EQUITEMPI
MAGAZINE

Luisa Spagnoli: storia di visione e successo

N° 34

Ufficio Family Audit

Ufficio Politiche Familiari

INDICE

IN QUESTO NUMERO:

LAVORO

Luisa Spagnoli (di Marcella Spanu) 4
Storia di visione e successo

La gestione dell'incertezza (di Giovanna Patrizia Dettori) 6
Un'arma che possiamo sfruttare

Il valore della vulnerabilità - 1 (di Gianfranco Mariano) 14
Non confondiamola con la fragilità e la debolezza

Il Bilancio delle Competenze (di Gianfranco Mariano) 20
Viaggio nel nuovo Piano Aziendale - 3

PARITÀ

Europe Plural Feminine (di Eleonora Cesarani) 19
Gli esiti del convegno tenutosi in Confcommercio il 28 febbraio

FAMIGLIA

Firmata la Carta di Cracovia (di Filomena Cappiello) 22
Alghero nella V Convention del Network dei Comuni Family

CULTURA

La valorizzazione dei giovani artisti (di Gianfranco Mariano) 26
L'esempio della Fondazione VAF e del Mart di Rovereto

BANDI

Borsa di studio nazionale (a cura dell'Ufficio Pubblica Istruzione) 29
Prorogati al 15 aprile i termini per presentare domanda

DAL 2021 FATTO CON ❤ PER TE

AD ALGHERO

CONTINUA QUI...

LUISA SPAGNOLI

Storia di visione e successo

LAVORO

DI MARCELLA SPANU

«*La capacità di immaginare quello che ancora non c'è, questo fa la differenza*»: questo è il pensiero cardine della vita e delle opere di una donna **visionaria**, innovatrice, imprenditrice di successo e apripista di una concezione nuova di azienda che mette i dipendenti al centro delle scelte.

Luisa Sargentini in Spagnoli, classe 1877, nasce a Perugia da famiglia di umili origini, venuta a mancare troppo presto, a causa di un tumore alla gola, il 21 settembre 1935, all'età di 58 anni. Si sposa molto giovane con Annibale Spagnoli e con lui rileva un negozio di drogheria nel centro di Perugia. Dal 1909 quel laboratorio farà parte di **Perugina®**, azienda fondata con Giovanni Buitoni, che diventerà suo compagno di vita.

Le intuizioni di una donna straordinaria, in breve tempo, segneranno la storia. L'attività funziona grazie alla sua spiccata creatività e al suo spirito imprenditoriale. La produzione si amplia: confetture, confetti, caramelle e cioccolato. Nascono le sue prime **creazioni**, ancora oggi emblema del marchio: la tavoletta di cioccolato fondente Luisa, la caramella **Rossana** e il **Bacio** perugina.

L'entrata dell'Italia nel primo conflitto mondiale segna la storia personale ed imprenditoriale di Luisa: con gli uomini al fronte, sono le donne a continuare l'attività produttiva e Luisa si trova da sola alla guida dell'azienda. Dimostra una sensibilità unica verso queste donne, consapevole del loro ruolo fondamentale per il successo delle sue attività.

Istituisce un **asilo nido aziendale** presso lo stabilimento della Perugina di Fontivegge, tutela **il diritto all'allattamento in fabbrica**, offre uno spaccio interno per agevolare le compere alle operaie prima di rientrare a casa dai loro figli, anticipando il concetto mo-

→

derno di **welfare aziendale**. La sua visione innovativa e il suo impegno nel migliorare le condizioni dei dipendenti e delle dipendenti, sia attraverso strutture sociali che tramite il sostegno educativo e medico alle famiglie meno fortunate, sono state pietre miliari nell'evoluzione dell'azienda.

Inizia una serie di sperimentazioni e arguzie, che portano alla creazione di prodotti nuovi e di successo, come la tavoletta di **cioccolato** "Luisa", nata dall'intuizione di utilizzare il cacao per ovviare alla carenza di zucchero causata dalla guerra.

Seguendo questo approccio di riciclo e nuovo adattamento delle materie prime nasce, nel 1922, il ***Bacio*** perugina: granella di nocciole e cioccolato fondente scartati dai processi industriali, diventano un cioccolato che attraversa i decenni e arriva sino ai giorni nostri, per la sua originalità.

Intorno alla fine degli anni '20, l'interesse della Spagnoli si sposta verso la **produzione tessile** e, successivamente verso la moda: brevetta un filato di lana derivato dalla pelliccia dei conigli d'**Angora** che vengono pettinati per produrre un filo di lana soffice e sottile che rivoluziona la moda. È una rivoluzione per l'abbigliamento ma anche per l'approccio agli animali che non vengono tosati, né tantomeno uccisi. Nasce così un nuovo materiale, una fibra tutta italiana a partire da una nuova pratica sostenibile che pone le basi per un'**azienda eco-compatibile** e **socialmente responsabile**.

Luisa Spagnoli lascia in eredità un esempio straordinario di passione, sacrificio e cambiamento. Il suo contributo ha anticipato le tendenze attuali, rendendo il marchio *Luisa Spagnoli* un'icona del made in Italy che ha sempre valorizzato l'**innovazione** e il **benessere delle persone**. In sua memoria viene istituito il **Fondo di beneficenza Luisa Spagnoli** per continuare quelle **opere di solidarietà** che Luisa, con riservatezza, aveva sostenuto.

Luisa Spagnoli

LA GESTIONE DELL'INCERTEZZA

Omaggio allo psicologo Daniel Kahneman ad uno dalla sua morte

LAVORO

DI GIOVANNA PATRIZIA DETTORI

I cambiamenti e le imprevedibilità sono parte della vita e quindi dell'esistenza di ognuno di noi. La vita è piena di situazioni fuori controllo, piuttosto che cercare di evitare l'incertezza possiamo imparare ad accettarla come una condizione normale della vita, specialmente perché, accettando di non poter prevedere tutto, ci aiuta a **ridurre la pressione** su noi stessi e ad affrontarla con maggiore tranquillità.

Spesso le nostre incertezze nascono dall'**ansia per il futuro** o perché rimuginiamo troppo sul passato; per non sentirci sopraffatti basterebbe concentrarsi su ciò che possiamo fare nel **presente**, evitare di fissarci su un singolo percorso e al contempo aprirci alle nuove opportunità che possono emergere dall'**incertezza**.

La consapevolezza ci aiuta a mantenere la calma e ridurre l'ansia e preoccupandoci di ciò che possiamo controllare oggi, anziché dello sconosciuto domani, ci aiuta a sentirci più radicati.

Talvolta l'incertezza è legata al bisogno di **controllare** ogni aspetto della vita: questo per anni è stato il motivo delle mie paure, ma con il tempo ho imparato a fare un passo indietro e ad accettare che non posso avere sempre tutto e tutti sotto controllo, ho imparato a **fidarmi** delle fasi della vita e così ho ridotto enormemente la sensazione continua di stress e ho permesso a me stessa di essere **meno rigida** nei miei stessi confronti, senza aspettarmi sempre tutte le risposte.

Ho finalmente capito che non sempre ci sono risposte immediate all'incertezza e non sempre posso prevedere ogni scenario... così ho imparato a creare obiettivi e **progetti a breve termine** e al contempo ad essere preparata alle possibilità che mi si presenteranno lungo

→

la strada.

Avere piani flessibili mi ha permesso di rimanere preparata, ma senza essere bloccata dall'incertezza, e quando mi trovo di fronte a una grande incognita suddivido la situazione in **piccole parti gestibili** e, ogni piccolo passo in avanti, mi aiuta a sentirmi più sicura e a prendere decisioni in modo **più razionale**, senza farmi sopraffare dalla paura di non sapere cosa accadrà.

In un contesto di incertezza è facile sentirsi impotenti, le emozioni di paura, ansia e/o frustrazione sono normali ed è quindi importante rilevare e **accettare** queste emozioni senza lasciarsi travolgere, adattandosi ai cambiamenti.

È bene focalizzarsi su ciò che possiamo fare e controllare: prenderci cura della nostra salute mentale e fisica, aggiornarci su nuove competenze, lavorare per migliorare la propria produttività, costruire una rete di supporto **condividendo** le nostre preoccupazioni con amici, colleghi o un mentor; potrebbero fare la differenza, confrontarsi può aiutare ad individuare soluzioni o prospettive, che da soli forse non avremmo considerato.

Il confronto sincero con gli altri permette di rivedere le proprie aspettative e facilita la fissazione di obiettivi **raggiungibili**.

Dovremmo davvero sforzarci di cercare il lato positivo delle situazioni che viviamo, sfruttando l'incertezza come porta che apre a **nuove opportunità**, a cambi di prospettiva motivanti e proattivi, a sfide impreviste.

Gestire l'incertezza è una **competenza** che richiede tempo e pratica: la chiave sta nel non lasciarsi travolgere, adottando un approccio che incoraggi l'adattabilità, la riflessione sul presente e l'uso delle proprie risorse interne per navigare attraverso i periodi di difficoltà con maggiore tranquillità e fiducia.

L'incertezza, sebbene spiacevole, può quindi essere un'**opportunità di crescita**.

