



SINERGIA, NON SOMMATORIA

La storia di una Organizzazione è caratterizzata dai suoi successi, dagli obiettivi, dai risultati frutto dell'impegno quotidiano e delle scelte fatte.

La storia dell'Ital può essere rappresentata con una linea di crescita costante per tutti gli ultimi trent'anni della sua vita.

Una crescita presente in tutti i settori di attività e in tutti i Paesi in cui opera, che ha visto impegnati per questo grande risultato donne e uomini che in Italia e all'estero hanno costantemente messo a disposizione dei cittadini il loro lavoro, la loro professionalità e il loro spirito di sacrificio.

I gruppi dirigenti che si sono susseguiti all'Ital possono essere orgogliosi del lavoro e dei risultati che hanno consentito alla nostra Organizzazione di avere un ruolo sempre più forte e incisivo nel mondo del sociale e dell'assistenza e che soprattutto ha consentito di aiutare, tutelare e assistere sempre meglio milioni di cittadini in Italia e all'estero.

Negli ultimi anni si è deciso di caratterizzare e di indirizzare l'impegno di tutta la struttura per macro obiettivi temporali, obiettivi individuati dall'analisi dei bisogni, delle carenze, delle debolezze e delle necessità proprie di una grande struttura.

Il 2010 è stato l'anno dell'**Innovazione** e dell'**Amodernamento**, il 2011 l'anno della **Formazione**, il 2012 della **Storia**, il 2013 delle **Categorie** e il 2014 l'anno dell'**Orgoglio**.

Mettere al centro del nostro impegno e della nostra attività un filone conduttore ci ha consentito di utilizzare al meglio le nostre energie, di non disperderle, di farle confluire e di verificare il rapporto tra impegno, obiettivi e risultati.

L'analisi e le riflessioni di questo percorso hanno fatto evidenziare che i risultati positivi raggiunti sono stati possibili soprattutto grazie a un fattore che nel tempo si

è manifestato, consolidato diventando il vero valore aggiunto del nostro lavoro: la **sinergia**.

Man mano che si procedeva nelle analisi sul da farsi, nel coinvolgimento delle strutture e delle donne e uomini e si arrivava ad una piena condivisione degli obiettivi e soprattutto ad una comprensione dell'apporto che "l'altro" dava e poteva dare, emergeva con chiarezza che le energie di ognuno assumevano maggiore peso e maggiore forza dalla sinergia che si stava realizzando. Questo risultato è avvenuto in modo spontaneo, non omogeneo e con forme diverse a seconda delle singole realtà, degli argomenti e dei settori.

Da queste prime riflessioni il gruppo dirigente dell'Ital ritiene opportuno mettere al centro della propria azione nel 2015 la ricerca di una più forte sinergia tra tutti e su tutta l'attività e di dare come compito prioritario ai dirigenti, agli operatori e ai collaboratori quello di lavorare avendo sempre come riferimento il fare più sinergia per ottenere, con le stesse forze, maggiori e migliori risultati.

Il compito del gruppo dirigente è quello di contagiare e di ricercare, con tutta la Uil, di ottenere che questo diventi metodo e obiettivo di tutti, nello spirito della Conferenza di Organizzazione e delle scelte congressuali.

Questo a partire dal coordinamento effettivo dei Servizi Uil inteso proprio come **sinergia** e non come messa insieme di macchine, di donne di uomini e di strutture.

La sinergia deve avere inoltre come motore e come punto di riferimento unico e costante la persona che rappresenta il centro e il fine della nostra attività.

Nei prossimi mesi dovremo fare uno sforzo affinché le energie di ognuno, che sono diverse e peculiari, "**facciano sinergia**", e per questo dovremo pensare ad un decalogo da individuare e da tenere sempre presente in tutta la nostra attività.

