



COVER STORY

GRANDE
ESCLUSIVA

Alessandra Locatelli: “Non solo norme, ma percorsi di vita e autonomia reale”

Intervista con la ministra per le Disabilità sui temi del lavoro, dell'inclusione e sul ruolo del terzo settore. Dal G7 al nuovo bando, tutte le sfide e le prospettive nel nostro Paese. Il racconto dell'incontro al Meeting di Rimini.

4-5

intervista doppia

Sedi a confronto. Dialogo con i presidenti: Felice Vai (Cdo Piemonte) e Cristian Manoni (Cdo Rimini)

10-11

primo piano

Mattoni nuovi per costruire il futuro

16-17

ecosistema

Insieme, per generare valore

22

zoom

Una comunità che diventa casa

30

focus on

Nico Acampora: “Un'altra economia è possibile”

36



Paola Sesti:
“Il nostro lavoro è offrire strumenti per pensare”

12-13



Verusca Valdambrini,
dalla fragilità alla forza: il modello Archimede

14



Elena Proserpio:
tradizione, innovazione e passione. La storia di Cresseri

15

Dare valore al lavoro, insieme

di Andrea Dellabianca

Il ritorno alla quotidianità dopo l'estate porta con sé il bisogno di guardare al presente con consapevolezza e al futuro con speranza. Settembre non è soltanto il mese in cui si riprendono le abitudini lavorative e familiari, ma è anche l'occasione per mettere a frutto ciò che abbiamo vissuto durante l'estate, come il Meeting di Rimini, che ancora una volta ci ha offerto spunti preziosi. È proprio da qui che desideriamo ripartire: dal valore del lavoro, delle relazioni e di una comunità che costruisce insieme.

Abbiamo iniziato questo settembre carichi di una bellissima esperienza che abbiamo fatto in questa edizione al Meeting di Rimini.

L'area della Compagnia delle Opere è stata esemplificativa della proposta che cerchiamo di veicolare con il lavoro delle sedi locali e delle filiere.

Entrando dal portale della Cdo ci si è imbattuti nell'Arena, luogo di seminari e approfondimenti (oltre 30 in questa edizione): una piazza di incontri fra aziende, opere sociali ed enti di formazione, alcuni esempi con gli stand dei partner e infine la mostra dal titolo 'Ogni uomo al suo lavoro', che ha ricevuto oltre 4mila visite.

Esemplificativo, dicevo all'inizio di questo editoriale, perché il nostro tentativo è proprio caratterizzato dalla coesistenza di questi fattori: una rete di relazioni, un percorso di approfondimento dei temi che incontriamo con le persone che incontriamo, l'emergere di un contenuto che diventa un contributo pubblico, che sconfina anche dalle realtà imprenditoriali più prossime.

Riprendendo quest'ultimo aspetto, la mostra 'Ogni uomo al suo lavoro', presentata al Meeting di Rimini 2025, rappresenta un momento cruciale di riflessione e azione sul tema del lavoro. Questo evento non è solo una celebrazione, ma un percorso che invita a interrogarsi su tre domande fondamentali: Perché lavoriamo e per chi? Con chi lavoriamo? Come lavoriamo?

Il lavoro non è solo un mezzo per guadagnarsi da vivere, ma è anche un'espressione della nostra identità e della nostra missione. La Compagnia delle opere è nata proprio dal desiderio di dare significato al lavoro, come sottolineato da Luigi Giussani: "Se siete qui, è perché nel vostro impegno di lavoro, nel vostro impegno organizzativo, nella vostra realtà di conoscenza e nella vostra compagnia avete trovato motivo d'azione, al di là di quello che dovete fare e realizzare, in una gratuità che non può essere calcolata e non dà luogo a calcolo".

Guardando al futuro, il tema del lavoro sarà un asse strategico per la conclusione del 2025 e per l'intero 2026. Non si tratta solo di riflessioni, ma di azioni concrete e collaborazioni che coinvolgeranno presidenti, direttivi e la presidenza nazionale. Tra gli eventi in programma, spiccano i 40 anni della Cdo nel 2026 e l'Assemblea generale. Inoltre, la sfida tecnologica, con particolare attenzione all'intelligenza artificiale e al suo impatto sul lavoro, sarà un tema centrale.

Per affrontare queste sfide, la Cdo sta sviluppando tre strumenti fondamentali: un'Academy sull'Al aperta a tutti, nuove progettualità su Servizi finanziari e partnership strategiche, e un'apertura e sviluppo internazionale che ha, nel Forum della Cdo America Latina a ottobre 2025, il suo punto di rilancio pubblico.

In queste proposte abbiamo cercato di delineare anche un metodo di lavoro ispirato al modello già presentato nel direttivo di luglio, un 'Sos cantiere aperto' che continuerà con lavori di approfondimento nei Direttivi locali, per sviluppare ulteriormente il valore della relazione come strumento principale di sviluppo e crescita.

In conclusione, la mostra 'Ogni uomo al suo lavoro' non è stato solo un evento, ma un invito a riflettere sul significato profondo del lavoro e a impegnarsi in azioni concrete per costruire un futuro migliore.

Guardando avanti, sappiamo che i prossimi appuntamenti — dalle iniziative sull'intelligenza artificiale fino all'Assemblea generale e ai 40 anni della Cdo — saranno momenti decisivi. Il vero punto di forza, però, resterà la nostra capacità di lavorare insieme, mettendo in rete esperienze, competenze e relazioni. È questo il contributo più autentico che possiamo offrire: trasformare le sfide in occasioni di crescita comune.

Sostenibilità: la regola delle quattro C

di Angelo Frigerio

"È necessario un cambiamento profondo nella coscienza delle persone perché operino non solo per se stesse ma nell'interesse di tutto l'ecosistema in cui le attività economiche si svolgono": questa la definizione di sostenibilità di Katrin Kaufer del Mit di Boston, prestigiosa istituzione accademica statunitense.

Una parola, sostenibilità, che ricorre spesso nei convegni e nei vari meeting aziendali. Sembra che si sia scoperto, all'improvviso, che la tutela dell'uomo e del pianeta sia diventata strategica e fondamentale.

Come sono lontani, nell'Europa Occidentale e negli Usa, i tempi dell'industrializzazione selvaggia senza vincoli né remore di nessuna natura.

Applicando la definizione di cui sopra ai prodotti del settore alimentare, tanto per fare un esempio ma si può generalizzare, è possibile individuare quattro parole che descrivono i cambiamenti in atto: Contenitore, Contenuto, Comunicazione, Costo.

La prima questione riguarda il packaging, ovvero il Contenitore. L'impiego sempre più massiccio della plastica va fermato. L'inquinamento del mare e del suolo è un fattore scatenante nel deterioramento delle condizioni del pianeta. Per questo occorre studiare e mettere in atto soluzioni che possano sostituire i packaging attuali con altri ecosostenibili.

L'altra parola è Contenuto. Inutile studiare e realizzare contenitori se poi ci si mettono prodotti scadenti. Il benessere animale, l'antibiotic free, la limitazione di nitrati e nitrati come pure di zucchero e sale nella produzione degli alimenti, sono tutti elementi da tenere in stretta considerazione. Il futuro dell'alimentazione si gioca qui. Prodotti sani per gente sana.

Tutto ciò non basta se non si racconta la sostenibilità al consumatore. Comunicazione dunque: un'operazione culturale in cui tutti siamo coinvolti. A partire dalle aziende che nelle pubblicità e sulle confezioni dei prodotti devono spiegare alla signora Margherita (prendo mia moglie come modello di consumatrice attiva) i vantaggi del Contenitore e del Contenuto.

C'è poi la questione del Costo. I cambiamenti di Contenitore e Contenuto, come pure della Comunicazione, comportano un aumento oggettivo dei costi di produzione. Non si può pensare di introdurre prodotti ecosostenibili senza pagarne lo scotto. Ci si deve decidere. O si sta dalla parte della sostenibilità in modo attivo, oppure si prende in giro la gente.

Ci sarebbe poi un'altra parola da aggiungere. È la quinta C che però non fa parte del teorema ma ne è un corollario. Si tratta di Culo. Ovvero della capacità di mettere insieme tutto in maniera sostanziale. Nel senso di "farsi il ..." e di "avere ...". Ovvero di riuscire a realizzare un prodotto ecosostenibile e di trovare chi lo distribuisce. Auguri!



I NOSTRI PRIMI PRONTI!

2' IN 2 MINUTI UN PIATTO COMPLETO

PASTORIZZATI A FREDDO

Bastano due minuti al microonde, per apprezzare questi piatti dove e quando vuoi.

Grazie alla tecnologia delle alte pressioni HPP, gusto e freschezza si conservano più a lungo.



	Direttore Responsabile Angelo Frigerio Editore: Edizioni Turbo S.r.l. by Tespi Mediagroup Palazzo di Vetro - Corso della Resistenza, 23 20121 Meda (MB) Tel. +39 0362 600463/4 Fax. +39 0362 600616 e-mail: info@tespi.net	Periodico bimestrale Anno 2 — #5 — ottobre 2025 Stampa: La Serigrafica Arti Grafiche Srl - Buccinasco (MI) Prezzo di una copia 2,00 euro - arretrati 9,00 euro + spese postali Abbonamento annuale per l'Italia 25,00 euro via ordinaria. L'editore garantisce la massima riservatezza dei dati personali in suo possesso. Tali dati saranno utilizzati per la gestione degli abbonamenti e per l'invio di informazioni commerciali. In base all'Art. 13 della Legge n° 196/2003, i dati potranno essere rettificati o cancellati in qualsiasi momento scrivendo a: Edizioni Turbo S.r.l.	Responsabile dati: Angelo Frigerio Copyright: Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte della rivista può essere riprodotta in qualsiasi forma o rielaborata con l'uso di sistemi elettronici, o riprodotta, o diffusa, senza l'autorizzazione scritta dell'editore. Manoscritti e foto, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. La redazione ha verificato il copyright delle immagini pubblicate. Nel caso in cui ciò non sia stato possibile, l'editore è a disposizione degli aventi diritto per regolare eventuali spettanze. L'editore si riserva di respingere e non pubblicare comunicazioni non conformi alla linea editoriale della società. Pubblicazioni Edizioni Turbo by Tespi Mediagroup Salumi&Consumi, Salumi&Tecnologie, Formaggi&Consumi, Formaggi&Tecnologie, DS Dolci&Salati&Consumi, Vini&Consumi, Grocery&Consumi, Surgelati&Consumi, The Italian Food Magazine, Tech4Food, Luxury Food&Beverage, b2B beautyfoBusiness, HC HomeCare, TGtuttogiocattoli, CDO Magazine, PR Planet Refrigeration, www.alimentando.info, www.luxuryfb.com, www.tgtuttogiocattoli.it, www.beauty2business.com, www.hchomecare.it	Questo numero è stato chiuso in redazione il 17 ottobre 2025
Registrazione al Tribunale di Milano n. 340 del 10 giugno 2022 Edizioni Turbo Srl n° iscrizione ROC11158 del 21 aprile 2005 Poste Italiane SPA Spedizione in Abbonamento Postale Aut.N°LO-NO/02794/10.2024 Periodico ROC	ANNO 2 — #5 — OTTOBRE 2025			

Alessandra Locatelli: “Non solo norme, ma percorsi di vita e autonomia reale”

Intervista con la ministra per le Disabilità sui temi del lavoro, dell’inclusione e sul ruolo del terzo settore. Dal G7 al nuovo bando, tutte le sfide e le prospettive nel nostro Paese. Il racconto dell’incontro al Meeting di Rimini.

Lo sguardo di Alessandra Locatelli, ministra per le Disabilità, è rivolto al futuro, ma con radici ben piantate nella realtà quotidiana delle persone e delle associazioni che ogni giorno affrontano sfide concrete. Dopo aver promosso il primo G7 Inclusione e Disabilità, l'Italia si è posta come punto di riferimento internazionale nel dibattito sulle politiche di inclusione. Al Meeting di Rimini, durante l'incontro organizzato con la Compagnia delle Opere dal titolo 'Investire sul talento di ogni persona', Locatelli ha ribadito l'importanza del lavoro, della partecipazione sociale e della collaborazione fra istituzioni e terzo settore. In questa intervista Alessandra Locatelli racconta i passi compiuti e le sfide ancora aperte per rendere l'Italia un Paese più accessibile, equo e capace di valorizzare i talenti di tutti.

Lo scorso anno ha promosso per la prima volta al mondo a livello ministeriale il G7 Inclusione e Disabilità. L'inclusione lavorativa e i servizi sono stati alcuni dei temi maggiormente dibattuti e di primaria importanza. Quali sono, secondo lei, i passi concreti da compiere per favorire e sostenere questa crescita?

Dal punto di vista normativo, siamo l'unico Paese in Europa a essersi dotato già dal 1999 di una legge specifica sull'inserimento lavorativo. Abbiamo bisogno probabilmente anche di attualizzare questa norma e di prevedere maggior sostegno e attenzione per gli enti del terzo settore che sono stati in grado, nel corso del tempo, di creare nuove opportunità lavorative anche per le persone con disabilità intellettiva. L'inclusione lavorativa è una delle otto priorità della Carta di Solfignano, documento finale del primo G7 Inclusione e Disabilità che l'Italia ha voluto con forza per rimettere questi temi al centro delle agende. Il lavoro è fondamentale per assicurare a ogni persona una vita dignitosa, piena e partecipata, come previsto dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, e deve rientrare pienamente nel progetto di vita di ogni persona. Quest'anno abbiamo anche istituito un fondo da 22 milioni di euro per promuovere le assunzioni dei giovani con disabilità nel mondo del terzo settore e siamo riusciti a incentivare già 1.000 lavoratori in questo percorso.

Il suo Ministero sta promuovendo anche un bando da 380 milioni di euro sull'inclusione lavorativa, che individua in modo puntuale le esigenze reali, includendo aspetti spesso trascurati, come le attività ricreative per le persone con disabilità. Quanto può rappresentare un'opportunità concreta questo bando per le associazioni?

Il bando si chiamerà 'Vita e opportunità' e ha l'obiettivo di sostenere la partecipazione alla vita sociale, l'autonomia, i talenti e le competenze delle persone con disabilità nelle diverse dimensioni: abitativa, lavorativa e ricreativa. La misura si rivolgerà agli enti del terzo settore per la presentazione di progetti che affianchino in modo concreto il progetto di vita delle persone con disabilità. E sono certa sarà un'opportunità davvero importante per continuare lungo la strada intrapresa.

Come rete, Cdo è pienamente disponibile a collaborare, anche nell'individuazione di buone prassi che possano servire da riferimento e stimolo per nuove iniziative. In che modo



Nella foto, la ministra per le Disabilità Alessandra Locatelli

possiamo offrire un contributo efficace su un tema che richiede ancora tanto impegno?

Abbiamo bisogno prima di tutto di maggior visibilità su queste tematiche perché riguardano tutti. Giornali e tv spesso parlano di disabilità, servizi, mondo sociale solo in maniera marginale o quando c'è da sottolineare polemiche o raccontare eventi drammatici. Io vorrei invece che venissero portate all'attenzione di tutti le azioni straordinarie che il mondo associativo, gli enti del terzo settore, il mondo privato e le istituzioni, realizzano in tutti i contesti territoriali. Il mondo sociale e che si occupa di inclusione, disabilità, attenzione alla persona, richiede molto impegno, tanta determinazione, passione e molto coraggio. Ecco perché sono convinta che da soli non si vada da nessuna parte: serve il sostegno di tutti coloro che credono sia possibile invertire l'ordine delle priorità e avere uno sguardo nuovo che possa valorizzare in ogni persona i talenti senza osservarne unicamente i limiti. Dobbiamo sostenere progetti, anche innovativi, credere nelle persone e offrire opportunità. Possiamo farlo anche insieme.

Al Meeting di Rimini ha partecipato all'incontro che ha coinvolto numerose realtà del terzo settore associate a Cdo: un momento prezioso di ascolto e confronto, durante il quale è stata sottolineata l'importanza del ruolo delle associazioni nel rispondere concretamente ai bisogni delle persone, soprattutto le più fragili. Quali sfide vede all'orizzonte per le nostre associazioni?

Le sfide che questo tempo ci consegna sono tante. Penso innanzitutto alla riforma della disabilità che stiamo attuando e con cui stiamo semplificando, sburocratizzando e soprattutto cambiando l'approccio culturale, mettendo al centro la persona, i suoi diritti e il

suo progetto di vita. E poi al riconoscimento dei caregiver, a partire dal caregiver familiare convivente e prevalente, un dovere e un impegno fondamentale nei confronti di chi ama e cura i propri cari e non vuole essere sostituito ma accompagnato in questo percorso. Ma per tutti la sfida grande è quella di offrire occasioni, dare opportunità e ribaltare il paradigma senza lasciare indietro nessuno. Se valorizziamo i talenti e le competenze di ogni persona, le nostre comunità diventano più forti e coese, e cresce tutto il Paese.

Quali sono i suoi auspici per il futuro, in particolare riguardo a un cambiamento culturale nella percezione della disabilità all'interno della società?

Nel corso degli anni sono cambiate molte cose, ma la strada è ancora lunga e il mio auspicio è che davvero si possa arrivare alla piena implementazione del progetto di vita, ma anche che la riforma nel suo complesso possa essere lo stimolo per l'innovazione dei servizi e un approccio più flessibile alla presa in carico della persona con disabilità e della sua famiglia. Credo davvero che l'obiettivo sia la piena partecipazione di ogni persona alla vita civile sociale e politica del nostro Paese e di tutti i Paesi, e che alla base di ogni azione ci sia l'accessibilità universale. In ogni aspetto della vita quotidiana l'accessibilità è l'elemento indispensabile per poter agire e fruire di ogni ambito, per poter accedere a strutture, servizi, eventi, mezzi di trasporto, percorsi formativi, lavorativi, sportivi e ricreativi, e dobbiamo e possiamo fare di più non solo dal punto di vista dell'eliminazione delle barriere architettoniche ma anche per quelle sensoriali, all'informazione e alla comunicazione e per quelle culturali. Insieme possiamo costruire un futuro migliore per tutti.