Coltivare una mentalità di apprendimento ci aiuta sicuramente a vedere ogni esperienza, anche quella difficile, come un'occasione per migliorare, consapevoli che non possiamo sempre evitare il suo impatto, ma con una combinazione di accettazione, adattabilità e consapevolezza, possiamo imparare a viverci dentro in modo più sereno e produttivo.

Ogni volta che si affronta l'incertezza si impara qualcosa di nuovo su noi stessi e sul modo in cui reagiamo a situazioni impreviste. Coltivare la resilienza con un approccio equilibrato e consapevole ci permette di uscire **più forti** dalle difficoltà, migliorando la nostra capacità di affrontare il futuro.

L'INCERTEZZA EMOTIVA

Il concetto si riferisce alla difficoltà di comprendere o gestire le proprie emozioni in un contesto di incertezza, confusione o instabilità. Può essere il risultato di situazioni in cui le persone si trovano a fare scelte senza avere tutte le **informazioni necessarie**, vivendo un'instabilità psicologica o emotiva che le rende **vulnerabili**. In altre parole, si sperimenta quando la situazione è incerta, ma anche le emozioni sono confuse, contrastanti o difficili da interpretare.

LE MANIFESTAZIONI DELL'INCERTEZZA EMOTIVA

Confusione interiore: la persona non riesce a capire come si sente o quale sia la cosa giusta da fare, traendo quindi incertezze dalle proprie emozioni.

Ansia e Stress: l'incertezza emotiva può causare un aumento dell'ansia e dello stress, soprattutto quando si percepisce che le emozioni e le decisioni importanti non possono essere chiaramente comprese o predette.

Difficoltà decisionali: quando non si è sicuri di come ci si sente, prendere un decisione (anche la più semplice) può diventare molto più difficile, e si teme che qualsiasi scelta possa essere sbagliata.

Eccesso di pensiero: un'altra manifestazione è il rimuginare costante, in cui una persona cerca di dare senso a una situazione senza riuscirci, che crea un circolo vizioso di incertezze emotive.

Instabilità emotiva: l'incertezza emotiva può portare a emozioni altalenanti, come passare velocemente da sentimenti di speranza a frustrazione o paura, senza motivo chiaro e giustificato.

CAUSE DELL'INCERTEZZA EMOTIVA

Situazioni imprevedibili: eventi come cambiamenti significativi nella vita (ad esempio, una perdita, un cambiamento lavorativo, una malattia...) possono portare ad un'incertezza che influisce anche sulle emozioni.

Conflitto interiore: la difficoltà nel fare scelte che sono influenzate da emozioni contrastanti (come il desiderio di fare una cosa ma la paura di farne un'altra) è una causa comune.

Percezione di mancanza di controllo: quando non si ha il controllo su una situazione (ad esempio nelle relazioni, nel lavoro o in un conflitto) la sensazione di incertezza può influenzare fortemente il benessere emotivo.

Influenza esterna: stress sociali o culturali, come le aspettative sociali o familiari, possono generare conflitti emotivi e incertezze legate a come ci si dovrebbe sentire o agire.

COME GESTIRE L'INCERTEZZA EMOTIVA

Accettare l'incertezza: in molte situazioni, accettare che non possiamo prevedere tutto aiuta a ridurre il senso di angoscia legato all'incertezza emotiva. Affrontare l'incertezza come parte della vita può aiutare a gestirla.

Riflettere sulle proprie emozioni: prendersi un momento per capire cosa si sta provando

può contribuire a distinguere tra emozioni temporanee e quelle più profonde. Tecniche di autoconsapevolezza come il **journaling**[1] o la meditazione possono aiutare.

Rimanere presenti: concentrarsi sul qui e ora attraverso tecniche di mindfulness può ridurre la tendenza a prefigurarsi paure future, mantenendo la mente calma e ancorata alla realtà.

Parlare con gli altri: condividere i propri sentimenti con amici, familiari o un professionista può offrire supporto e chiarezza emotiva. A volte l'incertezza emotiva è amplificata dal non riuscire a verbalizzare o esternare ciò che si sente.

Agire nonostante l'incertezza: talvolta, la paura dell'incertezza emotiva ci paralizza, ma spesso è utile fare piccoli passi per procedere, anche senza la certezza del risultato. La ricerca di soluzioni parziali o temporanee può alleviare il peso dell'incertezza.

CONCLUSIONE:

L'incertezza emotiva è una parte inevitabile della vita, soprattutto in momenti di cambiamento o transizione. La chiave per gestirla risiede nell'acquisire **consapevolezza** delle proprie emozioni, accettare il caos temporaneo e intraprendere azioni che possano ridurre l'ansia, come comunicare apertamente o praticare tecniche di rilassamento. In questo modo, si può sviluppare una maggiore resilienza psicologica nei confronti delle sfide emotive. L'incertezza, molto spesso, è legata alla

paura dell'ignoto e gestirla è una delle fasi più comuni e, allo stesso tempo, più importanti nella vita quotidiana e nel lavoro, è una delle sfide più complesse, sia nella via personale che professionale. L'incertezza è inevitabile e fa parte della nostra esistenza quotidiana, soprattutto in un mondo in costante cambiamento, ma ci sono diverse strategie che si possono adottare per affrontarla in modo più sereno ed efficace.

l'INCERTEZZA EMOTIVA NEL CONTESTO LAVORATIVO

L'incertezza emotiva nel contesto lavorativo è un fenomeno che può manifestarsi quando i dipendenti si trovano ad affrontare **situazioni ambigue**, imprevedibili o instabili sul posto di lavoro, che influenzano negativamente il loro benessere emotivo e le loro performance. Questa forma di incertezza può derivare da vari fattori legati sia all'ambiente lavorativo che a dinamiche interne personali, come il timore di perdere il lavoro, le difficoltà nel prendere decisioni o la mancanza di chiarezza sugli obiettivi aziendali.

COME SI MANIFESTA L'INCERTEZZA EMOTIVA AL LAVORO

Ansia e stress: l'incertezza legata a fattori come cambiamenti aziendali, riduzione del personale, riorganizzazioni o mancanza di chiarezza sulle aspettative, può causare un forte aumento dell'ansia e dello stress fra lavoratori.

Bassa motivazione e produttività: quando un dipendente non sa cosa aspettarsi o quale sarà il futuro del suo ruolo, può sentirsi demotivato, riducendo l'impegno e la produttività. La percezione di instabilità può infatti portare a una diminuzione del coinvolgimento e della dedizione al lavoro.

Difficoltà decisionali: in un ambiente lavorativo incerto, prendere decisioni può diventare complesso. I dipendenti potrebbero avere paura di sbagliare o non sapere quale sia la scelta migliore, rendendo difficile anche l'esecuzione di compiti quotidiani.

Paura del cambiamento: il cambiamento in azienda (per esempio, l'introduzione di nuove tecnologie, le modifiche ai processi, i cambi di leadership) può generare timore e frustrazione, facendo emergere un conflitto tra la necessità di adattarsi e la resistenza emotiva al cambiamento.

Senso di vulnerabilità: l'incertezza emotiva può portare i lavoratori a sentirsi vulnerabili o insicuri riguardo al proprio posto di lavoro, aumentando il timore di perdita del lavoro o di essere esclusi da decisioni importanti.

CAUSE DELL'INCERTEZZA EMOTIVA NEL LAVORO

Mancanza di comunicazione: quando le informazioni riguardanti cambiamenti aziendali, obiettivi o performance non vengono chiaramente comunicate, i dipendenti possono sentirsi smarriti o insicuri.

Stabilità dell'azienda o del settore: settori che attraversano periodi di crisi economica, cambiamento rapido o incertezza sul futuro, possono generare ansia tra i lavoratori, che non sanno cosa aspettarsi.

Ambiguità nei ruoli e nelle responsabilità: quando le aspettative non sono chiare o il ruolo di una persona non è ben definito, l'incertezza emotiva può crescere. Questo può portare a un senso di frustrazione e a una minore fiducia in sé.

Feedback insufficiente o negativo: l'assenza di riconoscimento positivo o di un feedback costruttivo può generare dubbi sul proprio operato, aumentando l'incertezza riguardo alla propria performance e al proprio valore all'interno dell'organizzazione.

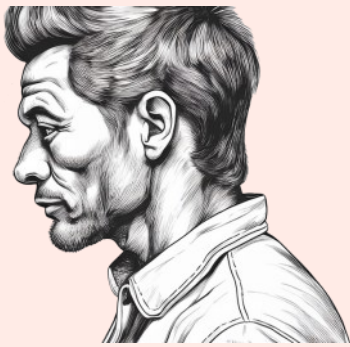
Conflitti interpersonali o dinamiche di gruppo: le difficoltà nelle relazioni tra colleghi o con i superiori possono alimentare una sensazione di incertezza emotiva, rendendo difficile lavorare in modo sereno.

COME GESTIRE L'INCERTEZZA EMOTIVA NEL LAVORO?

Comunicazione chiara e trasparente: i leader e i manager dovrebbero comunicare in modo aperto e trasparente con il proprio team riguardo ai cambiamenti, alle aspettative e ai piani futuri. Questo aiuta a ridurre l'ansia e a creare un ambiente più stabile.

