi divenuta la stilista di successo che conosciamo. Quello che Diane definisce ‘to be in charge, to be in control’ è il suo modo di spiegare la forza femminile, la capacità di gestire e controllare

la propria vita. Per me il potere delle donne è quello degli esseri umani: l’autodeterminazione. Significa avere la capacità di decidere quotidianamente chi si vuole essere. Sono le scelte che facciamo, talvolta difficili, che determinano chi siamo, la nostra persona. Spesso, però, alle donne non viene data la possibilità di fare scelte informate a causa di un sistema che nasconde alcuni elementi generando asimmetrie informative. Le parole chiave sono, quindi, autodeterminazione e libertà, soprattutto libertà di decidere.”

Sappiamo che la parità di genere sul luogo di lavoro è importante, ma lo è di più l’equità, ovvero dare gli strumenti necessari alle donne per raggiungere quel livello paritario tra chi invece è in una posizione di partenza avvantaggiata. La domanda quindi è come? E con quali strumenti?

“Gli strumenti sono importanti ma vengono dopo. Prima bisogna lavorare sul ridefinire il framework, lavorare sul sistema. In base a come esso viene disegnato, infatti, si generano una serie di effetti a cascata. C’è la necessità di costruire, disegnare e poi implementare attraverso gli strumenti, una società che sia inclusiva in maniera equa. Tante volte si parla di meritocrazia, ma cosa significa davvero? Spesso il concetto di persona meritevole implica il fatto che vadano tenuti determinati comportamenti, di solito atteggiamenti virili. Sono

tante le persone, invece, che si esprimono in maniera totalmente diversa e raggiungono comunque i loro obiettivi. Non è detto che non siano meritevoli per questo. Dobbiamo poi ricordarci che le donne non sono una minoranza. Anzi, sono la maggioranza dei talenti, degli investitori, dell'elettorato. Venendo da un passato in cui, forse proprio perché eravamo la maggioranza e (a costo di sembrare arrogante) con una marcia in più, siamo state messe in situazioni di svantaggio. Dobbiamo riflettere su una nuova definizione di successo che tenga conto del fatto che possono essere usate strade e stili diversi per arrivarci e che non sono solo le persone più virili, forti o arroganti che riescono a raggiungerlo."

Principio di equità che deve essere adottato tanto dalle aziende quanto dai governi. Qual è la direzione che si sta prendendo anche a livello internazionale?

"Negli Stati Uniti la frontiera è molto più avanzata. Nel resto del mondo, soprattutto nei paesi europei, a parte alcune figure di spicco come alcune leader politiche, la situazione delle donne è ancora abbastanza tradizionale e i governi agiscono lentamente per attuare il cambiamento. I paesi del Nord Europa, come dimostrato dagli studi del World Economic Forum in materia, sono i più avanzati. Tuttavia, anche lì c'è un problema di gender pay gap. E se non c'è equità anche a livello di remunerazione sarà molto difficile raggiungere la parità di cui parliamo tanto. Anche dal punto di vista delle aziende è utile porsi la domanda se stiamo veramente retribuendo, motivando e incoraggiando le donne come il loro ruolo merita. Non serve a nulla avere molte donne in posizioni apicali delle aziende se poi sono pagate quanto un manager al di sotto di loro."

Oggi ci confrontiamo ormai quotidianamente con il digitale. Allora quale può essere l'aiuto delle nuove tecnologie per un mondo del lavoro (e una società) più equo?

"Nella mia esperienza di donna le tecnologie mi hanno sempre garantito la libertà di cui parlavo prima. Grazie al digitale sono stata capace di fare al meglio un'attività che alle donne già riesce bene, il multitasking. Devo dire che, per quanto mi abbiano liberato, dall'altra parte tendono a ingabbiare. Faccio un esempio: se un manager non è in grado di gestire le risorse in maniera virtuale è chiaro che può diventare una vera e propria schiavitù. D'altra parte, se all'interno di certi parametri e con delle regole a priori ben chiare, utilizzare i canali digitali può sicuramente essere d'aiuto. Chiaro è che se una donna, oltre a un lavoro, ha figli e genitori di cui pren-



"IL POTERE DELLE DONNE È QUELLO DEGLI ESSERI UMANI: L'AUTODETERMINAZIONE, AVERE LA CAPACITÀ DI DECIDERE QUOTIDIANAMENTE CHI SI VUOLE ESSERE"

dersi cura, o vuole portare avanti attività pro bono, avere la libertà di gestire il proprio tempo flessibilmente usando le nuove tecnologie è importante. La soluzione ideale è un mix tra fisico e digitale, poiché per alcune categorie di lavoro è ancora fondamentale l'interazione umana. Se da una parte il digitale ci libera dall'altra ci imprigiona. Tutto dipende da come decidiamo di usare queste nuove tecnologie. Anche l'intelligenza artificiale, se aumenta la nostra produttività, è uno strumento fantastico."

CRISTIANA FALCONE. Negli ultimi 20 anni ha affinato la sua esperienza come consulente strategico, investitrice e filantropa, ottenendo risultati per una vasta gamma di clienti, tra cui multinazionali, organizzazioni internazionali e media. Fin dall'inizio della sua carriera ha lavorato direttamente con fondatori e dirigenti di SONY, Shell, World Economic Forum, IADB, Univision, ILO, IFAD, FAO, UNCCCP, RAI e Gruppo Espresso. Pianificazione strategica, sostenibilità e sviluppo di partnership sono anche al centro della sua nuova società CBF Strategy LLC. Attualmente ricopre il ruolo di Amministratore non esecutivo nei CdA di due società private italiane del settore dei media. Tra i precedenti incarichi nei consigli di amministrazione figurano TIM, Revlon, Viacom, SoftBank Vision Fund C e Global Fashion Agenda. Ha insegnato Scenario Planning, Macro Trends & Strategy, Leadership e Personal Branding all'Università Luiss. In qualità di CEO delle Fondazioni BECS, supervisiona importanti iniziative di sovvenzione per eliminare la povertà e la disuguaglianza. La sua attività filantropica comprende il ruolo di amministratore del Paley Center for Media, della Tufts University, di Summit Impact e della Fondazione Guido Carli. È membro del comitato consultivo globale di Internews. In collaborazione con la Pontificia Università Lateranense, sta attualmente lavorando a un'iniziativa sull'etica negli affari ed è co-fondatrice del Business Ethics Summit.



Intervista a **Francesca Buttara**, Membro del Comitato Scientifico di SuperJob

OLTRE IL SOCIAL WASHING: CREARE UN VERO IMPATTO SOCIALE E SOSTENIBILE

Costruire una strategia a lungo termine e avere un approccio partecipativo: ecco la chiave per un futuro più equo e competitivo

Oggi parliamo molto di sostenibilità sociale. Ma cosa significa veramente? E qual è il reale impatto sul tessuto socioeconomico?

“La sostenibilità sociale è un concetto che spesso rischia di essere sovrapposto ad altri, come per esempio quello di sostenibilità ambientale o economica. In realtà la nozione ha una dimensione specifica e a sé stante. In sintesi, si tratta di promuovere equità, giustizia e inclusione in tutte le sfere della società e costruire una collettività che sia capace di rispondere ai bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri.

Ciò si traduce in un impegno verso la riduzione delle disuguaglianze e la creazione di opportunità per tutti, indipendentemente dal genere, dall'etnia, dalla condizione econo-

mica o dalle abilità. Per raggiungere questi scopi, istituzioni e aziende devono adottare politiche che garantiscano salari equi, condizioni di lavoro sicure e un accesso universale

a servizi essenziali come l'istruzione e la sanità. Politiche con un impatto molto profondo anche sul tessuto socioeconomico. Un'azienda che adotta pratiche socialmente sosten-



RAPPORTO CONSOB 2023 SULLA CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE ITALIANE

	DONNE NEI CONSIGLI		SOCIETÀ DIVERSE-BOARD		SOCIETÀ CON ALMENO IL 50% DI DONNE	
	NUMERO	PESO MEDIO SUL BOARD (%)	NUMERO	% TOTALE	NUMERO	% TOTALE
2023	269	41,3	207	98,6	51	24,3
2022	849	42,9	206	99,5	30	14,5
2022	846	38,8	223	99,6		
2021	852	41,2	215	99,5	27	12,5
2011	192	7,4	135	51,7		

Fonte: CONSOB (2023)

“UN’AZIENDA CHE ADOTTA PRATICHE SOCIALMENTE SOSTENIBILI CREA UN AMBIENTE DI LAVORO PIÙ GIUSTO E INCLUSIVO, MIGLIORANDO ANCHE LA PROPRIA COMPETITIVITÀ”

nibili crea un ambiente di lavoro più giusto e inclusivo, migliorando anche la propria competitività. Esistono diversi studi che confermano queste externalità positive. Le imprese che investono in parità di genere e in welfare aziendale hanno una maggiore capacità di attrarre e trattenere i talenti, innovare e rispondere anche alle crisi economiche. In questo modo l'impatto della sostenibilità sociale si estende al benessere complessivo di una comunità o dell'economia nel suo complesso.”

