VIDEO INFORMAZIONI

Unione Europea

REGIONE CAMPANIA

FSE POR CAMPANIA 2014 - 2020

RASSEGNA STAMPA

Dossier

Lavoro e Formazione

09/05/2021 **Il Mattino (ed. Napoli)** Pagina 29 3
«Sportello rosa a Forcella così aiutiamo le donne»

09/05/2021 **La Repubblica (ed. Napoli)** Pagina 1 *Lorenzo Marone* 4
A Luana e agli altri lavoratori senza diritti

09/05/2021 **Il Sole 24 Ore** Pagina 3 5
LA RIFORMA PA NEL RECOVERY PLAN

09/05/2021 **La Repubblica** Pagina 20 *ROSARIA AMATO* 6
Lavoro agile a due velocità Le aziende accelerano ma la Pa torna in ufficio

08/05/2021 **Libero** Pagina 14 *ANTONIO CASTRO* 8
Gli statali non hanno voglia di tornare subito in ufficio

Il Mattino (ed. Napoli)

Lavoro e Formazione

«Sportello rosa a Forcella così aiutiamo le donne»

Primo Piano Napoli

La lotta al Covid

Dosi finite, per 2 giorni stop ai centri vaccinali

«Sportello rosa a Forcella così aiutiamo le donne»

"Ti accompagno io"

Se hai più di 80 anni il taxi per te è gratis chiama lo 081 0101

L' INIZIATIVA Le donne sono tra le fasce sociali più colpite dalla pandemia: sono spesso rimaste isolate e non si sono curate nella maniera dovuta. È partendo da questa consapevolezza che la Fondazione Banco di Napoli ha attivato uno sportello rosa, Derma Med donna, in collaborazione con la Sezione Dermatologia dell' Università Federico II. Dal 20 maggio verrà aperto uno spazio dedicato alla prevenzione e alla cura delle patologie dermato-venereologiche per la popolazione femminile del quartiere Forcella e dell' intera quarta municipalità. Ubicato al primo piano della sede in via dei Tribunali 213, lo sportello sarà aperto al pubblico per offrire visite gratuite il lunedì e il mercoledì dalle 15 alle 18.30 e il venerdì dalle 10 alle 14.30. L' obiettivo è fornire un riferimento dal punto di vista di informazione, assistenza e corretto inquadramento diagnostico terapeutico per la salute della donna. Il governatore Vincenzo De Luca - che ha partecipato alla presentazione del progetto insieme a don Carmine Amore, Maria Triassi, Bruno Zuccarelli, Gianpiero Perrella e Attilio Di Spiezio Sardo - ha salutato con favore l' iniziativa evidenziando come «il tema femminile richieda azioni concrete come questa dovendo poi lavorare molto su medicina territoriale, medicina di genere e contesto sociale che favorisce la trasmissione di malattie sessuali». Per Rossella Paliotto, presidente della Fondazione Banco di Napoli, e per il rettore della Federico II Matteo Lorito «la prevenzione è determinante perché aiuta ad intervenire precocemente, da qui la collaborazione tra la Fondazione Banco di Napoli e la Federico II. Proviamo così a combattere l' iniquità sui servizi sanitari, considerando il grave danno che deriva dai milioni in meno che la Campania dovrebbe ricevere dallo Stato». Gabriella Fabbrocini, direttore Uoc Dermatologia clinica della Federico II, ha sottolineato come anche a causa dell' emergenza pandemica, soprattutto in ambiti sociali difficili, la donna sia fagocitata dalle difficoltà quotidiane e finisca per trascurarsi». «Ancora oggi al Policlinico si eseguono mille interruzioni volontarie di gravidanza all' anno e molte riguardano adolescenti che non possono accedere alla contraccezione su cui la Campania resta maglia nera. Ha ragione De Luca, il riparto dei fondi è ancora troppo sbilanciato a favore di alcune regioni» ha sottolineato infine il professor Di Spiezio Sardo. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

La Repubblica (ed. Napoli)