Gilberto De Santis



UN LAVORO SOTTOPAGATO

Il Segretario Generale della Uil, Carmelo Barbagallo, in un'intervista pubblicata il 19 marzo 2015 su Italian Network parla del prezioso lavoro svolto dai Patronati a tutela delle fasce deboli della società e, in merito al rapporto con la Pubblica Amministrazione ha dichiarato: "Noi facciamo un lavoro per lo Stato sottopagato" aggiungendo che "io ho sempre avuto la tentazione di fare una denuncia alla Corte europea per appalti illeciti che lo Stato fa nei confronti delle organizzazioni sindacali tutte, comprese quelle dei datori di lavoro, perchè il patronato – continua Barbagallo - non lo fa solo il sindacato, lo fanno tutte le associazioni anche imprenditoriali così come i CAAs, solo che noi siamo più efficienti ed efficaci, e più attrezzati, perchè abbiamo una organizzazione diffusa sul territorio". Il Segretario generale della Uil sul tema della Riforma dei patronati e del confronto Ministero del Lavoro – Patronati, che sembra possa avvenire esclusivamente attraverso un reciproco scambio di email, ha dichiarato duramente "Ho l'impressione che venga interpretata la modernità come "ap-

rossimazione", non si possono fare riforme per email, né per twitter! Non si possono fare le riforme contro chi deve essere l'attore partecipe della riforma! Non si possono fare decreti così!". Barbagallo ha poi aggiunto "In questo nostro paese tutti parlano di lavoro, e pochi sanno di cosa parlano" e continua " Bisogna essere un po' più realisti, più in condizioni di capire che bisogna ascoltare, parlare e decidere". E sulle misure adottate dal Governo, come gli ottanta euro in busta paga, porta a esempio il fatto che "tutti si sono lamentati che gli 80 euro dati ai lavoratori non sono serviti ad aumentare i consumi, perchè sono serviti a pagare l'IMU e l'aumento delle tasse locali. E per di più – si legge nell'intervista - nessuno si è reso conto che quando si arriva ad una certa fascia, superata la quale non si danno gli 80 euro a una famiglia mono-reddito che magari è di 100 euro sopra la fascia, non prende gli 80 euro e magari una famiglia con tre redditi al di sotto di 100 euro dal tetto ne prendono tre" – concludendo che - bastava parlare con noi che gli avremmo spiegato come fare".

I SOCIAL NETWORK PER TROVARE LAVORO

Trovare lavoro, soprattutto in tempi di crisi, può essere considerato un lavoro vero e proprio, in quanto l'atto stesso richiede tempo, ma anche doti come costanza e pazienza. Tra le strategie classiche utilizzate dalle persone per cercare lavoro c'è chi preferisce utilizzare canali formali, consultando ad esempio annunci o riviste specializzate, guide, inviando autocandidature direttamente alle aziende, inserendo inserzioni, rivolgendosi ai Centri per l'Impiego (gli ex uffici di collocamento) o ad agenzie per il lavoro; c'è chi utilizza invece anche canali informali, ovvero rivolgendosi alla propria rete di conoscenze (amici, parenti, ex colleghi di lavoro...). Ma dai dati emersi da un'indagine condotta a livello mondiale dall'istituto belga ICMA per conto di Randstad Holding, azienda leader nei servizi alle risorse umane, in Italia il 71% delle persone utilizza i social media per cercare lavoro. Si può dunque benissimo affermare che la ricerca di lavoro stia diventando anche nel Bel Paese sempre più "social".

La ricerca è stata effettuata tra ottobre e dicembre del 2014, intervistando in Italia un campione di 8.900 potenziali dipendenti tra studenti, lavoratori occupati e disoccupati tra i 18 e i 65 anni d'età.

Andando più nel dettaglio, la ricerca ha messo in luce che il social network in assoluto più utilizzato risulta essere Facebook per il 56% dei casi; a seguire vi sono Google+ (28%), LinkedIn (25%) e Twitter. Facebook è lo strumento che riscuote più consensi da persone di tutte

le età in cerca di lavoro, mentre Google+ supera LinkedIn come seconda scelta tra i ragazzi sotto i 25 anni d'età. Discorso diverso invece per LinkedIn che viene per la maggiore utilizzato da lavoratori in possesso di master o comunque di un titolo di studio superiore e, in generale da impiegati e dirigenti.