Come si può produrre un impatto sociale che sia duraturo?

“Il punto di partenza è riconoscere che non basta agire soltanto su iniziative a breve termine o su progetti isolati. La chiave risiede nella costruzione di una strategia che sia veramente a lungo termine e integrata il più possibile nella cultura organizzativa. Prima di tutto, un impatto duraturo richiede un impegno autentico, vero e sentito da parte

della leadership.

Dirigenti e manager devono essere i primi a promuovere e incarnare i valori della sostenibilità sociale. Soltanto quando questo impegno è visibile e diventa parte integrante della governance aziendale allora le politiche possono radicarsi a tutti i livelli dell'organizzazione. Un approccio di questo tipo permette continuità e di evitare che tali iniziative siano percepite come 'di facciata' o temporanee. Secondo elemento: l'impatto sociale diventa duraturo quando è frutto di un coinvolgimento attivo di tutti gli attori della filiera aziendale. Questo significa che dipendenti, fornitori e partner devono essere inclusi nel processo decisionale e nelle azioni messe in campo.

Quando le persone si sentono parte di un progetto di conseguenza sono più motivate a contribuire e a far sì che gli obiettivi sociali vengano raggiunti. È un approccio partecipativo che aiuta a costruire quel senso di re-

sponsabilità collettiva, essenziale per mantenere vivo l'impegno sociale nel tempo. È poi fondamentale costruire delle alleanze con attori esterni, che possono essere organizzazioni non governative, associazioni, istituzioni nazionali e locali, organizzazioni internazionali. Un fattore determinante, appunto, è tessere relazioni che possano durare nel tempo, perché queste partnership poi permettono di moltiplicare gli effetti delle azioni intraprese, combinando insieme risorse, esperienze e reti di supporto.”

Dobbiamo parlare anche del grande tema delle donne all'interno delle aziende. Soprattutto in posizioni manageriali e nei board - e quindi nei processi decisionali. Perché è importante e necessario?

“Vorrei partire da un dato positivo: l'Italia è tra i paesi leader in Europa per la presenza di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa. Secondo il rapporto sulla corporate governance delle società

quotate pubblicato dalla Consob, alla fine del 2023 le donne occupavano circa il 43% dei posti nei consigli di amministrazione. Un passo significativo rispetto al 7% del 2011, anno in cui è stata approvata la legge Golfo-Mosca. Altri Paesi come Francia e Norvegia sono poco sopra di noi, quindi possiamo dire che stiamo facendo passi in avanti importanti.

Tuttavia, se da un lato vediamo numeri incoraggianti, dall'altro c'è ancora molto da fare, soprattutto ai livelli apicali. Le donne CEO o presidenti di grandi aziende sono ancora, purtroppo, una rarità. Secondo un rapporto Deloitte, soltanto il 4% dei CEO delle società quotate a Piazza Affari è donna e soltanto il 25% delle posizioni manageriali è ricoperto da donne. Questo squilibrio indica chiaramente che il cammino verso la parità di genere, soprattutto nelle posizioni de-

cisionali, è tutt'altro che completato. Fare progressi in questa direzione non è soltanto un tema di giustizia sociale. Studi dimostrano come le aziende con una maggiore rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione ottengono profitti superiori alla media.

C'è poi anche un altro aspetto altrettanto importante: un board inclusivo porta prospettive diverse, esperienze uniche, stili di leadership che arricchiscono il processo decisionale. In un mondo in cui le crisi globali si susseguono con sempre maggiore intensità, avere un consiglio di amministrazione che rappresenta più voci è fondamentale per rispondere in maniera efficace alle sfide di un mercato in continua evoluzione. Ecco perché investire nella parità di genere non è soltanto necessario, ma è anche strategico per il successo delle aziende."

Lei viene dal mondo dello sport. Un mondo sempre più inclusivo?

"Rispondo alla domanda secondo due prospettive diverse. La prima è quella sociale. Lo sport è inclusivo per antonomasia, ha davvero il potere di 'cambiare il mondo' come disse Nelson Mandela in un suo celebre discorso. È uno strumento potentissimo per promuovere l'inclusione sociale. Fare attività fisica insegna valori fondamentali quali il lavoro di squadra e il rispetto reciproco, e aumenta la conoscenza di sé e degli altri. È un'occasione unica per creare degli spazi di interazione tra persone con culture, abilità e origini diverse. Spesso, per i giovani ai margini lo sport rappresenta una via per esprimersi, per crescere in un ambiente positivo. Un esempio ispiratore è quello di Daniele Cassioli, campione mondiale di sci nautico,

"LA CAPACITÀ DI UN'ORGANIZZAZIONE DI RACCONTARE QUELLO CHE FA NEL MODO PIÙ EFFICACE POSSIBILE FA LA DIFFERENZA"





non vedente dalla nascita, che ho avuto il piacere di incontrare a Milano in occasione della charity night di Fondazione Laureus, organizzazione internazionale che lavora su progetti sociali attraverso lo sport. Daniele ha raccontato come l'inclusione non è un tema che riguarda solo chi si confronta ogni giorno con una disabilità, o una diversità, ma tutta la società. Includere persone diverse arricchisce non solo chi viene incluso ma tutti, e lo sport in questo senso è uno strumento formidabile.

Veniamo ora alla seconda prospettiva: quella di carattere industriale. In questo contesto c'è molto da fare per quanto riguarda l'inclusione di donne e di giovani. Secondo una ricerca del Censis su oltre 4,7 milioni di atleti tesserati, le donne rappresentano solo il 28% e le percentuali sono ancora più basse nelle posizioni tecniche e dirigenziali, con il 20% di allenatrici e il 15% di dirigenti donne. Uno squilibrio che va assolutamente colmato. Per innescare un cambiamento è necessario che dalle posizioni di leadership arrivi un segnale chiaro. E su questo il CONI può fare molto."

Un'ultima battuta sulla comunicazione. Sappiamo che fare è importante, ma lo è altrettanto comunicarlo. Come?

"La comunicazione in ambito sociale e della sostenibilità è un elemento centrale, strategico. La capacità di un'organizzazione di raccontare quello che fa nel modo più efficace possibile fa la differenza, soprattutto in un contesto dove la reputazione è sempre più importante.

Non basta fare bene, è necessario comunicarlo in maniera chiara, trasparente e soprattutto coerente con i propri valori aziendali. Chiunque operi nel campo della sostenibilità sa bene che la credibilità si costruisce con i fatti e quindi anche la comunicazione deve basarsi su dati e risultati concreti. Le persone, oggi, non cercano più solo prodotti o servizi, ma esperienze, valori e comportamenti che riflettano un impegno reale verso tematiche come l'inclusione o l'ambiente. È quindi fondamentale che ogni messaggio sia supportato da iniziative autentiche, evitando di fare greenwashing o social washing. Il se-

condo aspetto riguarda la coerenza. È infatti importante avere una comunicazione che non sia frammentata ma integrata su tutti i canali, dalla carta stampata ai social media. Ogni punto di contatto deve riflettere lo stesso messaggio e la stessa visione.

Infine, la comunicazione deve evolversi e adattarsi ai contesti. Un'azienda che collega la propria comunicazione ai grandi temi globali, come il cambiamento climatico o la diversità, non soltanto dimostra di essere al passo con i tempi ma anche il proprio impegno a lungo termine in questioni che riguardano tutta la società. Tuttavia, è importante non limitarsi a seguire i trend ma essere coerenti con le proprie radici e missione aziendale. Solo in questo modo il pubblico potrà percepire un impegno vero e non opportunistico. La parola chiave penso sia fiducia: è importante costruirla, è ancora più importante mantenerla."