Lavoro e Formazione

A Luana e agli altri lavoratori senza diritti

Lorenzo Marone

la Repubblica
Napoli
Coronavirus, mancano i vaccini stop alla Mostra e a Capodichino
A Luana e agli altri lavoratori senza diritti
Concorsone, lo stop di Brunetta "Assunzioni, serve la prova scritta"
Osimhen trascina il Napoli De Laurentiis: "Bravo Gattuso"
Piazza del Gesù set del film tv "Non ti pago"

' è un ritornello che ogni tanto sbuca fuori, sta a ripeterci che la classe operaia è scomparsa. L'ha detto anche l'Istat, volendo invero con questo spiegare che la sempre maggiore complessità del mondo del lavoro ha fatto saltare le distinzioni antiche, e oggi ci sarebbero maggiori diseguaglianze sociali. A me è parsa sempre una comoda forzatura per alcuni, per una certa politica che, scoprendosi incapace di parlare a quel ceto sociale, s'è affrettata a dire che forse non esisteva più, e bisognava guardare oltre. Non ci sono più le tute blu, vero, però ora abbiamo i colletti blu (in Italia siamo bravissimi a cambiare nome alle cose, così da creare confusione, che quella fa comodo). Sempre di operai parliamo, che non si sono estinti, anzi la classe operaia s'è ampliata a dismisura, s'è fatta talmente vasta da non avere più una connotazione, non è più un'entità (e questo pure fa comodo), come tutte le cose, gonfiandosi, s'è lacerata. Se fino agli anni Novanta era ammassata nei grandi stabilimenti industriali, oggi la troviamo dislocata ovunque, in una miriade di piccole e medie unità produttive all'interno delle quali i controlli sono sempre più difficili. Gli operai di oggi hanno meno diritti, meno tutele, meno benefit, meno sicurezza, e guadagnano molto meno d'un tempo. Della categoria fanno parte i giovani, sottopagati, vessati, i precari, come li definiamo, i riders, gli stranieri, quelli costretti a lavorare a nero, la generazione dei mille euro al mese, come Luana, na creatura di soli ventidue anni e con già un figlio di cinque, con tutta la vita davanti, che aspettava che il suo ragazzo finisse di pagare le rate dell'auto per andare a convivere, e che quella maledetta mattina s'era alzata alle cinque e mezza per recarsi in azienda. Io la sua morte non me la tolgo dalla testa, e so di fare in parte torto agli altri, a Christian Martinelli in primis, deceduto il giorno successivo. In Italia è un massacro, due morti sul lavoro al giorno. All'aumento smisurato della produttività molti piccoli imprenditori non sanno far fronte, se non imperversando sui lavoratori e spingendo al massimo i motori, spesso a danno della sicurezza. Io la povera Luana non me la tolgo dalla testa

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

Il Sole 24 Ore

Lavoro e Formazione

LA RIFORMA PA NEL RECOVERY PLAN

10,95 Miliardi La dote finanziaria, tra risorse Recovery (9,75 miliardi) e fondo complementare, per la missione 1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pa 1,67 Miliardi La dote finanziaria, tra risorse Recovery e fondo complementare, destinata alla riforma della Pubblica amministrazione 70% Peso della riforma Pa Il peso della riforma della Pubblica amministrazione sul totale dell' effetto di tutte le riforme stimato nel Pnrr 1.000 Gli esperti per le Regioni Gli esperti che saranno ripartiti tra le regioni per la gestione della procedure complesse, il recupero dell' arretrato, l' assistenza alle imprese per la presentazione dei progetti, ecc.

Prime Piano
Il decreto semplificazioni

5 per mille

10,95 | 1,67 | 70% | 1.000

Infrastrutture, corsia rapida con il silenzio assenso rafforzato

Valutazione ambientale, rimborso del contributo se il parere è in ritardo

Recovery, evasione ridotta del 19% entro il 2026

La Repubblica

Lavoro e Formazione

IL FUTURO DELLO SMART WORKING

Lavoro agile a due velocità Le aziende accelerano ma la Pa torna in ufficio

Nel privato sono già 100 gli accordi mentre nel pubblico non è più obbligatorio

ROSARIA AMATO

20 Rep

Economia

IL FUTURO DELLO SMART WORKING

Lavoro agile a due velocità
Le aziende accelerano
ma la Pa torna in ufficio

Nel privato sono già 100 gli accordi mentre nel pubblico non è più obbligatorio

TRIBUNALE DI NAPOLI

Valerii (Censis)
"Restare a casa non piace si teme di perdere il posto"

