

# Il genere del cambiamento

Tra lavoro, impresa e vita, le donne ridefiniscono il futuro dell'artigianato. Nuove traiettorie di autonomia e cambiamento nell'Italia che riparte.

**Hanno collaborato a questo numero:**

S. Santucci, C. Segre, A. Rinaldi, M. Carone, E. Di Maria



# Il futuro in equilibrio: Donne, Lavoro e Artigianato nell'Italia di oggi

Di Fondazione Germozzi

23.12.2023



L'ultimo numero dell'anno 2023 di Spirito Artigiano è dedicato interamente al tema della 'situazione femminile' nel nostro Paese.

Per introdurre questo tema vogliamo innanzitutto fare riferimento alle recenti indicazioni del Presidente della Repubblica **Sergio Mattarella** in occasione dell'incontro con una delegazione di partecipanti alla prima edizione italiana del **Women Economic Forum**: " (...) *La Costituzione della Repubblica Italiana ha affermato, con decisione, il principio della parità tra donne e uomini, con particolare sottolineatura – all'art. 37 – della necessità di tutela dell'impegno di lavoro delle donne e, insieme, della maternità. La questione della compiuta parità è entrata, a buon diritto, tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile al 2030 delle Nazioni Unite.*

*Malgrado queste come tante altre solenni indicazioni è un percorso sempre arduo. In Italia il voto alle donne è stato riconosciuto soltanto nel 1946, alla vigilia della scelta repubblicana e della Costituzione.*

*Da allora, a buon titolo, sono state, in modo crescente, protagoniste nelle istituzioni e nella vita sociale. Diverse donne sono state Presidenti del Senato della Repubblica, della Camera dei deputati, della Corte costituzionale. L'Italia ha, per la prima volta, un Primo Ministro donna. Donne guidano o presiedono i consigli d'amministrazione di importanti aziende. Una donna è Presidente della Corte Suprema di Cassazione; un'altra guida l'Avvocatura dello Stato.*

*Il tema delle disuguaglianze di genere e del danno che queste recano alle comunità è parte fondamentale delle preoccupazioni delle istituzioni. In occasione della Giornata internazionale della Donna si è calcolato – secondo l'ultimo studio sulla parità di genere dell'ONU – che la mancata inclusione femminile nei progressi della tecnologia trasformativa e dell'educazione digitale, nell'ultimo decennio, abbia sottratto al Prodotto Interno Lordo, soltanto nei Paesi a basso e medio reddito, un trilione di dollari Usa.*

*Quasi il 40% delle donne, a livello globale, si trova a non avere accesso, a non usare internet.*

*Una perdita di grave peso per tutta la comunità. Uno strumento varato in Italia nel 2021, per affrontare le conseguenze sociali ed economiche della pandemia da COVID – il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – ha previsto interventi, sia sul terreno degli investimenti, sia della promozione di norme di diritto, in favore della parità di genere, insieme alla riduzione delle disuguaglianze intergenerazionali e territoriali.*

## *“Sul divario di genere del World Economic Forum, l'Italia si colloca al 79° posto dell'indice su 146 nazioni prese in esame”*

*Oggi, secondo il Rapporto sul divario di genere del World Economic Forum, l'Italia si colloca al 79° posto dell'indice su 146 nazioni prese in esame. L'indice dell'European Institute for Gender Equality, invece, assegna all'Italia, nell'Unione Europea, un valore di 65 su 100, ovvero 3,6 punti al di sotto della media dell'Unione. La strategia ambiziosa del PNRR si propone di aumentare di cinque punti, entro il 2026, la posizione nella classifica elaborata da questo Istituto. Anche per questo è decisivo che il Piano trovi compiuta attuazione (...).*

*Nulla sarebbe possibile, però, senza un impegno diretto delle donne. Quell'impegno che ne ha suscitato leaders nelle rispettive comunità e ha permesso straordinari cambiamenti sociali. (...)*

*Non a caso, per indicare il processo di crescita che si realizza, si utilizza l'espressione empowerment: consapevolezza di essere una forza, di possedere risorse di sapienza, di avere capacità ed efficacia. Empowerment è un motore di crescita dell'intera società; e l'impegno, le lotte delle donne – soggetto plurale della storia, è stato osservato giustamente – coincidono con l'avanzamento delle battaglie più significative. (...)*

*Per il settembre del 2024 le Nazioni Unite hanno indetto un Summit con il proposito di riunire i leader mondiali e costruire un consenso intorno a un "Patto per il futuro" in grado di affrontare cinque capitoli: Sviluppo sostenibile e finanziamento allo sviluppo; Pace e sicurezza internazionale; Scienza, tecnologia e innovazione, cooperazione digitale; Giovani e future generazioni; Trasformazione della governance globale.*

*Sembra utopia in tempi di guerre come quelli che stiamo attraversando.*

*Eppure non soltanto è possibile, ma (...) non è difficile cogliere l'intreccio che esiste tra alcuni di questi temi e il ruolo delle donne. Ma se si desidera rendere attuali quegli obiettivi, occorre fare appello alla loro energia, alla loro solidità.*

*Pace, tutela dell'ambiente, sviluppo, educazione. Affinché (...) i sogni delle bambine siano realtà" .[1]*

In questo discorso sono citati temi diversi ma interconnessi e che diventano centrali per lo sviluppo sociale, culturale ed economico del nostro Paese.

Come ci ricorda anche il **Santo Padre Francesco** (...) *Non si può perseguire un mondo migliore, più giusto, inclusivo e integralmente sostenibile senza l'apporto delle donne. Ecco allora che dobbiamo lavorare, tutti insieme, per aprire opportunità uguali per uomini e donne, in ogni contesto per perseguire una stabile e duratura situazione di parità nella diversità perché la strada dell'affermazione femminile è recente, travagliata e, purtroppo non definitiva (...).* [2]

Ecco perché ci è sembrato necessario ed urgente pensare ad un numero monografico sul tema.

Il 'Valore Artigiano' che noi esprimiamo è fondato principalmente sulle relazioni, capaci di produrre cultura, tradizione ed al contempo innovazione. E' frutto della contaminazione dei saperi, delle visioni e delle diverse sensibilità espresse dalle persone in una combinazione

di talento, passione e creatività. Sono valori inclusivi ed universali che appartengono già al nostro mondo ma che bisogna continuare a perseguire con decisione e costanza.