FRANCESCA BUTTARA. Manager esperta nel campo del public affairs e della comunicazione strategica, con oltre 15 anni di esperienza nella gestione di progetti complessi. Fondatrice di Dowell, supporta oggi organizzazioni pubbliche e private nelle attività di relazioni istituzionali e comunicazione, con un focus particolare sui principali stakeholder dell'industria sportiva. In precedenza, ha guidato le attività di public affairs e corporate communication della Lega Pro (Serie C di calcio). Ha maturato significative esperienze professionali in UnipolSai Assicurazioni, Deloitte, Reti, e presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Laureata in Scienze Politiche alla Luiss Guido Carli di Roma, ha ulteriormente arricchito la sua formazione con un Executive in Corporate Communication and Stakeholder Engagement presso la Luiss Business School. È membro del Comitato Scientifico di Super Job e caporedattore di Parlamento Magazine.



L'importanza del promuovere una **cultura aziendale inclusiva e sostenibile**

UNA STRATEGIA CHE METTE PERSONE E INNOVAZIONE AL CENTRO

Valorizzare la diversità e il benessere dei lavoratori. Le ultime iniziative aziendali dal monitoraggio ESG al Festival del Cinema di Venezia

“Possiamo vivere nel mondo una vita meravigliosa se sappiamo amare e lavorare, lavorare per coloro che amiamo e amare ciò per cui lavoriamo”, diceva Tolstoj.

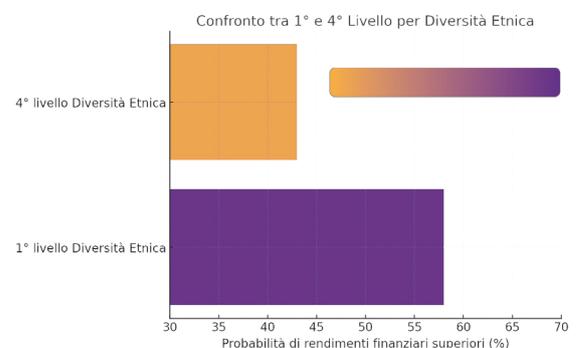
Se nell'arco di una vita lavoriamo in media 90 mila ore, è sempre più importante rendere quel monte ore il più piacevole possibile, nei limiti, garantendo una cultura del lavoro più sostenibile, da un punto di vista non solo di work-life balance, ma anche di welfare, di inclusione e rispetto.

Una sostenibilità, quella sociale, che, proprio per il riflesso che ha sulle singole persone, diventa un elemento centrale per l'efficienza, la crescita e il progresso di un'azienda singola, così come di un sistema economico. Basti pensare che sul solo fronte della diversità il report “Why diversity matters” di McKinsey, evidenzia come le aziende con politiche di diversity (razziale ed etnica come base) più avanzate, abbiano il 35% di probabilità in più di ottenere rendimenti finanziari superiori alle rispettive mediane nazionali del settore.

Una motivazione che unisce principi e ideali a un concreto obiettivo economico, dunque, e che dovrebbe quindi incentivare ogni azienda a intraprendere strategie solide di sostenibilità sociale.

DIVERSITÀ ETNICA NEL MONDO DEL LAVORO

Correlazione tra livello di diversità etnica e rendimenti finanziari maggiori



Il grafico mostra che le aziende nel 1° livello di diversità etnica hanno il 58% di probabilità di ottenere rendimenti finanziari superiori, rispetto al 4° livello che si ferma al 43%. Ciò evidenzia un chiaro vantaggio finanziario per le aziende con maggiore diversità etnica.

Fonte: McKinsey (2023)



Axpo Italia, quinto operatore energetico nel Paese, e Pulsee Luce e Gas, il marchio del Gruppo dedicato all'energia domestica, mettono le Persone tra i quattro principi fondanti della propria strategia di sostenibilità. È proprio nell'interesse della crescita delle persone che l'azienda si impegna a garantire una vita lavorativa stimolante, formativa e sostenibile corredata da azioni che ispirino la parità di genere, l'attenzione all'inclusione e la valorizzazione delle diversità che trovano sostanza tramite iniziative pionieristiche sul fronte della tutela della genitorialità, ad esempio, raddoppiando i congedi per la paternità garantiti oggi dalla legge.

Sfruttando i mezzi a disposizione per sensibilizzare clienti e consumatori, Axpo Italia e Pulsee hanno parallelamente deciso di intraprendere una strada che mette al centro l'innovazione valorizzando passioni e territori preferiti delle persone.

L'impegno per i diritti umani e contro ogni forma di discriminazione è arrivato fino alla 81ª Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia. Al fianco di Lega Serie A e Wonder Project, hanno di recente sostenuto il docu-film "Seydou - il sogno non ha colore"



in cui Seydou Sarr (già protagonista di Garrone in "Io Capitano") incontra e intervista diversi protagonisti del calcio raccogliendo suggerimenti, impressioni ed emozioni legate anche alle dinamiche di accettazione, alla piaga del razzismo negli stadi e alla centralità dell'elemento educativo sul valore della diversità che è indispensabile parta già dai banchi di scuola.

Principi che appartengono all'azienda e che, anche grazie all'impegno delle sue persone, persegue in tutte le sue attività rendendoli parte essenziale del proprio racconto in fatto di sostenibilità sociale e strategia ESG. Rispetto a quest'ultima, e grazie al Dna digitale di Pulsee, l'azienda ha intrapreso infine un percorso di completa trasparenza integrando sul proprio sito la piattaforma ForImpact, che consente consultazione e monitoraggio completi e real time delle proprie attività e dei progressi in ambito ESG.

Se ogni azienda è quindi un piccolo microcosmo, lavoro dignitoso, parità di genere, riduzione delle disuguaglianze ne caratterizzano l'impatto economico sostenibile rendendole protagoniste di una società più equa.

a cura di Axpo Italia





Intervista a **Oscar La Rosa**, fondatore di Economia Carceraria

L'OPPORTUNITÀ DI RICOMINCIARE OLTRE I PREGIUDIZI

Il progetto che rende il lavoro nei penitenziari **strumento di reintegrazione sociale e crescita economica**

Che cos'è e come nasce Economia Carceraria?

“Mi sono avvicinato al mondo del lavoro in carcere attraverso il progetto ‘Volontariamente’ promosso dall’Università Luiss e attraverso il quale ho conosciuto l’associazione Semi di Libertà Onlus presieduta da Paolo Strano, che si occupa di produrre birra artigianale offrendo formazione professionale e lavoro a ragazzi detenuti del carcere di Rebibbia.

Dopo un anno di lavoro e volontariato decidiamo di organizzare a Roma un grande festival dell’economia carceraria, invitando cooperative e imprese da tutta Italia che assumono persone in esecuzione penale a presentare i loro prodotti e raccontare le proprie esperienze. L’iniziativa ebbe un forte successo sia di partecipazione che di copertura mediatica, evidenziando come mancasse una

rete di valorizzazione, promozione, distribuzione e commercializzazione dei prodotti realizzati in carcere. Un mese dopo il festival fondammo la società Economia Carceraria srl, al fine di avere uno strumento che potesse occuparsi di distribuire e vendere tali prodotti in eventi e fiere di settore e proporli al portfolio clienti che acquistavano già la nostra birra artigianale. Il passo successivo è stata la creazione dell’e-commerce per facilitare i privati consumatori nell’acquisto dei prodotti e infine l’apertura del pub Vale la Pena a Roma, un luogo dove degustare i prodotti realizzati dalle persone in esecuzione penale. I quattro principali asset di Economia Carceraria sono quindi l’e-commerce, la rivendita attraverso piccole botteghe equo solidali, gli eventi e le fiere e infine il nostro pub.”

Com'è stata la risposta ai prodotti di Economia Carceraria?

“C'è sempre un po' di diffidenza quando si propone qualcosa che viene dal carcere; battute e stilette più o meno fastidiose e banali sono all'ordine del giorno. Per questo è fondamentale curare la comunicazione, i brand, i claim e i packaging, oltre a scegliere materie prime di qualità e possibilmente a km 0. Si



prova anche a sdrammatizzare le condizioni di vita della persona reclusa divertendoci con i nomi da dare ai prodotti e alle cooperative che li producono. In questo modo sono nati i brand quali Banda Biscotti, Dolci Evasioni, Caffè Galeotto, Libere Golosità o Cotti in fragranza.

I costi di produzione poi influiscono molto sul prezzo di vendita ed è quindi difficile immaginare una concorrenza di prezzo con prodotti similari del mondo al di fuori dalle carceri. Per questo proponiamo ai nostri rivenditori di creare dei corner dedicati dove esporre solamente prodotti dell'economia carceraria. In questo modo non è raro che una persona si avvicini per curiosità o filantropia, acquisti un prodotto e, dopo averlo provato e averne riconosciuto la qualità e la bontà, torni per un nuovo acquisto dando fiducia anche ad altri prodotti. È il caso di dire che attraverso un corner si nota come l'unione faccia la forza!"