Dunque anche in Italia si sta via via superando il metro utilizzo di strumenti come Facebook solo per ritrovare compagni di scuola ed organizzare le proprie serate; negli Usa del resto è già ampiamente diffuso da anni l'utilizzo dei social media sia tra chi cerca lavoro che per gli imprenditori che vogliono assumere.

Strumenti come Facebook e soprattutto LinkedIn si rivelano al giorno d'oggi estremamente utili, in quanto consentono di condividere e aggiornare gratuitamente le proprie esperienze lavorative, il proprio curriculum vitae e le proprie competenze e sono facilmente consultabili. Inoltre, anche le aziende e gli addetti alle risorse umane delle stesse vedono di buon occhio la dinamicità propria di questi mezzi e la possibilità di effettuare una preselezione dai profili social degli utenti, ottimizzando dunque l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Ma per chi cerca lavoro attraverso i social media è importante prestare un minimo di attenzione ai contenuti che si pubblicano, in quanto fotografie, ma anche opinioni e fatti privati sbandierati ai più possono diventare, spesso, un'arma a doppio taglio. (Viviana Toia)



PRONTI PER UN LAVORO FELICE

La rivista americana *Forbes* ha pubblicato la classifica dei dieci lavori più felici del mondo secondo *CareerBliss*, la community di lavoro virtuale che mette in rete più di tre milioni di offerte di lavoro. I parametri che hanno fatto guadagnare (o perdere) posizioni in classifica ai diversi profili professionali sono frutto di valutazioni personali riferite all'ambiente di lavoro. È stato chiesto a più di 25mila iscritti di giudicare il proprio lavoro esprimendo un giudizio su colleghi e superiori, sulle gratificazioni e il supporto professionale, sulle opportunità di crescita, la cultura aziendale e la possibilità di gestire in piena autonomia le attività di lavoro quotidiane. E a sorpresa, come una sorta di 'Mayday' lanciato in un mare di professioni altamente tecnologiche e automatizzate, ecco arrivare al primo posto il mestiere più antico (e sicuramente il più tradizionale) dei classificati: il Preside. Ad avere la meglio, tra i più felici del 2015, non è lo Sviluppatore di sistemi (10° classificato) o di siti internet (7° classificato) e nemmeno l'ingegnere per l'automazione (4° posto) bensì il tanto temu-

to Preside che dell'amore per l'istruzione e gli studenti ne fa una professione invidiata.

In tempi in cui in Italia si discute proprio di "Buona scuola" e di valorizzazione di competenze, dove i docenti sono stretti in una morsa, fermi tra graduatorie da scalare, mancanza di risorse e precariato, si fatica a pensare come la direzione di un istituto scolastico sia la chiave per la felicità lavorativa. Eppure è così. E, al di là di ogni classifica o sondaggio, c'è anche chi della felicità ne ha fatto un mestiere. È il caso degli Startisti, gli artisti di strada intervistati da Arianna Di Cori su *RepTv*. Inseriti nella categoria dei lavori "non convenzionali", i writers, clown o giocolieri riempiono le strade delle nostre città intrattenendo i passanti con la propria arte. Sostenuti in molti casi dal *crowdfunding* in giro per l'Europa questi artisti-lavoratori non rinuncerebbero mai al colore e alla creatività dell'arte per la penna o il registro del Preside. Una scelta stravagante che fa riflettere sulla serenità di un "posto fisso" alla stregua di uno "itinerante". (*Silvia La Ragione*)

IL CAMBIAMENTO DEL LAVORO

Nulla è immutabile, tutte le cose si trasformano per adattarsi all'evolversi della società. E anche il lavoro sta cambiando assieme a molti degli aspetti che lo hanno caratterizzato nel XX secolo.

Alessandro Giberti in un articolo apparso su *Il Foglio* il 23 Marzo scorso analizza i mutamenti che stanno avvenendo nella struttura e nell'organizzazione del lavoro definendola una "rivoluzione silenziosa" che segue sostanzialmente due direttrici primarie: il tempo e lo spazio.