Promuovere il benessere psicologico: offrire supporto psicologico (ad esempio tramite consulenze aziendali o da programmi di benessere mentale) può aiutare i dipendenti a gestire l'incertezza emotiva. Inoltre la pratica di attività come la **mindfulness**[2] o il sostegno da parte di gruppi di supporto tra colleghi, può avere effetti positivi.

Fornire chiarezza sui ruoli e obiettivi: chiarezza riguardo le proprie responsabilità e obiettivi, nonché un feedback regolare sulla performance, possono ridurre l'incertezza e aumentare la fiducia.



Sostenere la crescita professionale: promuovere lo sviluppo delle competenze e fornire opportunità di formazione continua può aiutare a ridurre la sensazione di essere vulnerabili. Quando un dipendente percepisce che l'azienda sta investendo nel suo sviluppo, si sente più sicuro del futuro.

Flessibilità e adattabilità: in periodi di incertezze, è importante che l'azienda promuova una cultura di flessibilità. Le persone devono sentirsi capaci di adattarsi ai cambiamenti, senza paura di fallire.

Gestire le emozioni individuali: ogni individuo può cercare di affrontare l'incertezza emotiva con tecniche di autoregolazione emotiva, come la gestione dello stress, la riflessione sulle proprie emozioni e la resilienza.

Fostering a supportive work culture[3]: un ambiente di lavoro che incoraggia la collaborazione e il supporto reciproco tra colleghi aiuta a ridurre i sentimenti di incertezza, creando una rete di supporto che rende le sfide emotive più affrontabili.

CONCLUSIONE:

L'incertezza emotiva nel lavoro è un fenomeno comune, soprattutto in periodi di cambiamento o instabilità. Gestirla è essenziale per

→

il benessere dei dipendenti e per mantenere alta la motivazione e la produttività. La chiave per affrontare questa incertezza è la comunicazione chiara, la trasparenza da parte del leader, e il supporto individuale, che possono aiutare a ridurre l'ansia e promuovere un ambiente di lavoro più stabile e sereno.

L'importanza del saper gestire le emozioni mi fa pensare all'incontro tra il Presidente degli Stati Uniti Donald Trump e Zaleski: è un esempio di come le emozioni possano influenzare le situazioni anche tra i "grandi" della terra. Infatti, per quanto consapevoli che il loro incontro avrebbe potuto incrinare la sicurezza di tutta l'Europa, non sono riusciti a gestire le emozioni durante una situazione alquanto critica, Zaleski mettendo a rischio l'aiuto da parte degli Stati Uniti ed entrambi mettendo a rischio la possibilità di un accordo di pace.

Questo episodio, tra l'altro accaduto in diretta televisiva, ci fa capire quanto sia di rilevante importanza la capacità di gestire le emozioni nella vita quotidiana, e ancor più, nelle relazioni internazionali, mantenendo la calma e la lucidità per affrontare situazioni difficili.

I concetti qui espressi sono il frutto del lavoro di Daniel Kahneman, al quale con questo articolo abbiamo voluto rendere omaggio ad un anno dalla sua scomparsa, il 27 marzo 2024. Capostipite degli studi sulla finanza comportamentale, con speciale riferimento alla formazione del giudizio e ai processi decisionali, è stato una figura chiave per comprendere il comportamento umano nel prendere una decisione in contesti di incertezza.

Il suo lavoro ha cambiato radicalmente il modo in cui pensiamo alla razionalità e ha aperto nuove strade per migliorare le decisioni individuali e collettive, sia a livello personale che globale. Il lavoro di Kahneman ha avuto un impatto duraturo sulla psicologia, sulla economia comportamentale e anche sulla scienza delle decisioni.

La sua ricerca ha dimostrato che la razionalità perfetta non è una costante nelle scelte umane e che le intuizioni e le emozioni influenzano fortemente le nostre azioni.

Nel 2002 Kahneman è stato il primo psicologo a vincere un Nobel: le sue scoperte nell'ambito dei processi decisionali e l'applicazione dei suoi studi alle scienze economiche, gli sono valsi il riconoscimento per l'Economia.

Nato a Tel Aviv il 5 marzo 1934 e deceduto a New York il 27 marzo 2024, Daniel Kahneman è stato indubbiamente uno degli psicologi più influenti del nostro tempo ed uno tra i principali pionieri nel campo della **psicologia cognitiva** e della **psicologia comportamentale**.

È stato una figura chiave per comprendere il comportamento umano e le decisioni in contesti di incertezza.

Il suo lavoro ha cambiato radicalmente il modo in cui pensiamo alla razionalità e ha aperto nuove strade per migliorare le decisioni individuali e collettive, sia a livello personale che globale, inclusa l'economia, sulla quale i suoi studi hanno avuto un enorme impatto, in particolare attraverso lo sviluppo del campo dell'economia comportamentale.

Kahneman è meglio conosciuto per il suo la-

→

voro sui **due sistemi di pensiero**, che ha descritto nel suo libro più famoso **"Pensieri lenti e veloci" (2011)**; secondo lui, il nostro cervello funziona su due modalità di pensiero:

- **Sistema uno:** è il sistema più veloce, intuitivo e automatico. Funziona senza sforzo e senza consapevolezza, ed è responsabile per le decisioni rapide che prendiamo nella vita quotidiana. È anche il sistema che ci porta a prendere scorciatoie mentali chiamate: **bias cognitivi.**
- **Sistema due:** è il sistema lento, razionale e deliberato. Questo sistema viene attivato quando dobbiamo fare calcoli complessi o riflettere su questioni complicate, si tratta di un processo che richiede maggiore attenzione ed energia cognitiva.

Uno dei contributi più significativi di Kahneman è stato l'identificazione di numerosi bias cognitivi, "errori sistemici" del modo in cui pensiamo e prendiamo decisioni. Tra i più noti, troviamo:

- **Ancoraggio:** tendiamo a fare affidamento troppo su un'informazione iniziale (l'ancora) per prendere decisioni successive, anche quando non è rilevante.
- **Eccesso di fiducia:** Le persone tendono a sovrastimare le proprie capacità di prevedere eventi futuri o di risolvere problemi.
- **Bias di conferma:** La capacità a cercare e interpretare informazioni in modo da confermare le proprie convinzioni preesistenti.

Daniel Kahneman ha dimostrato come questi e altri bias influenzano le nostre scelte quotidiane, non solo nel contesto personale, ma anche nelle decisioni economiche, politiche e finanziarie.

In collaborazione con il suo collega **Amos Tversky** (1937 - 1996), Kahneman ha sviluppato la **teoria del prospetto** che descrive come le persone prendono decisioni in condizioni di certezza.

La Teoria del prospetto **sfida la teoria tradizionale** della scelta razionale proposta dall'economia classica, che asserisce che le persone agiscano sempre in modo da massimizzare il proprio benessere.

La teoria del prospetto suggerisce che le persone:

- Temono le perdite più di quanto apprezzino i guadagni
- Valutano le probabilità non in modo oggettivo, ma in modo soggettivo, e sono influenzate da come le opzioni sono presentate (il così detto **"effetto framing"**).

Il lavoro di Daniel Kahneman ha avuto un profondo impatto in molteplici ambiti:

- **Economia comportamentale:** ha contribuito a ridisegnare la comprensione delle decisioni economiche, integrando il comportamento umano non razionale nelle teorie economiche tradizionali.
- **Psicologia:** ha aperto nuove frontiere nella comprensione dei processi cognitivi, influenzando il modo in cui i ricercatori pensano alla percezione, al giudizio e alla decisione.
- **Politiche pubbliche**: le teorie di Kahneman sono utilizzate anche per progettare politiche pubbliche più efficaci, sfruttando la comprensione dei bias cognitivi per migliorare le qualità delle decisioni politiche.

Oltre a **"Pensieri lenti e veloci",** Daniel Kahneman **ha scritto numerosi articoli e libri.** Tra questi ricordiamo in particolare:

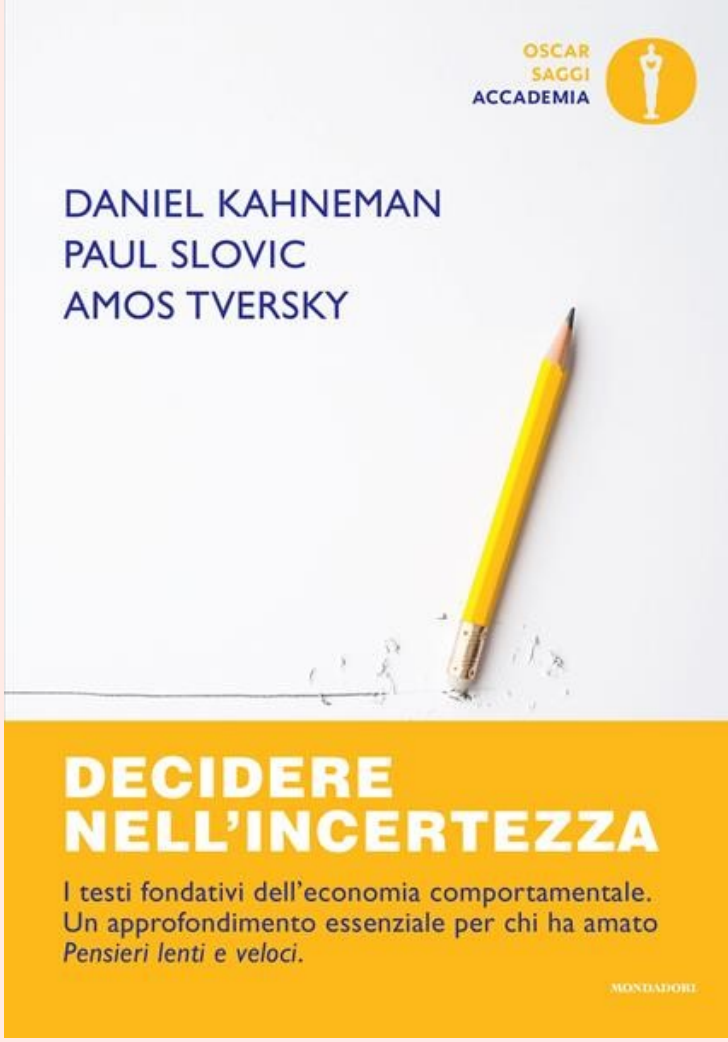
- **Choices, Values, and Frames** (con Amos Tversky), un libro che rac-