*“Le donne italiane sono le più intraprendenti d’Europa: il nostro Paese conta infatti 1.469.000 imprenditrici e lavoratrici autonome”*

Infatti, nonostante tutti gli ostacoli, “ (...) le donne italiane sono le più intraprendenti d’Europa: il nostro Paese conta infatti 1.469.000 imprenditrici e lavoratrici autonome, il numero maggiore tra i Paesi Ue, con un grado di istruzione superiore ai colleghi maschi: il 41,1% è infatti laureato, una percentuale quasi doppia rispetto al 21,4% degli uomini(...)” [3]

Le nostre imprese sono un laboratorio avanzato sulla situazione femminile poiché: “(...) La nostra partecipazione diretta al lavoro in azienda e lo stretto rapporto con i nostri collaboratori ci consentono di comprendere, forse meglio che in altre realtà produttive, le situazioni di disagio e di abuso. Le nostre imprese devono quindi essere anche ‘laboratorio’ di educazione al rispetto dei diritti e della dignità delle donne, attraverso il lavoro come strumento di realizzazione personale, di indipendenza economica e di emancipazione sociale (...)” [4]

Come espresso dal Presidente Nazionale **Marco Granelli** in occasione della recente Assemblea nazionale di Confartigianato “ (...) *L’attività d’impresa, infatti, è spesso una tradizione di famiglia e si nutre del profondo legame con la comunità locale, si alimenta con la storia e le radici culturali del territorio, anche grazie alla presenza di tante donne, che fanno impresa o che sono figure preziose e insostituibili dentro l’impresa e che vanno valorizzate con interventi mirati e un welfare adeguato (...).*

Buona lettura!

[1] <https://www.quirinale.it/elementi/103271>

[2] <https://www.rainews.it/articoli/2023/03/papa-francesco-il-mondo-sara-migliore-se-tra-uomini-e-donne-ci-sara-parita-nella-diversita-a7392a1f-957d-43a4-bbf8-f4dc0ab95c92.html>

[3] <https://www.confartigianato.it/2023/02/donne-impresa-da-governo-e-parlamento-si-allappello-di-confartigianato-per-una-svolta-a-sostegno-del-lavoro-femminile/>

[4] <https://www.confartigianato.it/2023/11/25-novembre-confartigianato-accanto-alle-donne-sempre-con-i-valori-dellimpresa-e-del-lavoro/>

# **Contrastare la violenza sulle donne e favorire la parità di genere. La prospettiva delle imprese e del lavoro**

Di Stefania Santucci

23.12.2023



Il femminicidio di Giulia Cecchettin, pur non essendo purtroppo né il primo né l'unico (e neanche l'ultimo) avvenuto nel 2023, ha scosso profondamente le coscienze. Per i profili di vittima e carnefice, così simili ai "bravi ragazzi della porta accanto" che chiunque di noi ha la possibilità di incontrare e conoscere, per le modalità efferate, e perché perpetrato proprio a ridosso della ricorrenza del 25 novembre, data in cui si celebra il contrasto alla violenza sulle donne.

Passato il momento dell'indignazione e del dolore, di fronte a eventi come questo è necessario riflettere su quanto sia necessario fare per alimentare il cambiamento culturale che consenta alle donne di esprimere in modo pieno e soddisfacente il proprio ruolo nella

società, e che nel contempo contribuisca a rimuovere gli stereotipi che nutrono e favoriscono comportamenti violenti e aggressivi contro le donne.

## Indipendenza Economica: un prerequisito

L'**indipendenza economica** è il fattore chiave che permette alle donne di sottrarsi alla violenza degli uomini, che usano la leva del denaro per mantenerle dipendenti e soggiogate. Va ricordato infatti che delle 15.559 donne che nel 2020 hanno iniziato un percorso personalizzato di uscita dalla violenza, solo il 35,5% era occupato stabilmente, mentre il 48,7% risultava non autonomo dal punto di vista economico.

L'indipendenza economica è ampiamente riconosciuta come un prerequisito che permette a ciascuna persona di esercitare il controllo sulla propria vita e fare scelte informate.

Il paragrafo 26 della Dichiarazione di Pechino adottata durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (1995) fa menzione a un chiaro impegno degli Stati a "promuovere l'indipendenza economica delle donne, in particolare attraverso **l'accesso all'occupazione**, ed eliminare il perdurante e crescente peso della povertà sulle donne, (...) assicurando a tutte le donne – in particolare a quelle che vivono in aree rurali – parità di accesso, in quanto protagoniste essenziali dello sviluppo, alle risorse produttive, alle opportunità e ai servizi pubblici".

Favorire l'**inclusione occupazionale** rappresenta quindi un passaggio imprescindibile per contrastare le condizioni di disagio che favoriscono comportamenti aggressivi e prevaricanti verso le donne. E non si tratta soltanto di una questione di giustizia e di inclusione sociale perché l'incremento occupazionale femminile potrebbe favorire anche lo sviluppo economico del nostro Paese. **E' stato stimato infatti che un incremento della forza lavoro femminile in Italia porterebbe all'aumento del PIL nazionale di un punto percentuale l'anno, a partire dal 2030.**

## Occupazione femminile: a che punto siamo

Il **Global Gender Gap Index** del World Economic Forum è l'indice, introdotto nel 2006, che misura il livello di parità raggiunto nei vari Paesi nel mondo.

Le quattro dimensioni con cui viene misurato il divario tra uomo e donna sono **lavoro, istruzione, salute e rappresentanza politica**. In relazione all'indice globale l'Italia era al

63° posto nel 2022, mentre nel 2023 risulta al 79° posto su 146 paesi.

Il nostro tallone d'Achille continua ad essere proprio l'aspetto lavorativo ed economico, sul quale ci ritroviamo ora al 104° posto su 146 Paesi. All'attuale ritmo di progresso, evidenzia il Rapporto, ci vorranno nel nostro Paese **131 anni** per raggiungere la piena parità. **E se facciamo riferimento alla parità retributiva la situazione non migliora.** In generale, a parità di mansioni, secondo quanto riportato dal Gender Gap Report 2021 di Job Pricing, **lo stipendio lordo annuo delle donne è inferiore dell'11,5% rispetto a quello degli uomini.** Un gap salariale che, fra l'altro, cresce inspiegabilmente con l'aumentare del livello di istruzione raggiunto.

Il **Premio Nobel a Claudia Goldin** ha avuto, in questo senso, un significato evocativo perché ha rafforzato l'attenzione sul tema. A partire dal saggio *A grand gender convergence: its last chapter* pubblicato sull'*American Economic Review* nel 2014, Goldin individua nel **tempo di lavoro** una delle ragioni principali di una persistente disparità salariale uomo-donna.

Il maggior attaccamento degli uomini alla realtà produttiva, in particolare nei settori legale e finanziario 'senza orario', penalizza, sul piano economico, le donne che rinunciano a ore lavorate per dedicarsi alla dimensione familiare e di cura, troppo spesso ritenute ancora un prevalente appannaggio femminile.