Quali sono infatti le difficoltà dei costi di produzione e di distribuzione? E come funziona il sistema di retribuzione dei detenuti?



"IL LAVORO È UN DIRITTO E UN DOVERE CHE LA COSTITUZIONE RICONOSCE A OGNI CITTADINO, QUINDI ANCHE AI DETENUTI"

"I costi sono sicuramente maggiori perché le economie di scala sono ridotte in carcere. Esiste un limite fisico ma anche simbolico che impedisce di aumentare la produzione: il muro che separa il carcere dalla società civile.

All'interno del quale bisogna adeguarsi alle regole dell'amministrazione penitenziaria. Gli orari di lavoro, per esempio, devono rispondere alle esigenze organizzative del carcere (è difficile immaginare turni di

lavoro notturno), così come la logistica per l'entrata di materie prime e l'uscita dei prodotti deve essere adeguata alle direttive dell'amministrazione. Infine, il costo più elevato è il risultato della formazione della persona detenuta, un rischio d'impresa non indifferente considerando le possibilità di improvviso trasferimento o di liberazione anticipata.

I detenuti-lavoratori godono di una busta paga e di un contratto conforme al CCNL che garantisce loro gli

stessi diritti e doveri dei lavoratori del mondo 'libero'. In questo caso, lo stipendio viene versato dal datore di lavoro nelle casse dell'amministrazione penitenziaria che lo accredita su un libretto personale del detenuto. È altresì vero che una parte di questo (circa un terzo) viene trattenuto dal carcere per coprire le spese di mantenimento, permettendo quindi l'estinzione del debito con lo Stato al momento della scarcerazione."

Quali sono i benefici di (ri)entrare nel mondo del lavoro dopo aver scontato la pena? E quali, invece, per le imprese che decidono di assumere ex detenuti?

"Il principale beneficio economico per un imprenditore che assume persone detenute è fiscale. La legge Smuraglia del 2000 infatti abbatte del 95% i contributi Inps e riconosce un credito di circa 500 euro mensile per ogni persona reclusa assunta full-time e riconosce tale beneficio fino a 18 mesi dalla scarcerazione. In alcuni casi l'imprenditore può contare su una locazione gratuita dei locali di lavoro e attraverso bandi pubblici e finanziamenti statali usufruire di comodati d'uso gratuito dei mezzi di produzione.

Sul piano commerciale, non sempre la comunicazione di assunzione di personale detenuto risulta essere un'arma vincente a causa di diffidenza e pregiudizi dei consumatori. In questo caso è opportuno studiare una strategia puntuale di comunicazione e marketing in grado di valorizzare l'impegno sociale dell'azienda evidenziando i benefici per la collettività.

È fondamentale iniziare già a lavorare durante il periodo in carcere, co-

DETENUTI LAVORANTI (31 DICEMBRE 2023)

REGIONE DI DETENZIONE	TOTALE LAVORANTI
ABRUZZO	824
BASILICATA	115
CALABRIA	1.064
CAMPANIA	1.925
EMILIA-ROMAGNA	1.158
FRIULI-VENEZIA GIULIA	332
LAZIO	1.806
LIGURIA	465
LOMBARDIA	3.163
MARCHE	380
MOLISE	81
PIEMONTE	1.691
PUGLIA	1.345
SARDEGNA	704
SICILIA	1.854
TOSCANA	1.423
TRENTINO ALTO ADIGE	172
UMBRIA	570
VALLE D'AOSTA	36
VENETO	963
TOTALE (italiani + stranieri)	20.071

me d'altronde è previsto dall'articolo 20 dell'ordinamento penitenziario. Il lavoro è un diritto e un dovere che la Costituzione riconosce a ogni cittadino, quindi anche ai detenuti. Il lavoro permette di definire chi siamo, ci permette di occupare uno spazio nella società, trasforma l'individuo da soggetto passivo a parte attiva e produttiva contribuendo alla crescita economica del Paese.

Insegnare questo a chi, cresciuto in contesti famigliari e sociali problematici e devianti, confonde il lavoro con una semplice attività finalizzata all'arricchimento personale è un pri-

mo grande passo verso la risocializzazione. Avere un lavoro durante la pena con rispettivo stipendio inoltre permette al detenuto di provvedere personalmente alle proprie spese di cibo, igiene personale, vestiario senza pesare economicamente sulla propria famiglia. Il lavoro è fondamentale per ricostruire e mantenere una propria dignità di cittadino, di uomo. Inoltre, è così che le persone detenute iniziano a interfacciarsi con persone e collaboratori provenienti da contesti differenti dai loro, lontani dal mondo carcerario, favorendo il processo di socializzazione e di fiducia verso il mondo esterno."



Il vostro progetto non si rivolge solo al singolo detenuto, ma anche alla società nel suo insieme, con l'obiettivo di renderla più equa e sicura. Qual è l'impatto sociale delle vostre attività?

“Un detenuto che non torna a delinquere è un risultato gigantesco per l'intera società, non solo in termini di sicurezza ma anche economici. Non si risparmia solamente sulle spese strettamente collegate alla detenzione ma anch sui costi diretti e indiretti collegati alla commissione del reato. È evidente che abbattere la recidiva comporta un vantaggio e un guadagno economico oltre che etico

per tutta la società. Tuttavia, abbiamo parlato finora degli strumenti messi in atto per permettere una risocializzazione del detenuto, ma è anche vero che avremo successo solo se abbiamo una società pronta ad accogliere e dare fiducia al detenuto. Già dall'inizio mi sono reso conto che oltre alla rieducazione del detenuto manca un'educazione della società all'apertura, all'accoglienza e all'abbattimento di pregiudizi e stereotipi.

Quando abbiamo aperto il pub Vale La Pena, abbiamo commesso l'errore di sottolineare che avrebbero lavorato ragazzi in esecuzione penale,

e in breve tempo si è sparsa la voce di un 'pub di carcerati'. La pausa obbligata dal Covid-19 mi ha permesso di cambiare la comunicazione del pub, puntando di più sul fatto che si somministrassero prodotti realizzati in carcere senza sottolineare se il personale fosse detenuto o meno. Ora chi entra nel pub lo fa senza pregiudizio scoprendo così che chi è stato in carcere non è per forza pieno di tatuaggi, con cicatrici e aggressivo, ma una persona come tutti gli altri, con sogni e ambizioni da raggiungere e propri limiti da superare.”

Come si sostiene e si finanzia la vostra attività? Quali sono i progetti previsti per il futuro?

“La scelta è stata di aprire una società a responsabilità limitata rivolgendoci al mercato privato e finanziario per ottenere un prestito per avviare l'attività. La scelta di creare una srl e non una società senza scopo di lucro, nasce dalla scommessa di incentivare e ispirare altri imprenditori a seguire il profitto e generando allo stesso tempo un impatto sociale positivo. Con il pub Vale la Pena abbiamo in programma la creazione di un franchising per dare l'opportunità anche ad altri di investire nell'economia carceraria.”

OSCAR LA ROSA. Classe 1987 si laurea alla cattedra di Analisi e valutazione delle politiche pubbliche dell'Università Luiss Guido Carli con il Prof. Antonio La Spina con la tesi “La rieducazione del detenuto attraverso il lavoro in carcere”. Dal 2016 è volontario e direttore dell'associazione Semi di Libertà Onlus, nel 2018 fonda Economia Carceraria srl, l'e-commerce “www.economicarcareria.com” e nel 2019 apre il Pub Vale la Pena a Roma, primo in Italia a somministrare prodotti realizzati da persone detenute e da ragazzi diversamente abili.



Intervista a Igor Šuran, Direttore Esecutivo di Parks - Liberi e Uguali

DIVERSITY MANAGEMENT COME COSTRUIRE LE AZIENDE DEL FUTURO

Costruire una strategia a lungo termine e avere un approccio partecipativo: ecco la chiave per un **futuro più equo e competitivo**

Direttore partiamo da un termine oggi molto importante per le aziende: **diversity management**. Che cos'è di preciso?

“È un termine relativamente nuovo, che nell'ultimo decennio ha acquisito legittimità anche nei luoghi di lavoro. Partiamo dal fatto che la diversità esiste già in ogni luogo di lavoro, perché ognuno di noi porta chi è in ufficio, e questa diversità diventa veramente valore solo se inclusa e valorizzata. Diversity management significa intraprendere un percorso aziendale consapevole e mettere in atto una serie di iniziative per adeguare le condizioni di partenza alle necessità di ognuno in base alle proprie diversità; significa dare a tutti i lavoratori la possibilità di esprimere il massimo

del proprio potenziale professionale rimanendo chi sono.”