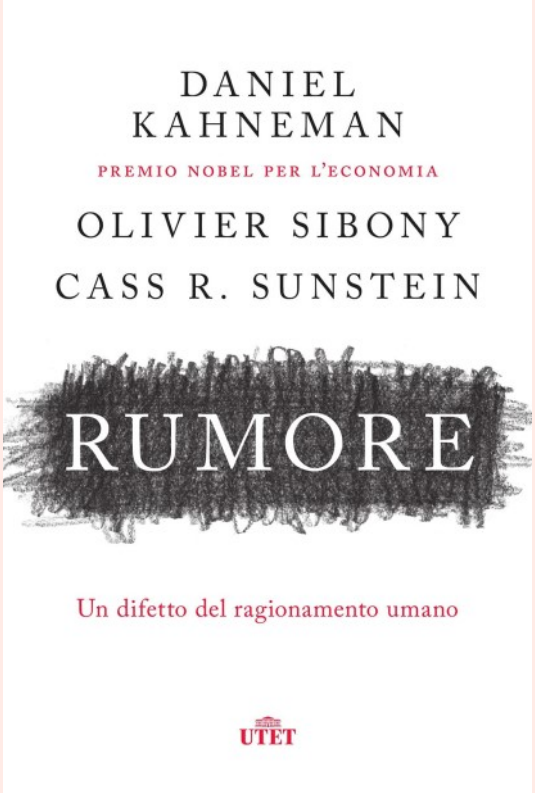
coglie il lavoro fondamentale sulla teoria del prospetto e il Framing.

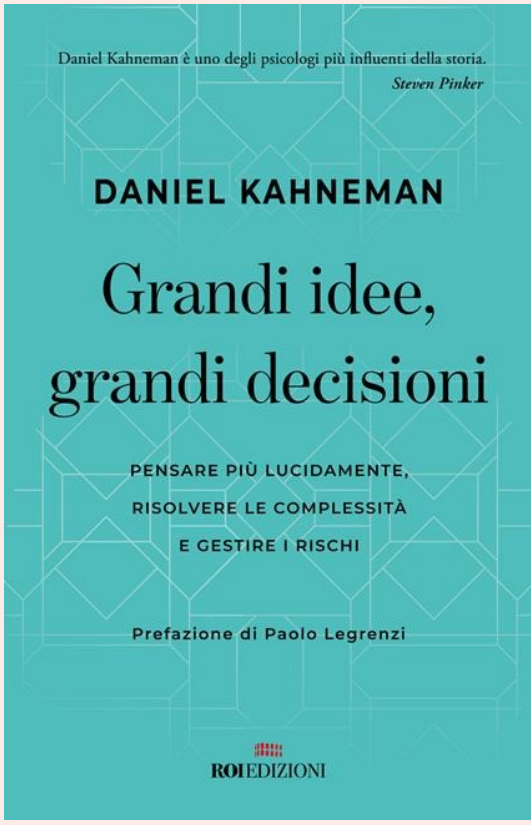
* **Noise: A Flaw Human Judgment** (2021, con Olivier Sibony e Cass R. Sustein), questo libro esplora come le decisioni umane siano influenzate dal "rumore", cioè le variazioni casuali nel giudizio che spesso portano a decisioni incoerenti.

Per il suo lavoro, nel 2002, Kahneman è stato insignito del **Premio Nobel** per l'Economia.

Tutte le immagini di questo articolo sono state generate dall'IA di Photoshop, ad eccezione della foto di Daniel Kahneman (www.theatlantic.com) e di Amos Tversky (www.businesspost.ie). Le copertine sono tratte da IBS



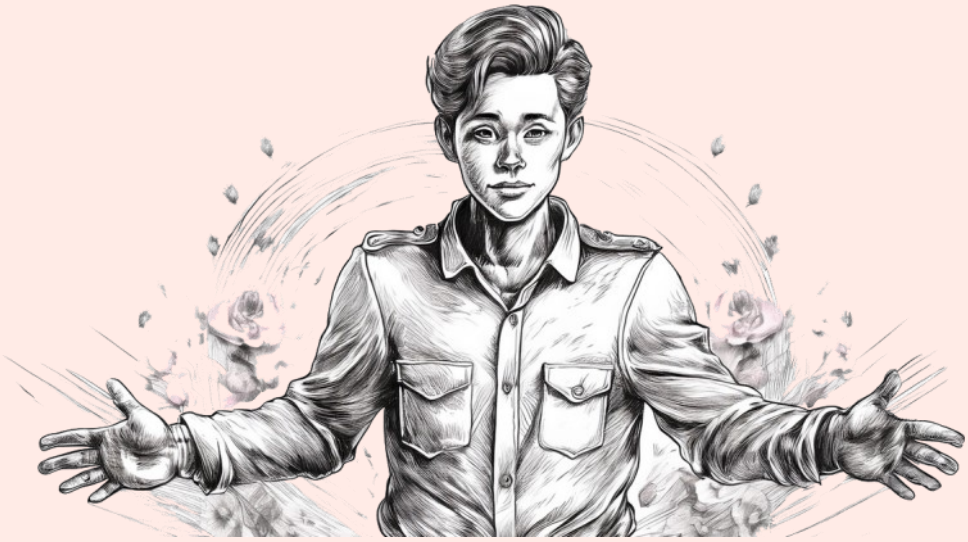




IL VALORE DELLA VULNERABILITÀ - 1

Non confondiamola con la fragilità e la debolezza

LAVORO



DI GIANFRANCO MARIANO

Qualcuno forse avrà notato che negli ultimi anni c'è un'attenzione particolare ai cambiamenti nelle organizzazioni, sia in ambito privato che pubblico, avendo come obbiettivo il **miglioramento** dell'efficienza. Chiaramente questa non è affatto una novità, il binomio efficienza-utili da sempre governa le aziende, ma di nuovo c'è che si è finalmente capito che le strade tradizionali battute sino a non molto tempo fa, e che qualcuno continua **testardamente** a percorrere, sino a quando non sarà troppo tardi per ricredersi, non sono più quelle giuste.

Nel suo libro ***Vulnerbilità*** (Franco Angeli, 2024) la psicologa del lavoro Biancamaria Cavallini, alla quale più volte ho fatto riferimento in passato, evidenzia come sia in atto un «cambiamento culturale che spinge verso una considerazione della persona a 360 gradi e fa del dipendente un concetto démodé», al punto che tutto ciò «porta la soggettività in primo piano».

Non basta avere un sistema coordinato, una logistica impeccabile, una visione chiara di quello che si vuole ottenere, serve soprattutto tenere presente che, pur con tutta l'automazione che si vuole, se non si tiene in debito conto il benessere di chi nell'organizzazione lavora, ad un certo punto si arriverà al **collo di bottiglia**, a quella strozzatura che impedisce al flusso di procedere alla velocità possibile, ovviamente con le conseguenze immaginabili.

Se il processo Family Audit punta innanzitutto a far prendere coscienza di ciò a tutti, ad iniziare dai **manager**, prevedendo tutta una serie di azioni che concretamente possano dare risposte alle troppe domande di attenzione ancora inascoltate, è perché ha ben capito che c'è un solo modo per eliminare quel collo,

→

e non è di certo la frusta, ma il benessere di chi opera nell'organizzazione, che deve sapere e sentirsi concretamente **sostenuto**, tanto da considerare il proprio ruolo un qualcosa di non insopportabile, fonte di stress e, forse, di burnout, ma occasione di **crescita stimolante** che possa poter ispirare un senso di appartenenza che rende orgogliosi per il contributo che si dà, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Guardare alle **persone** prima che al ruolo è cruciale, anche perché è ormai evidente che va superato il «concetto di "**conciliazione**" e di "**vita-lavoro**", nell'idea che queste ultime due dimensioni non possano essere separate e che non si tratti di pacificarle, quanto di **integrarle**».