ROMA - Ibrido, flessibile, "ragionato". E soprattutto a due velocità, visto che la Pubblica amministrazione ha abolito l' obbligo minimo dello smart working al 50% introdotto durante la pandemia, mentre nel settore privato la parola d' ordine è «non si torna più indietro». E così, mentre il ministro della Pa Renato Brunetta annuncia che non si dovrà «mai più vedere negli uffici "chiuso per smart working"», le grandi aziende invece si proiettano nel dopo-pandemia con accordi che prevedono uno, due, persino cinque giorni a settimana di lavoro da remoto. Si organizzano con spazi di coworking, molte hanno già le scrivanie in ufficio disponibili solo su prenotazione, aboliti rituali come il timbro del cartellino. Ma le piccole incontrano maggiori difficoltà. E tra i dipendenti serpeggia una certa inquietudine: c' è chi vuole tornare in ufficio perché non ne può più di «lavorare sul tavolo della cucina» e chi ha paura di perdere il lavoro. Al momento nel privato lo smart working semplificato, che non richiede cioè un accordo con i dipendenti, è stato prorogato al 30 settembre. Anche nel pubblico decidono i dirigenti, ma l' indicazione è quella di salvaguardare innanzitutto l' efficienza (tenendo conto di tutte le cautele di ordine sanitario) anche se dovesse significare far tornare in ufficio tutti i dipendenti. Una decisione criticata da parte dei sindacati: Tiziana Cignarelli, segretaria generale della Flepar-Codirp, l' ha definita «un ritorno al passato». Dall' 1 gennaio 2022 poi torneranno i Piani per il lavoro agile, con un obbligo di smart working che passa dal 60% fissato dal precedente ministro Fabiana Dadone - al 15%. Sono sempre più "agili" invece le grandi aziende, che avevano già sperimentato lo smart working ben prima della pandemia. «Noi lo chiamiamo "working smart", e lo abbiamo già avviato a partire dal 2016, erano previsti 4 giorni al mese per il 70% della popolazione aziendale, adesso sono diventati 8 per il 100% - spiega Matteo Melchiorri, direttore Risorse umane di Fastweb -. Abbiamo fatto un accordo con i sindacati che è stato prorogato al giugno 2022, decidendo di investire sui principi di responsabilità e fiducia. E abbiamo riorganizzato gli spazi in modo che non ci siano più postazioni fisse, ma ognuno si scelga quella che preferisce a seconda delle attività che deve svolgere». Almaviva sta già costruendo una app per la prenotazione degli spazi in azienda: «Il nostro modello si chiama BeCome, prevede la remotizzazione per la quasi totalità dei dipendenti - spiega la direttrice Hr Marina Irace - con una rotazione del 50% dei lavoratori quando saremo usciti dal periodo emergenziale. Grazie al nostro knowhow digitale è stato più semplice mettere a punto strumenti per agevolare questo modello ibrido». E ci sono aziende, come la multinazionale chimica Sasol Italia, che hanno abolito persino l' orario di lavoro per una parte dei dipendenti: in teoria non c' è neanche un minimo giornaliero di