La vostra missione è forse quella culturalmente più sfidante, legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Perché?

“Ognuno di noi è diverso dagli altri. Ci sono diversità più visibili e immediatamente riconoscibili, altre meno, per esempio il nostro orientamento sessuale, in passato considerato troppo privato, un fattore di cui non si poteva parlare sul luogo di lavoro. Ma una persona eterosessuale lo è tutto il tempo, non solo nel privato. Quindi perché gli omosessuali non possono esserlo? Certamente, prima il tema dell'orientamento sessuale era molto più sfidante mentre ora sta diventan-

do, piano piano, parte delle narrative aziendali sull'inclusione e, per fortuna, riusciamo a parlarne con maggiore serietà e serenità. Oggi i temi più sfidanti sono altri: dalle disabilità invisibili alle neurodivergenze, alle fragilità umane. Queste anche sono le sfide per il futuro.”

Secondo stime dell'OMS più di 1 milione di persone che lavorano in Italia (su 23 milioni) è omosessuale, bisessuale o transessuale. Eppure c'è ancora un forte stigma sociale legato al diverso orientamento sessuale e all'identità di genere che porta i lavoratori LGBT+ a non palesarsi sui luoghi di lavoro. Come e quanto le aziende devono lavorare su politiche delle risorse umane? E perché può essere un vantaggio competitivo?

“DIVERSITY MANAGEMENT È DARE A TUTTI LA POSSIBILITÀ DI ESPRIMERE IL MASSIMO DEL PROPRIO POTENZIALE PROFESSIONALE RIMANENDO CHI SONO”

PARKS LGBT+ DIVERSITY INDEX

IL PRIMO STRUMENTO DI BENCHMARK ITALIANO SULLA DE&I LGBT+



L'obiettivo del questionario è aiutare aziende, enti e istituzioni a **valutare in modo oggettivo** le attività intraprese nell'ambito della **Diversity & Inclusion** legata alla comunità LGBTQI+. Ma cosa può fare una realtà aziendale per sostenere la propria popolazione LGBTQI+? L'ambizione è aiutare a comprendere quanto costruire **un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato** significhi fare un investimento sulle prospettive di sviluppo del proprio valore e del benessere delle loro persone.

“LE AZIENDE HANNO L’OPPORTUNITÀ E LA RESPONSABILITÀ DI ESSERE GLI AGENTI DI QUESTO CAMBIAMENTO”

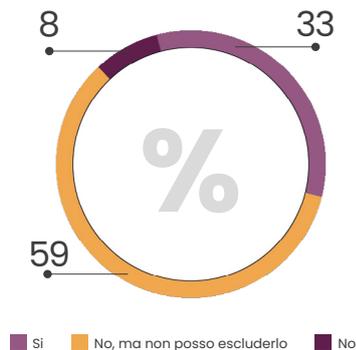
“I numeri ci dicono che le persone LGBT+ esistono e hanno sempre popolato i nostri luoghi di lavoro. Pensavamo non ci fossero perché spesso si nascondevano proprio per il modo in cui la società si rapportava a questi temi. Lo stigma sociale, quindi, veniva vissuto anche in azienda.

Quando abbiamo iniziato a parlarne

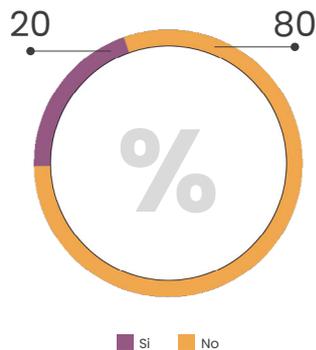
invece ci siamo resi conto di quanto bisogno ci fosse già da prima. Costruire una cultura aziendale inclusiva crea valore e riesce ad attrarre miglior talento. Un'azienda che tratta la propria clientela nel rispetto delle diversità, è più competitiva e riesce a creare un più forte equilibrio vita-lavoro. Tutto questo si traduce anche in chiari in risultati economici.”

I RISULTATI DELL’LGBTQ+ DIVERSITY INDEX 2023

ESISTONO NELL’ORGANICO DELLA VOSTRA AZIENDA PERSONE CHE SI RICONOSCONO COME TRANSGENDER?



NELLA VOSTRA AZIENDA È STATA EFFETTUATA UNA FORMAZIONE SULL’INCLUSIONE LGBTQIA+?



Come deve cambiare, quindi, l’ambiente di lavoro?

“Una domanda semplice e complessa allo stesso tempo. Le aziende devono diventare consapevoli che questi temi le riguardano in prima persona e, per capire su cosa focalizzarsi, devono avere prima di tutto la capacità di ascoltare. E ancora prima, devono avere la volontà e il coraggio di farlo. Solo così si crea quel cambiamento culturale e organizzativo che permette alle persone di vivere con autenticità chi sono.

Da una parte le aziende rispondono e si adattano ai cambiamenti della società, dall'altra hanno sia l'opportunità che la responsabilità di essere esse stesse gli agenti del cambiamento. Il mondo non cambia dall'oggi al domani, è vero, ma tante cose sono migliorate negli ultimi anni proprio perché le aziende hanno iniziato a parlare e a mettere al centro questi temi. Il cambiamento è possibile.”

IGOR ŠURAN. Direttore Esecutivo di Parks - Liberi e Uguali, un'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro creata per aiutare le aziende socie a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità LGBTQ+. Croato di nascita e italiano di adozione, ha competenze multilingue e ha maturato un'esperienza di quindici anni con ruoli dirigenziali nel settore corporate e investment banking in una delle primarie banche internazionali. È formatore sulle tematiche del diversity management e dell'inclusione LGBTQ+ nei luoghi di lavoro e relatore a convegni ed eventi pubblici. Igor è anche membro del Comitato Scientifico di European Women on Boards.



Intervista ad **Anna Rapallini**, co-fondatrice del progetto Happinesski

LO SPORT È RAGIONE DI VITA: L'INTEGRAZIONE SULLA NEVE

Il progetto nasce due anni fa in Valle d'Aosta.
Ora l'obiettivo è **attrarre sempre più ragazzi e famiglie**

Cos'è Happinesski? Qual è il vostro modo di promuovere l'inclusione?

“È un progetto che nasce due anni fa quando Filippo, un ragazzo con disabilità intellettiva relazionale, ha fatto richiesta di potersi allenare con uno sci club agonistico al pari degli altri ragazzi. Ci troviamo nel comprensorio di Valtourvenche-Cervinia, in Valle d'Aosta. La richiesta di Filippo è stata accolta da una squadra molto prestigiosa del territorio, il Club de Ski, che ha circa 120 atleti tesserati in tutte le categorie. Il club si è dimostrato entusiasta del progetto ed è stato identificato subito l'allenatrice di riferimento con grande esperienza pregressa, Simona Lucianaz, che oltre ad avere le certificazioni necessarie per poter insegnare a tutto il mondo della disabilità, è una maestra di sci con ventennale esperienza.

Inclusione, per lo sci club, è dare a tutti la possibilità di potersi integrare attraverso lo sport; avere gli stessi strumenti e possibilità, con rispetto e fiducia reciproca. La strada verso la completa accoglienza appare ancora lunga: discriminazioni e disuguaglianze sono sotto gli occhi di tutti. Con questo progetto, grazie alle persone e ai loro valori che compongono il Club de Ski Valtourvenche, siamo riusciti a creare un ambiente dove Filippo, e tutti gli atleti, sono a

tutti gli effetti parte della squadra. E questo, a prescindere da qualsiasi risultato sportivo, è uno degli obiettivi primari dello sci club. I componenti della squadra non identificano più la disabilità di Filippo o le difficoltà che chiunque può avere, ma un compagno di squadra che come loro si allena duramente.”

Quanto lo sport può aiutare a rendere il mondo più inclusivo?

“Lo sport diventa ragione di vita per chi ha delle disabilità. Dà l'opportunità ai ragazzi di accrescere la propria autostima, che spesso è a livelli molto bassi per via di commenti negativi, battute, insulti e pregiudizi che sono costretti ad affrontare ogni giorno. Fare sport, invece, permette loro di diventare sempre più autonomi e consapevoli di se stessi e delle proprie capacità. Non è sempre semplice cimentarsi in un'attività sportiva agonistica, si fanno sacrifici di tutti i tipi, ci si alza presto, ci si allena tantissimo, ma anche questo dà la possibilità di mettersi in gioco, di mettersi in discussione, di imparare cosa significa impegno, fatica, determinazione.