In questa affermazione della Cavallini si sintetizza anche l'obbiettivo che come Ufficio Family Audit ci siamo posti, mettendo in campo

questo magazine, soprattutto dandogli da novembre 2024 il nome di *Equitempi*, perché si tratta di vivere **equilibratamente** i tempi della nostra vita, senza eccedere su uno dei due ipotetici fronti. Solo così si potrà arrivare a vedere e considerare il lavoro come parte della propria esistenza e non come un necessario fastidio, una pastiglia da dover ingoiare pur non volendolo fare.

Ha ragione la Cavallini quando dice che vi sono casi in cui si è «ancora convinti che il mondo interiore e la psiche siano elementi estranei—anzi, **antagonisti**—all'efficacia, alla performance e al business.»

Un ambiente dove tutti oltre che fare la propria parte si ritrovano, dove non ci si deve guardare le spalle dal collega o dal superiore, crea un ambiente gradevole, dove le vulnerabilità non devono essere nascoste, dove le **maschere** possono essere appese al muro per mostrarsi davvero autentici, senza che ciò crei disagio o, peggio, attacchi e prese in giro.

È in questo contesto che la vulnerabilità diventa un **valore utile**, per sé e per l'organizzazione, perché tutte le energie che devono essere impiegate per creare e gestire un involucro da utilizzare con colleghi e superiori, possono essere impiegate decisamente meglio. L'involucro che ci copre ha lo scopo di mostrare una persona che non esiste, forte, decisa, sempre sicura, priva di fragilità e debolezze. E anche priva di **vulnerabilità.**

Essere vulnerabili, etimologicamente, significa ***poter essere feriti***, ecco perché non ha nulla a che vedere con l'essere fragili o deboli.

La ricercatrice Brené Brown definisce l'essere vulnerabili come «l'essere totalmente esposti», il che presuppone che ci si apra agli altri, ai colleghi nello specifico del tema in argomento.

La Brown ha speso molta della sua vita professionale studiando proprio questo ed è arrivata alla conclusione che la vulnerabilità sia composta da tre componenti:

Incertezza, **rischio** e **apertura emotiva**.

Nel libro della Cavallini viene analizzata ciascuna di tali componenti, un esercizio decisamente interessante che ci permette di mettere in evidenza aspetti che magari conosciamo e ci sono noti, ma che in realtà non abbiamo mai valutato sotto questo aspetto.

Riguardo all'incertezza ci dice che *il nostro cervello è programmato per proteggerci e, dunque, spesso* ***sopravvaluta le minacce****.* Credo che a tutti sia capitato di sperimentare la verità di questa affermazione! Quindi essere vulnerabili è **rischioso**, mostrarsi vulnerabili equivale a correre dei rischi.

Ed a proposito di rischi ci dice che *se essere vulnerabili equivale a sperimentare un rischio, si può affermare che la vulnerabilità si trovi all'uscita della propria zona di comfort*, ed è verissimo, perché fuori dal nostro spazio di sicurezza c'è l'**ignoto**, la paura, ma vi abitano anche le sfide e le **nuove esperienze**, spesso cruciali nella crescita di una persona e, anche, nell'individuare nuove opportunità che creano nuove zone di comfort dove è possibile rifugiarsi. Ma senza un po' di **coraggio** e la disponibilità ad accettare le conseguenze di una scelta, il confine non sarà mai varcato.

Il terzo aspetto, l'**apertura emotiva**, è davvero il mettersi a nudo. Potersi esprimere liberamente con una persona, raccontare il proprio vissuto, anche e soprattutto se fonte di dolore, presuppone una buona dose di rischio. E se chi ho scelto come interlocutore dovesse avere un atteggiamento inaspettatamente ostile? O se, peggio ancora, dovesse usare la mia **confidenza** per poi sparlare con altri, magari proprio con chi mai vorrei venisse a conoscenza della mia situazione?

Esprimere sul lavoro un'opinione diversa da quella dominante o da quella del proprio superiore, segnalare **errori**, sfidare il "si è sempre fatto così", possono generare enormi problemi, se non accolti per quel che sono, ossia il tentativo di contribuire a **migliorare** le cose.

Ciò evidenzia come un'organizzazione non sia un meccanismo perfetto, ma essa stessa sia immersa nella vulnerabilità, possa pertanto essere ferita, per il solo fatto che è costruita e gestita da persone, esse stesse vulnerabili. Non si può pensare di ottenere qualcosa di invulnerabile da un insieme vulnerabile.

Continueremo a parlare di vulnerabilità nel **prossimo numero** di Equitempi.

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE

4 - Viaggio nel nuovo Piano Aziendale Family Audit

LAVORO

DI GIANFRANCO MARIANO

Tra le attività approvate nel nuovo **Piano Aziendale** Family Audit del Comune di **Alghero**, quella che abbiamo indicato con il codice 003 è una riproposizione, già presente nel precedente Piano. L'abbiamo chiamata "Interscambiabilità—bilancio delle competenze". L'obbiettivo pensiamo sia chiaro già dal titolo, ma sulla sua importanza c'è molto da dire.

Poter **acquisire competenze** tali da consentire al personale dell'Amministrazione di potersi spostare da un Servizio ad un altro, senza incontrare particolari difficoltà, è sicuramente per un buon numero di persone un importante incentivo, soprattutto per coloro che **si sentono stretti** nello svolgere gli attuali compiti o che semplicemente gradiscono cambiare attività perché caratterialmente non amano stare troppo tempo nello stesso posto.

Ma si potrebbe anche fare di più, e onestamente non sono rarissimi i casi nei quali ciò di fatto già accade, **valorizzando** competenze presenti in ciascuno, magari capacità acquisite per passione o in una precedente occupazione, ma che oltre che essere **gratificanti** per chi le possiede, possono essere decisamente preziose anche per l'Amministrazione.

Mi vengono in mente innanzitutto le **colleghe** che hanno chiesto di far parte dell'Ufficio Family Audit: l'avviso lanciato a tutto il personale aveva proprio lo scopo di valorizzare capacità che abitualmente non vengono **utilizzate** sul posto di lavoro, ma che fanno parte di quel bagaglio che ci si porta appresso e che piace tirare fuori. Il fatto che si siano chieste specifiche competenze in determinati campi, senza tenere in nessun riguardo la collocazione all'interno dell'Ente, ha portato a galla doti che per l'Ufficio sono **preziosissime**, tanto che la nuova organizzazione e nonostante

→

si sia ancora in pochi, sta portando i suoi frutti. L'adesione all'Ufficio Family Audit, scelta e non imposta dall'alto, è un'anticipazione di quanto si possa ottenere con un Bilancio delle competenze davvero ben fatto, meglio se completo e ben conosciuto da tutti.

Pensiamo agli aspetti grafici: l'Amministrazione non **comunica** solo con i social, i comunicati stampa, il sito istituzionale e le app, lo fa anche con la cartellonistica affissa agli ingressi dei parchi, con gli avvisi consegnati a determinate categorie imprenditoriali, con le lettere informative messe in mano ai cittadini, tutti strumenti che non possono essere buttati giù così come viene, ed ecco che le conoscenze in campo grafico e la capacità di maneggiare dei software di grafica, fa la **differenza**, permette di migliorare l'immagine dell'Ente, offrendo a chi riceve il messaggio una sensazione di vicinanza che porta anche ad atteggiamenti più positivi, anche quando si tratta di comunicare un divieto.

Non esiste la figura del grafico comunale, ma di sicuro qualcuno che sa fare qualcosa d'interessante, mettendoci anche **passione**, c'è. E allora perché non fare in modo che questa competenza sia resa nota a tutti? Perché non prevedere che chi la mette a disposizione possa farlo in orario di lavoro, accogliendo le richieste di colleghi che necessitano di un simile servizio?

O vogliamo parlare di chi ha indubbie doti **artistiche**? Non so in quanti tra di noi si cimentino con la pittura, ma ve ne sono di sicuro alcuni. Nella sede di Sant'Anna disponiamo di pareti anonime che potrebbero essere decorate con un costo irrisorio, sopportando solo la spesa dei materiali, **trasformando** gli spazi comuni in una galleria d'arte allestita da colleghe e colleghi.

Un altro esempio? La conoscenza appassionata di una materia, come potrebbe essere la storia del nostro **territorio**: poterla raccontare ai colleghi anche con visite dirette sul campo, avrebbe un enorme impatto positivo, acquisendo consapevolezza degli incredibili tesori che Alghero custodisce o, addirittura, offrendo alle scuole la possibilità di incontrare queste persone, in modo che possano **trasmettere** almeno la curiosità di scoprire cosa ci sia dietro il nome del quartiere Pivarada, o nello strano tracciato della via Eleonora d'Arborea e del Vicolo Cavanna, o chi fossero Buragna, Carmen Dore, Rina De Liguoro, Cravellet, Lo Frasso, ecc.

Il Bilancio delle competenze raccoglie di ciascuno **ciò che si è**, ciò che si sa, favorendo così anche l'inserimento in un ambito di lavoro più consono alle proprie attese e aspirazioni.

Una vecchia massima di Confucio diceva: «Scegli il lavoro che ami e **non lavorerai** neppure un giorno in tutta la tua vita».

Non saremo certo in grado all'interno del Comune di Alghero di arrivare a questo utopistico risultato, ma almeno qualcosa si può fare.

Con questo intento l'Ufficio predisporrà un questionario da sottoporre a tutto il personale. Le informazioni raccolte permetteranno di costruire un volume digitale di facile consultazione per sapere a quale collega ci si potrà rivolgere per una qualche esigenza.