Investire sul talento di ogni persona

L'incontro dal titolo 'Investire sul talento di ogni persona', svoltosi al Meeting di Rimini 2025 tra la ministra per le Disabilità Alessandra Locatelli, la Compagnia delle Opere e diverse realtà del terzo settore ha rappresentato un momento significativo di dialogo e confronto. Al centro della discussione, il nuovo bando da 380 milioni di euro dedicato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, una misura accolta con entusiasmo dalle associazioni del territorio, non solo per l'entità economica, ma per l'approccio concreto e realistico con cui è stato pensato.

Un bando che parte dalla realtà

Come sottolineato da Cdo Opere Sociali, l'aspetto più rilevante di questo intervento è la capacità del ministro di cogliere le esigenze reali delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le supportano ogni giorno. Cdo ha sottolineato quanto fosse essenziale avere una figura istituzionale che, come Locatelli, conosca da vicino le sfide quotidiane e non si limiti a impostare politiche astratte o scollegate dalla realtà. Questa vicinanza permette, infatti, di evitare il rischio sempre presente nella politica: elaborare progetti teoricamente validi, ma inapplicabili o inefficaci nei contesti reali. Il bando da 380 milioni si distingue proprio per questo: risponde con precisione a bisogni concreti, affrontando la questione dell'inclusione lavorativa in modo sistemico e non parziale. Non si limita a finanziare posti di lavoro, ma guarda anche agli aspetti trasversali che incidono sulla qualità della vita della persona con disabilità, come il tempo libero, spesso ignorato nelle politiche pubbliche. Il riferimento alla 'possibilità ricreativa' è tutt'altro che secondario: lavorare per l'inclusione significa costruire una società accessibile e vivibile in ogni momento della giornata, non solo negli orari d'ufficio.

Il ruolo delle reti territoriali

In questo senso, il bando si presenta come un'occasione per costruire un modello integrato di partecipazione sociale, che non si fermi al collocamento lavorativo, ma promuova un'autonomia autentica. Le organizzazioni del terzo settore sono pronte a collaborare per individuare buone pratiche replicabili, capaci di generare impatto a lungo termine. Il ruolo delle reti territoriali diventa quindi centrale: esse non sono semplici esecutori di progetti, ma partner fondamentali nella progettazione e nella valutazione delle politiche pubbliche. Il dialogo rimane l'elemento di forza e di collaborazione continua. Le parole del ministro Locatelli, inoltre, riportano al centro un principio che spesso rischia di restare solo enunciato: la centralità della persona. Un principio che, per essere efficace, deve tradursi in azioni concrete, coerenti e continuative. È in questa logica che si inserisce la necessità di rilanciare l'amministrazione condivisa, uno strumento previsto dalla legge ma ancora troppo poco applicato da molte amministrazioni pubbliche. La collaborazione fra istituzioni e terzo settore, regolata da una vera corresponsabilità, rappresenta un passaggio decisivo per superare logiche assistenzialiste e inefficaci.

Un cambio culturale

L'amministrazione condivisa, infatti, non è solo un'opportunità normativa: è un cambio culturale. Significa riconoscere che il terzo settore non è un supplente dello Stato, ma un soggetto attivo, portatore di competenze, visioni e prossimità. Significa superare la logica del 'bando calato dall'alto' per costruire percorsi partecipati e flessibili, capaci di adattarsi ai contesti locali e ai bisogni in evoluzione. Questo bando da 380 milioni può dunque rappresentare una svolta significativa, a patto che venga accompagnato da un impegno serio nella sua attuazione. La sfida, ora, è garantire che le risorse arrivino davvero dove servono, che non vengano disperse in burocrazie o vincoli eccessivi, e che vengano monitorate con attenzione, valorizzando i risultati ottenuti. La valutazione d'impatto deve diventare una prassi, non un orpello, per capire cosa funziona e cosa no, e per orientare meglio le future azioni. L'inclusione lavorativa non è solo una questione occupazionale, ma un tassello di un più ampio progetto di cittadinanza attiva e piena dignità per le persone con disabilità. Un progetto che richiede ascolto, competenza, visione e, soprattutto, coerenza tra parole e azioni.

Cdo Bergamo

Oltre 300 partecipanti al Meeting di Rimini 2025



L'edizione 2025 del Meeting di Rimini ha segnato un momento speciale per Cdo Bergamo, che ha registrato una presenza record: oltre 200 invitati, tra cui imprenditori, rappresentanti del non profit, esponenti politici, amministratori locali, professionisti della finanza e giovani studenti. Sommando anche gli amici provenienti dalle sedi Cdo di Milano, Como, Piemonte e persino dal Cile, il totale dei partecipanti ha superato quota 300, confermando come la due giorni del 25 e 26 agosto sia ormai diventata un punto di riferimento per la vita associativa. Da anni, infatti, Cdo Bergamo considera il Meeting non solo un'occasione culturale, ma un vero e proprio momento di amicizia e condivisione, in cui il confronto con mostre, conferenze e testimonianze si intreccia con la possibilità di vivere un'esperienza comunitaria. L'organizzazione 'centralizzata' della visita ha permesso anche quest'anno di muoversi agevolmente all'interno della fiera, assicurando ai partecipanti l'accesso privilegiato a mostre, incontri e spazi di ristoro. Tuttavia, al di là degli aspetti pratici, ciò che più colpisce è il clima umano che si respira: vivere il Meeting insieme, con vecchi amici e nuove conoscenze, diventa occasione di crescita. Grande novità di questa edizione è stata la presenza di 13 giovani, dalla maggiore età fino agli ultimi anni di università. Il loro contributo non si è limitato al supporto organizzativo: hanno portato domande, entusiasmo e desiderio di confronto con adulti già inseriti nel mondo del lavoro.

Cdo Brescia

Lavoro e speranza al centro del dibattito promosso dall'associazione Il Raggio



Cdo Liguria

Welfare e sussidiarietà protagonisti dell'incontro del 13 novembre a Genova



Il prossimo 13 novembre a Genova si terrà un appuntamento nell'ambito del percorso tematico Opere Sociali 2025, promosso da Cdo Liguria. Un'occasione per condividere buone pratiche, stimolare riflessioni e costruire alleanze capaci di promuovere la responsabilità sociale come motore di sviluppo per l'intero territorio. Al centro della giornata ci sarà il tema del welfare e il ruolo decisivo della sussidiarietà nella costruzione di risposte efficaci e sostenibili ai bisogni delle persone e delle comunità. Dopo il saluto della Camera di Commercio di Genova, l'incontro si aprirà con la presentazione del Rapporto sulla sussidiarietà da parte di Giorgio Vittadini, presidente della Fondazione per la sussidiarietà. Seguirà un dialogo che intreccerà esperienze ed esempi concreti, a partire dalla sperimentazione di WellEx, la nuova piattaforma di Cdo Liguria pensata per favorire l'incontro tra Welfare Experiences. Con WellEx è possibile accedere a un catalogo dinamico di percorsi e servizi a impatto sociale e ambientale, personalizzabili per le esigenze delle comunità aziendali e finalizzati al wellbeing delle persone. Lo strumento nasce con l'obiettivo di valorizzare le risorse locali e costruire un welfare realmente vicino alle comunità. A confrontarsi sul tema saranno Massimo Nicolò, assessore alla Sanità e alle Politiche sociali della Regione Liguria, Cristina Lodi, assessore al Welfare del Comune di Genova, e Mattia Rossi, presidente Lega cooperative Liguria. I lavori saranno moderati da Simone Poledrini del dipartimento di Economia dell'Università di Genova.

Il lavoro, cosa accende la speranza' è stato il titolo scelto da Cdo Brescia per l'incontro organizzato nell'ambito del Meeting cittadino promosso dall'associazione Il Raggio. L'evento, inserito nel programma 'Non lasciatevi rubare la speranza', ha visto come protagonisti Davide Damiano, giovane presidente della cooperativa sociale Pandora, e l'avvocato Andrea Zaglio, amico e sostenitore della rinata presenza di Cdo sul territorio bresciano. Il dialogo si è sviluppato attorno ai temi contenuti nel manifesto del buon lavoro, già presentato al Meeting di Rimini. Tre le domande – prese dalla mostra 'Ogni uomo al suo lavoro' – che hanno guidato la riflessione: "Lavorare per chi? Lavorare per cosa? Lavorare con chi?". Secondo Zaglio, lavorare significa innanzitutto 'giocare', ossia mettere in campo i propri talenti, trafficarli e farli fruttare. Damiano ha invece raccontato come la sua scelta di fondare una cooperativa sociale sia nata da una frase di papa Francesco: "Chi non serve non contribuisce al mondo". Da qui è emerso il nesso profondo tra lavoro e speranza. La speranza non è un concetto astratto, ma l'ancora che sostiene nelle difficoltà, anche in quelle professionali. Ed è nelle relazioni quotidiane che questa speranza trova linfa: collaboratori, maestri, compagni di strada che diventano punti di riferimento e sostegno. I due relatori hanno arricchito l'incontro con episodi concreti: dall'importanza di avere guide autorevoli fino al coraggio di condividere rischi imprenditoriali con i propri collaboratori, arrivando persino a proporre loro di entrare nell'equity della società. La serata si è conclusa in un clima conviviale, con uno spiedo bresciano preparato dagli Alpini di Borgosatollo (BS).

Cdo Lecco Sondrio

Alle cene 'Il tuo lavoro è un'opera' la testimonianza di Federica Picchi, founder di Dominus Production



Le cene 'Il tuo lavoro è un'opera', organizzate da Cdo Lecco Sondrio, stanno diventando un appuntamento sempre più riconosciuto per chi desidera fermarsi a riflettere sul senso del lavoro. Non si tratta di conferenze o di momenti formali di networking, ma di occasioni semplici e vere, in cui imprenditori, manager e collaboratori si incontrano per condividere esperienze e domande. Nel tempo sono intervenuti ospiti come Emmanuele Forlani, direttore del Meeting di Rimini, Giovanni Muscarà, fondatore del Centro VivaVoce, e il fisico del Cern Lucio Rossi. Tutti hanno testimoniato che il lavoro diventa crescita quando è vissuto con responsabilità e apertura. L'ultima serata ha avuto come ospite Federica Picchi, fondatrice di Dominus Production, una realtà editoriale e cinematografica che propone film e libri a ispirazione cristiana. Con un intervento dal titolo 'Giudicare tutto per essere felici', Picchi ha raccontato un percorso personale e professionale intenso: laurea alla Bocconi, consulenza a Milano, carriera internazionale in J.P. Morgan fino al ruolo di vice presidente a 30 anni. Una carriera brillante, ma insoddisfacente: "Cercavo la pienezza nella carriera e nello sguardo degli altri, ma non bastava mai". Da qui la scelta di fondare Dominus: "Non volevo contenuti che rendessero passivi, ma storie vere che dicessero: la tua vita è preziosa". Dopo le difficoltà iniziali con Cristiada, il successo di film come Unplanned e Sound of Freedom ha mostrato l'esistenza di un pubblico pronto a sostenere proposte autentiche. "Non cerco lo scontro", ha detto, "ma voglio che parlino i fatti. Ogni biglietto conta, perché significa fiducia e permette alla filiera di vivere". Una linea editoriale chiara: no a contenuti che non rispondano al criterio di autenticità. Il messaggio lasciato da Picchi ai partecipanti è stato forte: la libertà non è passività, ma capacità di giudicare e scegliere. E la speranza, così come la sostenibilità economica di un'impresa, cresce solo dentro una comunità che sostiene e incoraggia: "Budget chiari, rischi calcolati, qualità maniacale e soprattutto comunità. Senza spettatori consapevoli, il cinema che vale non sopravvive". Per Cdo Lecco Sondrio, queste cene diventano quindi un laboratorio vivo di ciò che significa costruire insieme: il lavoro non solo come fatica o prestazione, ma come opera capace di generare valore per sé, per gli altri e per il territorio.

Cdo Piemonte

I Pranzi Territoriali come occasione di incontro



Cdo Marche Sud

Proietti Tech, due passaggi generazionali che guardano al futuro



In Italia il 92% delle Pmi è a conduzione familiare, ma solo il 30% supera con successo il primo passaggio generazionale e appena il 13% arriva alla terza generazione. In questo scenario, la storia di Proietti Tech, associata Cdo Marche Sud, rappresenta un modello virtuoso: qui la successione non è stata un rischio, ma un'opportunità di crescita, innovazione e continuità. L'azienda nasce nel 1970 grazie ad Antonio Proietti. Alla fine degli anni '80 entrano in azienda i figli Luigi e Paolo, durante gli studi universitari. Il passaggio generazionale si sviluppa in modo graduale e condiviso, nell'arco di oltre 20 anni: il fondatore ha saputo delegare progressivamente, permettendo ai figli di formarsi attraverso un lungo tirocinio operativo. "Il percorso", racconta Luigi, "è stato tutt'altro che traumatico: abbiamo iniziato a frequentare l'azienda mentre ancora studiavamo e pian piano ne abbiamo compreso tutti i meccanismi. Il passaggio è stato completato già da circa 15 anni. Nostro padre è ancora in azienda e noi abbiamo tutte le responsabilità operative". Da 10 anni è iniziato un secondo passaggio generazionale: due dei quattro figli di Luigi e Paolo hanno scelto di entrare in azienda, accompagnati da un affiancamento costante. Il confronto tra generazioni è il cuore del metodo Proietti: "Una logica flessibilità e un dialogo produttivo, in cui chi entra non sovrverte, chi sta per passare il testimone lascia spazio e opportunità", spiega Luigi. La chiave è il dialogo: ogni proposta innovativa viene valutata insieme, integrando esperienza e visione nuova. Grazie a questa transizione diluita nel tempo, Proietti Tech ha saputo mantenere solidità anche nei momenti complessi, reagendo con equilibrio ai cambiamenti del mercato. Un doppio passaggio generazionale, durato tra i 20 e i 25 anni, che ha permesso all'azienda di affrontare il futuro con serenità. Un esempio concreto di come visione, pianificazione e fiducia reciproca possano trasformare la successione in impresa in un vero ponte verso il futuro.

cdo magazine

cdo magazine

6

7

Cdo Insubria

Una cena InGalera per scoprire il gusto del riscatto



Ci sono luoghi che raccontano una storia prima ancora che se ne varchi la soglia. Il ristorante InGalera, nato nel 2015 all'interno della Casa di Reclusione di Bollate, è uno di questi: un progetto che dimostra come, anche "dietro le sbarre", possa germogliare una nuova possibilità di vita. Giovedì 16 ottobre 2025 InGalera ha ospitato l'incontro "Una vita... InGalera: il gusto del riscatto", promosso da Cdo Insubria. L'iniziativa ha dato la possibilità

Cdo Rimini

‘Knower’: innovazione e visione imprenditoriale con La Romana dal 1947



Il mondo del dolcificio artigianale è stato protagonista del terzo appuntamento di 'Knower', l'academy organizzata da Cdo Rimini e Bologna Business School, con il contributo di RivieraBanca. L'incontro si è svolto presso la sede centrale de La Romana dal 1947, gelateria riminese oggi divenuta una realtà internazionale con 88 punti vendita in nove Paesi, tra cui Arabia Saudita, Germania, Francia, Spagna ed Emirati Arabi Uniti, in città come Dubai e Abu Dhabi. Protagonista della giornata è stato Massimiliano Zucchi, Ceo e proprietario del marchio, che ha raccontato la propria storia imprenditoriale davanti a oltre 100 tra imprenditori e professionisti. "La mia vita imprenditoriale ha due fasi", ha spiegato Zucchi. "Una prima di successi, ma anche di numerosi errori, e una seconda in cui ho costruito il modello attuale imparando da quelle lezioni. Il rischio maggiore è quello di sentirsi 'arrivato', mentre la fonte maggiore della mia crescita sono stati il viaggiare e il conoscere persone. Ora sto passando da una guida centrale a un ruolo in cui affianco i miei collaboratori per far emergere un nuovo gruppo dirigente, spingendo l'azienda a superare costantemente i propri limiti, per rigenerare le energie e far crescere chi crede nel nostro sogno". A presentare il percorso di innovazione sono state Ambra Pecci, general manager, e Sabrina Antinori, event manager, che insieme ad altri collaboratori hanno guidato i partecipanti in un tour tra i reparti produttivi, offrendo uno sguardo diretto sui processi e sulle persone che rendono unica La Romana. Non poteva mancare, naturalmente, la degustazione del gelato, simbolo e cuore dell'impresa. Nel corso del pomeriggio si sono alternati gli interventi di Paola Giuri e Andrea Lipparini, associate dean della Bologna Business School e professori di Management all'Università di Bologna, che insieme a Gianluca Metalli, Ceo di Fattor Comune e membro del direttivo Cdo Rimini, hanno approfondito il tema della crescita come scelta consapevole: un percorso che implica rischio, trasformazione e fiducia nelle persone. "Giornate come questa sono esemplificative del valore che in Cdo diamo alle relazioni come fattore di conoscenza e di crescita", ha sottolineato Andrea Della Bianca, presidente nazionale della Compagnia delle opere. "L'esperienza di oggi incarna i tre temi centrali del nostro lavoro, esplorati anche al Meeting di Rimini: lavorare per chi e per che cosa, lavorare con chi e lavorare come. Visitare un'azienda e ascoltare il racconto dell'imprenditore offre l'opportunità di riflettere sul senso del proprio lavoro".