Claudia Goldin evidenzia come la quantità del numero di ore lavorate costituisca il criterio di scelta e di valorizzazione della performance privilegiato dei lavoratori e delle lavoratrici, anche a discapito della qualità del livello di istruzione e dell'esperienza dei candidati e delle candidate.

Individua quindi il germe della disparità nell'organizzazione e nella cultura del lavoro e nell'approccio alle responsabilità di cura ad oggi prevalenti, che devono cambiare in modo profondo.

**Gli uomini hanno un ruolo essenziale nel garantire progressi verso la parità di genere, anche condividendo equamente le responsabilità di assistenza verso le persone a carico, uno dei presupposti di un'equa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La creazione di "regole del gioco" che consentano sia alle donne che agli uomini una reale libertà personale di scelta nella conciliazione di vita professionale, familiare e privata, è vantaggiosa per entrambi i sessi ed è un modo per far progredire la realizzazione pratica di una parità di fatto tra uomini e donne.**

Se poi riconosciamo che sostenere il rispetto reciproco, mettersi nei panni degli altri, fare spazio a identità diverse da noi, mettersi in ascolto e a disposizione, sono tutti efficaci

antidoti contro ogni tipo di violenza, anche le relazioni di lavoro possono e devono nutrirsi degli stessi elementi virtuosi.

Ecco quindi che la creazione delle condizioni più favorevoli per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, che offra pari opportunità a tutti gli individui per i loro meriti e capacità (a prescindere dal sesso, colore della pelle, orientamento, etc.), rappresenta una priorità per le imprese, un percorso di maturazione da intraprendere con consapevolezza e convinzione.

**Il primo passo da compiere, tutti insieme (associazioni datoriali, imprenditoriali, associazioni manageriali, associazioni femminili, ma anche imprenditori e manager) è sviluppare la sensibilità delle persone che operano nelle imprese affinché le pari opportunità siano percepite non come un vincolo o un vuoto slogan, ma come una reale opportunità. E' indispensabile coinvolgere e sensibilizzare i vertici, il management e gli stakeholder affinché sviluppino la consapevolezza dei benefici che l'approccio improntato alle pari opportunità può generare, non solo in termini di immagine, ma anche di ricadute sul business e di impatto sul mercato. Perché, ancora una volta, si affermi il principio che l'equità di genere non è solo un tema di "giustizia sociale" ma fa anche bene al business.**

Le aziende che hanno maggiore successo sono proprio quelle che puntano sull'inclusività. Perché un ambiente di lavoro inclusivo favorisce la creatività e l'innovazione, stimola la produttività, e ha ricadute positive sulla reputazione e sull'immagine aziendale, fattori che implicano anche una maggiore attrattività sia per i giovani talenti che per gli investitori.

## **Colmare il Gender Gap: un percorso strutturato**

Un piano di lavoro orientato al superamento del Gender Gap, ben articolato e strutturato, non può prescindere da alcuni passaggi fondamentali, qui brevemente elencati:

- Stabilire obiettivi legati alla diversità di genere e impegnarsi per raggiungerli, monitorando i progressi
- Sensibilizzare le persone sui pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias)
- Promuovere e realizzare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- Introdurre provvedimenti e iniziative volti a migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, e a sostenere la genitorialità e la cura degli anziani
- Assicurare equità di trattamento ed uguaglianza tra generi
- Migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo

- Rafforzare la rappresentanza delle donne nei ruoli istituzionali, decisionali e di leadership

In particolare, riguardo all'ultimo punto, promuovere e sostenere la leadership femminile è fondamentale per creare il substrato sociale necessario per innescare il cambiamento culturale e per garantire la diversità nei processi decisionali.

La leadership autoritaria e machista che ha prevalso fino a non molto tempo fa infatti mostra tutti i suoi limiti, mentre si affermano modelli inclusivi, partecipativi, improntati alla gentilezza, all'empatia e al coinvolgimento, che sono più capaci di rafforzare lo spirito di squadra e di mobilitare le persone verso il raggiungimento di obiettivi comuni. Questo tipo di modelli di leadership trovano una più efficace realizzazione in organizzazioni ove le presenze maschili e femminili siano equilibrate a tutti i livelli.

Va considerato infatti che, affinché una minoranza non sia più percepita e non si autopercepisca come tale, è necessario che il gruppo meno rappresentato raggiunga un'incidenza almeno pari al 30%: è questa la quota minima da raggiungere per poter esprimere e far sentire la propria voce e per incidere sui processi decisionali.

Non va dimenticato inoltre che una forza lavoro più diversificata, con un maggior numero di donne in ruoli di leadership, porta a innovazione e prestazioni finanziarie superiori. Gli studi dimostrano che la presenza di donne in posizioni dirigenziali aiuta le organizzazioni a stabilire relazioni più profonde con i clienti, a essere di ispirazione per le altre dipendenti e ad aumentare il coinvolgimento del personale.

## **Realizzare una forza lavoro diversificata: gli aiuti concreti della legislazione**

La legge n. 120 del 2011 (la cosiddetta "Golfo-Mosca") ha introdotto il principio delle quote di genere nei CdA delle società quotate, comprese quelle a partecipazione statale.

Quando la legge entrò in vigore, le società quotate erano 272, con un totale di 2815 consiglieri, di cui 2646 uomini e soltanto 169 donne (pari ad appena il 6% del totale). La fotografia che è stata rilevata 10 anni dopo dal rapporto della Consob reso pubblico il 6 aprile 2021 indicava che nei board dei CdA delle quotate, rinnovati nel 2020, sedeva il 42,8% di presenze femminili. La legge ha dimostrato quindi la sua piena efficacia nel dispiegare i suoi effetti a medio termine e nell'innescare un cambiamento strutturale dei processi di recruitment dei membri dei CdA delle quotate. Ora però è arrivato il momento di compiere un ulteriore salto di qualità, favorendo una più ampia e distribuita incidenza delle donne nei ruoli decisionali e manageriali a tutti i livelli nelle organizzazioni.

Anche in questo caso un aiuto di carattere normativo si rivelerà prezioso per accelerare e fluidificare processi che altrimenti richiederebbero troppo tempo e una fatica titanica per essere attuati.

La **Certificazione della parità di genere** si inquadra all'interno degli interventi previsti dal PNRR, che promuove la parità di genere all'interno di tutte e sei le missioni del Piano. In particolare con la legge n. 162 del 2021, che ha introdotto la certificazione, e con la successiva pubblicazione della prassi UNI 125:2022, si vuole dare attuazione proprio alla Missione 5 del PNRR.