Semplificando, il cambiamento sta interessando sia gli orari lavorativi e il tempo libero, sia i luoghi fisici e dunque l'ufficio.

Molti sono gli esempi citati, tra cui Microsoft che dopo aver abolito l'orario fisso ha eliminato anche l'obbligo di presenza, Netflix in cui il lavoratore prende tutte le vacanze che desidera quando e come vuole, idea ripresa anche alla Virgin in cui il fondatore sostiene che le persone devono essere incoraggiati a lavorare quando dove e come vogliono.

Insomma, molte grosse realtà imprenditoriali sembrano aver intuito che una maggiore flessibilità nella strutturazione del lavoro porterà l'individuo a lavorare meglio. Riflessione non del tutto nuova, ricorda Giberti, considerando che già Henry Ford aveva ridotto le giornate lavorative dei dipendenti da 6 a 5 e le ore settimanali a 40 (soluzione poi adottata da tutti).

Tuttavia, si legge nell'articolo, quando si discute di ca-

pitale e di lavoro nel XXI secolo, si parla di "24-hours society: nessuna distinzione tra work e non-work time; migrazione dalla settimana lavorativa standard a forme non standardizzate della stessa; turni a part-time; weekend lavorativi; lavoro a chiamata, eccetera".

Sembra dunque che il capitale stesso stia riflettendo sempre più sull'individuo e sulla sua felicità, perché se l'essere umano non lo è, ne risente la sua creatività e dunque la sua produttività. Ad emergere è secondo Giberti, un "capitale dunque dal volto umano, che tenta di dare risposta ai bisogni di benessere ed equità". Tuttavia, vi sono anche delle critiche alla 24-hours society, che fanno riferimento alla "precarizzazione universale del lavoro" e allo "svilimento della dignità del lavoratore", che sembrerebbe non essere poi più così tanto fondamentale, visto che non gli si garantisce più una scrivania e non è più tenuto a comunicare i giorni di vacanza. Giberti obietta però che, nonostante il capitale non sia un'entità misericordiosa, è però naturale che venga prodotta una riflessione al suo interno per apportare delle correzioni ai suoi problemi, in particolare quelli che riguardano l'individuo.

Nell'articolo viene citato il libro di Nikil Saval, in cui l'autore opera una ricostruzione cronologica dei luoghi di lavoro; a proposito di destrutturazione dei luoghi di lavoro, si scopre che già negli anni '70 all'Ibm si sviluppò il "non territorial office", ovvero "un open space non soltanto pri-



vo di muri e divisori ma anche privo anche di postazioni di lavoro permanenti”, ambiente che si rivelò un successo. Si cita inoltre il discorso di un’anonima signora in un bar a Milano, che a proposito della riorganizzazione di una sede racconta di aver proposto ai dipendenti di ridurre a 3-4 i giorni di lavoro fissi in ufficio (il resto da casa) e la fine delle postazioni fisse individuali; una soluzione ben accettata dai lavoratori, che però – afferma

la signora – non hanno ancora tolto le foto dei bambini dalle proprie scrivanie.

Questo significa che è normale che vi siano delle resistenze al cambiamento (anche tra gli stessi lavoratori), ma, spiega Giberti, “che il capitale si ponga delle domande relative alla felicità e alla responsabilizzazione individuale del lavoratore”, seppur a fini utilitaristici, “non può mai essere un peccato mortale”. (*Viviana Toia*)

LA FINANZA SOCIALE È PER LE PERSONE

Per “finanza ad impatto sociale” si intende quel segmento della finanza che sostiene investimenti legati ad obiettivi sociali in grado di generare un ritorno economico per gli investitori.

Alla base di questa nuova forma di filantropia, c’è l’intenzione di collocare risorse finanziarie in progetti, imprese e fondi di investimento che generano benefici sociali, compatibili con il rendimento economico da assicurare all’investitore. L’area d’intervento non è la sfera sociale in senso stretto, ma coinvolge anche l’istruzione, la sanità, la giustizia e l’ambiente.