Cdo Lazio

Una nuova casa per l'impresa e la comunità



L'inaugurazione della nuova sede di Cdo a Roma, in viale Tiziano 78, segna una tappa importante per la comunità imprenditoriale del Lazio. Realizzata grazie alla collaborazione con AD Lab Consulting e inaugurata il 25 settembre 2025, la nuova sede accoglierà incontri, eventi, tavoli di lavoro e progetti condivisi per dare risposte concrete alle esigenze delle imprese e per valorizzare la dimensione umana e sociale che da sempre contraddistingue la Compagnia delle opere. È molto più di un indirizzo: è una casa che raccoglie il patrimonio di relazioni costruite nel tempo e lo proietta verso il futuro. Così Cdo Lazio punta a consolidare la rete di imprese e istituzioni presenti sul territorio; sostenere le Pmi nei processi di innovazione digitale; promuovere percorsi di formazione continua per imprenditori e giovani talenti; incrementare e sviluppare la Rete Facility 360, modello di collaborazione tra aziende che integra servizi e competenze al servizio delle imprese; attivare iniziative per una crescita sostenibile e inclusiva. Aprirsi al confronto e raccontare ciò che si sta costruendo è, per Cdo Lazio, una condizione essenziale per rafforzare identità e coesione della rete. Solo attraverso il dialogo e la reciproca conoscenza si possono attrarre nuovi protagonisti e dare continuità a un'esperienza d'impresa che nasce dall'amicizia e cresce nella fiducia. Come ricordava don Giussani, "non si può vivere senza una certezza e senza una compagnia". La sede di viale Tiziano vuole incarnare proprio questo spirito: un luogo dove la certezza dei valori si intreccia alla forza di una compagnia viva, capace di trasformare la fiducia in futuro.

Cdo Monza e Brianza

Imprese e scuole per costruire insieme il lavoro di domani

Nel primo trimestre del 2025 un gruppo di imprenditori soci di Cdo Monza e Brianza, in gran parte dei settori meccanico ed elettrico, ha iniziato a incontrarsi ogni 15-20 giorni per confrontarsi sul tema del lavoro. Un argomento vasto, affrontato in modo concreto, condividendo esperienze, problemi e domande, in un luogo ritenuto il più adatto: la Compagnia delle Opere. Tra le criticità emerse, il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, la difficoltà nel trasmettere passione ai giovani, nel costruire relazioni durature e nel trattenere i dipendenti. Nonostante riforme, academy e tirocini, resta la domanda: "È mai possibile che questo mismatch non abbia la sua risposta risolutiva?". Dopo l'estate, alcuni imprenditori hanno partecipato al Meeting di Rimini, colpiti dal titolo 'Nei luoghi deserti costruiremo con mattoni nuovi' e dalla mostra Cdo sul lavoro e sulle relazioni che lo rendono umano, ispirata alla frase di Eliot "C'è un lavoro per tutti... e un compito per ciascuno". "Il compito che abbiamo", interviene il più chiacchierone del tavolo, "è un po' di più del mio e nostro lavoro... È un muoversi verso un problema, tentare una risposta, che serve, prima ancora insegna a me, poi serve a tutti! Dobbiamo metterci in moto". Da qui è nato un percorso di collaborazione tra imprese e scuole professionali, per unire educazione e formazione al lavoro. Il primo progetto pilota partirà a fine novembre in una grande azienda meccanica del territorio (100 milioni di fatturato, 300 dipendenti), dove sarà allestito un laboratorio interno per studenti, seguiti da docenti e tecnici aziendali. L'Ufficio Lavoro di Cdo Monza e Brianza diventa così un luogo operativo ed educativo, dove imprese, scuole e ragazzi costruiscono insieme percorsi di crescita. Come ricorda la mostra del Meeting: L'utilità del momento è utilità del progetto totale.

Tempo medio di lettura: 1 minuti

Energia per la tua impresa: la nuova partnership tra Cdo – Enel

Il servizio offre un consulente dedicato per guidare nella scelta delle soluzioni più adatte alle esigenze d'impresa.

Grazie alla partnership tra Cdo ed Enel Energia, i soci Cdo potranno avere un'analisi gratuita dei consumi e dei costi delle bollette: Enel Energia metterà a disposizione un consulente dedicato che ti guiderà nella scelta delle soluzioni più adatte alle esigenze della tua impresa.

Inoltre sono previste tre tipologie di offerte personalizzabili:

• Offerte Luce

Migliora l'efficienza energetica della tua impresa con un'offerta luce giusta per te. Un consulente specializzato ti aiuterà a individuare la soluzione più adatta, in base ai tuoi consumi e al profilo della tua azienda.

• Offerte Gas

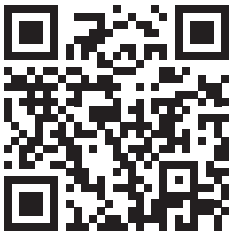
Ottimizza i consumi e riduci i costi con un'offerta gas studiata sulle necessità della tua attività. Anche in questo caso, è prevista una consulenza gratuita per trovare l'opzione più vantaggiosa.

• Prodotti di Efficienza Energetica

Scegli i prodotti migliori per aumentare l'efficienza energetica della tua impresa. Le offerte Enel Energia ti permettono di accedere a soluzioni avanzate e convenienti, sempre con il supporto di un esperto.



VISITA IL SITO



Il segreto dello sport è l'energia.

È l'energia delle passioni condivise, delle sfide straordinarie e quotidiane, del gioco di squadra. È l'energia di Enel che sostiene lo sport.



Ogni traguardo si illumina con la nostra energia.



Sedi a confronto: dialogo con i presidenti

La parola a Cristian Manoni, a capo di Cdo Rimini, e Felice Vai, al vertice di Cdo Piemonte. Un confronto tra diverse esperienze professionali, ma un unico modo di intendere il lavoro, come esperienza umana e di dialogo.

Due presidenti, due sedi, un'intervista doppia. Questa rubrica mette a confronto le visioni, le sfide e i progetti in cantiere di due sedi locali della Compagnia delle opere. In questo quinto numero del 2025, le sedi protagoniste sono Cdo Rimini e Cdo Piemonte, raccontate dai loro rispettivi presidenti, Cristian Manoni e Felice Vai.

FELICE VAI – PRESIDENTE CDO PIEMONTE

1 – Proprio in questi giorni ho festeggiato i 12 anni di presidenza della Cdo Piemonte.

2 – Sono un ingegnere chimico. Ho iniziato la mia carriera lavorando per alcuni anni in una grande multinazionale del settore degli pneumatici. Successivamente sono diventato direttore della sede piemontese della Cdo, per poi ricoprire il ruolo di direttore commerciale in un'azienda leader nelle fonti rinnovabili. Dal 2010 ho intrapreso un percorso più indipendente: prima come libero professionista, poi come socio e amministratore di diverse società che operano nel settore dell'energia. Ci occupiamo di consulenza, sviluppo di grandi impianti e abbiamo fondato una comunità energetica rinnovabile. Oggi, in questa fase della mia vita professionale, devo dire che mi diverto moltissimo.

3 – Nel lontano 2000, quando alcuni amici mi proposero di lavorare in Cdo Piemonte. Dopo alcuni anni trascorsi in ruoli manageriali, nel 2011 — in un periodo difficile per il nostro Paese, con lo spread fuori controllo e la crisi politica che portò alla caduta del governo Berlusconi — mi sono chiesto: "Cosa posso fare per i miei figli oltre al mio lavoro? Che contributo posso dare al mondo?". Forte della mia esperienza in Cdo, ho deciso di rientrare dalla 'finestra', per dare una mano nel consiglio direttivo.

4 – È una frase che si comprende davvero solo con il tempo e con l'esperienza. Più si scava in profondità nella propria vita, più ci si accorge che ideale e operatività sono strettamente connessi. Non posso fare esperienza di un ideale se non attraverso la serietà della concretezza e dell'operatività. Allo



stesso tempo, sarò sempre più efficace ed efficiente se vivo un ideale. Guardando indietro, fare parte della Cdo è stato per me un privilegio immeritato: ho dato molto, ma ho ricevuto ancora di più.

5 – Il nostro obiettivo sarà potenziare la conoscenza e il dialogo con la base associativa, così da coglierne sempre meglio esigenze e desideri, e dare vita a strumenti che rispondano a domande reali. Avvieremo Lab, corsi di formazione, momenti di networking, e svilupperemo temi specifici come l'intelligenza artificiale e le comunità energetiche.

DIETRO LE QUINTE

Per quale squadra di calcio tifa?
Juventus (e mi diverte sempre la rivalità con alcuni presidenti nerazzurri).

Qual è il suo cantante preferito?
U2. The Joshua Tree è un album meraviglioso.

Il piatto a cui non potrebbe mai rinunciare?
Un buon piatto di spaghetti al pesto... tanta roba!

Quali sono i suoi hobby?
Amo la montagna e mi piace molto andare in giro in Vespa con mia moglie.

E il libro che ha sul comodino?
Ne ho diversi e spesso li leggo in parallelo. In questo momento, tra gli altri, c'è Il villaggio sommerso di Valentin Rasputin.

CRISTIAN MANONI – PRESIDENTE CDO RIMINI

1 – Dopo un breve periodo come vicepresidente, ho assunto questa responsabilità da gennaio 2025.

2 – Da sempre appassionato di informatica e nuove tecnologie, mi sono laureato in Ingegneria Informatica. Per alcuni anni ho lavorato in una grande azienda It, una delle principali software house italiane, poi nel 2003 ho fondato la mia azienda. L'idea era semplice: unire la passione per l'open source con quella di altri nerd come me e dar vita a una 'open company', l'azienda in cui avrei desiderato lavorare quando ero dipendente.

3 – Ho conosciuto la Cdo nel 1997, quando facevo l'obiettore a Bologna mentre stavo scrivendo la tesi. Il primo giorno il direttore mi disse: "Tu che sei informatico, stampa in grande e appendi la frase: Un Criterio Ideale, Un'Amicizia Operativa". All'inizio mi sembrava un compito svilente per un brillante futuro ingegnere, ci ho passato una giornata intera. Ma quella frase mi scavava dentro: descriveva esattamente ciò che desideravo dal lavoro, proprio mentre mi stavo affacciando al mondo professionale con una domanda forte: cosa significa lavorare bene? È possibile che il lavoro sia un'esperienza che dà senso a quello che faccio? Da lì è iniziato il mio legame con la Cdo, che è continuato anche dopo il servizio civile. Nei primi anni, mentre lavoravo da dipendente nelle Marche, ho collaborato con la sede di Pesaro. Poi, quando ho avviato la mia avventura imprenditoriale, mi sono coinvolto nel direttivo.



vo: prima a Pesaro e successivamente a Rimini. Guardandomi indietro mi rendo conto che questo seme, che mi ha fatto appassionare alla Cdo e al mondo del lavoro, è stato una delle cose che maggiormente ha inciso nella mia vita professionale e nella nascita e crescita della mia azienda.

4 – Per me significa che è possibile vivere il lavoro come un'esperienza umana, esaltante e appagante. All'inizio mi colpiva soprattutto la parola amicizia, perché stavo vivendo una bella esperienza universitaria e desideravo ritrovare quella stessa dimensione anche nel mondo del lavoro. Ma senza un criterio ideale, l'amicizia rischia di poggiarsi su motivazioni fragili. È il criterio ideale che rende possibile un'amicizia operativa. E vale anche il contrario: se il criterio ideale, lo scopo per cui fai le cose, non si traduce in rapporti veri, in relazioni di qualità, diventa un'ideologia astratta.

5 – Nel 2026 continueremo a lavorare e interrogarci sul tema del Buon lavoro. Lo faremo attraverso attività ormai storiche, come la formazione, i dialoghi tra associati che nascono dal bisogno di uno, i pranzi, la partecipazione alle filiere, la cena estiva, WorkER, la festa di fine anno... Ma vogliamo anche replicare una novità del 2025: 'Knower – imprese che diffondono cultura'. L'idea è visitare alcune aziende del territorio e, nel dialogo con l'imprenditore, andare al fondo delle cose più importanti che ha imparato, e che desidera condividere con chi è un po' più indietro nel percorso.

DIETRO LE QUINTE

Per quale squadra di calcio tifa?
Questa è la stessa domanda che faccio nei colloqui di selezione. La risposta giusta è solo una (anche se a volte chiudo un occhio). Ovviamente Juventus.

Qual è il suo cantante preferito?
Ne devo citare due: uno italiano e uno straniero. Lucio Dalla e i Coldplay.

Il piatto a cui non potrebbe mai rinunciare?
Il brodetto alla fanese di mia madre.

Quali sono i suoi hobby?
Non ho hobby particolari. Mi piace giocare a tennis, passeggiare e dedicarmi un po' all'orto e alle piante aromatiche.

E il libro che ha sul comodino?
Il manuale di marketing romagnolo di Paolo Cevoli.



“Il nostro lavoro è offrire strumenti per pensare”

Paola Sesti, direttore responsabile di Nuova Energia, racconta vent’anni di divulgazione in un settore complesso come quello energetico. Affrontando i grandi temi dell’oggi — consumi, geopolitica, mobilità — in modo chiaro e indipendente, la rivista continua a costruire ponti tra mondi che spesso non si parlano.

D a oltre vent’anni il bimestrale Nuova Energia è punto di riferimento per il dibattito sulla sostenibilità, spiegando il mondo dell’energia con un linguaggio rigoroso e al tempo stesso divulgativo. “Parliamo di come l’energia si produce, si trasporta, si conserva. Di rinnovabili, idrogeno, mobilità, emissioni, incentivi. Ma soprattutto, cerchiamo di rendere comprensibili temi complessi, evitando semplificazioni ideologiche e tifoserie di parte”. Paola Sesti, direttore responsabile della rivista, racconta in questa intervista il suo lavoro di divulgazione. Fatto di “ascolto e di sguardo aperto sulla realtà. Perché chi opera in campo energetico non vende solo un prodotto: costruisce un’idea di futuro. E noi, con milioni di parole già scritte e — speriamo! — molte ancora da scrivere, cerchiamo ogni giorno quelle migliori per raccontarlo”.

Che cosa l’ha portata a rivestire il ruolo di direttrice responsabile di Nuova Energia?

Per citare Dante e tornare alle mie origini — sono laureata in Letteratura italiana — mi ha portata qui ‘l’amor che move il sole e l’altre stelle’. Non è una battuta: era il 2002 e una delusione sentimentale — un codardo mi ha lasciata con un sms — mi ha spinto a mollare un posto fisso e accettare uno stage quasi gratuito in una piccola casa editrice. Lì ho incontrato Davide Canevari, giornalista economico di grande esperienza, che mi ha fatto innamorare spiegandomi il meccanismo dei crediti di carbonio. Con Davide ho condiviso l’avventura editoriale che ha dato vita a Nuova Energia, e l’ancor più bella avventura del matrimonio.

E poi che cosa è accaduto?

Nel 2020 Davide è ‘andato avanti’, come dicono gli Alpini, sconfitto da un tumore contro cui abbiamo combattuto insieme per diciotto anni. Mi ha affidato questa ‘figlia’ editoriale, Nuova Energia, che oggi dirigo con la consapevolezza che ogni pagina è anche un modo per continuare a camminare accanto a lui.

Che cosa l’ha attratta di più, nel raccontare un settore tecnico come quello energetico?

Non ho mai desiderato fare giornalismo. Ho più la vocazione della ricercatrice: sono molto curiosa, mi piace andare in profondità, cercare le connessioni, fare domande — ne faccio pure troppe! Forse proprio questa attitudine mi ha permesso di diventare ‘esperta’ in un settore complesso, dove l’uso ideologico e strumentale del linguaggio è all’or-

dine del giorno. In fondo la curiosità, parafrasando Leonardo da Vinci, è madre della scienza.

Qual è la missione principale di Nuova Energia oggi?

Nuova Energia è un bimestrale cartaceo e digitale, affiancato da una newsroom — Pausa Energia: notizie e opinioni a misura di caffè — che ha lo scopo di tenere compagnia energetica nel tempo del coffee break. La nostra missione è raccontare l’energia come fatto culturale, prima ancora che tecnico e tecnologico. Ci rivolgiamo ai professionisti del settore, alle istituzioni, al pubblico generalista. In fondo, nessuno opera in campo energetico non vende solo un prodotto: costruisce un’idea di futuro. E noi, con milioni di parole già scritte e — speriamo! — molte ancora da scrivere, cerchiamo ogni giorno quelle migliori per raccontarlo”.

Come portate avanti, concretamente, questa missione?

Cerchiamo di costruire ponti tra mondi che spesso non si parlano: ingegneri e filosofi, economisti e ambientalisti, imprese e cittadini. Lo facciamo con rigore, adoperando un linguaggio il più possibile divulgativo. Non inseguiamo le breaking news, preferiamo invece tenere aperte le domande e suggerire un metodo per arrivare alle risposte. Questo per cercare di capire che cosa accade, ma sempre nel rispetto per chi legge, che non è mai un target ma una persona. Nuova Energia è nata per dare voce a una transizione che non è solo tecnologica, ma sociale, politica, linguistica. La nostra missione è quindi raccontare lo sviluppo sostenibile con competenza, profondità e indipendenza. Vogliamo essere un punto di riferimento per chi lavora nel settore, ma anche per chi cerca strumenti per orientarsi in un mondo che cambia. Crediamo che la sostenibilità non sia una formula, ma una responsabilità condivisa. E che il nostro compito sia offrire strumenti per pensare.

Quali temi emergenti, secondo voi, occupano un posto centrale nel prossimo futuro editoriale?

Una delle questioni decisive sarà l’accettabilità sociale delle iniziative, non solo energetiche. Che si tratti di un’autostrada o di un impianto di valorizzazione degli scarti, non basta più parlare di tecnologie e modelli di business: serve capire come i progetti si radicano nei territori, come coinvolgono le comunità, come lasciano valore vero — non briciole — là dove operano. La transizio-



Paola Sesti, direttore responsabile di Nuova Energia

ne energetica sarà sostenibile solo se sarà anche condivisa. E questo richiede ascolto, trasparenza, progettualità di lungo respiro.