La **finalità** del Sistema di certificazione della parità di genere è di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale, migliorando inoltre la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, alle posizioni di leadership e a un maggior livello di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

La certificazione deve infatti assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza nei processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap", aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

Si tratta quindi di un intervento concreto, come previsto proprio dal PNRR, a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

Al fine di promuoverne l'adozione è stato previsto un **sistema di premialità** che prevede, per le aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere, in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, l'esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Inoltre, sempre per sostenere l'adozione della certificazione della parità di genere, nel "Codice dei contratti pubblici", è prevista una diminuzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara da parte di aziende certificate, oltre alla possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali legati al possesso della certificazione di genere.

Inoltre per le piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti **contributi economici** destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione, sia a sostenere i costi di certificazione.

Il legislatore ha deciso di incentivare le aziende che ricorrono alla certificazione accreditata sulla parità di genere, mettendo a disposizione nel PNRR, risorse pari a 10 milioni di euro.

Ad oggi sono oltre 800 le aziende che hanno superato i test che certificano l'abbattimento di ogni forma di gender gap sui luoghi di lavoro, a riprova del fatto che l'emergenza culturale e le misure proposte stanno alimentando una nuova consapevolezza. Con questo ritmo l'obiettivo che era stato fissato, ovvero almeno 1.000 imprese italiane certificate entro il 2026, promette di essere abbondantemente superato.

## Conclusioni

A livello internazionale, gli obiettivi in tema di parità di genere recentemente fissati dall'Agenda Onu 2030 per lo Sviluppo Sostenibile puntano espressamente all'eliminazione della violenza contro le donne anche attraverso la loro indipendenza occupazionale ed economica.

Malgrado le ineguaglianze siano diminuite negli ultimi decenni, continuano a esistere ancora considerevoli divari in termini di occupazione, imprenditorialità, posizioni di elevata responsabilità, oltre che di retribuzioni e pensioni, motivo per cui le donne corrono anche un maggiore rischio di povertà rispetto agli uomini. Gli uomini continuano invece a essere sottorappresentati in settori quali l'assistenza all'infanzia e agli anziani, l'istruzione prescolastica, la sanità e il lavoro di cura.

La parità di genere è un presupposto per la crescita economica, la prosperità e la competitività, e quindi per la sostenibilità e il benessere delle nostre società.

Un impegno politico formale e iniziative politiche attive sono pertanto necessari per accelerare i progressi e soddisfare le aspettative dei cittadini.

Così come cruciale è anche il ruolo delle organizzazioni produttive e delle istituzioni e associazioni che le rappresentano, per affermare una società più equa, solidale e inclusiva delle diversità.

# Indipendenza economica veicolo di sostenibilità d'impresa

Di Claudia Segre

23.12.2023



Le borse europee festeggiano il rientro del picco di inflazione e scommettono su una svolta definitiva rispetto al ciclo di rialzo dei tassi da parte della BCE e della FED, mentre i titoli di Stato italiani chiudono lo spread con la Spagna, e le banche guidano il riscatto dei mercati finanziari. Ma alle famiglie ed alle imprese questo diffuso ottimismo ancora non trova pieno riscontro anzi.

Guardando in particolare alle famiglie ed alle piccole e medie imprese la correlazione tra scarse conoscenze finanziarie, che caratterizza il nostro Paese, ed un quadro economico ad alta inflazione che lascia in eredità un contesto di elevati rialzi dei tassi di interesse, almeno ancora per un semestre in Europa, evidenzia una fragilità finanziaria che peggiora le situazioni di povertà assoluta e che vede scendere mensilmente dalla scorsa estate la fiducia di imprenditori e risparmiatori.

*“Il 68,8% delle donne si dichiara economicamente indipendente, a fronte di un 31,2% che dipende da partner o altro familiare”*

Abbiamo voluto quindi fare un'analisi sull'indipendenza economica delle donne in Italia che nasce dalla collaborazione tra Global Thinking Foundation e la testata giornalistica Roba da Donne su 1396 donne italiane nel periodo settembre-novembre. Tra i dati più significativi rileviamo il fatto che il 68,8% delle donne intervistate si dichiara economicamente indipendente, a fronte di un 31,2% che dipende da partner o altro familiare. Tutto ciò è incoraggiante, tuttavia è proprio sul quel 30% di donne che rischia l'esclusione sociale e finanziaria che occorre ragionare ricordando che in Italia solo il 55% delle donne lavora (rispetto a una media europea che supera il 70%).

Resta sempre il nodo della gestione dei redditi da lavoro su un conto corrente personale che connota particolarmente le nostre lavoratrici e imprenditrici. Infatti dalla ricerca solo il 58% ha un conto corrente intestato personale. Il 12,9% ne ha solo uno co-intestato con il partner o altro familiare, e il 4,8 non ne ha uno, neppure cointestato. Quindi il 17,7% non ha un conto corrente personale che, rispetto al dato Episteme del 2017 ripreso dal CNEL nel 2019 del 37%, fa capire come dopo il Covid le cose siano migliorate e mediamente ci si possa attestare su un dato inferiore al 25%.

Ma non basta l'aspetto dell'autonomia gestionale finanziaria perché il 56,5% non ha un piano di accumulo o investimenti attivo e il 49,6% non ha un'assicurazione intestata (sanitaria, infortuni, etc), anche se sa cosa sono. Il 54,4 % non ha un consulente finanziario di riferimento. Quest'ultimo dato evidenzia la sfiducia negli istituti e nei consulenti. Di questa percentuale, oltre la metà ritiene di non averne bisogno, e circa il 10% del totale non ha conti o risparmi da investire.

*“Offrire alle donne un maggiore accesso e libertà d'azione sulle loro risorse finanziarie, aiuterà a costruire le basi per un'economia più resiliente ed equa”*

La vecchia concezione che le donne non parlano di soldi o che sono avverse al rischio nasconde solo una mancanza di attenzione e servizio dedicato alla parte più lungimirante della famiglia, che ben si integra in una gestione complessiva familiare tesa alla sostenibilità economica della stessa. Offrire alle donne un maggiore accesso e libertà d'azione sulle loro risorse finanziarie, aiuterà a costruire le basi per un'economia più resiliente ed equa. La scarsa partecipazione lavorativa e sociale che incentiva le situazioni di isolamento delle donne e la loro esposizione a forme di violenza insidiose come quella economica e psicologica contro le Donne, si combatte anche con l'indipendenza economica ed una piena autodeterminazione.

Per togliere poi ogni dubbio sull'affrontare gli altri gender gap presenti nel mondo lavorativo italiano da quello salariale, a quello di opportunità di carriera sino a quello pensionistico il 92,12% delle rilevazioni vede le Donne chiarire che NON è compito dell'uomo mantenere la famiglia ed il 91,11% ritiene sbagliato che sia la donna a rinunciare al lavoro per i figli in caso di necessità. Il 94,4% è poi convinta che il percorso lavorativo sia più facile per gli uomini e il 91,18% ritiene che, a parità di ruolo, gli uomini guadagnino di più delle donne.