Gli “impact investing” sono un prezioso strumento per promuovere e sostenere il benessere delle comunità, attraverso la crescita della cosiddetta imprenditorialità sociale, in un contesto economico dove tutti traggono benefici. È un mezzo per rispondere ai nuovi e sempre più impellenti bisogni di welfare e servizi alla persona, che offre uno spazio enorme di mercato e di opportunità di lavoro, per un’imprenditoria sociale e innovativa.

La grande forza della finanza ad impatto sociale sta nella sua capacità di sostenere contemporaneamente processi di sviluppo, di innovazione e di inclusione sociale. Uno strumento che può rilevarsi utile per rilanciare, valorizzare e ristrutturare il mondo del terzo settore in Italia.

La rivoluzione tecnologia da sola non è stata capace di migliorare il mondo. Collasso finanziario, disoccupazione giovanile strutturale, emergenze ambientali e povertà ne sono la prova. Bisogna per questo affiancare alla parola innovazione il termine sociale, per raggiungere con il progresso tecnologico il benessere della collettività.

Infatti come sostiene Giovanna Melandri, presidente della Human Foundation “Non è più sufficiente sapere quante ore di formazione abbiamo erogato, quanti pasti sono stati distribuiti, quanti posti letto abbiamo messo a disposizione, se non sappiamo valutare quale cambiamento abbiamo effettivamente prodotto nella vita concreta delle persone e delle comunità”.

Perché la finanza sociale abbia successo, bisogna stimolare fondazioni bancarie, investitori istituzionali, intermediari finanziari, patrimoni individuali e singoli risparmiatori a promuovere un nuovo flusso di capitali verso questa nuova generazione di investimenti ad impatto sociale. Senza dimenticare però che al centro di questo nuovo modo di fare finanza e di concepire il benessere ci sono quegli “imprenditori” che con le loro organizzazioni non profit lavorano, con passione e dedizioni per generare impatto sociale positivo. Tra queste, orgogliosamente, ci siamo anche noi. (*Gabriele Di Mascio*)

INTEGRAZIONE PART-TIME?

Era il 2009. Ricordate lo spot di quei giovani cuochi intenti a impastare, condire e farcire alcune pizze alla velocità della luce? Ventiquattro secondi che parlavano di lavoro, tre secondi per lanciare un importante messaggio: “Siete riusciti a riconoscere i lavoratori con la sindrome di down? Neanche noi. ASSUMIAMOLI!”.

Sono trascorsi sei anni e questo spot – oggi pluripremiato - è lo strumento più accattivante che l’Osservatorio AIPD utilizza nel contatto con le aziende e potenziali datori di lavoro per promuovere l’inserimento nel mondo del lavoro delle persone down.

Sì, perché al di là dei luoghi comuni che li presentano

tutti uguali, sempre felici, con genitori anziani e incapaci di avere rapporti interpersonali e di lavorare, le persone down non sono tutte uguali: ognuna con il proprio carattere, hanno perlopiù genitori giovani (il 75% ha meno di 35 anni), s’innamorano e, grazie al sostegno delle famiglie e a progetti mirati, riescono in moltissimi mestieri.

La sindrome di down colpisce in Italia 38mila persone: 1 persona ogni 1.200 bambini nati. La maggior parte ha più di 25 anni e sono molte le associazioni italiane che si prendono cura di loro, sostenendoli nei diversi periodi della vita e, ognuna, in base alla propria area d’intervento.

Una di queste è il lavoro. Sono numerose infatti le espe-



rienze formative e lavorative a sostegno della disabilità intellettiva. È di questi giorni la notizia che il Quirinale ha rinnovato alcuni stage per persone down nel settore bibliotecario, cucina, servizio a tavola e giardini. Una collaborazione iniziata nel 1999 con il Presidente Ciampi e che, in dieci anni, ha interessato giovani tra i 18 e i 25 anni. Un esempio italiano portato avanti da aziende ed enti pubblici che oggi si estende anche a livello internazionale, come il progetto europeo “Omo, On my own... at work”, che prevede in Portogallo un tirocinio per quattro ragazzi down nel settore alberghiero, finanziato dalla Commissione Europea, nell’ambito del programma Erasmus + Key Action 2.