Family Audit

CITTÀ DI ALGHERO

Comune certificato Family Audit® e Family in Italia®

PIANO AZIENDALE

2024

Approvato dall'Ufficio Family Audit il 7.11.2024

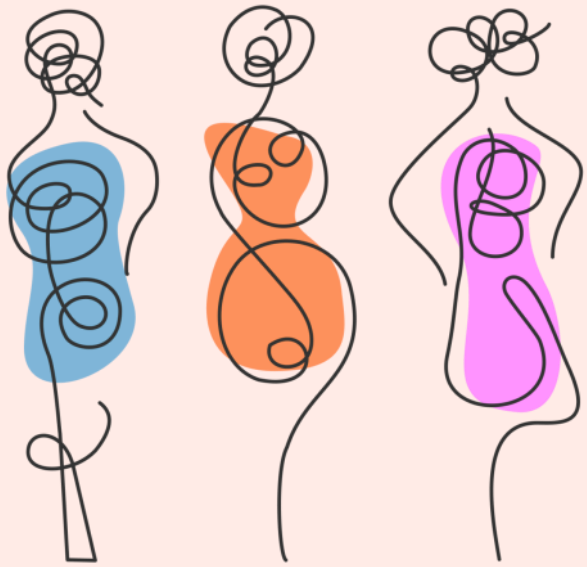
Ufficio Family Audit

Legale Rappresentante: *Sindaco, Raimondo Cacciotto*
Delegato del Legale Rappresentante: *Ass. Maria Grazia Salaris*
Referente Interno Family Audit: *Giovanni Francesco Mariano*
Consulente: *Eleonora Cesaroni*

EPF—EUROPE PLURAL FEMININE

Buone pratiche per combattere le discriminazioni di genere

PARITÀ



DI ELEONORA CESARANI

Il 28 febbraio 2025 si è svolto il convegno dal titolo *"Buone Pratiche per Combattere la Discriminazione di Genere"*, un evento promosso da **Confcommercio Nord Sardegna** che mira ad affrontare uno dei temi più attuali e delicati della nostra società. In un periodo in cui l'uguaglianza di genere è al centro del dibattito pubblico, questa iniziativa rappresenta un importante momento di riflessione e condivisione. E, quasi a voler sottolineare il messaggio di positività e cambiamento, la giornata si preannuncia soleggiata, simbolo di una luce nuova sulle **sfide** e sulle soluzioni proposte dai relatori.
L'iniziativa si inserisce nel più ampio **progetto europeo** *Plural Feminine*, con l'obiettivo di promuovere azioni concrete e durature per l'eliminazione delle **disparità di genere**.

Sebastiano Casu, Presidente di Confcommercio Nord Sardegna, interviene in apertura con un saluto evidenziando come la lotta alla discriminazione di genere non può essere affrontata con eventi occasionali, ma richiede un **impegno continuativo** e una prospettiva di lungo termine. Il progetto nasce proprio dalla necessità di superare gli errori del passato e costruire un percorso solido e condiviso.

Ai saluti iniziali si aggiunge **Annalisa Luzzu**, a nome del **Gruppo Terziario Donna**, che sostiene l'iniziativa ed esprime appieno quanto la promozione culturale e la formazione siano strumenti essenziali per sensibilizzare e favorire un cambiamento **concreto** nella società.

A seguire, interviene **Lalla Careddu**, Assessora alle politiche, servizi di coesione sociale e alle pari opportunità del Comune di Sassari. Nel suo intervento sottolinea l'importanza di un'azione amministrativa basata su una riflessione profonda. La parità di genere non può essere trattata come una semplice que-

→

stione normativa, ma richiede una revisione del **modello culturale** dominante, ancora fortemente influenzato dal patriarcato.
Il patriarcato, ha spiegato l'Assessora, non è una parola crudele, ma un modello educativo che condiziona uomini e donne:

- Gli uomini vengono cresciuti con l'idea di dover essere sempre forti, pena il sentirsi frustrati o inadeguati.
- Le donne subiscono limitazioni e discriminazioni che impediscono loro di esprimersi pienamente.

Per contrastare questo sistema, il Comune di Sassari ha avviato diverse iniziative, tra cui:

- Il **rilancio del bilancio di genere**, per valutare l'impatto delle politiche comunali sulla parità.
- La revisione del **regolamento della Commissione per le Pari Opportunità**.

Il potenziamento del progetto *Generiamo Parità*, che mira a smantellare il modello patriarcale attraverso interventi nelle scuole, già dall'infanzia e dalla primaria.

Alberto Marrone, Direttore di Confcommercio Nord Sardegna, ha illustrato il progetto finanziato dall'Unione Europea. Il percorso prevede **incontri mensili**, sia a livello locale che internazionale, per confrontarsi e migliorare le strategie di inclusione.
Nella sua disamina, Marrone ha ricordato alcuni riferimenti normativi fondamentali:

- **Articolo 3 della Carta UE**, che promuove l'uguaglianza tra donne e uomini.
- **Articolo 37**, che garantisce gli stessi diritti e retribuzioni, ma che nella realtà incontra ancora molte difficoltà.
- Il **Codice delle Pari Opportunità**, che distingue tra discriminazione di genere diretta e indiretta.

Uno degli ostacoli più rilevanti rimane la difficoltà nella conciliazione tra vita professionale e familiare, dovuta a una distribuzione diseguale dei compiti di cura tra uomini e donne.

Daniela Falconi, Presidente di ANCI Sardegna e Sindaca di Fonni, ha posto l'accento sulla necessità di un coinvolgimento attivo degli uomini nelle politiche di parità. Ha elogiato l'Amministrazione di Sassari per il suo approccio inclusivo e ha sottolineato come i Comuni possano avere un ruolo chiave attraverso:

- **Assessorati dedicati alla parità di genere**.
- **Leggi di tutela**, come l'introduzione della doppia preferenza di genere nelle elezioni.
- **Maggiore consapevolezza e condivisione**, evitando di relegare la questione della parità solo a commissioni o forum femminili.

Ha inoltre invitato ad andare oltre la percezione di "dover sempre chiedere il permesso" per portare avanti azioni concrete, evidenziando come questo sia un retaggio culturale del patriarcato.

Gianfranco Mariano, referente del *Family Audit* del Comune di Alghero, ha presentato tale percorso con grande professionalità e passione, evidenziandone **obiettivi raggiunti**, azioni concrete realizzate ed evoluzioni in atto considerando gli otto anni di esperienza dall'acquisizione della certificazione.

Nella sua riflessione ribadisce come tale strumento metta effettivamente al centro la persona favorendo un **equilibrio** tra lavoro e vita privata e incida sulla qualità della vita.
Il Comune di Alghero ha integrato tre azioni del Nuovo **Piano Aziendale Family Audit**, specifiche per la parità di genere, garantendo pari opportunità tra colleghi e colleghe e lavorando affinché queste politiche abbiano continuità nel tempo. La scelta di istituire l'Ufficio Family Audit si rivela la strategia per far fronte alle varie esigenze e garantire le finalità prefissate.

A proposito di lavoro e pari opportunità, infine, **Maria Grazia Biddau**, in rappresentanza di **ASPAL** (Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro), illustra i servizi offerti ai/alle cittadini/e, per l'inserimento e il reinserimento lavorativo, e alle imprese. Nel dettaglio, presenta il progetto **Lep J** il cui 'obiettivo è duplice:

- **per i cittadini**, sviluppare il loro potenziale professionale;
- **per le imprese**, promuovere un'organizzazione del lavoro che concili le esigenze di vita e di carriera.

Biddau ha evidenziato come, attualmente, il **mercato del lavoro** rimanga fortemente segmentato: le donne sono più impiegate a tempo pieno nell'istruzione e a tempo parziale nei servizi di cura, mentre gli uomini lavorano prevalentemente a tempo pieno nei settori della costruzione e del commercio. Questo **squilibrio** riflette ancora una forte divisione di genere nei ruoli lavorativi, che può essere affrontata con politiche mirate.

L'incontro partecipato, coinvolgente e arricchente ha promosso nuovi orizzonti possibili; ha messo in luce la necessità di superare modelli culturali radicati per costruire una **società più equa**.

La parità di genere non è una battaglia da combattere solo nelle istituzioni, ma deve essere un impegno collettivo, che coinvolga uomini e donne, enti pubblici e privati, educazione e mondo del lavoro.
Solo attraverso azioni concrete e continuative sarà possibile abbattere le barriere della discriminazione e costruire un futuro più inclusivo per tutti e tutte.

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

NORD SARDEGNA

FIRMATA LA CARTA DI CRACOVIA

Alghero protagonista nella V Convention del Network dei Comuni Family

FAMIGLIA

Municipality member of
European Family NETWORK ®

Di Filomena Cappiello

Sotto un inaspettato tiepido sole, si è tenuta dal 20 al 21marzo nella splendida città di **Cracovia**, la V Convention del "Network Family in Europe" a cui aderiscono oltre 120 municipalità di numerosi Paesi del Continente. La delegazione Algherese, composta dall'Assessora al benessere delle famiglie **Maria grazia Salaris**, dal Dirigente del Settore **Alessandro Alciator** e da noi responsabili dell'Ufficio Politiche Familiari, io **Mauro Ledda**, è stata accolta dal sindaco di Cracovia **Aleksander Miszalski** che ha introdotto i lavori e dalla Coordinatrice del Network **Regina Florio Maroncelli**.