Non si tratta solo di constatare quindi maggiore consapevolezza delle donne rispetto al tema del gender gap, e verso le istanze di parità di genere. Ma si va oltre perché il 91,11% delle persone non trovano normale che sia la donna a rinunciare al lavoro o ridurlo, per dedicarsi a ruoli di cura. Questo dato dimostra quindi l'esistenza di una violenza economica diffusa subita dalle donne già durante la pandemia, a conti fatti dei posti di lavoro femminili persi, e quanto la scelta di abbandonare il lavoro (od optare per contratti part-time) non sia autonoma né libera, né presa con serenità!

Per questo credo fermamente che l'alfabetizzazione finanziaria sia uno strumento di emancipazione utile a migliorare l'inclusione sociale e lavorativa delle persone, donne in primis. Dobbiamo ritrovare un senso di **conciliazione nazionale** su una cultura di rispetto per le Donne e le Ragazze e delle loro libertà di autodeterminarsi per vedere quelle stesse Donne, che son quelle che si laureano con i voti migliori ed in tempi più brevi, raccogliere il frutto della loro dedizione nel mondo del lavoro, come nella società.

Prendersi cura dei lavoratori e lavoratrici con sistemi di welfare innovativi, vuol dire agire un sistema di welfare aziendale che sappia leggere la realtà sociale mettendosi all'ascolto dei bisogni anche nel coltivare talenti senza discriminazioni. In questi tempi di innovazione digitale abbiamo la possibilità poi di far star insieme impatto sociale e profitto attraverso una sostenibilità trasformativa agita con convinzione evitando qualsiasi tipo di washing, green o pink, che ci fa perdere tempo e spinta nello sviluppo nonché il focus su una gestione d'impresa sostenibile e di talenti d'impresa, che nonostante il permanere dei gap

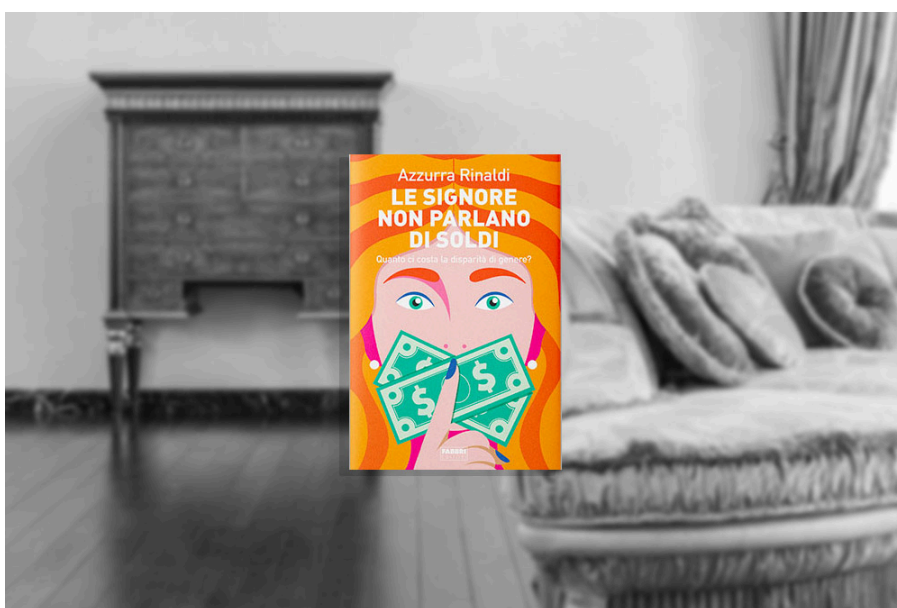
di competenze son la nostra risorsa di crescita economica migliore e quindi meritano investimenti mirati in percorsi professionali, che non ne tralascino la piena autodeterminazione economica.

## **Foto di Vlada Karpovich**

# Disparità di genere: pregiudizi, diseconomie e strategie di riscatto consapevole

Di Azzurra Rinaldi

23.12.2023



Ma perché “Le signore non parlano di soldi”? Quando dalla casa editrice mi hanno proposto questo come titolo del mio ultimo libro, l’ho subito amato. Svela un pregiudizio, si incanala nei solchi del luogo comune secondo il quale una donna che parla di denaro sarebbe volgare, poco elegante. In una parola: inadeguata. Ma se noi non parliamo di qualcosa, ecco, allora quella cosa lì non esiste.

E in effetti, nel 2019, la società di ricerca Episteme effettua uno studio, rivolgendo alcune domande a donne e uomini che sono in coppia. Una delle domande è questa: “chi si occupa della gestione degli aspetti finanziari della famiglia?”. A rispondere “Me ne occupo io” è il 55% degli uomini contro il 38% delle donne. Alla domanda “Chi di voi dispone di un reddito personale?” Risponde positivamente l’85% degli uomini e solo il 63% delle donne. Ancora una: “Chi guadagna di più?” Il 63% degli uomini. E appena il 21% delle donne.

Il problema è, ovviamente, molto complesso. Il nostro è un paese nel quale manca (in alcune aree geografiche quasi totalmente) una struttura capillare di servizi per l'infanzia. In cui pochissime sono le scuole che offrono il tempo pieno. E nel quale i compiti di cura non retribuita dei figli, della casa, degli anziani, delle persone malate ricadono quasi esclusivamente sulle spalle delle donne. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, per il 75% del totale, a prescindere dal fatto che lavorino o meno.

## *“In Italia lavora solo la metà della popolazione femminile che potrebbe farlo”*

Ed è proprio il lavoro un altro ambito di sofferenza delle donne italiane, anche rispetto al denaro. Eh, sì: perché se non si lavora non si guadagna. E a lavorare nel nostro paese è poco più della metà della popolazione femminile che potrebbe farlo. A pesare, il nodo cruciale della maternità, che interrompe i percorsi di carriera e le aspettative professionali solo delle madri e mai dei padri. Si chiama childhood penalty ed è il meccanismo per cui, sul mercato del lavoro, dal momento in cui diventi madre, le aspettative nei tuoi confronti mutano. E da te ci si aspetta che tu punti tutto sulla maternità, lavori di meno, magari ti accontenti di un part-time. Oppure ti dimetti: stando agli ultimi dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, le dimissioni delle lavoratrici mamme nel 2022 sono cresciute del 19% in un solo anno. E infatti, in Italia, una donna su tre lascia il lavoro dopo il primo figlio. Sicuramente perché è sovraccarica di attività di cura non retribuita da svolgere e non ha sufficienti supporti da parte sia del partner che dello Stato. Ma anche perché sa che, diversamente, dovrà sostenere il peso di una società che la reputa comunque un po' inadeguata come madre. Stando ai dati della European Values Survey, tra le donne che non lavorano in Europa, il 39% afferma di essere impossibilitata a cercare un lavoro, perché la sua giornata è quasi totalmente occupata dal prendersi cura gratis della casa e dei componenti della propria famiglia. Per l'Italia, questa percentuale sale al 65%.