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

ore, purché si raggiungano i risultati. «Gli accordi depositati dalle grandi aziende sono oltre 100 - afferma il presidente del Cnel Tiziano Treu -. Ormai siamo in una fase in cui i lavoratori si distinguono tra remotizzabili e non remotizzabili. Si tratta però quasi sempre di modelli ibridi, per le aziende è necessario che ci sia una parte di presenze fisiche, così come di orari fissi. Siamo nel pieno di una sperimentazione: anche per questo non è opportuno al momento l' intervento del legislatore». Una sperimentazione in ordine sparso «Le aziende in grado davvero di misurare il lavoro per obiettivi sono il 15% - stima Arianna Visentini, della società di consulenza Variazioni - altrettante quelle resistenti al cambiamento, mentre le altre si dividono tra quelle che stanno provando a cambiare e quelle che hanno un approccio burocratico. Tra i lavoratori c' è però anche chi è disposto a cambiare azienda pur di ottenere condizioni di maggiore autonomia ». Da mesi in effetti si parla della nuova via degli smart workers, lontani dalle metropoli affollate. E in questi giorni è stata persino lanciata dalla startup Cosmico con Msc la prima crociera per smart workers. Ma stanno anche affiorando preoccupazioni legate al lavoro da remoto: «Tra le banche non c' è un modello chiaro - dice il segretario generale della Fabi Lando Sileoni - un 50% di persone che vorrebbe rimanere in smart working e un 50% vorrebbe rientrare: è importante mantenere il principio della volontarietà. Il lavoro agile non deve diventare inoltre uno strumento per tagliare posti di lavoro, né per creare una sorta di parcheggio per una parte dei dipendenti, con il rischio di outsourcing futuro». «Deve tornare in campo la contrattazione - afferma Roberto Benaglia, leader Fim Cisl - noi abbiamo già avviato i contatti con Federmeccanica, non possiamo lasciare i nostri 500 mila lavoratori da remoto senza regole, soprattutto i dipendenti delle Pmi. Tra i rischi maggiori che io vedo c' è la perdita di controllo da parte del lavoratore dell' orario di lavoro, che sta diventando fin troppo flessibile».

©RIPRODUZIONE RISERVATA.

Libero

Lavoro e Formazione

Gli statali non hanno voglia di tornare subito in ufficio

Sindacati all' attacco di Franceschini, che si è permesso di richiamare al lavoro in presenza il 70% dei dipendenti del dicastero. Proclamato lo stato di agitazione

ANTONIO CASTRO

LiberoEconomia

Ue'Europa diversa

Il vaccino fermerà il Covid Ora è il turno dell'inflazione

Ministeriali in rivolta

Gli statali non hanno voglia di tornare subito in ufficio

Sindacati all'attacco di Franceschini, che si è permesso di richiamare al lavoro in presenza il 70% dei dipendenti del dicastero. Proclamato lo stato di agitazione

Giovannini dà l'ok al ponte sullo Stretto

Entra il gruppo Angelucci

Confapi, Rocca nuovo presidente della sanità

Dipendenti pubblici dei beni culturali in rivolta. Contro il ministro Dario Franceschini, reo di occuparsi più della sua immagine che del rilancio "dell' industria culturale italiana". L' attacco è diretto è contro l' esponente del Pd. Suggerendogli, se vuole realmente lavorare «per la ripartenza delle attività del ministero» di iniziare «ad occuparsi seriamente di questo e non solo del suo ufficio stampa». Franceschini è riuscito in un colpo solo a far infuriare tutti i sindacati del suo dicastero avallando la decisione dei suoi dirigenti si far rientrare almeno il 70% del personale. L' idea di riaprire i cancelli del ministero, in verità, è stata partorita dalla segreteria generale del ministero. Secondo quanto fanno trapelare con una piccata nota i delegati sindacali (Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Pa, Confsal e Confintesa), che sorprendentemente si stringono compatti in un' inedita alleanza trasversale a difesa dello smart working. «La decisione incredibile di far rientrare in massa il personale negli uffici del ministero della Cultura (Mic) avviene paradossalmente nel momento in cui occorrerebbe saggezza e gradualità nelle riaperture dei luoghi della cultura. Invece assistiamo ad una netta inversione di tendenza del ministro Franceschini. I sindacati proclamano quindi lo «stato di agitazione» e minacciano «ulteriori iniziative di mobilitazione». Al ministero della Cultura, ammoniscono i sindacati, non sarebbero in grado «di garantire le dovute misure di prevenzione dal contagio da Covid». In sostanza, «la logistica ministeriale e le condizioni organizzative legate alla sicurezza», sia sia nelle «strutture centrali che quelle periferiche», non garantiscono né la salute dei lavoratori né quella dei cittadini. Tutto questo mentre al ministero della Funzione pubblica - sottolineano Cgil, Cisl, Uil, Confasl e Confintesa - si discute della regolamentazione nel nuovo contratto nazionale. Peccato che, «malgrado i proclami trionfalistici sulla cosiddetta modernizzazione della Pa», al Mic non «si intravede alcun investimento significativo di risorse indirizzate alla digitalizzazione». Giusto ieri Mef-Consip ha lanciato la prima "asta digitale" per «l' acquisizione di Pc portatili per lo smartworking della Pa». Strumenti richiesti da Palazzo Chigi, Affari Esteri, Sviluppo economico, Sogei e Difesa. E non c' è il ministero della Cultura. I TECNICI DEL MINISTERO: SI PUÒ FARE.