La Convention è stata ospitata nella sede del Museo Cittadino, sulla grande piazza centrale del mercato: i saluti del sindaco di Cracovia, del presidente Elfac **Radosław Waszkiewicz** e del vicepresidente del Comitato Europeo delle Regioni **Olgierd Geblewicz** hanno accolto municipalità e associazioni provenienti da 8 Paesi europei, sottolineando l'importanza di dare una risposta concreta per contrastare il **declino demografico** in Europa attraverso la costruzione di una qualità di vita di alto livello. La vicecommissaria Europea **Dubravka Šuica**, responsabile per il Mediterraneao e per l'applicazione del "Demographic Toolbox" (misure per la demografia) ha inviato un caloroso messaggio di saluto nel quale esprimeva la sua vicinanza al progetto del Network, che rappresenta un importante risposta alla **sfide demografiche** del vecchio Continente. Giornate intense che hanno consentito un proficuo scambio di **buone prassi** in tema di benessere familiare tra i Paesi membri e visit study per approfondire modelli concreti di attenzione ai nuclei familiari.

Maria grazia Salaris, durante il suo intervento ha illustrato ai partecipanti le azioni messe fin qui in campo dal Comune di **Alghero** a favore delle famiglie annunciando la prossima

→

sperimentazione di un "**Quoziente Alghero**" che tenga conto dei carichi familiari nell'elaborazione delle tariffe.

Durante la Convention è stata presentata la "**Carta di Cracovia**" che descrive compiti e obiettivi della rete che intende diventare uno strumento di networking sempre più efficace nel promuovere politiche orientate alla natalità e alla conciliazione **vita-lavoro**, al fine di sostenere la realizzazione dei progetti di vita delle famiglie.

«Si tratta di un grande passo in avanti» ha spiegato Regina Maroncelli. «Inauguriamo un nuovo sistema di gestione della rete, ci dotiamo di una Carta valori di riferimento e lanciamo la prima rete europea delle aziende amiche della famiglia. Un progetto ambizioso perché rappresenta il **primo network al mondo** di aziende che inseriscono nella loro vision il benessere delle famiglie dei lavoratori, contribuendo a realizzare un territorio accogliente, attrattivo e funzionale per i **giovani** e le famiglie con **figli**. La crisi demografica che stiamo affrontando va contrastata con la collaborazione di tutti gli attori del territorio: municipalità, aziende, associazioni, università, scuole... Mettere in rete queste realtà a livello **europeo** significa dare opportunità di scambio e di crescita a ogni singolo partner e nello stesso tempo creare coesione e capitale sociale in un'Europa in grande difficoltà».

Il **capitale sociale**, che per la sociologia è l'insieme di relazioni positive di ogni individuo alla base dell'essere comunità, diventa un fattore **determinante** per la qualità della vita e ha un impatto diretto sulla natalità, legata giocoforza alla necessità di condividere, di essere sostenuti, di avere rapporti di fiducia. Ne ha parlato il prof. **Fabrizio Coricelli**, economista e docente all'Università di Siena, nel suo intervento, che ha costituito la cornice scientifica alla serie di buone pratiche presentate dai Comuni presenti, durante il workshop del pomeriggio.

Particolarmente interessanti i contributi dalla città di **Riga**, nuova entrata nel Network, e della città ospitante, che ha raccontato come la qualità della vita si costruisce con una rete di parchi di diversa dimensione distribuiti su tutto il territorio urbano, a fare da polmone verde e luogo di cultura e comunità.
Durante la Convention è stata presentata la **Carta di Cracovia**, la "road map " del network che fissa alcune importanti novità: l'**adesione** al network avrà una validità biennale, con un rinnovo che garantisce il continuo sviluppo delle politiche familiari e il coinvolgimento dei membri. Con La Carta di Cracovia, nasce il network delle **aziende family friendly**, la cui adesione sarà regolata secondo semplici procedimenti nel rispetto di precisi criteri "family".

Municipalità e aziende aderenti sono chiamate a condividere la carta dei valori contenuta nella carta di Cracovia: 8 punti che definiscono i **pilastri della Rete**. Il ruolo fondamentale della famiglia nella società, il sostegno alla natalità, la necessità di operare in modo trasversale e intersettoriale, la sussidiarietà, la necessità di sostenere i giovani nei loro progetti di vita, il ruolo dell'associazionismo familiare e il valore della **rete** come patrimonio di inclusione e di scambio.

Presto un **marchio europeo** identificherà non solo le municipalità ma anche le aziende e le istituzioni che intendono aderire alla rete.

Il contributo di autorevoli personalità del mondo universitario ha arricchito il dibattito mettendo in evidenza la necessità di proseguire con determinazione nel percorso intrapreso.

Nelle pagine seguenti la galleria fotografica

→

'ALGHERO FAMILY' CERTIFICATION
Museums, hotels, restaurants, beach resorts, pharmacies, and sports clubs tailored for families
ALGHERO FAMILY

THE FAMILY AUDIT OFFICE
Promotes the well-being of municipal employees and work-life balance
Family
Audit

ALGHERO IN EUROPE (2018)
Alghero participates in the establishment of the Family Network in Europe, becoming one of the pilot cases
European Family NETWORK municipalities

→

Kraków
KAMPANIA
KRAKÓW STAWIA
NA RODZINĘ

5TH CONVENTION OF THE EUROPEAN NETWORK OF FAMILY-FRIENDLY MUNICIPALITIES
5. KONWENCJA EUROPEJSKIEJ SIECI SAMORZĄDÓW PRZYJAZNYCH RODZINOM
Green for families: Strengthening Social Capital, Ecology and Sustainable Development
Zieleń dla Rodzin – Wzmacnianie kapitału społecznego oraz ekologia i zrównoważony rozwój
KRAKÓW, 20-21 MARCH 2025
Pałac Krzysztofory, Sala Miedziana
Rynek Główny 35
Kraków

Kraków
KAMPANIA
KRAKÓW STAWIA
NA RODZINĘ

LA VALORIZZAZIONE DEI GIOVANI ARTISTI

L'esempio virtuoso della Fondazione VAF Stiftung e del MART di Rovereto

CULTURA

DI GIANFRANCO MARIANO

Sono quasi certo che la ***Fondazione VAF Stiftung*** sia una emerita sconosciuta per chi non è addentro al mondo del collezionismo d'arte e non segue i canali tematici che se ne occupano, ma pur non essendo di certo *Equitempi* un magazine di settore, ci sembra interessante portare a conoscenza dei nostri lettori la storia di questo organismo, perché è indubbiamente uno di quegli **esempi** che meritano di essere considerati come modello da imitare.

Ci siamo imbattuti in loro casualmente ed approfondendo abbiamo scoperto un mondo straordinariamente illuminante.

Le origini della Fondazione sono nella passione per l'arte di un imprenditore tedesco, **Volker W. Feierabend**, berlinese, nato nel 1935 e trasferitosi a Milano nel 1972. Si occupava di moda, per la precisione importava moda italiana in Germania, cosa che gli diede grandi soddisfazioni, al punto di potersi permettere di fare il collezionista di opere d'arte ed il mecenate.

La svolta giunse quando decise di concentrarsi sull'arte contemporanea italiana, una scelta che forse 50 anni fa potrà anche essere sembrata **poco lungimirante**, soprattutto considerando che allora il nostro Paese ed i suoi artisti non erano esattamente in cima alla classifica degli apprezzamenti internazionali, ma che oggi mostra quanto fosse azzeccata.

E proprio questa marginalizzazione consentì a Feierabend di acquisire a costi decisamente accessibili per un imprenditore del suo calibro, una gran quantità di opere, quelle che oggi costituiscono un meraviglioso **patrimonio** che gira il mondo, rappresentando l'Italia e facendo conoscere i nostri artisti in ogni angolo del pianeta.

→

Ciò che più ci ha incuriosito non è stato solo il fatto di aver scelto di dedicarsi esclusivamente all'arte del nostro Paese, ma l'organizzazione ogni due anni del ***Premio Fondazione VAF***, una vera e propria genialata, nato per scovare talenti italiani under 40 e favorire lo scambio culturale tra Italia e Germania.

I primi tre classificati, individuati su un gruppo di una decina di finalisti, ricevono un premio in denaro, ma la Fondazione fa ben di più: del primo acquisisce l'opera in concorso (ma non di rado fa altrettanto anche con gli altri) e di tutti mette in mostra le realizzazioni in **sedi di prestigio** in Italia e in Germania.

L'ultima edizione, la decima, è dello scorso anno ed ha portato la mostra prima alla ***Stadtgalerie di Kiel*** e poi, sino a febbraio 2025, al **MART di Rovereto** (città di poco più di 40.000 abitanti, distante da Trento quanto lo è Alghero da Sassari), il quale ha riservato agli artisti intere sale che ne hanno esaltato le doti.