Un esempio di tutto ciò è stato a marzo 2024 quando abbiamo partecipato ai Campionati Nazionali Special Olympics. Vivere quell'ambiente dove i ragazzi, a prescindere che arrivassero primi o ultimi, ce l'hanno messa tutta e hanno



c'è nulla di cui avere paura. Vorrei ringraziare il Presidente e Direttore Tecnico del Club de Ski, Manuel Carrozza, ex-atleta di Coppa del Mondo, per averci dato questa grandissima opportunità.”

Cosa vi porta a credere nel progetto e nelle sue potenzialità?

“Vedere la determinazione, la gioia di stare insieme e le amicizie che Filippo ha creato in questi anni ripaga tutta la fatica, la stanchezza e le difficoltà che questa sfida ci ha portato a fronteggiare. In questi due anni Filippo è entrato a tutti gli

“INCLUSIONE È DARE A TUTTI LA POSSIBILITÀ DI POTERSI INTEGRARE ATTRAVERSO LO SPORT; AVERE GLI STESSI STRUMENTI E POSSIBILITÀ, CON RISPETTO E FIDUCIA RECIPROCA”

dato il loro massimo è stato di grande ispirazione. A dimostrazione che anche per loro è possibile avere le stesse opportunità degli altri. Sono una persona sempre molto ottimista, credo nel cambiamento e posso confermare che stiamo lavorando tanto anche per portare il nostro piccolo cambiamento nell'ambiente che ci circonda. Vorremmo davvero che questo progetto desse una nuova spinta motivazionale a tanti/e bambini/e e ragazzi/e.”

Che tipo di attività portate avanti?

“Il progetto nasce con l'esperienza di Filippo e oggi, a due anni di distanza, posso dire che la scommessa sta dando i suoi frutti. L'obiettivo ora è attrarre sempre più ragazzi e famiglie, ma per farlo avremo bisogno di una sempre maggiore visibilità e anche di sponsor, perché il progetto (e lo sci) è molto oneroso - basti pensare che ogni atleta (nessuno escluso) ha minimo 3 paia di sci, 2 paia di scarponi, più tutto il materiale necessario.

Vogliamo quindi far conoscere di più il progetto, perché molto spesso sono gli stessi genitori che vorrebbero introdurre allo sport i propri figli con disabilità, ma non sanno dove cercare e talvolta le informazioni a disposizione sono poche e frammentate. Altre volte invece sono le famiglie stesse ad avere timore che i propri ragazzi non siano in grado di fare qualcosa. In Valle d'Aosta c'è stato un grande investimento verso lo sport inclusivo, con molte iniziative a partire dalla scuola. Vogliamo e dobbiamo quindi dare spazio a qualsiasi disabilità così da poter dire 'noi ci siamo'. C'è veramente tanta competenza tra le persone che collaborano nel progetto Happinesski, dagli allenatori, ai preparatori atletici, e non



effetti nel gruppo di amici della squadra. I ragazzi si allenano insieme, fanno le stesse piste e si incitano a vicenda. Gli altri atleti, da parte loro, lo aiutano e gli danno consigli tecnici sulla posizione da tenere o su come scendere e affrontare le curve. Questo ci ha fatto capire che aprirsi alla disabilità è un segnale molto forte oltre che per gli atleti anche per la comunità nel suo insieme. Fare sport è sicuramente il primo obiettivo del progetto, ma quello che cerchiamo di fare è lavorare sui valori della società nel suo complesso in un momento storico in cui i scricchiolano un po'. Le nostre attività educano al rispetto della persona, alla valorizzazione culturale e di genere a prescindere della sua identità e delle sue capacità. L'aspetto agonistico è importante, ma gli obiettivi sono più ampi e si rivolgono alla collettività intera.”

ANNA RAPALLINI. 45 anni, milanese, studi economici umanistici, master in Disability Management, membro del consiglio direttivo dell'associazione Kool kids Italia, Senior HR in una grande banca; ex nuotatrice agonistica, amante dello sport in genere e in particolare dello sci. Mamma di Filippo.



di **Francesca Pucci**, Responsabile Comunicazione e Relazioni Istituzionali di Assi Gulliver

UNA FINESTRA SUL MONDO: STORIE CHE MERITANO DI ESSERE RACCONTATE

Al via la **nuova rubrica** curata dai ragazzi e dalle ragazze dell'associazione che supporta persone con sindromi di Sotos e Malan e le loro famiglie

"Non lasciate che la sindrome vi racconti chi siamo: i nostri sogni parlano più forte." Con queste parole inauguriamo la nuova rubrica "Io non sono la mia sindrome", uno spazio nato per dare voce a chi, ogni giorno, dimostra che la propria identità va oltre una diagnosi medica.

"Io non sono la mia sindrome" sarà curata dai ragazzi e dalle ragazze di Assi Gulliver, un'associazione che da anni supporta persone con sindromi genetiche rare e le loro famiglie: la Sindrome di Sotos e Malan. Questi giovani non si definiscono attraverso le loro sindromi: al contrario, ogni giorno dimostrano quanto siano capaci di superare le difficoltà, trasformandole in opportunità per crescere e per esprimere la propria unicità.

Assi Gulliver è anche il cuore pulsante di Assi TV, la prima redazione in Italia interamente composta da ragazzi con disabilità intellettive. È qui che i nostri giovani redattori creano contenuti che dimostrano come la sindrome non limiti la loro capacità di comunicare e di raccontare il mondo che li circonda. Saranno proprio loro, con le loro penne, a scrivere per questa rubrica, utilizzando parole semplici e immediate, capaci di farci vedere la realtà attraverso i loro occhi: gli occhi di chi, troppo spesso, si sente "raramente" protagonista.



LA SINDROME DI SOTOS

Condizione clinica descritta per la prima volta nel **1964**, caratterizzata da una rapida crescita che interessa soprattutto **lunghezza e circonferenza cranica**, con valori superiori i parametri della norma, e da aspetti del volto peculiari quali dolicocefalia, bozze frontali prominenti, ipertelorismo, rime palpebrali rivolte verso il basso, mandibola prominente, palato ogivale.

Prevalenza stimata > tra 1:10.000 e 1:15.000 nati vivi



concreti, mostreremo come un ambiente di lavoro inclusivo possa non solo accogliere, ma anche valorizzare le capacità uniche di queste persone. Le aziende che sapranno guardare oltre la sindrome, e che avranno il coraggio di investire in questi talenti, scopriranno risorse preziose, capaci di portare innovazione, creatività e un punto di vista nuovo e originale.

Questa rubrica è quindi un invito a tutti: a guardare oltre le apparenze e a scoprire il potenziale nascosto in ogni persona; e alle aziende, a considerare l'inclusione non solo come un dovere sociale, ma come un'opportunità per arricchire il proprio ambiente di lavoro con nuove prospettive e con il contributo di persone straordinarie.

“Io non sono la mia sindrome” è più di una rubrica: è una finestra aperta su un mondo fatto di possibilità, di successi e di storie che meritano di essere raccontate. Seguitemi in questo percorso, lasciatevi ispirare dalle storie dei ragazzi di Assi Gulliver, e scoprite quanto siano capaci di trasformare la loro vita, e quella degli altri, in qualcosa di straordinario.

“QUESTI GIOVANI NON SI DEFINISCONO ATTRAVERSO LE LORO SINDROMI: AL CONTRARIO, OGNI GIORNO DIMOSTRANO QUANTO SIANO CAPACI DI SUPERARE LE DIFFICOLTÀ”

In questa rubrica vi porteremo dentro le loro vite, raccontando i sogni che coltivano e i progetti che stanno realizzando. L'obiettivo è far emergere la verità che va oltre la diagnosi: questi ragazzi non sono solo persone con una sindrome, ma individui dotati di competenze e talenti preziosi, pronti a dare un contributo significativo in qualsiasi contesto, compreso quello lavorativo.

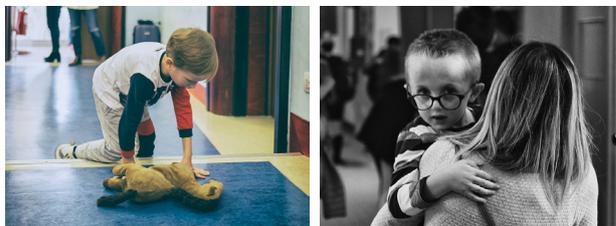
Le storie che vi racconteremo sono testimonianze di vite complesse e ricche, molto più di quanto una semplice etichetta possa suggerire. Parleremo delle loro passioni, di come l'arte, la musica e il giornalismo abbiano trovato spazio nelle loro esistenze, contribuendo a formare una identità unica e autentica.