Nonostante i dati Censis ci pongano ai vertici della classifica europea assegnandoci il 100% in quanto a integrazione dei disabili (il confronto è con il Regno Unito 93,8%, la Spagna 78,1%, la Francia 60,4%, la Germania 16%) non mancano le polemiche sulla qualità dell’integrazione.

C’è chi parla addirittura di “Falsa integrazione dei disabili” (Giovanni Orsina – *La Stampa* 7 marzo 2015) una de-

nuncia che tocca i temi dell’integrazione scolastica e delle scarse risorse destinate a questo settore, dell’insufficienza di ore per il sostegno, delle differenze interne alla disabilità e dei problemi organizzativi che riguardano più in generale il problema. Una denuncia che ha portato la Coordinatrice dell’Associazione A.I.R. Down, Cristina Bolta, sempre attraverso le pagine de *La Stampa* (24 marzo 2015), a dire “No ai ghetti scolastici” invitando a “non arrendersi mai” (anche di fronte alla peggiore delle esperienze di integrazione scolastica) alla scelta di “scuole speciali” per i ragazzi disabili.

Scuola, lavoro, salute, diritto all’autonomia e all’integrazione. Interessano momenti diversi della vita ma, molto spesso, trovano un punto di contatto. Il lavoro produce autonomia, la scuola indirizza al lavoro e il termine integrazione - oggi - non può prescindere dagli appelli di Martina, Edoardo, Benedetta, Emanuele, Livia e Nicolas che nello spot AIPD dello scorso anno - #DownLavoro - ricordano a tutti: “Voglio che il primo maggio sia anche la mia festa! E tu?”. (Silvia La Ragione)

I NONNI DEL WELFARE

“Viva i nonni. Se non ci fossero, in Italia sarebbero guai seri per tante famiglie che reggono l’urto della Grande Crisi proprio grazie alla rete di protezione delle persone più anziane.

I nonni in versione welfare parallelo svolgono diverse funzioni. Un milione di loro fanno i badanti, ovvero si occupano a tempo pieno di altre persone anziane del nucleo familiare che hanno bisogno di assistenza e spesso non sono autosufficienti. Tre milioni e duecento mila nonni seguono in modo diretto, come se fossero dei genitori, i loro nipoti.

[...] una vita bis in materia di paternità e maternità. Ma il dato più significativo è quello del supporto economico: 7 milioni di nonni aiutano, con il portafoglio aperto, figli e nipoti. Una famiglia su tre gode di questo assegno extra. Fin qui i numeri. E lo scenario di una società che invecchia, con un ascensore sociale bloccato e con un welfare troppo generoso per restare nelle attuali condizioni, al punto da partorirne uno parallelo e fai-da-te”.

Antonio Galdo – *Il Messaggero* – 23 marzo 2015

DIRITTI CIVILI. QUANDO?

“Il Parlamento francese ha appena adottato una legge sul fine vita attraverso una “sedazione profonda e continua” di malati in fase terminale che avevano lasciato precise indicazioni in merito. In Italia se ne parla da tempo ma nulla si muove. Il riformismo renziano sembra infatti procedere con due diverse velocità. Sul piano istituzionale e su alcuni aspetti socioeconomici esprime una forza propulsiva molto forte. Anzi, a volte si muove a passo di carica, usando ogni accorgimento, dal canguro alla tagliola, pur di ar-

rivare in tempi brevi alla approvazione. Sul piano dei diritti civili, invece, si sconta una certa sedentarietà.

Il matrimonio omosessuale, le adozioni monoparentali, un effettivo diritto all’interruzione di gravidanza, il fine vita, la libera somministrazione della pillola del giorno dopo (Ru486) e di cinque giorni dopo (EllaOne), il diritto di cittadinanza rimangono indietro”.