Che ruolo avranno le fonti rinnovabili in questo scenario?

Le fonti rinnovabili, che per anni sono state raccontate come le uniche salvatrici del pianeta, stanno entrando in una nuova fase. Non più protagoniste solitarie, ma parte di un mix energetico più articolato, dove si affiancano a tecnologie come il nucleare di nuova generazione o il gas con cattura e riutilizzo della CO₂. La sfida sarà capire come queste soluzioni si possono integrare, non solo dal punto di vista tecnico, ma anche culturale e paesaggistico. Un altro tema che ci sta molto a cuore è l’evoluzione delle comunità energetiche rinnovabili. Sono una promessa di democrazia energetica, ma devono ancora trovare una forma matura. Come si evolveranno? Quali modelli funzioneranno davvero? Chi ne sarà incluso e chi rischia di restarne fuori?

SCOPRI IL SITO DI NUOVA ENERGIA



Quali sono i grandi temi dell’oggi e come cambierà il modo di raccontarli?

C’è innanzitutto la questione dei consumi, che crescono e continueranno a crescere. L’intersezione tra energia e intelligenza artificiale è solo uno degli esempi più evidenti: i nuovi strumenti digitali sono energivori, e ci impongono di ripensare il concetto stesso di efficienza. Da qui, il nostro interesse per il consumo responsabile delle risorse — acqua, suolo, minerali — che è il cuore di Nuova Energia e del concetto di sviluppo sostenibile. Torna poi con forza la geopolitica energetica. Guerre, dazi, instabilità: nulla di nuovo, ma tutto da rileggere. L’energia è sempre stata potere, ma oggi è anche vulnerabilità. E questo impone nuove chiavi di lettura, nuove domande, nuove narrazioni. E infine, un tema delicatissimo: la mobilità sostenibile. Spostarsi, portare la famiglia in vacanza, accompagnare una madre anziana in ospedale — sono gesti che rappresentano il primo segno di libertà. La guerra all’auto privata con motore a combustione interna, che in alcune città si è tradotta in una guerra all’auto tout court, rischia di diventare insensata e antidemocratica. Serve prudenza. In gioco non ci sono solo posti di lavoro di milioni di persone in Europa, ma la libertà di spostarsi. È un tema sociale. Cerchiamo di capire come conciliare sostenibilità ambientale e diritto alla mobilità. Mi sento di dire che il nostro futuro editoriale sarà sempre più multidisciplinare. Perché l’energia non è solo tecnologia: è economia, società, cultura. E raccontarla significa mettere insieme competenze diverse, voci diverse, prospettive diverse.

Come vede il ruolo della stampa nell’era digitale?

La stampa, oggi, ha un compito prezioso: dare tempo. In un’epoca di velocità e saturazione informativa, fare filtro, offrire contesto, costruire autorevolezza è più importante che mai. Non basta più informare: serve orientare. E per farlo, è richiesta competenza. La fiducia, oggi, vale più di qualsiasi algoritmo. E, a questo proposito, ho un aneddoto.

Ci racconti.

Da sempre gli amici mi dicono che la carta è morta, che ormai i giornali non li legge più nessuno. Tempo fa ero a pranzo con un amico — manager 40enne con una grande esperienza nel settore tecnicamente complesso dei Power Purchase Agreement — e il suo staff: under 30, brillanti, laureati in ingegneria, con master, dottorati, esperienze all’estero. Lui sosteneva che i giovani non leggono più la carta. Durante il pranzo raccontavo i contenuti dell’ultimo numero di Nuova Energia, passando in rassegna gli articoli e riassumendone il succo. Alla fine del pranzo, i ragazzi mi hanno detto: “Non è vero che non leggiamo sulla carta, anzi. Per noi, se è scritto su carta è percepito automaticamente come autorevole.” E perché non avevano aper-

to Nuova Energia, che avevano sulla scrivania da giorni? La risposta: “Perché nessuno ce l’aveva raccontata in pillole così bene”. Ecco, nell’informazione crediamo che il digitale, che è immediato e veloce, sia questo: un segnale agile che porta a un luogo. Non è il luogo. Se devi andare a Milano, non ti consideri arrivato quando vedi il primo cartello stradale che indica Milano. Il problema è che oggi siamo circondati da cartelli fuorvianti, contraddittori, addirittura falsi. La stampa — quella seria — serve a indicare il centro della questione. E a costruire una direzione.

In uno scenario tanto complesso, come riuscite a mantenere la vostra indipendenza?

Nuova Energia non appartiene a un editore miliardario, non ha azionisti da compiacere, non è al servizio di interessi politici o industriali. Siamo una redazione indipendente, e questa indipendenza ci permette di fare quello che facciamo nel modo in cui lo facciamo: con rigore, con rispetto, con curiosità. Ma non viviamo di aria. Questa opera — che riteniamo utile, bella, necessaria — ha bisogno di essere sostenuta. Come? Abbonandosi alla rivista, visitando i nostri siti, sostenendo le nostre

iniziative editoriali. Perché l’informazione, quella vera, è un bene comune. E come ogni bene comune, vive solo se ce ne si prende cura. In fondo, è semplice: tutti per uno uguale tutti. Se ciascuno moltiplica il proprio impegno per l’unico bene che è la conoscenza condivisa, il risultato è un beneficio per tutti. Nessuno escluso. L’appartenenza alla Compagnia delle Opere per noi è questo: un luogo dove il lavoro è relazione, dove il valore non si misura solo in risultati, ma nella capacità di generare significato. È una compagnia che ci provoca e ci sostiene. E ci ricorda che anche l’informazione può essere opera.

TUTTOFOOD

INTERNATIONAL FOOD EXHIBITION MILANO

11 | 14 MAGGIO.2026

tuttofood.it
tuttofood@fiereparma.it
seguici su f @ X in

FIEREDIPARMA

INTERNATIONAL PARTNER
koelnmesse

Dalla fragilità alla forza: il modello Archimede

Un percorso iniziato oltre 30 anni fa per offrire lavoro a persone fragili e diventato oggi un laboratorio di sostenibilità, inclusione e innovazione sociale.

Nata a Firenze nel 1994 come evoluzione di un'agenzia formativa per ragazzi in difficoltà, la Cooperativa Archimede, impresa sociale senza scopo di lucro, è cresciuta fino a diventare una realtà capace di offrire occupazione, formazione e sostegno a centinaia di persone fragili, in un modello inclusivo che crea valore. Al centro c'è un'idea di sostenibilità che non è moda, ma missione sociale, ambientale ed economica. A guidare questa visione è Verusca Valdambri, founder della cooperativa, che con passione ne racconta l'evoluzione.

Partiamo dalle origini: come nasce la Cooperativa?

Archimede, parte del consorzio Net4work, nasce nel 1994 come naturale evoluzione di un'agenzia formativa che organizzava corsi per ragazzi con difficoltà. Ci eravamo resi conto che, una volta terminata la formazione, queste persone non riuscivano a inserirsi nel mondo del lavoro. Tutto l'impegno rischiava quindi di andare perduto, lasciandole nuovamente sole. Abbiamo quindi deciso di fondare una cooperativa che non solo li formasse, ma li accompagnasse concretamente verso un'occupazione stabile.

Quando parlo di persone fragili, intendo giovani con gravi malattie mentali – psicosi, bipolarità, disturbi alimentari – o con problemi di dipendenza. Erano gli anni '80 e le conseguenze della diffusione dell'eroina erano molto pesanti. Il territorio aveva un bisogno fortissimo di percorsi che restituissero dignità e ruolo sociale a chi si trovava in questa condizione. Archimede nacque per rispondere a questo bisogno: non solo interrompere la malattia, ma favorire un benessere globale, fatto di stabilità economica, relazioni e realizzazione personale.

I primi corsi erano in ambito orticolo: affittammo un'azienda agricola dove producevamo ortaggi ed essenze vegetali, per poi passare alla manutenzione di giardini. Quel modello si rivelò efficace: le persone si sentivano parte di un progetto, imparavano un mestiere e ritrovavano benessere.

Per aumentare il numero di posti di lavoro ci siamo spostati sui servizi ambientali: erano gli anni in cui cresceva la sensibilità verso la raccolta differenziata e il riciclo. Iniziammo con carta e cartone, fino ad arrivare al conferimento di materiali agli impianti di recupero. Poi abbiamo ampliato l'offerta: oggi ci occupiamo di gestione ambientale, raccolta di rifiuti, decoro urbano, manutenzione del verde e logistica sanitaria. Ogni volta che troviamo un'attività qualificata, capace di avere un impatto positivo sulla persona o sull'ambiente e di creare inclusione lavorativa, cerchiamo di trasformarla in un'opportunità.

Una parola chiave per descrivere i vostri valori?

Se dovessi scegliere una sola parola, direi 'sostenibilità'. È un termine molto usato oggi, ma per le cooperative sociali è sempre stato il cuore della missione: mettere al centro la persona e il mondo che abita. Per noi sostenibilità significa integrare l'impatto sociale, ambientale ed economico in ogni scelta. Abbiamo sempre orientato le nostre attività non solo a generare lavoro, ma a costruire percorsi di vita più solidi per chi rischia di restare escluso.

Come si traduce concretamente?

Come impresa seria abbiamo il dovere di trovare soluzioni e negli ultimi anni abbiamo avviato numerose iniziative. Abbiamo sostituito ai carburanti tradizionali biodisel che abbattano le emissioni di CO₂ di circa l'80%. Il nostro approvvigionamento elettrico deriva da energie rinnovabili. Abbiamo adottato attrezzature elettriche e recentemente introdotto una soluzione innovativa di diserbo ecocompatibile che sfrutta un principio attivo derivante dai residui di trasformazione agroalimentare di un agrume endemico sardo che rilascia nel terreno sostanze zuccherine che favoriscono la vita di insetti impollinatori utili.

Ma forse l'iniziativa più significativa è stata un concorso interno dedicato alla sostenibilità, lanciato in occasione della nascita del nostro consorzio. Volevamo che la cultura della sostenibilità diventasse un valore condiviso da tutta la comunità aziendale. Abbiamo quindi chiesto a soci e dipendenti di proporre idee legate al benessere, alla sostenibilità ambientale e alla creazione di comunità più integrate. Abbiamo ricevuto 64 proposte: un patrimonio di creatività enorme. Ne abbiamo selezionate otto, che sono diventate parte del nostro documento programmatico 2025-2027. I temi spaziano dalla parità di genere all'inclusione, fino alla misurazione delle emissioni di CO₂.



Da sinistra: Alessio Puglini, Verusca Valdambri, Davide Nesti, Salvo Puzella e Giampaolo Pardossi

Tra i vostri progetti spicca 'Mind the Pack'. Ce lo racconta?

'Mind the Pack' è, a mio avviso, il nostro progetto simbolo. Attivo dal 2021, rappresenta perfettamente cosa significhi inclusione lavorativa, in quanto accoglie persone con disagio psichico anche molto grave. Sono persone in carico alle unità di salute mentale del Mugello che spesso devono affrontare trattamenti sanitari obbligatori, a dimostrazione della gravità delle loro condizioni. Eppure, inserite nel progetto, trovano un contesto completamente diverso: non più la malattia al centro, ma le loro capacità.

Si tratta di un vero ambiente produttivo, un capannone industriale con attività specializzate in assemblaggi e confezionamenti manuali di alta precisione. È un contesto in cui valgono le stesse regole delle aziende: quando confezioniamo un prodotto alimentare o cosmetico dobbiamo rispettare tutte le GMP previste in conformità con le normative di settore e gli elevati standard qualitativi richiesti dai prodotti di alta gamma.

I gruppi di lavoro sono misti. Questo arricchisce tutti: nella condivisione delle fragilità, relativizziamo i problemi e impariamo a guardare la vita da nuovi punti di vista. Oggi 'Mind the Pack' occupa 15 persone provenienti dalla salute mentale e cinque operatori che ne coordinano le attività.

C'è una storia che l'ha colpita più di altre?

Ce ne sono tantissime, ognuna con un valore unico. Una che mi porto dentro riguarda una ragazza con disturbi alimentari. Iniziò a lavorare in laboratorio con persone affette da patologie psichiatriche molto gravi. Un giorno mi disse: "Accidenti, ma loro sono più in difficoltà di me". Quella consapevolezza la fece scattare: relativizzò il suo dolore e scoprì che poteva essere utile agli altri. Non era più solo una persona che riceveva aiuto, ma qualcuno che poteva dare. Questo cambio di prospettiva ha avuto un ruolo fondamentale nel suo percorso di guarigione.

Avete aderito a Cdo. Cosa avete trovato in questa rete?

Un anno fa abbiamo conosciuto Letizia (direttrice di Cdo Toscana, ndr) e deciso di entrare in Cdo. Crediamo molto nelle reti: unire le forze per obiettivi comuni è essenziale. Rispetto ad altre esperienze associative, in Cdo abbiamo trovato un reale interesse per lo sviluppo delle imprese e delle persone. È una rete viva, concreta, che crea occasioni reali. Già prima della nostra adesione ufficiale, un'azienda ci affidò un lavoro di confezionamento. Recentemente, dopo l'acquisizione di una società che produce contabilizzatori, abbiamo avuto subito l'opportunità di presentarla all'interno della rete. Il grande valore di Cdo è questo: comunicare bene, sì, ma soprattutto tradurre le intenzioni in fatti.

E con la Toscana che legame avete?

Le nostre radici sono toscane, anche se oggi portiamo il nostro know-how fuori regione. Un esempio molto pratico è il pacco di Natale che offriamo ai nostri dipendenti e proponiamo alle aziende partner: raccoglie prodotti toscani, ognuno portatore di un messaggio. Ci sono prodotti biologici a basso impatto ambientale, altri attenti alla diversità alimentare, altri ancora provenienti da progetti sociali simili al nostro. Valorizza non solo il prodotto, ma anche la tradizione e l'artigianalità che la Toscana sa esprimere. Non è campanilismo, ma tutela di un valore che rischia di andare perso nella globalizzazione.

Il nostro impegno è anche quello di preservare il tessuto imprenditoriale locale. La piccola e media impresa toscana è stata spesso straordinaria nell'intuizione e nella qualità dei prodotti, ma non sempre si è strutturata per affrontare il mercato globale. Con acquisizioni mirate, come quella di Puro Italia – azienda che si occupa di trattamento acque a livello industriale e domestico –, vogliamo mantenere attive realtà che rischierebbero di chiudere per mancanza di ricambio generazionale. È un modo per non disperdere un patrimonio costruito nel tempo.

Guardando al futuro, quali sono le vostre priorità?

Le nostre priorità sono legate a diventare un'impresa moderna che sappia attrarre le nuove generazioni intorno ai valori che ci contraddistinguono, così da garantire la continuità aziendale e la tutela della mission nel tempo. Puntiamo su ottimizzazione dei processi in ottica ecocompatibile, inclusività nel senso più ampio del termine, innovazione e digitalizzazione, valorizzazione del capitale umano ed implementazione delle competenze necessarie alle sfide del futuro.

Roberta De Gasperi

Tradizione, innovazione e passione: la storia di Cresseri

Nata come piccola realtà artigianale, è oggi un'impresa moderna capace di rinnovarsi senza perdere di vista le proprie radici. L'amministratore delegato, Elena Proserpio, racconta un modello d'impresa in cui tecnologia, sostenibilità e valorizzazione delle persone si intrecciano in un'unica visione.

Fondata alla fine degli anni Settanta, Cresseri è oggi una realtà solida e dinamica nel settore della carpenteria metallica di precisione. Dalla produzione di canne fumarie alle più moderne tecnologie di taglio e lavorazione, l'azienda ha saputo evolversi restando fedele ai propri valori fondanti.

In questa intervista, l'amministratore delegato, Elena Proserpio, ci racconta con sincerità il percorso di crescita personale e professionale alla guida dell'impresa di famiglia, il ruolo delle persone, l'importanza dell'innovazione e la visione di un futuro costruito su competenza, sostenibilità e collaborazione.

Quando nasce Cresseri?

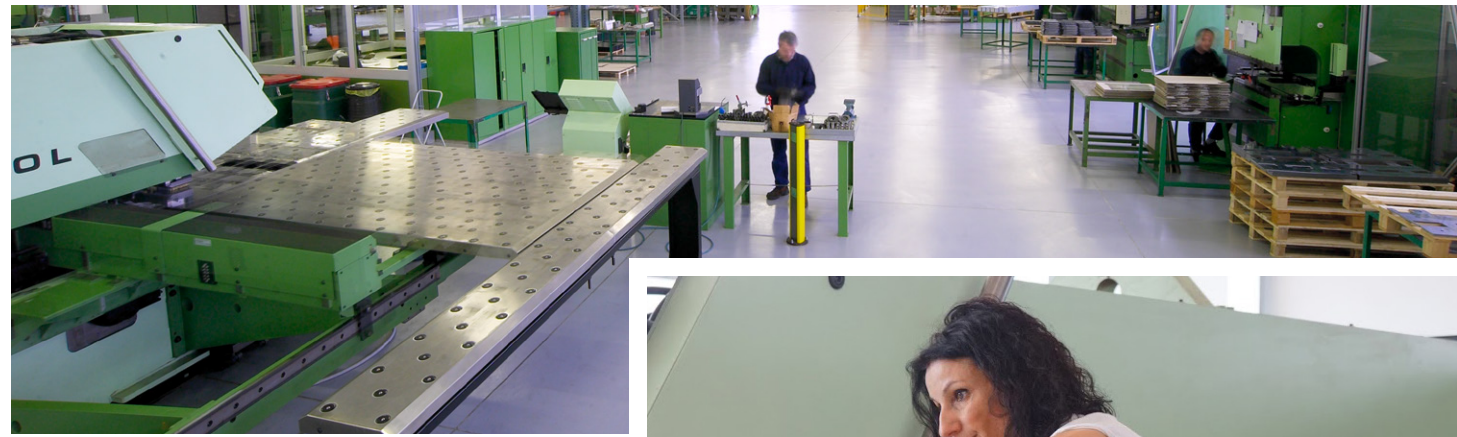
L'azienda nasce alla fine del 1977, fondata da mio padre, Giancarlo Proserpio, insieme a Dante Cresseri, uniti da una forte passione e da una visione comune. In origine, Cresseri produceva canne fumarie, un'attività molto diversa da quella attuale. Ben presto, però, i fondatori hanno deciso di orientarsi verso la carpenteria leggera di precisione, investendo in macchinari più evoluti e in lavorazioni di qualità. Da piccola realtà artigianale, con pochi dipendenti, l'azienda ha progressivamente ampliato il proprio organico e le proprie competenze, fino a diventare una realtà strutturata e riconosciuta nel settore.