Ma non solo parleremo di lavoro e scuola. Vogliamo anche mettere in evidenza il ruolo che le aziende possono avere nell'inclusione di questi ragazzi. Attraverso esempi

LA SINDROME DI MALAN

Malattia genetica ultra-rara identificata nel **2010**, causata da mutazioni/delezioni a carico del **gene NFIX** (cromosoma 19). È una sindrome da **iperaccrescimento**, ovvero una crescita eccessiva globale o segmentale rispetto a una popolazione di riferimento di pari sesso ed età.

Prevalenza stimata > meno di 1:1.000.000



Inclusione e coesione per ridurre le disuguaglianze e promuovere una crescita sostenibile

LA MISSIONE DEL PNRR PER UNA CRESCITA SOLIDA E SOSTENUTA

Donne, giovani, persone con disabilità, lavoratori con basse qualifiche: il **futuro da costruire per tutti i cittadini**

Sono 16,92 i miliardi stanziati per la Missione "Inclusione e coesione" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, circa l'8,7% dell'importo totale. Tra gli obiettivi c'è l'eliminazione di disuguaglianze sociali, economiche e territoriali, insieme alla promozione di un mercato del lavoro più inclusivo, capace di accogliere le persone con difficoltà di accesso all'occupazione. In particolare, il Piano guarda a donne, giovani, persone con disabilità e lavoratori con basse qualifiche.

Lo scopo dell'investimento è evitare che, in seguito alla crisi pandemica, non emergano nuove disuguaglianze e, allo stesso tempo, attenuare i divari già esistenti, che la crisi del Covid-19 ha acuito. Il piano ha quindi l'obiettivo di contrastare le disuguaglianze generate dalle differenze di genere, di reddito e territoriali per proteggere il tessuto sociale del Pa-

ese e mantenerlo coeso. Una vera ripresa e una crescita solida e sostenuta sono infatti possibili soltanto a condizione che i benefici generati della ricchezza siano condivisi.

Per affrontare queste sfide il Pnrr prevede una serie di interventi mirati.



POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Sono stati stanziati, per esempio, fondi significativi per rafforzare i centri pubblici per l'impiego, con l'obiettivo di migliorarne l'efficacia attraverso la digitalizzazione, la formazione del personale e l'introduzione di nuovi strumenti per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Questi luoghi, rivitalizzati e potenziati, rappresentano un punto di accesso



cruciale per chi cerca un lavoro, specialmente nelle aree più svantaggiate del Paese. Portare avanti politiche attive permette infatti di aumentare il tasso di occupazione.

Con la missione nasce anche il programma nazionale per la presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale, il Gol (Garanzia di occupabilità dei lavoratori). Vengono stanziati fondi

per la definizione di uno standard di formazione dei disoccupati, il Piano Nazionale Nuove Competenze, e per il Fondo Nuove Competenze, per permettere alle aziende di favorire l'attività di formazione, rendendo flessibile l'orario di lavoro.



FORMAZIONE E RESKILLING

Un altro aspetto fondamentale della missione è l'investimento nella formazione e nella riqualificazione professionale. Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, spinto dalla rivoluzione digitale e dalla transizione ecologica. Per restare competitivi e non lasciare indietro nessuno, è essenziale che i lavoratori abbiano accesso a percorsi formativi adeguati. Il Pnrr prevede programmi di formazione continua per i lavoratori, con un focus particolare sulle competenze digitali e green, sempre più richieste nel mercato attuale.



IMPRENDITORIA FEMMINILE

Altro pilastro è quello a sostegno dell'imprenditoria femminile, anche se l'obiettivo più generale è quello di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel suo complesso. Lo si farà, per esempio, valorizzando il sistema nazionale di certificazione di parità di genere, affinché le imprese possano adottare delle policy aziendali adeguate a ridurre il divario di genere. Un altro utile strumento previsto dal Piano è

MISSIONI PNRR

MISSIONE	MISSIONE	MISSIONE	MISSIONE	MISSIONE	MISSIONE	MISSIONE
1	2	3	4	5	6	7
Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Rivoluzione verde e transizione ecologica	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Istruzione e ricerca	Coesione e inclusione	Salute	RePowerEU

il Fondo Impresa Donna per aiutare le donne ad avviare una propria attività, o per sostenere quelle già esistenti a conduzione e prevalente partecipazione femminile.



PERSONE CON DISABILITÀ

Beneficeranno dei fondi del Pnrr anche le persone con disabilità. Per favorire il loro accesso nel mondo del lavoro si andranno a sviluppare le loro competenze digitali.

Il successo della missione dipenderà dalla capacità di realizzare questi interventi in maniera efficace e sinergica. Se attuati correttamente, questi sforzi potranno non solo ridurre le disuguaglianze esistenti, ma anche promuovere un futuro più equo e inclusivo per tutti. In un contesto di profonde trasformazioni, il Piano offre un'opportunità per innovare e ripensare il mercato del lavoro, mettendo l'inclusione e la coesione sociale al centro come fondamenta di una crescita sostenibile e condivisa, in cui la collaborazione tra pubblico e privato sarà cruciale.

di Beatrice Offidani

LE TAPPE FONDAMENTALI PER LA CREAZIONE DI IMPRESE FEMMINILI

SETTEMBRE 2021

Decreto Ministeriale per attivare le attività.
Adozione del Fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile tramite approvazione di un Decreto ministeriale. **Obiettivo raggiunto**

GIUGNO 2023

700 imprese finanziate. Sono stati impegnati i fondi per il sostegno finanziario alle imprese. **Obiettivo raggiunto**

GIUGNO 2026

2400 imprese finanziate. In corso

Fonte: Italia Domani

La nostra rassegna di eventi tra settembre e ottobre 2024 in Italia

INCLUDERE CON LO SPORT QUANDO LA DIVERSITÀ È UN VALORE

Verso l'integrazione in tutti i diversi ambiti della vita professionale e sociale.
Ecco **InSport**, l'appuntamento sportivo rivolto ai ragazzi con disabilità

16 SETTEMBRE 2024 - PALALUISS (ROMA)

Chi l'ha detto che le persone con disabilità non possono fare sport? La giornata inclusiva di InSport dimostra proprio il contrario. Un'iniziativa che abbatte i pregiudizi e i falsi miti sulle capacità di ognuno di mettersi in gioco - e vincere.

Si è svolto lo scorso 16 settembre all'interno del PalaLuiss a Roma l'evento organizzato da SuperJob in collaborazione con CORE, Michael Page e Università Luiss, e con il supporto del main partner Neopharmed Gentili. 20 i ragazzi con disabilità protagonisti della giornata, seguiti dalle associazioni Divertitempo Onlus e Mio Fratello è Figlio Unico Onlus, che hanno partecipato a diverse attività sportive guidati dagli allenatori e affiancati dagli atleti di Luiss Sport. L'obiettivo? Promuovere l'inclusione attraverso lo sport, creando momenti di condivisione e divertimento in un contesto appositamente adattato per i partecipanti. I ragazzi si sono cimentati in un circuito sportivo composto da otto stazioni, pensate e personalizzate in corso d'opera per rispondere alle specifiche esigenze di ognuno.

"L'evento ha rappresentato un'importante occasione per offrire ai bambini con disabilità e nello spettro dell'autismo una giornata di pratica sportiva e gioco, in un ambiente accogliente e stimolante. Anche questa edizione, come quella dello scorso anno, ha visto la partecipazione entusiastica dei bambini e

attraverso l'organizzazione del nostro staff è stato dimostrato quanto sia fondamentale creare spazi inclusivi tramite la pratica sportiva ludica". Così il Direttore Sportivo Luiss, Paolo Del Bene. L'iniziativa ha infatti evidenziato la necessità di creare spazi di integrazione per i ragazzi con disabilità, attraverso lo sport come strumento di crescita personale e sociale. SuperJob, insieme ai suoi partner, ha dimostrato ancora una volta come l'inclusione possa diventare un motore di cambiamento e di consapevolezza all'interno della comunità. Le associazioni partecipanti hanno sottolineato la grande soddisfazione per l'organizzazione e l'efficacia dell'evento, e hanno ribadito la necessità di continuare a promuovere progetti che mettano al centro i ragazzi con disabilità, creando opportunità di partecipazione attiva e di sviluppo delle loro capacità.