Piero Ignazi – *La Repubblica* – 20 marzo 2015



SENZA FACILONERIA

“Ma questo buon combattimento contro il male, che non teme di smascherare il fango talora intriso di sangue, è ben diverso da quel frivolo e compiaciuto ritornello autodenigratorio che è divenuto un vero vizio nazionale e che contrariamente alle vere denunce incrementa i mali d’Italia. Il melenso cocktail di falso moralismo e cinismo alimenta una rassegnazione travestita da nobiltà dello spirito. L’Italia sembra essere divenuta una di quelle ba-

racche al tiro a segno del luna park, sei palle per un soldo; anche se si colpisce il faccione sbagliato poco importa, il divertimento è a buon prezzo. Che i mali, nel nostro Paese, abbondino è una realtà e che vadano combattuti è un dovere. Ma senza facilitoneria preconcepita, senza schemi aprioristici”.

Claudio Magris – Corriere della Sera – 22 marzo 2015

ORIUNDO ORIUNDO

“Per poter cogliere appieno la suggestione della parola “oriundo”, e ricavarne il massimo dell’impatto sonoro e immaginativo, probabilmente è necessario avere incominciato a incollare figurine all’album all’epoca in cui andava fatto ancora con la coccoina, ovvero nella gloriosa fase di transizione della “cellina biadesiva”: la fine degli anni Sessanta. Ma “oriundo” non era affatto un nonsense. I calciatori “oriundi” appartenevano a una categoria che andava all’esaurimento: non ne venivano tesserati di nuovi, le frontiere si erano serrate da un pezzo; [...] e il loro status veniva segnalato dalle sobrie didascalie dell’editore Panini: “oriundo”. Nessuno spiegava ai piccoli collezionisti di allora che l’aggettivo derivava dal gerundivo del latino oriri, nascere, avere origine. Significava qualcosa come “indigeno”, insomma, ma senza connotazioni sgradevoli [...].

Gli oriundi italiani erano in definitiva calciatori nati qui o là, Argentina o Belgio, figli o nipoti di immigrati. Dirigenti sportivi scartabellavano archivi parrocchiali. Anche solo una nonna italiana, se reperita e in qualche modo documentata, poteva consentire a un calciatore sostanzialmente straniero di venire schierato come italiano, anche in Nazionale. Andrebbe quindi detto sempre “oriundo italiano”, intendendo “originario (anche lontanamente) dell’Italia”; ma nell’uso rimaneva quella strana parola scempia: “oriundo”, come dire “originario” ma senza origine. Un po’ come quando il lattaiolo chiede quale latte si desidera e gli si risponde “il parzialmente”. Aggiungere “scremato” parrebbe da puristi pedanteschi”.

Stefano Bartezzaghi – La Repubblica – 24 marzo 2015

WELFARE CONSORTILE

“L’asilo aziendale, il telelavoro e l’orario flessibile, qualche giorno di congedo per il papà se il bimbo ha l’influenza e, perché no, l’assicurazione in caso di imprevisti. Fino a poco tempo fa erano i privilegi dei dipendenti di multinazionali o grandi aziende con spalle abbastanza larghe da garantire qualcosa in più di un normale stipendio.

Servizi di welfare aggiuntivi in grado di cambiare la qualità di vita e di lavoro, ma che necessitano di budget non sempre disponibili nelle tasche degli imprenditori di piccole aziende.

Oggi però a Varese, Reggio Emilia, Prato e Treviso l’ostacolo economico è stato arginato: facendo squadra. Si chiama Giunca, acronimo di “Gruppo Imprese Unite nel Collaborare Attivamente” ed è una rete di dieci grandi e piccole aziende – dal colosso farmaceutico Novartis alla piccola manifattura Bdg – che insieme sono riuscite a garantire a tutti i loro dipendenti un’assicurazione sulla persona e un aiuto economico per l’asilo nido e l’assistenza ai nonni”.