Quali sono stati i momenti più sfidanti nel suo percorso di crescita professionale e imprenditoriale alla guida dell'azienda?

Sono entrata in azienda nel 1994, subito dopo la laurea. In quel periodo mio padre aveva appena costruito un nuovo capannone e mi ha chiesto di affiancarlo. Ricordo le sue parole: "Se accetti, dev'essere una scelta definitiva". Ho iniziato come segretaria, ma con l'arrivo del primo laser ho frequentato corsi di programmazione e gestione macchine, lavorando sia in produzione sia in ufficio. All'epoca non esistevano ruoli rigidamente separati: tutti facevano un po' di tutto, e quella esperienza è stata una grande palestra professionale. Oggi la guida è affidata a me, anche se mio padre rimane una presenza importante e di grande esperienza.

Come vive e interpreta il ruolo di donna manager in un settore storicamente a prevalenza maschile?

Fino a qualche anno fa era sicuramente raro trovare donne alla guida



di un'azienda metalmeccanica, ma oggi le cose sono cambiate. Sempre più donne ricoprono ruoli di responsabilità. Tradizionalmente, la direzione d'impresa è stata considerata un ambito maschile, ma non vedo una vera differenza: è un lavoro di testa, non di forza fisica. Certo, l'officina resta un ambiente prevalentemente maschile, ma i processi gestionali e decisionali possono essere affrontati con la stessa efficacia da uomini e donne. Personalmente, ho sempre amato l'ambiente produttivo, ma oggi, con la digitalizzazione e la burocrazia crescente, passo la maggior parte del mio tempo in ufficio. Tutto ormai è interconnesso: i programmi vengono trasferiti via cavo, i piani di lavoro si impostano al computer e dalla mia scrivania posso monitorare in tempo reale cosa succede in officina. È cambiato completamente il modo di lavorare e, di conseguenza, anche il ruolo di chi dirige.

Quali strategie ha adottato per favorire innovazione e sostenibilità all'interno dell'azienda?

L'innovazione è sempre stata una nostra priorità. Cresseri ha costantemente investito in nuove tecnologie e macchinari di ultima generazione per restare competitiva, garantendo precisione, rapidità e qualità di servizio. Ma per me la sostenibilità non si limita all'aspetto tecnico: significa anche creare un ambiente di lavoro sano e

stimolante. Puntiamo molto sull'ordine, sulla pulizia, sulla luminosità degli spazi e sulla cura dei dettagli. Credo che lavorare in un ambiente accogliente e sicuro incida positivamente sull'umore e sulla produttività. Cerchiamo di mantenere un clima sereno e rispettoso, anche nelle inevitabili tensioni del quotidiano. Negli ultimi anni abbiamo vissuto diversi pensionamenti e oggi il nostro staff è composto in gran parte da giovani. È un cambiamento che porta energia nuova: molti di loro sono cresciuti qui, hanno imparato il mestiere e ora ricoprono ruoli di responsabilità. Per me è una grande soddisfazione offrire un lavoro stabile e prospettive di crescita.

Che cosa significa per lei 'leadership' e come cerca di trasmettere questo suo approccio al suo team?

Per me la leadership non è comando, ma collaborazione. Un vero leader non impone, ma guida e ascolta. Se dietro non c'è una squadra, non si può parlare di leadership: l'azienda funziona solo se tutti remano nella stessa direzione. Oggi più che mai le decisioni devono essere condivise. Il dialogo è fondamentale, perché solo ascoltando si costruisce fiducia. È cambiato anche il modo di vivere il lavoro. Un tempo era la priorità assoluta, oggi molti giovani cercano equilibrio e qualità della vita. Bisogna rispettare questa evoluzione e creare contesti che favori-

scano motivazione e appartenenza. Il lavoro di squadra è l'unico modello possibile: ognuno deve sentirsi parte di un progetto comune, non un semplice esecutore. È questa, per me, la vera forma di leadership.

Guardando al futuro: quali sono le priorità e i progetti che immagina per Cresseri nei prossimi anni?

Un tempo si ragionava con piani decennali, poi quinquennali. Oggi è già molto guardare da qui a tre anni. Il mercato cambia troppo velocemente per programmare oltre. Noi siamo alla fine di un ciclo triennale in cui abbiamo investito molto in infrastrutture e macchinari. Ora la priorità è consolidare questi investimenti e renderli pienamente produttivi. L'obiettivo è continuare a crescere, sfruttando gli spazi ancora disponibili e ampliando il nostro giro d'affari, ma con prudenza. Il contesto geopolitico ed economico è complesso, quindi nei prossimi due anni non prevediamo nuovi investimenti importanti. Sarà un periodo di consolidamento e ottimizzazione, dedicato anche alla crescita delle persone che lavorano con noi. Il futuro passa necessariamente dall'integrazione tra tecnologia e capitale umano: due elementi che devono procedere insieme, perché l'innovazione, da sola, non basta. È la passione delle persone che trasforma un'azienda in una vera comunità di lavoro.



Mattoni nuovi per costruire il futuro

Al Meeting di Rimini 2025
Compagnia delle opere ha animato la settimana con incontri, spazi espositivi e una mostra. Lavoro, educazione e collaborazione tra profit e non profit hanno fatto da filo conduttore, per trovare insieme le risposte alle sfide del presente.

Un fiume di voci, incontri e idee ha attraversato il quartiere fieristico di Rimini dal 22 al 27 agosto: è qui che ha preso vita la 46esima edizione del Meeting, intitolata ‘Nei luoghi deserti costruiremo con mattoni nuovi’. In questo scenario, Compagnia delle opere (Cdo), insieme a Cdo Opere Educative, Cdo Opere Sociali e alle Cdo locali hanno lasciato un segno forte, animando la settimana con quaranta appuntamenti, due spazi espositivi e una mostra che ha saputo intercettare uno dei grandi temi del nostro tempo: il senso del lavoro.

La Piazza delle Opere e l’Arena Cdo: i luoghi del dialogo
Anche quest’anno la ‘Piazza delle Opere’ si è confermata un crocevia di esperienze imprenditoriali, sociali ed educative capaci di raccontare concretamente come l’iniziativa dell’uomo possa diventare generativa e costruttiva per la società. Un luogo di incontro anche per le realtà territoriali del mondo Cdo, con oltre 16 delegazioni da tutta Italia (Pesaro, Brianza, Lecco, Bari, Liguria, Insubria, Bergamo, Milano, Como, Piemonte, Toscana, Marche Sud, Emilia, Romagna, Rimini, Bologna).
Accanto alla Piazza, l’Arena Cdo’ ha ospitato più

di 50 incontri, che hanno registrato un’ampia partecipazione: quasi 180 relatori e più di 7.500 persone in sala. Molto nutrita anche la presenza di ospiti nazionali e internazionali: più di 650 imprenditori, educatori, dirigenti pubblici, ricercatori, e grandi rappresentanti del mondo istituzionale, tra cui il presidente Mario Draghi, i ministri Matteo Salvini, Alessandra Locatelli, Francesco Lollobrigida, Adolfo Urso, Giuseppe Valditara, il vicepresidente Raffaele Fitto e il presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola, che hanno visitato la mostra e ascoltato le necessità stringenti evidenziate da Cdo.
I 40 appuntamenti a calendario hanno permesso di approfondire le grandi sfide dell’attualità, mettendo in luce il valore dell’incontro e del confronto come strumenti per leggere il presente e immaginare il futuro. Al centro delle riflessioni, temi come il lavoro, l’educazione, l’innovazione tecnologica, la sostenibilità sociale ed economica, e il rapporto tra profit e non profit.
La mostra ‘Ogni uomo al suo lavoro’: un mosaico di esperienze
Cuore simbolico della presenza Cdo al Meeting è stata la mostra ‘Ogni uomo al suo lavoro’, nata come

sviluppo del Manifesto del Buon Lavoro presentato da Cdo in Senato. La mostra ha proposto un percorso fatto di testimonianze e video-racconti di imprenditori, manager, professionisti e lavoratori, italiani e stranieri, di diverse generazioni. Un mosaico di esperienze che ha dato voce alle domande più profonde e condivise sul senso del lavoro oggi: la fatica, la ricerca di significato, la possibilità di contribuire al bene comune. Oltre 4mila visitatori, attraverso 40 guide volontarie, hanno attraversato gli spazi della mostra, confermando la forza universale di queste domande.
Lavoro: una questione di presente e di futuro
Uno dei fili conduttori più forti è stato certamente il lavoro, affrontato attraverso la pluralità di voci di imprenditori, manager, lavoratori e accademici. La convinzione emersa è che il lavoro debba tornare ad essere fonte di crescita personale e collettiva, occasione di scoperta dei propri talenti e di innovazione per le imprese. In un tempo in cui il confine tra vita professionale e privata è sempre più complesso, Cdo ha insistito sulla necessità di passare dal concetto di equilibrio a quello di armonizzazione, riconoscendo il valore di tutte le dimensioni della persona.

Educazione e giovani: nuove sfide, nuove responsabilità
Grande spazio è stato dedicato anche all’educazione. Nell’Arena Cdo si sono svolti incontri che hanno affrontato le sfide del mondo giovanile contemporaneo e la necessità che la scuola sappia preparare gli studenti non solo con competenze tecniche, ma anche con strumenti critici e umani per affrontare il futuro. La sinergia tra scuola, famiglia e società è emersa come condizione imprescindibile per una formazione completa. Un tema particolarmente discusso è stato il rapporto con l’intelligenza artificiale: in un’epoca dominata dall’automazione, riscoprire il valore insostituibile del pensiero umano è apparso fondamentale per non perdere di vista ciò che rende unica l’esperienza educativa.
Profit e non profit: una collaborazione generativa
Un altro focus che ha caratterizzato l’intera settimana è stato il dialogo tra mondo profit e mondo non profit, anima costitutiva di Compagnia delle opere. Gli incontri hanno evidenziato come la collaborazione tra questi due mondi possa diventare un vero motore di cambiamento sociale. Le competenze, le

risorse e l’innovazione del settore profit, unite alla capacità di lettura dei bisogni e di mobilitazione del non profit, sono state presentate come ingredienti per costruire soluzioni nuove e ad alto impatto.
In questo contesto, sono state portate testimonianze significative. Dal lato non profit hanno contribuito realtà come Cdo Opere Educative, Associazione Il Rischio Educativo, Diesse, Disal, Aslam, Cdo Opere Sociali, Banco Alimentare, Banco Farmaceutico, Famiglie per l’Accoglienza, Avsi, Confraternita Centri di Solidarietà e Fondazione Progetto Arca. Dal lato profit hanno preso parte esperienze di Medicina e Persona, e-work, Economy, Jointly e Amazon Business.
Un bilancio molto positivo
La partecipazione di Compagnia delle Opere al Meeting di Rimini 2025 si è tradotta in migliaia di presenze agli incontri, centinaia di testimonianze raccolte, nuovi progetti avviati e soprattutto nella consapevolezza che il futuro si costruisce insieme. Lavoro, educazione, impresa, società: in tutti questi ambiti è emersa la stessa urgenza, quella di non rassegnarsi ai ‘luoghi deserti’, ma di creare insieme mattoni nuovi per il nostro presente e il nostro futuro.



Andrea Dellabianca, presidente Cdo
“Al Meeting di Rimini, l’area di Compagnia delle opere ha espresso al meglio la nostra proposta: oltre 30 seminari nell’Arena, incontri tra aziende, opere sociali ed enti di formazione, stand di partner e la mostra ‘Ogni uomo al suo lavoro’, visitata da più di 4mila persone. Tutto questo racconta cosa siamo: una rete di relazioni, un luogo di approfondimento e di condivisione che va oltre le singole realtà imprenditoriali. La mostra, in particolare, ha offerto uno spazio di riflessione sul senso del lavoro, interrogandosi su tre domande fondamentali: perché lavoriamo e per chi, con chi lavoriamo e come lavoriamo. Per Cdo il lavoro non è solo produzione, ma identità e missione, come ricordava Luigi Giussani: “Se siete qui, è perché nel vostro impegno di lavoro, nel vostro impegno organizzativo, nella vostra realtà di conoscenza e nella vostra compagnia avete trovato motivo d’azione, al di là di quello che dovete fare e realizzare, in una gratuità che non può essere calcolata e non dà luogo a calcolo”.

Mauro Cattaneo, direttore generale Cdo
“Si è conclusa da alcune settimane la 46esima edizione del Meeting di Rimini, e con essa le nostre fatiche di presenza a Rimini. Fatiche, certo, per una sei giorni intensa di presenza in fiera dal mattino alla sera, movimentata dal grande afflusso di persone, ma assolutamente entusiasmante per quanto emerso e proposto. Cdo, oltre a consolidare quanto fatto nel 2024 – la Piazza delle Opere ricca di soggetti e realtà profit e non profit, oltre che partner e amici di tutte le sedi locali italiane e internazionali, e l’Arena, luogo di incontri (23 complessivi, quattro ogni giorno) – quest’anno abbiamo realizzato una mostra dal titolo ‘Ogni uomo al suo lavoro’, frutto dell’impegno continuativo e sistematico sul Manifesto del Buon Lavoro presentato a novembre 2024. Mi soffermerei però su ciò che quest’anno in particolare mi ha colpito: la partecipazione di un popolo Cdo presente, attivo e contento. In un contesto sociale, economico e politico faticoso e difficile come quello che vediamo ogni giorno, è invece emersa la positività di fare impresa e associazione. L’entusiasmo, la presenza, la condivisione, la familiarità nelle relazioni, la curiosità, il desiderio di scoprire e approfondire, la partecipazione attiva ai vari momenti, il sorriso sempre presente sono stati il carburante per poter felicemente ‘servire’ durante la settimana riminese. Per poi tornare a casa ricichi di entusiasmo e poter dire nuovamente: ‘Grazie di essere stato anche quest’anno al Meeting’”.

Tommaso Minola, tra i curatori della mostra
“La mostra ‘Ogni uomo al suo lavoro: domande ed esperienze a partire dal Manifesto del Buon lavoro’, promossa da Compagnia delle opere durante il Meeting Rimini 2025, ha esplorato il senso del lavoro oggi. Suddivisa in tre sezioni – per chi e per cosa lavorare, con chi, e come – ha creato un dialogo tra contesto, domande reali di chi lavora e testimonianze video di imprenditori, manager, professionisti e operatori non profit. Alla mostra ha partecipato un gruppo articolato di imprenditori e manager, anche non storicamente coinvolti nella Cdo – sia in fase di preparazione che di spiegazione durante il Meeting. La mostra ha offerto un approccio partecipativo e dialogico: non voleva proporre soluzioni definitive, ma raccogliere esperienze concrete e prospettive diverse su temi come purpose, relazioni, smart working, fatica, performance, equilibrio vita-lavoro, tecnologia. Attraverso i suoi oltre 4mila visitatori, e grazie all’incontro introduttivo, ha stimolato tantissime domande e riflessioni condivise sul ‘buon lavoro’, offrendo spunti per un giudizio critico e per pratiche più umane e significative. Molti di questi spunti sono stati tracciati attraverso un form, ed è iniziato un lavoro di ripresa di contatti, domande ed esperienze, perché tutti questi contenuti continuino ad essere strada, accompagnamento e proposte di giudizio pubblico per la Cdo”.

Francesco Seghezzi, tra i curatori della mostra
“La mostra ‘Ogni uomo al suo lavoro’, presentata al Meeting di Rimini 2025 da Cdo in collaborazione con Adapt, è stata l’occasione per riflettere su un tema urgente e sulle sue trasformazioni. Gli oltre 4mila visitatori hanno avuto la possibilità di confrontarsi con alcune domande che quotidianamente sorgono nell’esperienza lavorativa, e di provare a porsele all’interno degli spunti di contesto che la mostra ha provato a offrire. Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, sia i lavoratori che gli imprenditori che l’hanno visitata hanno testimoniato quanto il tema del senso, del significato del lavoro, sia oggi quanto mai urgente. Urgente per la singola persona, per il suo rapporto con i colleghi, per capire come organizzare il lavoro, il suo rapporto con la vita quotidiana e i percorsi di crescita professionale, fino a come relazionarsi con le nuove tecnologie come l’intelligenza artificiale”.