Le distorsioni che sperimentano le donne italiane sul mercato del lavoro, certo, non sono tutte legate alla maternità (anche se questo, come confermano tutti i dati, è in assoluto il passaggio più problematico che si trovano ad affrontare).

Gli stereotipi che colpiscono la popolazione femminile, infatti, sono vari e numerosi e sono alla base di meccanismi distorsivi come quello della disparità salariale, o gender pay gap. Secondo gli ultimi dati dell'osservatorio INPS sui dipendenti privati, nel 2022 le donne

hanno guadagnato, in media, quasi 8.000 Euro in meno rispetto agli uomini, su un salario medio italiano piuttosto basso, ovvero di poco superiore ai 22.000 Euro.

*“E allora, è tutto perduto? Fortunatamente no, perché molte donne italiane hanno, con il tempo, trovato una propria strategia di riscatto”*

E allora, è tutto perduto?

Fortunatamente no, perché molte donne italiane hanno, con il tempo, trovato una propria strategia di riscatto. E questa strategia si è basata sulla creazione di una propria attività imprenditoriale. Ancora un dato: in Italia, le aziende guidate da donne sono il 22% del totale (più di un quinto, ma comunque inferiori rispetto alla media europea, che invece si attesta al 32%). E in questo dato sulle imprese, ne troviamo altri incoraggianti, perché creare impresa, per le donne italiane, si configura sempre di più come una reazione positiva ad un mercato del lavoro che non le vede e non le valorizza. E infatti, l'11% delle imprese femminili è fondato da donne sotto i 35 anni. E ancora: il 37% delle imprese femminili viene creata al Sud, dove l'assenza di asili nido è più gravosa e le opportunità lavorative sono più rarefatte. Insomma, una piccola rivoluzione silenziosa, moltissimi focolai, sparsi su tutto il territorio. E una rivoluzione che non è solo lavorativa, ma anche occupazionale, perché le imprese femminili creano lavoro, spesso per altre donne. E che è anche, profondamente, culturale, perché le imprese non sono solo luoghi nei quali si producono beni e servizi, ma anche luoghi in cui si creano e si diffondono valori. E tutti i dati ci dimostrano che le imprese femminili hanno, ad esempio, un approccio più improntato alla sostenibilità e che tendono a valorizzare maggiormente il capitale umano.

E allora, il fatto che le donne del paese non siano messe in condizione di esprimere al massimo il proprio potenziale diventa un problema non solo delle donne, ma del paese tutto.

Per rilanciare non solo l'occupazione e l'imprenditoria femminile, quindi, è necessaria ed urgente una rivoluzione culturale, che metta al centro l'impegno che le donne di questo paese profondono ogni giorno. E, da parte delle donne stesse, una consapevole occupazione degli spazi e degli ambiti che, sinora, sono stati loro preclusi.

Insomma, signore: iniziamo a parlare di soldi!!

**Foto di Max Rahubovskiy**

# **Alle radici della disparità e l'urgenza di una maggiore partecipazione femminile alla vita pubblica (politica, sociale e d'impresa) come molla di sviluppo del Paese**

Di Martina Carone

23.12.2023



Soffitto di cristallo, labirinto, tubo che perde; le metafore sulla condizione delle donne e sullo sviluppo della leadership femminile non raccontano storie di piani inclinati e di agenti facilitatori, ma tutt'altro. Viviamo in una società in cui il genere femminile viene bistrattato in ogni modo: dal punto di vista del mercato del lavoro, fino al sistema sanitario passando per il linguaggio, l'urbanistica, la storia, lo sport e le infrastrutture. Tutto, intorno a noi, è fatto a misura d'uomo.

Questa disparità ha radici che partono da molto lontano, addirittura dai percorsi di formazione: gli ultimi report Pisa-Ocse sul mondo dell'istruzione italiana dipingono una

situazione sconcertante: l'Italia è addirittura il Paese Ocse con lo squilibrio più alto tra maschi e femmine per quanto riguarda la matematica, dove i ragazzi di 15 anni fanno registrare punteggi molto migliori (21 punti) rispetto alle ragazze loro coetanee (che però fanno meglio nella lettura).

Il divario nelle materie scientifiche registrato a scuola si "trascina" poi nella formazione universitaria: anche se i dati più recenti mostrano come le ragazze siano nettamente più propense a laurearsi dei ragazzi (il 36% delle giovani tra i 25 e i 34 anni ha una laurea contro il 23% dei loro coetanei uomini, secondo gli ultimi dati di Eurostat), le donne con una laurea nelle materie STEM sono solo il 13,6%, mentre tra i maschi tale percentuale sfiora il 20%.

## *“In Italia, ci sono oltre 900 mila giovani NEET e il 71,2% di questi sono donne”*

A questo si aggiunga il fatto che in Italia, ci sono oltre 900 mila giovani NEET (Not in Education, Employment or Training), e il 71,2% di questi sono donne. E nel mondo del lavoro la situazione non migliora: il tasso di occupazione femminile in Italia è fermo al 55% ben 20 punti in meno di quello relativo agli uomini. Un gender gap tra chi lavora e chi no che nel nostro Paese è quasi doppio della media (10,7%) dell'Unione Europea.

Non deve quindi stupirci la fotografia riguarda il mondo dei manager: nonostante dei dati in crescita negli ultimi anni, in Italia solo il 20% dei manager sono donne, che riescono ad accedere a tale ruolo più nel settore dei servizi (24,7%) che nell'industria (15,1%). Tra i giovani (under 40) la situazione è un po' più equilibrata, ma anche qui le donne sono una minoranza (meno di un manager su 3 è donna).

Eppure, molti studi dicono che una maggiore partecipazione femminile alla vita pubblica (politica, sociale e d'impresa) aiuterebbe lo sviluppo del Paese. Secondo alcune stime, dimezzare il gender gap nel tasso di occupazione, portandolo sui livelli medi europei, avrebbe un impatto enorme sul PIL italiano, che crescerebbe all'incirca del 10% (un'enormità se si considera la stagnazione del reddito nazionale, che quest'anno crescerà di meno dell'1%).