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

Dossier

Lavoro e Formazione

08/05/2021 **Corriere del Mezzogiorno** Pagina 3 — 3
Senza più lavoro 96 mila mamme Il record al Sud e in Campania

08/05/2021 **Italia Oggi** Pagina 16 — *ANDREA SECCHI* — 4
Marketing intelligence per tutti

Corriere del Mezzogiorno

Lavoro e Formazione

Senza più lavoro 96 mila mamme Il record al Sud e in Campania

PRIMO PIANO

LE VACANZE

Nelle isole Covid free gli stranieri comunitari arriveranno con il pass: vaccinazione o tampone

Senza più lavoro 96 mila mamme Il record al Sud e in Campania

L' anno della pandemia è stato difficile per le mamme italiane, circa 6 milioni, che hanno dovuto districarsi tra lavoro e i figli piccoli rimasti a casa poiché non hanno potuto contare sul supporto di asili nido e scuole materne. Complessivamente nel 2020 sono state 249 mila le donne che hanno perso il lavoro e ben 96 mila erano mamme, di queste 4 su 5 hanno figli con meno di 5 anni. Sono quelle madri che a causa della necessità di seguire i più piccoli, hanno dovuto rinunciare al lavoro o ne sono state espulse. La quasi totalità - 90 mila su 96 mila - erano già occupate part-time prima della pandemia. Mamme ancora più in difficoltà nel Sud, con Campania e Calabria che detengono il record di mamme senza lavoro e agli ultimi posti, mentre la situazione va meglio al Nord, dove al vertice, come avviene dal 2012, ci sono ancora una volta le Province Autonome di Bolzano e Trento, seguite quest' anno dalla Valle d' Aosta, che «supera» l' Emilia Romagna. L' aspetto positivo è che in tutte le Regioni c' è un miglioramento generale, dovuto ad una propensione maggiore ad un' equa distribuzione nei carichi di cura e lavoro familiare all' interno delle coppie, anche se non ancora sufficiente a ridurre gli squilibri esistenti. È quanto emerge dal sesto rapporto «Le Equilibriste: la maternità in Italia 2021» che Save the Children lancia alla vigilia della Festa della mamma per fare una analisi della condizione delle madri in Italia durante la pandemia. Non è un caso, sottolinea Save The Children, se il nostro Paese detiene il primato delle madri più anziane d' Europa alla nascita del primo figlio (31,3 anni contro una media di mamme in EU di 29,4), per non parlare del tasso di natalità che durante la pandemia ha registrato un decremento del 3,8%, pari a 16 mila nascite in meno, rispetto all' anno precedente. Visto il quadro «fosco» Save The Children invoca urgenti politiche per l' infanzia, in particolare chiede alla politica di «mettere subito in atto misure in grado di creare un sistema integrato da zero a sei anni, che offra un servizio di qualità e gratuito in cui i bambini abbiano la possibilità di apprendere e di vivere contesti educativi necessari al loro sviluppo».