Micaela Prencipe, volontaria del Meeting
“Premettiamo che l’esperienza da volontario è un modo veramente straordinario di vivere il Meeting e i rapporti con chi, per quei sette giorni, ti è messo vicino. Tutto questo è stata una scoperta, di cui siamo davvero grati. La mostra è stata molto interessante. Ha affrontato aspetti che non conosceavamo (come ad esempio il ‘quiet quitting’), e ha offerto una visione attuale del mondo del lavoro molto precisa – anche se ci sembra che le ricerche svolte si siano rivolte solo a un certo settore. Ci ha molto colpito l’affluenza di giovani e giovanissimi, il che indica che è un tema che interessa molto a chi si affaccia al mondo del lavoro, e bisogna tenerne conto. Molti hanno chiesto di avere un catalogo, o almeno qualche testo scritto. A questo proposito, ci sembra che i pannelli fossero troppo ricchi e densi; è stato necessario sintetizzarli per la presentazione. Pensiamo anche che, poiché la mostra è stato il frutto di un lungo lavoro, e che il QR code invitava a lasciare commenti o domande, forse sarebbe stata utile una maggiore presenza degli autori del lavoro: la possibilità di un incontro personale con loro avrebbe reso la mostra ancora più approfondita”.

Gimea: tecnologia e passione al servizio del valore

Dal 2016 l'azienda realizza impianti elettrici e tecnologici in ambito residenziale, commerciale e industriale, con una missione chiara: creare valore e benessere per clienti e collaboratori. Una crescita costante, guidata da visione, competenza e relazioni autentiche, che guarda al futuro con progetti ambiziosi e radicati nella qualità.

Ci sono imprese che nascono da un'intuizione tecnica e altre che alla tecnologia aggiungono un sogno più profondo: quello di costruire valore attraverso il lavoro e le relazioni. Gimea è una di queste. Fondata nel 2016, questa realtà italiana si è fatta spazio nel mondo degli impianti elettrici e tecnologici grazie a una visione chiara e a una passione autentica per il proprio settore. Dietro ogni progetto c'è la volontà di offrire soluzioni affidabili e su misura, ma anche di creare un ambiente di crescita condivisa con clienti, partner e collaboratori.

Oggi Gimea guarda al futuro con entusiasmo e visione, portando avanti un approccio che mette al centro il valore del lavoro e la soddisfazione delle persone coinvolte nei progetti. Ne parliamo con il fondatore, Giuseppe Anzaldi, che ci racconta sfide, scelte e prospettive di un'impresa in costante evoluzione.

Che cos'è Gimea e quando è nata l'idea di avviare questa realtà?

Gimea è un'azienda che dal 2016 si occupa di installazione e realizzazione di impianti elettrici e speciali in ambienti residenziali, commerciali, industriali e nuova costruzione. L'idea di nasce dal desiderio di creare una realtà di persone capaci di valorizzare il lavoro compiuto, nella soddisfazione del cliente. Una sfida quotidiana che porta alla realizzazione di sé nei progetti in cui siamo coinvolti.

C'è un momento o una scelta che ricorda come decisiva per lo sviluppo dell'azienda?

Nel 2018 l'incontro con l'imprenditore Donato Iacovelli di Vietek ha generato una forte alleanza lavorativa e di valori condivisi che ha segnato un vero punto di svolta nello sviluppo di Gimea.

Qual è la missione principale dell'azienda?

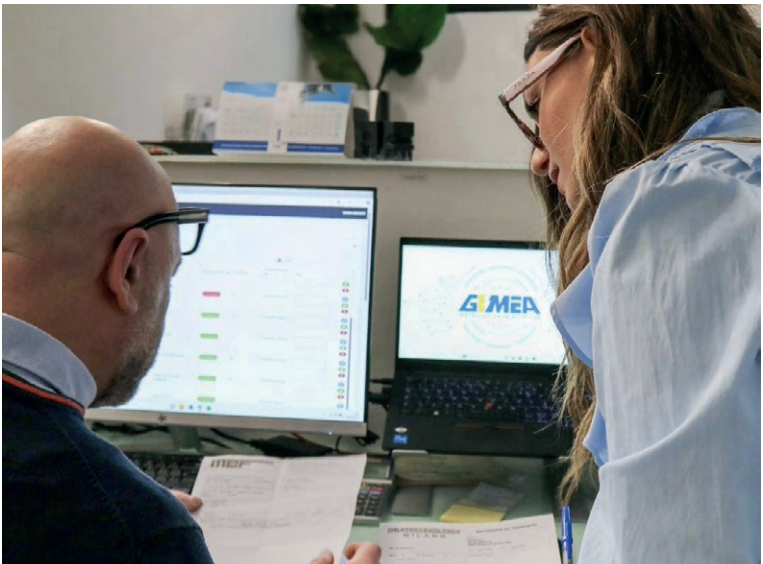
Creare valore e benessere per i propri collaboratori e clienti.

Quali sono i servizi principali da voi offerti?

Ci occupiamo della progettazione e realizzazione di impianti elettrici, speciali e tecnologici, sia tradizionali sia integrati, in contesti che spaziano da nuove costruzioni e ristrutturazioni residenziali fino a spazi commerciali e direzionali. Offriamo inoltre soluzioni avanzate di domotica KNX, sistemi di rivelazione fumi, antintrusione e videosorveglianza, garantendo sempre un approccio su misura capace di rispondere alle esigenze specifiche di ogni progetto.



Giuseppe Anzaldi



A chi vi rivolgete in particolare: aziende, professionisti, privati?

I nostri principali clienti sono general contractor, imprese edili, studi di architettura e gli interior designer.

Quali problemi o bisogni specifici volete risolvere con le vostre soluzioni?

Nella risposta a questa domanda sono ben rappresentati i nostri valori. La lungimiranza, ossia avere una visione a lungo termine per innovare e migliorare di continuo. L'utilità: garantire cioè che ogni attività e progetto porti valore concreto ai clienti. La competenza: offrire sempre servizi basati su un alto livello di conoscenza tecnica. Non ultima l'efficienza: la capacità di ottimizzare i processi per garantire tempi di consegna rapidi e costi sostenibili. Questo è tutto quello che serve per affrontare i bisogni del cliente e risolvere le criticità delle commesse assegnate.

C'è un aspetto di Gimea che, secondo lei, vi rende diversi rispetto ad altri operatori del settore? Qual è il vostro 'tratto distintivo'?

Sicuramente l'atteggiamento positivo e la capacità di creare relazioni è il giusto mix per affrontare con serenità ogni tipo di attività richiesta.

Dove vede Gimea tra cinque anni?

Tra cinque anni vedo Gimea come un'azienda affermata e di valore, con venti collaboratori in campo, un ufficio tecnico completo, in una nuova sede all'avanguardia.

Se dovesse descrivere l'azienda con tre parole, quali sceglierebbe?

Impianti, tecnologia e passione.

Check up economico finanziario: uno sguardo diverso sulla tua azienda

Cdo ha attivato un nuovo servizio gratuito che aiuta gli imprenditori a prendere consapevolezza dei numeri della propria azienda. Un punto di partenza solido per una migliore gestione dell'attività, e per migliori scelte operative strategiche.



In un contesto economico sempre più incerto e competitivo, la capacità di comprendere e gestire con consapevolezza i numeri della propria impresa rappresenta una leva strategica per ogni imprenditore. Proprio per questo, Cdo ha attivato un nuovo servizio gratuito di check-up economico-finanziario, rivolto a tutte le società di capitali associate che abbiano già depositato il bilancio 2024.

A cosa serve un check-up economico-finanziario?

L'obiettivo del servizio è semplice, ma ambizioso: offrire agli imprenditori uno sguardo professionale sulla salute economica e finanziaria della propria azienda, a partire dall'analisi dei bilanci degli ultimi anni. Il bilancio da solo non racconta tutta la storia di un'impresa, ma rappresenta comunque un punto di partenza solido per valutare la direzione intrapresa e decidere i prossimi passi con maggiore lucidità e strategia.

Il Check-up economico-finanziario diventa quindi un'occasione per affiancare alla propria visione imprenditoriale un punto di vista esterno, esperto, che possa essere d'aiuto nel:

- comprendere meglio le dinamiche economico-finanziarie della propria impresa,
- dialogare in modo più efficace con banche e istituti di credito,
- individuare aree di miglioramento e opportunità di sviluppo.

Non si tratta quindi solo di numeri, ma di uno strumento concreto che può aiutare anche ad orientare il futuro della propria impresa.

Che cosa prevede il servizio?

Il check-up è articolato in tre momenti principali:

- l'analisi dei bilanci aziendali;
- lo studio dei principali dati economici, patrimoniali e finanziari presenti nei bilanci più recenti, con particolare attenzione a redditività, solidità patrimoniale, liquidità e indebitamento;
- una sessione di consulenza personalizzata, sotto forma di incontro online durante il quale un professionista esperto illustrerà l'andamento del fatturato e della redditività, il livello di indebitamento e la gestione dei flussi di cassa, e i principali indici di bilancio (redditività, liquidità, solidità).

Si tratta di un vero momento di confronto, pensa-

to per offrire indicazioni pratiche su come migliorare i propri numeri e rendere la gestione più sostenibile nel medio-lungo termine.

Al termine dell'analisi, l'imprenditore riceverà un report chiaro – comprensibile anche per chi non è un tecnico – con grafici, indicatori chiave e osservazioni personalizzate. Il documento sarà disponibile in formato cartaceo e/o digitale.

Un'occasione per formarsi e agire

Il check-up economico-finanziario non è solo un servizio, ma un vero percorso di consapevolezza e crescita. Parte da un'analisi concreta – quella dei bilanci – ma invita l'imprenditore anche a condividere ulteriori informazioni rilevanti, come la Centrale Rischi o altri documenti utili per scattare una fotografia più completa della situazione aziendale. Il tutto è finalizzato ad intraprendere poi azioni concrete che possano impattare positivamente sull'azienda e sui suoi numeri.

Il partner dell'iniziativa

Questo servizio viene realizzato in collaborazione con Bfs Partner, mediatore creditizio con oltre vent'anni di esperienza sul territorio nazionale. Grazie alla conoscenza diretta dei criteri adottati dal sistema bancario nella valutazione delle imprese, Bfs è in grado di offrire un punto di vista privilegiato su ciò che oggi viene maggiormente osservato dagli istituti bancari.

Come accedere al servizio

Il servizio è GRATUITO e disponibile per tutte le società di capitali socie di Cdo che abbiano già depositato il bilancio 2024.

Per richiedere maggiori informazioni, è possibile scrivere a finance@cdo.org

Un anno per rigenerare il capitale umano del terzo settore

Un progetto che coinvolge operatori, volontari e giovani. Un percorso di 12 mesi per valorizzare talenti, motivazioni e collaborazione. Il bando People Raising 2024 punta a creare comunità solide, sostenere chi è già attivo e aprire nuove prospettive di impegno sociale.

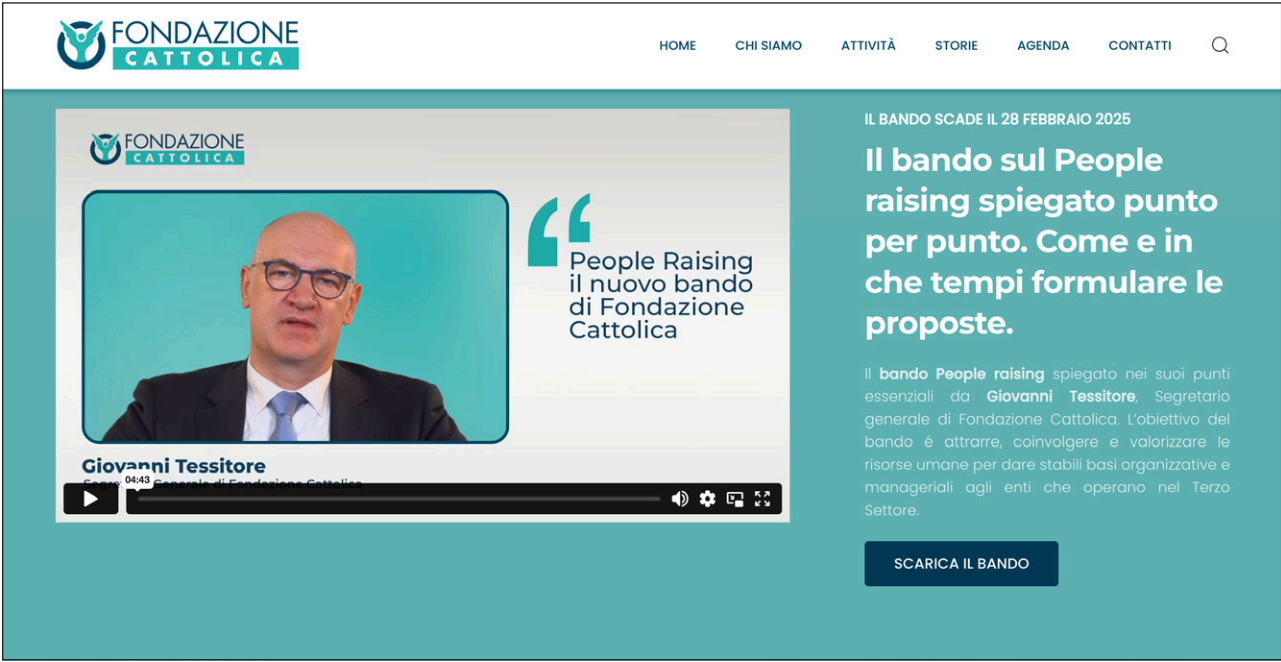
La Compagnia delle Opere – Opere Sociali Ets partecipa, insieme ad altre organizzazioni vincitrici, al bando ‘People Raising 2024’ promosso da Fondazione Cattolica. La partecipazione al progetto rappresenta un’occasione importante per ribadire che la vera sostenibilità del non profit non si gioca soltanto sui numeri e sui bilanci, ma soprattutto sulla capacità di mettere la persona al centro. Insieme ai partner di progetto, Cdo Opere Sociali ha scelto di concentrare l’attenzione sulla crescita delle persone come chiave per rafforzare il futuro del terzo settore, valorizzando competenze, energie e motivazioni.

Il percorso condiviso, dal titolo ‘Verso una nuova sostenibilità: People Raising per la crescita delle persone nel terzo settore’, è già stato avviato e si svilupperà per 12 mesi, coinvolgendo operatori, volontari e giovani in un cammino comune. Non si tratta solo di formare nuove figure, ma di dare respiro e continuità a chi già oggi è impegnato quotidianamente nei servizi sociali e nelle realtà associative.

“Non basta più affidarsi a soluzioni tampone o a un rimpianto sterile del passato. Serve un cambio di paradigma: il nostro progetto mette la persona al centro, con i suoi desideri, le sue capacità e il bisogno di crescere dentro un’esperienza significativa di lavoro sociale”, spiega Stefano Gheno, presidente Cdo Opere Sociali.

Il metodo formativo

Un elemento distintivo che Cdo Opere Sociali porta al progetto è il proprio metodo educativo, maturato in anni di esperienza a fianco di persone e organizzazioni. Non si tratta di un approccio astratto, ma di un cammino concreto, già testato in diversi contesti non profit. Alla base vi è la centralità della persona, considerata una risorsa unica e irripetibile, con desideri e talenti che vanno scoperti e valorizzati. La formazione non si esaurisce in un corso o in un laboratorio, ma



diventa un sostegno costante nel tempo, capace di sostenere chi opera quotidianamente nel settore. Le conoscenze, inoltre, non restano teoria ma si trasformano in competenze reali attraverso l’apprendimento esperienziale, che nasce dal lavoro concreto e quotidiano. Fondamentale è anche il valore della rete: crescere insieme è più efficace che crescere da soli, e la condivisione di buone pratiche rafforza l’intero sistema. Infine, la cultura della corresponsabilità sottolinea come ogni ruolo, anche il più piccolo, rappresenti un contributo essenziale al bene comune e sia in dispensabile per la costruzione di comunità solide. Questi principi rendono il progetto non solo un insieme di attività, ma un’occasione concreta per sperimentare un modello educativo capace di rigenerare motivazioni e competenze.

Incontri che generano comunità

L’avvio del progetto è stato accompagnato da momenti di confronto, sia ufficiali che informali, che hanno permesso di mettere in comune domande, intuizioni e testimonianze. In questi spazi è emerso quanto il bisogno di condivisione sia sentito e quanto la dimensione comunitaria possa trasformare la percezione delle difficoltà.

“Il progetto ci ha fatto sentire parte di una comunità più grande. Scoprire che le difficoltà non sono solo nostre e che insieme possiamo trovare nuove strade è stato decisivo per ritrovare motivazione”, racconta un volontario.

La forza del percorso sta proprio nel far emergere che non si è soli: il cammino diventa collettivo, generando speranza e stimolando creatività nelle soluzioni.

Un anno di lavoro già in cammino

Il progetto, avviato nel 2025, durerà complessivamente 12 mesi. Gli obiettivi sono chiari: da un lato coinvolgere nuove persone, in particolare giovani, mostrando la dignità e la bellezza dell’impegno sociale. Dall’altro rafforzare la motivazione di chi è già attivo, affinché le fatiche non si trasformino in rassegnazione ma in opportunità di crescita. Gli impatti attesi vanno ben oltre il rinnovamento delle competenze. Il vero risultato sarà la creazione di comunità attrattive, capaci di durare nel tempo e di rigenerare costantemente il tessuto sociale. Non è solo questione di risorse economiche, ma di capitale umano che trova nuove energie e significati.

Il bando ‘People Raising 2024’

Il bando ‘People Raising 2024’ ha premiato più organizzazioni, riconoscendo la ricchezza di contributi originali provenienti da realtà diverse. La partecipazione di Cdo Opere Sociali si inserisce in questa cornice collettiva non come esperienza isolata, ma come parte di un mosaico che testimonia come la collaborazione possa rendere più forte l’intero terzo settore.

“La sostenibilità del terzo settore non dipende solo dai bilanci o dalle strutture, ma dalla capacità di far fiorire le persone”, spiega il presidente Stefano Gheno.

La vittoria, in questo senso, non è di un singolo, ma di una comunità più ampia che ha scelto di condividere strumenti, esperienze e visioni.