## *“Esiste uno stile di leadership femminile?”*

Ci sono quindi ben pochi dubbi sull'opportunità di una maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro in tutte le sue forme e – di conseguenza – una presenza molto maggiore di donne in ruoli di leadership, anche e soprattutto nel mondo del business. A questo punto, però, vale forse la pena di interrogarsi su un'altra questione, e cioè: esiste uno stile di leadership femminile? In che modo questo stile, diverso, contribuirebbe a una maggiore vitalità – e quindi crescita – dell'economia?

Sul piano puramente quantitativo, è facile capire perché con più donne impegnate nel lavoro e nelle professioni l'economia subirebbe un balzo in avanti. Ma il punto è che più donne ai vertici significa anche una maggiore diffusione di un modo diverso di approcciare la leadership e le sue complessità. E questo avrebbe anche effetti concreti sullo sviluppo della società.

Di certo, sappiamo che le differenze nello stile della leadership si riscontrano per quanto riguarda il mondo della politica. Uno studio condotto dall'Università Bocconi di Milano, coordinato da Paola Profeta sulla base del dataset del Comparative Candidate Survey, dimostra che a una maggior presenza di donne nei ruoli decisionali corrispondono maggiori interventi su temi importanti ma considerati solitamente come meno prioritari, perché riguardano soprattutto la vita delle donne.

Nello stesso studio vengono inoltre analizzati alcuni tratti caratteristici delle leadership femminili: queste sembrerebbero definire uno stile più partecipato, in cui è maggiore il coinvolgimento, all'interno dei gruppi di lavoro di decision making, dei destinatari delle politiche perseguite. Lo stile femminile di leadership viene anche ritenuto più attento alle opinioni degli elettori, una dimensione di responsabilità che si potrebbe tradurre in una maggiore capacità di accountability. Contemporaneamente, le donne mostrerebbero una minore propensione a emergere come leader “di rottura”, che possano mettere in discussione alcuni meccanismi consolidati.

Più inclusione, più coinvolgimento, più partecipazione, più accountability, più attenzione all'ambiente. Quelle che sembrano le caratteristiche tipiche delle leadership femminili sembrano essere perfette per i nostri tempi segnati da crisi di ogni tipo. E questo rende ancora meno comprensibile e tollerabile la disparità della nostra società.

**(L' Autrice ringrazia per la collaborazione alla stesura del pezzo, Salvatore Borghese).**

Foto di Nataliya Vaitkevich

# L'impegno di Elena Sodano contro le malattie neurodegenerative in Calabria

Di La redazione  
23.12.2023



Il lavoro messo in campo da **Elena Sodano** e dal suo team va oltre il mero approccio assistenziale e sperimenta con successo nuove terapie, come la **Teci – Terapia Espressiva Corporea Integrata**, che rappresenta una vera e propria rivoluzione grazie alla fusione di intuizioni filosofiche, psicologiche e della sfera della comunicazione personale. Una sperimentazione che proprio in questi giorni ha fatto un ulteriore passo in avanti verso il riconoscimento del brevetto rilasciato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, un percorso che ne certifica la qualità e la bontà del lavoro messo in campo.

*“L’innovazione del nostro approccio sta nel lavoro d’analisi delle singole stratificazioni dell’assistenza alle malattie neurodegenerative. Finora, c’è stata una visione unitaria degli strati, che invece noi sciogliamo e affrontiamo in maniera specifica”,* ha spiegato **Elena Sodano**, anima, cuore e mente insieme ad **Alessandra Paonessa** e **Amanda Gigliotti** dell’Associazione RaGi. *“La devastazione cerebrale di queste malattie lascia che il corpo*

*sia l'unico strumento a disposizione delle persone per esprimere emozioni e sensazioni, l'essenza dell'individuo stesso", ha aggiunto.*

Trentatré i collaboratori a tempo indeterminato, supportati da un esercito di volontari e di educatori, specialisti e tecnici dell'assistenza sociosanitaria che lavorano tra il centro diurno e la residenza **Casa Paese di Cicala**, parte integrante del progetto **Borgo amico delle Demenze** sviluppato sul territorio calabrese, oltre alla fitta rete di assistenza domiciliare strutturata dall'Associazione. *"Il Covid è stato un punto di rottura fondamentale per la nostra attività. In quel momento, abbiamo capito che in un territorio difficile e sfibrato come il nostro, quello della PreSila catanzarese, avremmo aumentato l'impatto e l'efficacia del nostro lavoro andando a trovare i nostri utenti direttamente nelle loro case – ha spiegato la Sodano – Oggi lavoriamo in 18 comuni della provincia di Catanzaro soltanto con l'assistenza all'Alzheimer. I nostri servizi raggiungono in totale decine e decine di comuni di un territorio difficile, dove molte persone vivono in solitudine e in territori isolati".*

*“Bandi, progetti e terapie sperimentali sono il pane quotidiano di un’associazione che deve affrontare tutti i limiti dello Stato”*

Bandi, progetti e terapie sperimentali sono il pane quotidiano di un’associazione che deve affrontare tutti i limiti di uno Stato troppe volte incapace di assistere i bisogni e le necessità delle fasce più deboli della popolazione. In un territorio particolare come questo, il lavoro dell'Associazione RaGi assume ancora più valore per l’impegno nel mantenere vive le connessioni vitali della provincia italiana.

Innovazione e sperimentazione, assistenza a 360° e un lavoro impagabile sul tessuto sociale del territorio sono le peculiarità dell’attività che Elena Sodano e l’associazione mettono in campo dal 2001 sul fronte dell’educazione emozionale e della terapia espressiva nell’assistenza alle malattie neurodegenerative, cercando nuove soluzioni sempre più efficaci per garantire la massima qualità di vita alle persone colpite da questa tipologia di malattie.

---

**Guarda il sito web dell'Associazione RaGi di  
Catanzaro**



# **Trasformazione digitale e imprese artigiane: nuove competenze e nuove opportunità di crescita**

Di Eleonora Di Maria

23.12.2023



Le imprese artigiane si trovano a confrontarsi sempre più con la trasformazione digitale e le sue molteplici opportunità e sfide.

Da un lato si stanno sempre più affinando tecnologie in grado di sostenere processi di innovazione e produzione flessibili, ma all'insegna della produttività (come le soluzioni per la progettazione digitale collaborativa tra cliente e produttore), e dall'altro sono disponibili applicazioni verso il mercato che sostengono l'interazione con il consumatore anche a distanza (dai social media a forme più evolute di realtà virtuale e immersiva) amplificando e potenziando le forme con cui tradizionalmente le imprese artigiane operano nei confronti dei clienti.