Tra i 13 finalisti anche un sardo, **Roberto Fanari** di Gonnoscodina, divenuto abilissimo nel trasformare il fil di ferro in opere spettacolari, come testimoniano alcune delle immagini che riportiamo, ed un giovanissimo Davide Quartucci, classe 2000.

Il MART è il Museo di Arte moderna e contemporanea di Trento e Rovereto, ente funzionale della Provincia Autonoma di Trento fondato nel 1987. Ad esso sono aggregate tre sedi: la principale è una strepitosa costruzione che si estende su 29.000 mq, con circa 12.000 mq di spazi espositivi veri e propri, sorta in Corso Bettini a **Rovereto**, inaugurata nel 2002, e che lascia a bocca aperta sin dalla parte esterna con la grande cupola in vetro e acciaio di 1.300 mq. Tutto il complesso è una vera e propria opera d'arte progettato dall'architetto svizzero **Mario Botta** e da **Giulio Andreolli**, ingegnere, architetto e paesaggista di Rovereto, scomparso nel 2019.

Fanno parte del MART anche la ***Casa d'Arte Futurista Depero***, fondata da Fortunato Depero in persona, uno dei più importanti esponenti del futurismo italiano (per chi non lo conoscesse, è colui che disegnò l'iconica bottiglietta del Campari Soda che tutti conosciamo).

Più di recente si è aggiunta anche la ***Galleria Civica di Trento***, in via Belenzani, a pochi metri dalla Cattedrale.

L'esemplare lavoro della Fondazione VAF ha il grandissimo pregio di dare una concreta spinta agli artisti più talentuosi, i quali nonostante le loro qualità fanno una grande fatica ad imporsi, cosa che chiaramente impedisce loro di vivere della propria **passione** sino al punto di costringerli a fare la fame o a non coltivare più le proprie doti, accettando un lavoro che non li soddisfa, ma che comunque consente di avere un'entrata mensile.

È superfluo dire che questo è il modo migliore per uccidere la creatività che invece, se ben valorizzata, **genera economia**, lavoro e attrae flussi di visitatori importanti normalmente alto-spendenti, per di più senza limitazioni stagionali, come accade per la fruizione del mare.

Perché abbiamo raccontato della Fondazione VAF e dell'esposizione al MART?

Perché la cultura è certamente uno di quegli ambiti che agevola enormemente **l'equilibrio tra vita privata e lavoro**, offrendo opportunità importanti agli artisti di potersi esprimere e farsi conoscere e ai visitatori di ritemprare lo spirito, considerando i punti di vista della realtà che ogni autore esprime raccontandosi e costringendoci a guardare il mondo con altri occhi.

Lo abbiamo anche fatto per evidenziare che fare qualcosa di simile a quello che si è potuto vedere a Rovereto non è impossibile per Alghero. Certo, non abbiamo un centro con

→

12.000 mq di sale espositive (nemmeno negli spazi in qualche modo utilizzabili nel palacongressi, che complessivamente, al netto del teatro, sono meno di 4.000 mq) ma si può già fare qualcosa destinando a tale scopo i circa 1.000 mq dei tre livelli **dell'ex caserma dei Carabinieri**.

Pur non potendo garantire agli artisti locali di maggior capacità un introito adeguato, di sicuro si possono creare le condizioni di base perché ciò avvenga, seguendo proprio l'esempio della Fondazione VAF e creando un **concorso annuale** per giovani artisti residenti in Sardegna, garantendo l'acquisizione delle opere vincitrici e, quindi, andando a costituire il nucleo di un museo di arte contemporanea della Sardegna.

Pur senza concorso, a suo tempo una politica simile fu posta in essere dal Comune di Alghero: quando venivano concesse le torri agli artisti per poter esporre, veniva richiesto in cambio di lasciare una propria opera. I nostri uffici sono pieni di quadri, talvolta non adeguatamente valorizzati, ottenuti con questo sistema.

La Fondazione Alghero, più di recente, ha iniziato ad ospitare degli artisti negli atelier di via Carlo Alberto, ma gli spazi sono troppo piccoli per poter realizzare un allestimento che almeno possa vagamente avvicinarsi a quello del MART.

Per capire quel che è stato fatto tra Fondazione VAF e MART, potete dare un'occhiata al video linkato in questa pagina che ho realizzato con immagini raccolte durante la visita fatta a Rovereto lo scorso dicembre.

GUARDA IL VIDEO

Borsa di studio nazionale

Prorogati al 15 aprile i termini per presentare domanda

BANDI

A cura dell'Ufficio Pubblica Istruzione

Lo Stato, la Regione Sardegna e i Comuni sardi confermano il loro impegno nel garantire il diritto allo studio attraverso l'assegnazione della **Borsa di Studio Nazionale**. Questo importante strumento di sostegno economico, istituito dal Decreto Legislativo n. 63 del 13 aprile 2017, si rivolge agli studenti delle **scuole secondarie di secondo grado** appartenenti a famiglie con difficoltà economiche, assicurando loro un aiuto concreto per proseguire gli studi.

La Borsa di Studio Nazionale è destinata agli studenti **residenti in Sardegna** che frequentano una scuola secondaria di secondo grado nell'anno scolastico 2024/2025 e che provengono da famiglie con un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (**ISEE**) non superiore a **14.650,00 €.**

L'obiettivo di questa misura è quello di ridurre il divario economico che spesso ostacola il percorso di studio di molti ragazzi.

Lo **Stato** mette a disposizione le risorse finanziarie per garantire il diritto allo studio a livello nazionale.

La **Regione** Sardegna si occupa di definire le modalità di accesso e distribuzione dei fondi, collaborando con i **Comuni** per rendere il processo chiaro e accessibile.

I Comuni svolgono un ruolo fondamentale nella raccolta delle domande e nell'assistenza alle famiglie durante la fase di richiesta della borsa di studio.

Gli studenti idonei se maggiorenni (o i loro genitori in caso di minore età) devono presentare la **richiesta direttamente al proprio Comune di residenza**, seguendo le indicazioni riportate nei bandi pubblicati dai singoli enti locali.

Tempistiche e modalità di presentazione delle

→

domande vengono comunicate di anno in anno ed è fondamentale controllare le scadenze per non perdere l'opportunità di ottenere il contributo.

Utilizzo della Borsa di Studio attraverso IO STUDIO

L'importo della Borsa di Studio Nazionale, pari a **200,00 €**, viene erogato attraverso la piattaforma IO STUDIO, il sistema ufficiale del Ministero dell'Istruzione che offre agevolazioni agli studenti.

La Carta IO STUDIO permette ai beneficiari di **utilizzare il contributo** per:

- Acquisto di libri di testo e materiale scolastico;
- Servizi culturali, come ingressi a musei, mostre, eventi e teatri;
- Attività formative, corsi di lingua, laboratori e altre esperienze educative;
- Convenzioni con esercizi commerciali aderenti all'iniziativa, come librerie e cartolerie.

Grazie alla rete di esercizi convenzionati, gli studenti possono utilizzare la borsa di studio in modo **flessibile** per supportare la loro formazione e crescita culturale.

Grazie alla collaborazione tra Stato, Regione e Comuni, la Borsa di Studio Nazionale rappresenta un sostegno essenziale per tante famiglie sarde, permettendo ai giovani di affrontare il proprio percorso scolastico con maggiore serenità.

Per ulteriori informazioni e aggiornamenti sulle modalità di presentazione della domanda, si consiglia di visitare i siti istituzionali della Regione Sardegna e del proprio Comune di residenza, nonché il portale ufficiale IO STUDIO del Ministero dell'Istruzione.

Vai alla pagina del Comune di Alghero

E... SIPARIO!

I PROTAGONISTI

LA REDAZIONE

FILOMENA CAPPIELLO	*Ufficio Politiche Familiari e Ufficio Family Audit*
ELEONORA CESARANI	*Consulente Family Audit del Comune di Alghero*
GIOVANNA PATRIZIA DETTORI	*Ufficio Family Audit*
MAURO LEDDA	*Ufficio Politiche Familiari e Ufficio Family Audit*
GIANFRANCO MARIANO	*Referente Interno Family Audit e Responsabile Ufficio Family Audit*
VENERE ROSATI	*Azienda Speciale Parco di Porto Conte*
MARCELLA SPANU	*Ufficio Family Audit*
FEDERICA TUCCIO	*Ufficio Family Audit*

EQUITEMPI È una newsletter in forma di magazine del COMUNE di ALGHERO

Ente certificato Family Audit e Family in ITALIA

Per contattarci: audit@comune.alghero.ss.it

ARCHIVIO MAGAZINE Google Drive

DESIGNED BY Fabio Mariano

SI RINGRAZIANO

Regione Autonoma della Sardegna

Provincia Autonoma di Trento

AGENZIA PER LA COESIONE SOCIALE

Parco di Porto Conte Alghero

Area Marina Protetta Capo Caccia - Isola Piana Alghero

AGEVOLAZIONI ?

ASCOLTO ?

SCONTI ?

EVENTI ?

SERVIZI PER FAMIGLIE ?

Tanti servizi a misura di famiglia, tutti da scoprire e tenere d'occhio

Ah sì, dimenticavo, non è uno scherzo, trovi tutto qui

ALGHEROFAMIGLIA.IT

ALGHERO FAMILY