La sfida lanciata dal progetto è chiara: rigenerare il desiderio e la motivazione all’impegno sociale. Non si tratta di un semplice piano di attività, ma di un percorso di trasformazione culturale e formativa che restituisce centralità alla persona. La vera sostenibilità, infatti, non è solo nei numeri, ma nella capacità di generare vite piene di significato.

Guardando al futuro, il cammino aperto dal bando potrà rappresentare un punto di svolta, non solo per i singoli partecipanti, ma per l’intero terzo settore, chiamato oggi a ripensarsi con coraggio, a investire nel capitale umano e a costruire reti di fiducia capaci di durare nel tempo. È in questo orizzonte che Cdo Opere Sociali, insieme ai partner, desidera contribuire. Accompagnando persone e comunità verso una nuova sostenibilità, fondata su responsabilità condivise e su un’idea rinnovata di bene comune.



Voci, esperienze e testimonianze per rimettere al centro la persona

Al Meeting 2025, l’associazione di Cdo dedicata al terzo settore ha promosso dialoghi e testimonianze su fragilità giovanile, carcere, dipendenze e intelligenza artificiale. Mostrando come lavoro, educazione e comunità possano valorizzare la dignità e le potenzialità di ogni individuo.

Al Meeting per l’Amicizia tra i Popoli 2025, Cdo Opere Sociali ha promosso un percorso ricco di incontri e testimonianze, capace di intrecciare riflessioni formali e dialoghi spontanei. Durante i convegni sono emersi con forza i grandi temi che segnano la vita sociale contemporanea – fragilità giovanile, lavoro in carcere, dipendenze, intelligenza artificiale applicata ai servizi alla persona, esperienze e testimonianze da opere internazionali – sempre letti alla luce di una costante: al centro non ci sono sistemi o tecniche, ma la persona con la sua dignità. Accanto a questo, i momenti informali del Meeting hanno confermato la stessa evidenza, mostrando come il valore più fecondo nasca spesso dall’incontro inatteso, dal dialogo che si apre senza copione e che diventa occasione di scoperta e di responsabilità condivisa.

Fragilità che diventa risorsa

Il primo incontro, organizzato in collaborazione con Famiglie per l’Accoglienza, ha toccato da vicino molte famiglie adottive, affidatarie e naturali, impegnate ad accompagnare i figli nel delicato passaggio verso il mondo del lavoro. Il moderatore Rossano Santuari ha raccontato come “la preparazione dell’incontro, insieme ai diversi relatori, sia stata un’occasione preziosa di arricchimento: storie personali, imprenditoriali e professionali hanno dato profondità a ciò che viviamo come famiglie che si sostengono reciprocamente nell’accompagnare i figli”. Le testimonianze hanno mostrato che la fragilità, se sostenuta, può trasformarsi in risorsa. Alla fine, lo stesso Santuari ha rilanciato: “L’auspicio è che i nostri ragazzi trovino adulti disponibili a investire nell’incontro con loro, offrendo ascolto, competenza e realismo. Solo così i talenti nascosti possono emergere”.

Lavoro come speranza e rinascita

Un secondo appuntamento ha affrontato il tema del lavoro come leva fondamentale nel percorso di reinserimento dei detenuti. Le istituzioni, rappresentate dal Viceministro, Francesco Paolo Sisto, e dal consigliere Cnel, Emilio Minunzio, hanno dialogato con realtà cooperative e fondazioni impegnate sul campo. La moderatrice Maria Elena Magrin ha sottolineato come “il lavoro sia molto più che sostentamento: diventa possibilità di cambiamento di prospettiva di vita, già durante la pena”. L’esperienza diretta di Simone Rampini, detenuto a Padova, ha reso evidente quanto l’occupazione possa riaccendere speranza e responsabilità: lavorare non significa solo guadagnare, ma ritrovare un senso quotidiano, anche dentro le mura di un carcere.

Autonomia e sostegno con i percorsi educativi

Il tema della dipendenza è stato affrontato con realismo e coraggio. Stefano Gheno, presidente di Cdo Opere Sociali, ha ribadito chiaramente: “Non basta dare

aiuto, serve costruire autonomia”. Dal confronto è emersa la necessità di superare una logica puramente assistenziale: servono percorsi educativi, reti di sostegno e un’alleanza concreta tra istituzioni, imprese e società civile. Emilio Minunzio ha aggiunto: “Se non si snelliscono le procedure, rischiamo di avere fondi bloccati e persone ferme. Il sistema deve imparare a fidarsi di più delle realtà radicate sul territorio”.

La tecnologia al servizio delle persone

Un tema di grande attualità, poi, è stato quello dell’uso dell’intelligenza artificiale nei servizi di cura. L’incontro ha evitato ogni fascinazione sterile, mantenendo un taglio concreto e umano. Michela Coccia, del Centro Nemo, ha ricordato che “gli algoritmi non sostituiscono la relazione umana, la affiancano”. Da qui la visione di una tecnologia che, se guidata da discernimento, diventa alleata dell’uomo e non sua concorrente.

Speranza globale: esperienze dall’America Latina e Italia

Il percorso si è allargato al respiro internazionale con un incontro che ha visto protagoniste opere dall’America Latina e dall’Italia. Padre Lino Faccin, impegnato in Perù con l’Operazione Mato Grosso, ha raccontato: “Non costruiamo solo case, ma speranza”. Dal Brasile, Silvia Caironi ha sottolineato il valore educativo del sostegno: “Non diamo solo strumenti tecnici, ma aiutiamo le famiglie a credere che un futuro diverso sia possibile”. Esperienze che hanno mostrato come l’inclusione delle persone con disabilità e l’alleanza tra profit e non profit possano aprire vie nuove e concrete.

Progetti concreti per un’inclusione reale

Accanto agli appuntamenti in programma, il Meeting vive anche di momenti previsti, a volte ancora più incisivi. Così è stato per il dialogo con la ministra per le Disabilità, Alessandra Locatelli, che ha presentato un bando nazionale da 380 milioni di euro per l’inclusione lavorativa. “Non si tratta solo di trovare un posto di lavoro, ma di costruire un progetto di vita”, ha affermato. Una dichiarazione che ha trovato eco nelle parole di Stefano Gheno: “Finalmente si parte dai bisogni reali delle persone, non da logiche calate dall’alto”.

In tutti gli incontri è emersa la stessa certezza: non si tratta di gestire problemi, ma di accompagnare persone. Che si parli di intelligenza artificiale, di carcere, di fragilità giovanile o di dipendenza, la chiave resta sempre la dignità umana. Come ha sintetizzato ancora Gheno: “Il lavoro resta il primo vero antidoto all’emarginazione, ma perché funzioni servono educatori, tutor, comunità che accompagnino le persone passo dopo passo”.



Insieme, per generare valore

Educazione, cura, solidarietà e accoglienza. Le opere di Cdo hanno raccontato al Meeting 2025 il loro impegno quotidiano. Un’esperienza condivisa che mette in rete persone e progetti, costruendo relazioni capaci di generare speranza e futuro.



Banco Alimentare

Partecipare al Meeting di Rimini è per Banco Alimentare un’occasione preziosa di condivisione tra Opere, per ritrovarsi e confrontarsi su ciò che ci muove ogni giorno. È anche il momento per raccontarci reciprocamente il nostro cammino, per incontrare chi ci sostiene durante l’anno, rivedere amici di lunga data e i tanti volontari della Colletta Alimentare. Giorni intensi che rinnovano in noi la consapevolezza di appartenere ad una grande comunità, dove la nostra missione cresce grazie a una rete di persone e di opere unite dal desiderio di fare del bene insieme.



Famiglie per l’accoglienza

La partecipazione al Meeting 2025 per la nostra associazione, Famiglie per l’Accoglienza, è stata una preziosa occasione di incontro e di costruzione, proprio come diceva il tema di quest’anno. Lo stand, collocato nell’area Cdo, è stato durante tutta la settimana punto di riferimento e ha permesso a tanti che si sono fermati di cominciare a conoscere la nostra esperienza in modo semplice e diretto. L’associazione ha partecipato a vari incontri, insieme ad altre realtà e associazioni, portando quindi un contributo in un contesto più ampio e in un arricchimento vicendevole. In particolare, l’incontro tematico su ‘Fragilità e lavoro, scommettere sui nostri ragazzi’, ha permesso di affrontare una questione che sta a cuore a tante famiglie adottive e affidatarie e, grazie ai diversi relatori coinvolti, è stato una grande possibilità di scoprire storie personali, imprenditoriali e professionali, quindi di allargare lo sguardo rispetto a quanto solitamente vediamo.



Avsi

La partecipazione di Avsi al Meeting di Rimini 2025 è stata un’occasione preziosa per condividere progetti e testimonianze nate nei contesti più fragili del mondo. Essere presenti in un luogo come il Meeting, accanto alla Cdo, ci ha permesso di maturare una consapevolezza più profonda del nostro operato: educazione, lavoro e costruzione di comunità come strumenti concreti di pace e sviluppo. Questa esperienza ci conferma che la cooperazione internazionale non è soltanto una risposta all’urgenza, ma un cammino condiviso capace di generare speranza, futuro e responsabilità comuni.



Banco Farmaceutico

Anche quest’anno, al Meeting, abbiamo vissuto giorni intensi, ricchi di incontri - con migliaia di volontari e amici, decine di aziende e istituzioni - e dialoghi preziosi. Abbiamo raccontato i 25 anni di storia del Banco Farmaceutico, nei quali abbiamo donato oltre 265 milioni di euro di medicinali, e partecipato al convegno ‘La differenza fra povertà e miseria muove la carità’, insieme agli altri Banchi, dove è emersa l’importanza del terzo settore come collante sociale che unisce risposte concrete e spirituali ai bisogni. Un’esperienza di bellezza e gratuità, che si è rinnovata ancora una volta.



Fondazione Progetto Arca

‘L’unica strada è la casa’. È con questo focus che Fondazione Progetto Arca si è presentata al pubblico del Meeting, con uno spazio e due incontri dedicati all’emergenza abitativa e al modello di housing sociale basato su bellezza, responsabilità e autonomia, che accoglie le persone fragili e le accompagna in un percorso di recupero partendo proprio dalla casa. Una presenza raccontata sia attraverso le testimonianze di chi è stato accolto nelle case di Progetto Arca e ha affrontato il suo personale percorso di integrazione, sia grazie allo scambio in fieri con i visitatori, che hanno regalato il loro pensiero su cos’è la casa: un suggerimento utile a migliorare i servizi che la fondazione offre a chi ha bisogno del primo aiuto, sempre.



MZ Events: l’arte di creare connessioni tra persone e luoghi

Da quasi quarant’anni l’agenzia trasforma ogni evento e viaggio in un percorso autentico costruito su ascolto, fiducia e attenzione ai dettagli.



Dal 1987 MZ Events trasforma eventi aziendali e viaggi in esperienze uniche. Con MZ Travel, l’agenzia viaggi del gruppo, lo stesso approccio sartoriale viene esteso ai clienti privati: creatività, logistica impeccabile e attenzione alle esigenze individuali si uniscono a sostenibilità, innovazione tecnologica e valorizzazione del personale, per progetti studiati per emozionare e motivare passo dopo passo.

Potreste raccontarci brevemente la storia di MZ Events?

MZ Events nasce a Milano nel 1987 come agenzia specializzata nell’organizzazione di congressi medico-scientifici, sia nazionali sia internazionali. Nel tempo, abbiamo ampliato la nostra offerta includendo eventi aziendali, convention, lanci di prodotto e viaggi di incentivazione per le aziende. Grazie all’esperienza maturata negli anni, abbiamo deciso di condividere le nostre competenze con viaggiatori appassionati, progettando esperienze che rispecchino chi sceglie di partire. All’inizio di quest’anno, MZ Travel, l’agenzia viaggi del gruppo, ha ampliato l’offerta di viaggi su misura per clienti privati.

Quali sono le principali differenze nel vostro approccio ai viaggi corporate rispetto a quelli per clienti privati?

L’approccio b2b di MZ Travel è basato su obiettivi strategici aziendali. Progettiamo eventi e viaggi incentive che rafforzano la brand identity, motivano i team e valorizzano il networking. Ogni progetto è costruito attorno a Kpi misurabili e a una gestione logistica impeccabile. Crediamo che siano le persone a fare la differenza, per questo almeno un membro del nostro staff segue direttamente ogni evento o viaggio, instaurando un rapporto di fiducia con il cliente e trasformando le idee in realtà. Il comparto leisure, invece, si rivolge a viaggiatori esigenti, offrendo itinerari esclusivi e personalizzati. L’attenzione è rivolta all’esperienza, all’autenticità e alla scoperta, con proposte tailor-made che riflettono i gusti e le passioni del cliente. Tutto ciò lo riassumiamo in tre parole: voyage emotions designer.

Come individuate le esigenze specifiche dei clienti?

Per garantire un servizio su misura, conduciamo consulenze approfondite per comprendere esigenze e aspettative, impieghiamo un team dedicato che segue ogni cliente in modo continuativo e assicuriamo flessibilità operativa per adattarci a cambiamenti e richieste last-minute.

Qual è il valore aggiunto che vi distingue dagli operatori turistici tradizionali?

Ci distinguiamo per creatività e originalità nella progettazione di eventi e viaggi, supportati da un network internazionale di partner selezionati e testati nel tempo. Ci consideriamo un servizio sartoriale, attento ai dettagli, capace di anticipare i trend e proporre soluzioni innovative, ma soprattutto personalizzate.

Quanto incidono sostenibilità, responsabilità sociale e innovazione tecnologica nei vostri processi e servizi?

Abbiamo implementato un Sistema di Gestione per la Sostenibilità degli Eventi in conformità alla norma ISO 20121:2012, per ridurre l’impatto ambientale, sociale ed economico delle nostre attività. La sostenibilità è una responsabilità condivisa: invitiamo partecipanti, relatori, sponsor e fornitori a seguire gli stessi principi. Tra le iniziative interne, promuoviamo un ambiente di lavoro sostenibile, collaboriamo con cooperative sociali, offriamo abbonamenti agevolati ai mezzi pubblici,

promuoviamo il progetto Food For Good di Federcongressi&Eventi per recuperare il cibo non consumato durante gli eventi a favore di Onlus locali, e puntiamo a una gestione paper free sfruttando formati elettronici e tecnologie innovative. Il settore degli eventi in Italia presenta una forte componente femminile. Il nostro staff è composto da oltre 60 professionisti e di questi, infatti, il 90% è composto da donne con età media 30 anni. È molto importante per noi, a livello di responsabilità sociale, garantire politiche di inclusione e parità di genere. E lo facciamo, ad esempio, attraverso agevolazioni per neo-mamme, fondi per prestiti aziendali per l’acquisto della prima casa, piani welfare personalizzati e corsi di formazione. Sul fronte tecnologico, utilizziamo un Crm proprietario, integrabile con app e strumenti digitali dei partner, e stiamo introducendo l’IA nei processi di progettazione, analisi e customer care. Crediamo che l’innovazione, se ben utilizzata, possa amplificare la creatività, l’efficienza e rafforzare il rapporto con i nostri clienti.

Potete raccontarci case history che rappresentino al meglio il vostro approccio?

Nel settore corporate, nel 2025 abbiamo accompagnato lo stesso gruppo di clienti di un’importante azienda europea in Islanda per ben due volte. L’entusiasmo generato dal primo tour, che ha toccato il

Circolo d’Oro e la costa meridionale, ci ha spinti a progettare un secondo viaggio, questa volta alla scoperta dei magnifici fiordi del Nord.

Nel settore leisure, pur essendo il nostro primo anno di attività dedicata ai viaggi su misura per clienti privati, la fiducia di cinque gruppi che ci hanno affidato l’organizzazione dei loro viaggi estivi rappresenta per noi un grande incoraggiamento. Per altri cinque gruppi stiamo già pianificando le vacanze di Natale. Questo conferma la capacità di creare esperienze personalizzate, uniche e in linea con le aspettative di viaggiatori esigenti.

Guardando al futuro, quali nuove aree state esplorando e quale messaggio volete trasmettere ai vostri clienti?

Stiamo vivendo un momento di grande trasformazione, e per noi guardare al futuro significa innanzitutto consolidare la nostra purpose value: mettere al centro il cliente, non solo come destinatario di servizi, ma come protagonista attivo. Vogliamo intercettare e anticipare i suoi bisogni, comprenderne i desideri più profondi e creare esperienze realmente significative. Parallelamente, esploriamo con entusiasmo le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie, ma sempre con una visione chiara: la tecnologia deve essere uno strumento al servizio delle persone, non un fine. Per questo investiamo in soluzioni digitali che valorizzino le competenze umane, stimolino il pensiero critico e favoriscano relazioni autentiche. Per noi, l’innovazione è inclusiva e consapevole. Un pilastro fondamentale del nostro sviluppo è la valorizzazione del personale. Abbiamo avviato un progetto di formazione continua e trasversale che coinvolge tutte le funzioni aziendali. Vogliamo che ogni collaboratore si senta parte integrante del cambiamento, con gli strumenti giusti per crescere, contribuire e ispirare. È un investimento che parla di fiducia, di visione condivisa e di futuro sostenibile. Il messaggio che vogliamo trasmettere ai nostri clienti è semplice ma potente: siamo al vostro fianco, con competenza, empatia e uno sguardo sempre rivolto al futuro. Perché il futuro si costruisce insieme, passo dopo passo.

Eleonora Davi



Educare alla digitalizzazione

La diffusione crescente dell'AI generativa anche tra i più giovani impone una nuova alfabetizzazione tecnologica. Per un uso sempre più consapevole – e guidato da una riflessione etica – degli strumenti che stanno cambiando il nostro modo di pensare e comunicare.

Se per alcuni anni abbiamo creduto alla frottole dei 'nativi digitali', la diffusione dell'Intelligenza artificiale generativa (GenAI) ci mette nuovamente davanti al bisogno di educazione tecnologica dei giovani.