Ad una prima impressione alle piccole imprese sembra di dover necessariamente investire su tutti i fronti, ponendo sotto stress la struttura, le risorse e le competenze interne. In realtà chi ha avviato con più successo ed in modo efficace la trasformazione digitale l'ha

fatto ponendosi *in primis* degli obiettivi di business chiari (migliorare il rapporto con il mercato, aumentare la produttività, rendere il prodotto su misura, ecc.) e poi selezionato quella o quelle tecnologie più adatte a rispondere alle esigenze dell'impresa e con maggiore "fit" rispetto al contesto strategico.

E' importante procedere per piccoli passi, gestendo un progetto digitale alla volta, per riuscire non solo ad implementare quanto scelto, ma soprattutto per imparare meglio a confrontarsi con il digitale, aumentando la consapevolezza e anche le potenzialità connesse ai diversi strumenti (come per esempio la disponibilità crescente di dati che possono dare avvio ad ulteriori iniziative di valorizzazione in chiave di business).

*“Imprese che riescono a trasformarsi verso un artigianato sostenuto dal digitale possono essere anche più attrattive per le giovani generazioni”*

Imprese che riescono a trasformarsi verso un artigianato sostenuto dal digitale possono essere anche più attrattive per le giovani generazioni, nel momento in cui si mostra una maggiore dinamicità e un'apertura all'innovazione che parla anche il linguaggio dei nativi digitali. Nuove competenze collegate alla quarta rivoluzione industriale – dal marketing digitale alla gestione dei processi di produzione "intelligenti", tutto in chiave *data-driven* – sono sempre più richieste alle grandi così come alle piccole imprese per riuscire a competere in un mondo globale e veloce che può premiare il saper fare manifatturiero del made in Italy, ma che si deve rafforzare attraverso la tecnologia.

In questo quadro si sta anche facendo strada con prepotenza la discussione in merito alle conseguenze collegate all'intelligenza artificiale (AI), in termini di potenziale sostituzione rispetto al lavoro nelle sue diverse forme, ma anche di non piena comprensione delle possibilità che l'AI può offrire. Oggi non c'è una sola soluzione di AI, ma ne esistono diverse che sono anche già inserite in molte soluzioni presenti sul mercato. Alcune applicazioni possono aiutare le imprese ad aumentare la produttività semplificando alcuni processi (raccolta e sistematizzazione dei dati, attività più routinarie, ecc.). Possono dare una mano anche nella costruzione di contenuti e nella loro condivisione in rete, permettendo di poter valorizzare le storie degli artigiani come elemento di differenziazione e spunto di valore che sta dietro a prodotti creati e al processo per realizzarli.

Altre applicazioni di AI invece possono diventare uno strumento importante per le imprese artigiane che si confrontano costantemente con gli sforzi creativi e di definizione di proposte diverse per il mercato. L'AI può fornire proposte alternative e dare spunti sul fronte del design di prodotto, ma spetta poi comunque all'“intelligenza” artigiana e alla sua connessione con il saper fare scegliere quelle proposte più coerenti con la propria attività, competenze e visione dell'impresa.

Una trasformazione digitale che è alla portata anche delle imprese artigiane. Strumenti e forme di supporto non mancano. Importante è capire la direzione da intraprendere, approfondendo il panorama delle tecnologie e trovando la soluzione più adatta per sé.

**Foto di Gerd Altmann da Pixabay**

# QFG – Distinguersi per non estinguersi

Di La redazione  
22.11.2023



Scritto dall'esperto **Francesco Giacomini**, un profondo conoscitore delle dinamiche delle organizzazioni nazionali di rappresentanza e dirigente di lunga data di Confartigianato, nonché docente universitario a contratto, "Distinguersi per non estinguersi" è un'opera che esplora le **complesse interazioni** tra le sfere "sindacale" e "servizi" nell'ambito delle associazioni d'impresa.

Il libro esamina come queste due aree, nonostante le loro differenze e occasionali tensioni, abbiano plasmato le competenze e i percorsi all'interno delle organizzazioni. Giacomini discute di come in alcuni casi queste sfere abbiano trovato un felice compromesso che ha rafforzato entrambe le parti, mentre in altri si siano adattate a una convivenza pragmatica.

Attraverso una rilettura critica delle funzioni associative e una loro contestualizzazione ai tempi attuali, l'autore offre spunti di riflessione sulla necessità di superare l'antica diatriba tra i concetti di "sindacale" e "servizi". Giacomini cerca di trovare un equilibrio operativo che valorizzi gli aspetti positivi di entrambe le attività.

Il libro mette in luce la storia lunga e affascinante della rappresentanza degli interessi, sottolineando come, ad ogni cambio di epoca, sia necessario (ri)attualizzare una

tradizione di successo. "Distinguersi per non estinguersi" sfida i lettori, uomini e donne del mondo associativo, a scrivere una nuova storia, audace e stimolante, in un periodo di grandi trasformazioni all'inizio del terzo millennio.

---

**Scarica il Quaderno della Fondazione Germozzi "Distinuersi per non estinguersi" di  
Francesco Giacomini**



# QFG – Gli Artigiani e l'Intelligenza Artificiale

Di La redazione  
22.11.2023



In questa stimolante raccolta dal magazine "Spirito Artigiano", la **Fondazione Gemozzi** di Confartigianato ci invita a un viaggio alla scoperta del legame tra l'ancestrale mondo dell'artigianato e l'avanzato universo dell'intelligenza artificiale. Immagina un mondo dove l'artigianato, con la sua ricchezza di tradizioni e competenze, incontra la rivoluzione dell'IA.

Gli articoli selezionati gettano un ponte tra questi due mondi, mostrando come l'artigianato possa non solo sopravvivere, ma prosperare, nell'era digitale. Attraverso le parole degli esperti si esplorano le sfide e le opportunità, i timori e le speranze. Il Presidente di Confartigianato **Marco Granelli**, nella prefazione, ci ricorda che l'IA, con tutto il suo potenziale, è uno strumento al servizio dell'uomo e non il contrario. Mentre ci avviciniamo a un futuro dove l'IA potrebbe standardizzare molti aspetti della nostra vita, l'unicità e la sapienza dell'artigianato italiano restano ineguagliabili.

Gli autori, pur tra le molte cautele di un futuro che inizia solo ora a dipanarsi, ci esortano a vedere l'IA non come una minaccia, ma come un alleato, un mezzo per esaltare l'inestimabile valore dell'artigianato. E, come ogni buon viaggio, ci lascia con più domande

che risposte, spronandoci a riflettere sul posto degli artigiani, ma anche di noi tutti, in questo nuovo mondo.

---

**Scarica il Quaderno della Fondazione Germozzi "Orgogliosi, attenti, consapevoli: Gli Artigiani e l'Intelligenza Artificiale" di AA.VV.**