Gloria Riva - D Repubblica – 21 marzo 2015



CITTÀ PRECARIE

“Città di mare a misura d'uomo, difficile immaginare nelle sue strade cappucci del KKK. Ma su 116 capoluoghi di provincia, Livorno è anche in testa alla classifica della «precarità sociale», quella dei comuni italiani dove l'integrazione è più in pericolo. Seguita da Cremona e da La Spezia. Ecco dunque l'ultima graduatoria elaborata dalla Fondazione Leone Moressa, che già nel 2014 aveva preso in considerazione i capoluoghi di regione, rivelando il paradosso secondo cui il «rischio banlieue» è più elevato nella ricca Bologna che nella povera Reggio Calabria (in realtà il capoluogo calabrese sarebbe Catanzaro), a testimoniare un modello di sviluppo metropolitano miope ed egoista. [...]

Incrociando indicatori come il tasso d'acquisizione della cittadinanza, quello della disoccupazione straniera, il differenziale Irpef tra autoctoni e non, le percentuali straniere sui delitti e sui detenuti, i livelli di servizi e interventi dedicati, si delineano quattro aree: inclusione sociale, integrazione economica, criminalità, spesa pubblica per l'immigrazione. Elaborandone i valori ne deriva un numero-spia: il tasso di precarietà sociale, appunto. Fatta 100 la media d'Italia, Livorno è a 130,9. Bologna a 124 e Reggio Emilia a 122. Trieste e Trento a 123. Napoli a 76,7. Reggio Calabria, ancora in coda, a 65,3”.

Goffredo Buccini – Corriere della Sera – 30 marzo 2015

VALORIZZARE LE SINERGIE

L'ultimo tassello mancante del Jobs Act è il decreto attuativo in materia di politica attiva del lavoro, che come riportato dall'articolo del *Corriere della Sera* del 23 marzo 2015 a firma di Filippo Santelli, «dovrebbe essere trasmesso, insieme al riordino della cassa integrazione, a ridosso della scadenza, intorno al 10 giugno. Poi il governo avrà altri due mesi per limarlo, così da rendere operativo il sistema a inizio 2016».

Tra i principi espressi nella legge delega e che dovrebbero ispirare il decreto attuativo c'è quello di collegare le misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata con quelle volte al suo inserimento o reinserimento lavorativo. Legare il sostegno al reddito, gestito dall'Inps, con la ricerca attiva di lavoro. Verrà perciò isti-

tuita un'Agenzia nazionale per l'occupazione incaricata a gestire i servizi pubblici per l'impiego e a raccordarsi con l'Inps per una maggiore integrazione delle politiche attive e passive.

Ancora oggi il canale maggiormente utilizzato per trovare un impiego è quello di amici, parenti e conoscenti. Le agenzie per il lavoro intercettano in media l'8% dei nuovi occupati. Valorizzare le sinergie tra i servizi per il lavoro pubblici e privati e gli operatori del terzo settore, del mondo della scuola, dell'Università e della formazione professionale, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro è una dei desideri di questo governo. Poterlo fare in concreto e quanto prima, è la nostra priorità. *(Gabriele Di Mascio)*

GLI APPUNTI DI AMPELIO

“Il futuro è solo l'inizio” recitava lo slogan della kermesse renziana dell'ottobre scorso tutta incentrata sull'arroganza monopolistica del futuro. L'Ital ha risposto “Pronti per il futuro” proprio per dimostrare che le aspirazioni egemoniche non ci mettono paura. Poi un megacartellone su un palazzo di Piazza Venezia a Roma che pubblicizza una serie televisiva ci riporta con i piedi per terra “Il futuro non

è ancora stato scritto”. Della serie: non è il caso di essere troppo sicuri del futuro. In uno stand di una mostra di architettura c'era scritto “Abbiamo presente cosa ci chiede il futuro”. Ecco così va un pochetto meglio.

Già sapere oggi cosa ci chiede il futuro ci permette di capire meglio le cose da fare. E non pensare già a quello che si fa in futuro senza capire come sarà.