"Siamo molto orgogliosi di aver sostenuto la realizzazione di questa importante iniziativa per promuovere l'inclusione sociale attraverso lo sport, un tema che ci sta molto a cuore. Crediamo fermamente che la diversità sia un valore da tutelare e valorizzare fin da piccoli per costruire un futuro migliore, in cui si realizzi appieno l'integrazione delle persone con disabilità nei diversi ambiti della vita professionale e sociale" ha concluso con soddisfazione il Direttore delle Relazioni esterne di Neopharmed Gentili Ottavia Landi.

PRESENTAZIONE DEL RAPPORTO ASVIS 2024

Anche quest'anno l'**Alleanza** presenta il suo documento a soli sei anni dal traguardo del 2030



17 OTTOBRE 2024 - ACQUARIO ROMANO (ROMA)

A che punto è l'Italia sugli SDGs? Lo svela il documento dell'Alleanza "L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile" pubblicato il 17 ottobre e che analizza lo stato dell'arte sullo sviluppo sostenibile, con dati, proposte trasformative e sondaggi sul tema.

Il Rapporto, presentato lo stesso giorno a Roma, rappresenta la pubblicazione principale dell'Alleanza per il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile in Italia. Il documento, oltre a fornire aggiornamenti sull'impegno della comunità internazionale per l'attuazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'Onu, sottoscritta dai governi di 193 paesi il 25 settembre del 2015, si focalizza sul contesto nazionale, articolandosi su due piani:

1. ANALISI DELL'ITALIA



Un'analisi sullo stato di avanzamento del nostro Paese rispetto all'attuazione dell'Agenda 2030 e ai 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), condotta sia a livello macro per valutare gli impegni del Governo e della società italiana, sia a livello micro con un'analisi approfondita per singolo Goal.



2. QUADRO DI POLICY

Un quadro organico di raccomandazioni di policy, da sottoporre ai vertici, per segnalare gli ambiti in cui bisogna intervenire per assicurare la sostenibilità economica, sociale e ambientale del nostro modello di sviluppo e influenzare in questo modo le strategie e le attività del governo.

Mancano solo sei anni alla scadenza degli Obiettivi ma gli sforzi fatti a livello globale, europeo e nazionale sono ad oggi insufficienti per il raggiungimento dei traguardi prefissati. I prossimi cinque anni saranno quindi cruciali per accelerare l'impegno e aumentare lo sforzo.



Numero
03 Settembre
2024

 diversityinclusion.hub

 Diversity & Inclusion Hub

 www.linclusione.it

L'INCLUSIONE

IL MAGAZINE DEL DIVERSITY & INCLUSION HUB



DIRETTORE RESPONSABILE

Mario Benedetto

DIRETTORE EDITORIALE

Susanna Fiorletta

ADVISOR EDITORIALE

Core Srl (www.corelations.it)

EDITORE

Core Srl (www.corelations.it)

ART DIRECTOR - PROGETTO GRAFICO

Gianluigi Servolini

CREDITI FOTOGRAFICI

Unsplash | Shutterstock | Pixabay | Pexels

COVER

Shutterstock

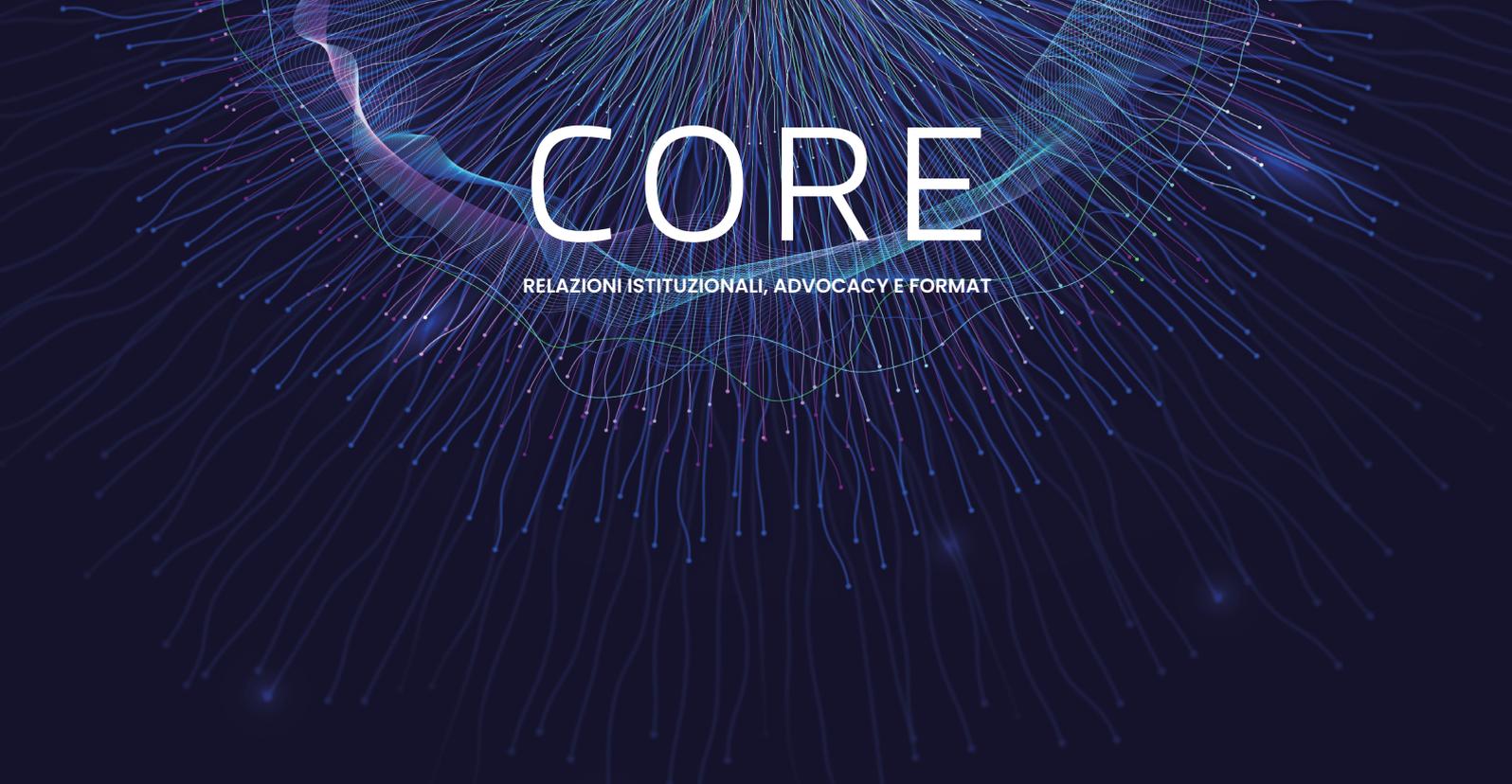
INFO E PUBBLICITÀ

diversityinclusionhub@corelations.it

REGISTRAZIONE TRIBUNALE ROMA

N.37/2024 del 29/02/2024





CORE

RELAZIONI ISTITUZIONALI, ADVOCACY E FORMAT

THINKING CONNECTIONS.

THE
CORPORATE
CONTENT
FACTORY

THE
CORPORATE
HUB

info@corelations.it | www.corelations.it

Viale Francesco Crispi, 17 - 20121 **Milano** | Piazza Margana, 19 - 00186 **Roma**

Alimentiamo insieme un futuro più sostenibile

Da 25 anni lavoriamo al fianco di imprese e privati, e siamo in prima linea per supportarli nei processi di transizione energetica. Siamo il 5° operatore¹ nella vendita di energia elettrica nel mercato libero e al primo posto per attenzione al cliente².

Proponiamo soluzioni energetiche innovative per le grandi aziende come i **Corporate PPA**, contratti a lungo termine per l'approvvigionamento di energia verde, ma anche prodotti su misura per piccole e medie imprese come **Flexy Mix** che unisce i vantaggi del prezzo fisso e del prezzo indicizzato e come **Smart Portfolio** che permette di operare autonomamente sul mercato gestendo al meglio la propria spesa energetica.

Scopri di più su

axpo.it



1 Dati ARERA, Relazione Annuale 2024 sull'attività svolta nel 2023

2 Fonte: ricerca Nielsen 03/23

Messaggio pubblicitario: per maggiori info vai su axpo.it

The Power of Energy