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

Italia Oggi

Lavoro e Formazione

Alessandro Geraldi di Cerved: piattaforme semplici non soltanto per i grandi gruppi

Marketing intelligence per tutti

Imprese deboli con i soli talenti, meglio col tech. Perfette coi dati

ANDREA SECCHI

ItaliaOggi
Marketing Oggi
IL QUOTIDIANO DEI PROFESSIONISTI DI MARKETING, MEDIA E PUBBLICITÀ
IN EDICOLA E IN DIGITALE
Alessandro Geraldi di Cerved: piattaforme semplici non soltanto per i grandi gruppi
Marketing intelligence per tutti
Imprese deboli con i soli talenti, meglio col tech. Perfette coi dati
Coca-Cola, la prima bottiglia in plastica interamente riciclata

Non solo le grandi aziende devono avere la possibilità di accedere a strumenti sofisticati per conoscere il proprio mercato e i potenziali clienti. Soprattutto in un paese come l' Italia dove il tessuto produttivo è fatto di pmi. Per questo Cerved vuole espandersi sul segmento small e micro imprese anche con la propria piattaforma di marketing e i relativi servizi. «Tutti hanno diritto a poter accedere», spiega Alessandro Geraldi, responsabile della divisione Marketing Intelligence del gruppo e tra i protagonisti del Milano Marketing Festival 2021 organizzato da Class Editori. «Cerchiamo di offrire cose semplici e di facile utilizzo dando anche una spinta alla democratizzazione». Cerved storicamente è sinonimo di bilanci e analisi del rischio. È il maggiore information provider del genere in Italia e una delle principali agenzie di rating in Europa. La parte di marketing intelligence poggia su tutto questo: va pescare dall' enorme mole di dati attraverso piattaforme che danno ai responsabili vendite e marketing la possibilità di costruire piani e non affidarsi solamente all' esperienza. L' obiettivo di questo secondo business di Cerved è «aiutare le aziende a crescere nella top line (le vendite, ndr)», continua Geraldi. «Virtualmente senza limiti, al contrario dei rischi che si possono delimitare. Dopo questo primo anno di Covid notiamo che nelle aziende c' è voglia di investire, sia in quelle dei settori in fase di boom come le tecnologiche ma anche in aziende più tradizionali. Il problema è che le strutture sales and marketing spesso non sono efficienti. Molte non fanno il piano di marketing e c' è una grande distanza fra l' Italia e altri paesi». Le domande che le aziende clienti fanno alla divisione guidata da Geraldi sono essenzialmente due: come andrà il mercato in cui operano e qual è il potenziale di spesa dei singoli clienti sulle diverse categorie di prodotto. «La prima cosa che si deve fare è la piramide di spesa», afferma il manager. «Serve a quantificare quanto vale nel complesso un determinato mercato e come si svilupperà. Poi, saputo che i clienti di quel mercato sono un certo numero, serve a suddividerli per la loro spesa media, di qui la forma a piramide. Il punto fondamentale della nostra soluzione è che permette di avere anche i nomi delle aziende. Non arriviamo con crm vuoto (una soluzione per le relazioni con i clienti, ndr), ma con una piattaforma pronta all' uso. Poi ti diamo anche la possibilità di sviluppare il digital marketing». I livelli su cui si sta muovendo il gruppo sono tre: la piattaforma Cerved Market Intelligence, per comprendere le dinamiche dei mercati e trovare opportunità di crescita che consente di monitorare più

Riproduzione autorizzata licenza Ars Promopress: 2013-2020

di 420 settori; la piattaforma che consente concretamente «di fare soldi», ovvero Atoka, per la sales intelligence, con cui si possono avere informazioni approfondite su ogni potenziale azienda cliente o partner; infine i servizi di digital marketing. A tutto questo si aggiunge l' Academy con 500 corsi di formazione digitali. Il riferimento iniziale, sulla democratizzazione di questo tipo di soluzioni, è riferito soprattutto ad Atoka. La divisione di marketing intelligence di Cerved è passata dai 26 milioni di euro di fatturato del 2017 ai 60 milioni del 2020, a fronte di un fatturato di gruppo di 488 milioni lo scorso anno. «Gli obiettivi sono ambiziosi», conclude Geraldi, «cresciamo a doppia cifra, con uno spazio notevole per diventare il campione italiano della marketing intelligence in un mercato che è polverizzato. Inoltre abbiamo le carte per andare in Europa. Soprattutto, si può permettere alle imprese di generare valore: con i soli talenti sono troppo deboli, con la tecnologia un po' più forti, ma con i dati sono perfette».
© Riproduzione riservata.