Le statistiche confermano che, durante gli anni della scuola media, la maggior parte degli adolescenti inizia a usare più o meno sistematicamente ChatGpt o qualcuno dei suoi 'fratelli', e lo fa con inconsapevolezza e ingenuità. D'altro canto, queste 'macchine parlanti' sembrano fatte apposta per ingannarci: grazie ad algoritmi estremamente sofisticati (che nemmeno i loro programmatori sono in grado di decifrare completamente), inanellano sequenze di parole che simulano frasi, paragrafi e testi umani. Se però per noi ogni parola esprime

o rivela un senso ed è frutto di un'intenzione più o meno consapevole, i motori di GenAI calcolano testi come catene di vettori numerici che corrispondono al nostro prompt. È bene riconoscere che gli strumenti di GenAI hanno potenzialità enormi per l'analisi, la traduzione e la produzione di testi di ogni tipo – ma troppo spesso questi strumenti vengono utilizzati come oracoli, quando non come confidenti.

Non bisogna dimenticare che è in atto una vera e propria gara (o guerra?) tra i produttori dei principali modelli – da OpenAI a DeepSeek, da Google a Microsoft – per accaparrarsi più utenti possibili, secondo modelli di business al momento tutt'altro che definiti. In questo scenario sono nate anche applicazioni che sfruttano le fragilità dei più giovani per proporre servizi di 'conversazione' con agenti artificiali come potenziale surrogato di interazioni con altre persone, come character.ai.

Di fronte a questa trasformazione, emerge la necessità di sviluppare la cosiddetta AI Literacy, ossia la capacità di comprendere, utilizzare e giudicare criticamente le tecnologie basate sull'AI. Si tratta di competenze che possiamo articolare lungo quattro dimensioni: comprendere, utilizzare, valutare e applicare, ed etica.

La prima dimensione riguarda la comprensione dei principi di base dell'AI. Non si tratta di diventare esperti di machine learning, ma di acquisire una visione generale di cosa sia un algoritmo, di come funzionino l'apprendimento automatico, dell'importanza della qualità dei dati e, di conseguenza, di quali siano i limiti intrinseci di queste tecnologie. Si tratta, ad esempio, di capire che un chatbot linguistico non 'pensa', ma elabora probabilità sulla base di enormi quantità di testi – e questo ci permette di interpretare in maniera più appropriata le sue risposte. Lo sviluppo di tale alfabetizzazione concettuale permette di pensare l'AI non come una 'scatola nera', ed è la base per ogni uso consapevole.

La seconda dimensione riguarda l'uso di strumenti di GenAI, e include le competenze operative per interagire con piattaforme e applicazioni, sfruttandone le potenzialità in diversi contesti. In primo luogo, bisogna saper scegliere gli strumenti adatti alle varie situazioni – dalle attività quotidiane, come l'organizzazione di un viaggio e la ricerca di informazioni, fino alle attività professionali e di studio, come una traduzione o la generazione di immagini. Saper utilizzare l'AI implica la capacità di dialogare con i sistemi in modo efficace, attraverso prompt ben scritti. Questa dimensione unisce una certa 'manualità digitale' alla consapevolezza di ciò che si sta facendo, e si traduce nella possibilità di sfruttare l'AI come alleato e non come 'scorciatoia', che finisce per depotenziale le nostre competenze.

La terza dimensione si concentra sulla capacità di valutare criticamente le prestazioni e l'adeguatezza dei sistemi di AI in relazione alle situazioni concrete, e di immaginare nuove soluzioni che sfruttano queste tecnologie per migliorare il mondo. Si tratta di passare dalla prospettiva di utenti che si servono di strumenti già confezionati a quella di co-produttori. Questo implica imparare a distin-

guere quando l'AI può essere utile e quando invece può generare errori o semplificazioni fuorvianti. Ad esempio, un chatbot conversazionale può aiutare un anziano a mantenere le proprie abilità linguistiche in esercizio, ma non sostituisce la cura prestata da altre persone. Un sistema di predizione può suggerire tendenze, ma non garantire verità assolute. L'esplorazione di applicazioni in diversi ambiti industriali e di ricerca – non solo di intrattenimento, quindi – è qui fondamentale.

Infine, la quarta dimensione riguarda l'etica, cioè la riflessione sull'impatto che le tecnologie hanno sulla nostra vita e sulle nostre comunità. Si tratta qui di mettere l'AI in relazione con ciò che identifichiamo come bene. La tecnologia non è neutrale: incarna valori e priorità, facilita certi processi e ne complica altri. La riflessione etica può giocare tanto nel piccolo delle situazioni quotidiane (ha senso farsi scrivere una dichiarazione d'amore da un chatbot-Cyrano?) quanto nella dimensione più ampia della società intera (che conseguenze ha affidare a un'AI la decisione di accesso al credito per i clienti di una banca?). Le conseguenze di queste riflessioni possono dare forma al nostro comportamento personale o a regolamenti condivisi.

La sfida di un'educazione all'AI si gioca dunque su molteplici fronti. Alcuni sono più vicini al mondo dell'informatica e della ricerca, altri a quello dell'industria e dell'artigianato, mentre altri ancora – come la riflessione etica – riguardano tutti e richiedono il contributo di più discipline, in particolare di quelle umanistiche, dalla storia alle arti alla letteratura, che ci ricordino che cosa è 'umano'. In questo senso la scuola ha il compito di uscire dalla posizione di sconcerto e difesa da queste nuove tecnologie (che, indubbiamente, portano il 'copiare' a un nuovo livello), e di adoperarsi per creare connessioni che permettano di leggere e vivere da protagonisti questa epoca di profondo e sfidante cambiamento tecnologico.

Luca Botturi

Lo scrittore automatico

A teatro per riflettere sull'intelligenza artificiale

Nel 1953 Roald Dahl immagina profeticamente il grande scrittore automatico, una macchina capace di scrivere racconti e romanzi migliori di quelli degli scrittori umani. Tra suspense e momenti comici, la storia scorre leggera e, in una drammatica chiusa, porta i lettori a riflettere sul nostro rapporto con le macchine e con l'intelligenza artificiale, tra comodità, delega di competenze, onestà e creatività. Uno spettacolo di Luca Botturi con Andrea Carabelli per riflettere sull'IA a scuola, in università e in azienda. A Milano al Teatro degli Angeli il 24, 25 e 26 febbraio 2026. incamminati.teatrooscar.it/lo-scrittore-automatico

SCOPRI DI PIÙ
SULL'ADATTAMENTO
TEATRALE DE
LO SCRITTORE
AUTOMATICO



Luca Botturi

L'autenticità come valore per l'impresa

Il Forum del 7 ottobre ha posto al centro del dibattito l'evoluzione del rapporto tra aziende e clienti, in un contesto sempre più complesso e competitivo. Tra strategie per costruire fiducia, esperienze concrete e tecnologie, il confronto ha mostrato come le organizzazioni possano distinguersi coltivando relazioni durature e significative.

A Milano, presso Satispay in piazza Fidia, si è tenuto il terzo Forum di Fabbrica per l'eccellenza, dal titolo 'Sviluppo della relazione con il cliente'. In particolare, l'incontro ha approfondito tre temi principali: come ampliare la missione dell'impresa, includendo al suo interno anche i valori e le esigenze dei clienti; la necessità di ripensare il modo di relazionarsi con i clienti, sfruttando anche le opportunità offerte dalle tecnologie digitali; e la digitalizzazione dei processi di vendita e marketing, così da facilitare l'individuazione di nuovi clienti.

La nuova 'valuta' del rapporto con il cliente

Il Forum si è aperto con l'intervento di scenario curato da Mario Sala (partner di Praxis Management), che si è concentrato sul ruolo che ha l'autenticità nell'evoluzione della relazione con il cliente. Tutte le imprese vogliono lasciare un segno indelebile nell'esperienza del cliente, coinvolgendolo emotivamente e attivamente, coerentemente con i valori e l'identità dell'impresa. Invitando la platea a pensare a quale esperienza come clienti l'ha fatta definire quella persona o quell'impresa come autentica, Mario Sala ha spiegato che l'autenticità è la nuova 'valuta' che definisce il rapporto con il cliente, superando la qualità come criterio di acquisto prevalente.

È, in sostanza, la nuova misura della fiducia nel mercato. Però non può essere pensata come virtù naturale, bensì implica una complessa strategia che va mantenuta, affinché sia percepita e apprezzata dai clienti. L'esperienza del cliente può dirsi autentica quando coinvolge la sua sfera più profonda e personale: quando ciò che l'impresa gli fa vivere risuona con la sua identità e i suoi valori, quasi come un dono. Tuttavia, questo processo è oggi ostacolato dal 'rumore di fondo' generato dall'enorme quantità di messaggi a cui siamo esposti ogni giorno, che rende più difficile distinguere ciò che è autentico da ciò che non lo è e di conseguenza rende più complesso per le imprese emergere.

Le quattro dimensioni dell'autenticità

Come è possibile allora sviluppare una strategia affinché la relazione con il cliente sia percepita come autentica? La risposta passa attraverso quattro dimensioni fondamentali, tutte legate all'eredità e all'identità profonda dell'impresa: l'impegno costante per la qualità, l'originalità, la capacità di distinguersi, e la sincerità che emerge dalle scelte aziendali, le quali devono sempre essere coerenti con il proprio purpose e con i suoi valori dichiarati.

Come ha spiegato Joseph Pine in un celebre Ted Talk, l'autenticità può essere descritta attraverso due principi essenziali: essere fedeli a sé stessi ed essere ciò che si dice di essere. Venire meno anche a uno solo di questi aspetti significa rischiare di tradire la fiducia dei clienti e di essere percepiti come non autentici.

Le tre E di una comunicazione sincera

Per comunicare sincerità e instaurare un legame profondo con i clienti, le imprese possono fare leva su tre principi fondamentali, noti come le tre E (Enticing-the-self, Enriching-the-self, Enabling-the-self). Il primo consiste nell'attrarre il cliente, offrendo esperienze positive e vantaggi percepibili in tutti i principali punti di contatto della relazione. Il secondo riguarda l'arricchimento del cliente, che si realizza attraverso la condivisione di valori comuni e la capacità di contribuire alla realizzazione delle sue aspirazioni. Il terzo principio è quello dell'abilitazione, ossia il sostegno al cliente nel rafforzare le proprie capacità, ottenere benefici concreti o sviluppare nuove competenze utili al raggiungimento dei suoi obiettivi.

In conclusione, Mario Sala ha sottolineato quanto sia fondamentale costruire un vero e proprio 'extra mile', un passo ulteriore capace di rendere l'esperienza del cliente autentica, distintiva e memorabile.

La relazione al centro del business

Il dialogo tra Alberto Dalmasso (fondatore e amministratore delegato di Satispay) e Giorgio Tinacci (fondatore e amministratore delegato di Casavo), moderato da Ruggero Spagliari (amministratore delegato di Aedes), ha messo in luce come la relazione con il cliente rappresenti il fulcro dell'evoluzione delle imprese. Ruggero Spagliari, in particolare, ha evidenziato il ruolo coraggioso delle startup che entrano e rivoluzionano settori tradizionali e maturi.

Il caso Satispay: un modello aziendale costruito sull'ascolto

Dalmasso ha raccontato come la missione di Satispay fosse chiara sin dall'inizio nelle ambizioni del team imprenditoriale, determinato a semplificare la finanza per migliorare la vita delle persone. Tuttavia, questa visione non era esplicitata pienamente nelle prime fasi, quando l'attenzione era concentrata soprattutto sulla semplificazione dei pagamenti, come indicava lo slogan che campeggiava anche sulle pareti dell'azienda: 'People paying people'.



Nel tempo, però, il modello di business si è evoluto e il rapporto con il mercato si è trasformato. Satispay ha fatto leva su una base utenti in costante crescita per ampliare la propria offerta, introducendo nuovi servizi e arricchendo il portafoglio con soluzioni come i buoni pasto e il welfare aziendale, includendo così anche nuovi stakeholder, come i datori di lavoro, all'interno della piattaforma. La chiave di questo sviluppo risiede nella frequenza d'uso dei servizi, che consente di costruire una relazione continua con gli utenti e di alimentare in loro l'aspettativa di trovare sempre nuove opportunità all'interno dell'ecosistema Satispay.

Un altro aspetto centrale emerso dal confronto è l'attenzione costante al feedback dei clienti, considerato uno strumento prezioso per perfezionare i prodotti esistenti e svilupparne di nuovi. A questo si affianca una cultura aziendale solida, fondata su principi e valori definiti con chiarezza e trasparenza. Come ha sottolineato Dalmasso, "la crescita implica che l'assunzione di responsabilità sia più grande del successo personale".

Il caso Casavo: la fiducia come motore di innovazione

Anche Giorgio Tinacci ha ripercorso le tappe principali dello sviluppo di Casavo, una piattaforma dedicata alla valutazione, vendita e acquisto di immobili che, nel tempo, è passata da un modello di market maker a quello di intermediario, con l'obiettivo di portare innovazione in un settore tradizionalmente poco dinamico. Dalla sua testimonianza emerge l'importanza decisiva del feedback dei clienti per comprendere come trasformare il modello di business e intercettare i trend emergenti, mantenendo però saldi la missione e il purpose originari: "cambiare il modo con cui le persone comprano e vendono casa in Europa".

I clienti di Casavo – agenti, venditori e acquirenti – hanno bisogni e aspettative differenti, e costruire fiducia è l'elemento fondamentale per instaurare e mantenere relazioni solide con ciascuno di loro. Inizialmente questo è stato possibile grazie a un algoritmo di valutazione efficace, ma nel tempo è stato affiancato da un'attenzione crescente alla dimensione esperienziale e umana, fondamentale perché la compravendita di una casa rappresenta un passo significativo nella vita di una persona o di una famiglia. Inoltre, in un contesto di crescita del team, Tinacci ha evidenziato come il 'fit valoriale' (ossia l'allineamento ai valori aziendali) sia un criterio essenziale per selezionare e valutare le persone all'interno dell'organizzazione.

Tecnologie emergenti e nuovi scenari per il marketing

Nel pomeriggio, il laboratorio condotto da Mattia Salvi, cofondatore e amministratore delegato di Aryel, si è concentrato sui principali trend e scenari legati all'introduzione di nuove tecnologie applicate al marketing e alla comunicazione. Servendosi della metafora delle mangrovie – piante capaci di adattarsi sia all'acqua dolce sia a quella salata – Salvi ha sottolineato l'importanza per le imprese di saper investire contemporaneamente in marketing e advertising, tenendo conto dei nuovi modelli di vendita e della continuità sempre più stretta tra mondo online e offline. Fenomeni come lo showrooming (vedere un prodotto in negozio e acquistarlo online) e il webrooming (l'opposto) ne sono esempi concreti. Inoltre, le aziende sono oggi chiamate ad ampliare l'oggetto dei processi di marketing e vendita, includendo anche i servizi post-vendita, sempre più rilevanti nella costruzione della relazione con i clienti.

Realtà aumentata, AI e nuovi strumenti per coinvolgere il cliente

La storia di Benjamin Day, fondatore del New York Sun – il primo quotidiano a basso prezzo che introdusse gli annunci pubblicitari come fonte di ricavo – offre uno spunto utile per comprendere come oggi le imprese abbiano a disposizione numerosi canali per catturare l'attenzione dei clienti. In un mercato saturo di stimoli, dove ciascuno di noi riceve in media circa 10mila messaggi pubblicitari al giorno, la relazione con il cliente deve diventare un fattore che genera visibilità, personalizzazione e interazione con il mercato.

Tra i canali più promettenti si trovano le tecnologie emergenti come la realtà aumentata (AR) e la realtà virtuale (VR), capaci di aumentare in modo significativo sia il coinvolgimento dei clienti (+20%) sia il click-through rate (+50%) rispetto ai canali tradizionali. Nel settore B2B, ad esempio, l'AR è sempre più utilizzata per mostrare ai clienti il risultato finale di un prodotto personalizzato in base alle loro esigenze. Ma queste tecnologie non trovano applicazione solo all'esterno: anche la comunicazione interna può beneficiarne, ad esempio nel training della forza vendita, dove approcci di gamification si rivelano particolarmente efficaci per coinvolgere e motivare i collaboratori.

Infine, anche l'intelligenza artificiale sta assumendo un ruolo crescente, con strumenti come i chatbot che migliorano la visibilità dei brand e contribuiscono ad aumentare engagement e brand awareness, rafforzando così la relazione con clienti e collaboratori.

L'attività fisica come luogo di vera inclusione

Un dialogo intenso e carico di umanità ha mostrato come la disabilità possa diventare occasione di scoperta di sé. Testimonianze e esperienze hanno raccontato lo sport come luogo di crescita, relazione e realizzazione personale.



Al Meeting di Rimini si è svolto un incontro appassionante dedicato al tema della disabilità come occasione per trovare e realizzare sé stessi. L'evento, organizzato da Cdo Sport, ha visto la partecipazione di Claudio Arrigoni, giornalista sportivo; Nicolò Tommaselli, giocatore di serie A della Unipolsai Briantea84 di Cantù; Lara Tagliabue, ex giocatrice professionista di pallacanestro; Giancarlo Ronchi, responsabile del Progetto Giocasport di Cometa; don Mario Zaninelli, docente di pallacanestro e di etica e di cultura dello sport presso la Facoltà di Scienze motorie dell'Università Statale di Milano.

La forza di un nuovo inizio

L'incontro si è svolto sotto forma di dialogo vivo e profondo, guidato dalla capacità di Claudio Arrigoni di scavare nell'umano di ogni persona. In apertura, una videointervista a Alberto Amodeo, campione paralimpico di nuoto, ha offerto una testimonianza toccante: l'atleta ha raccontato come come un incidente, che lo ha segnato per sempre, sia diventato per lui l'inizio di una vita ancora più intensa, che lo ha portato a diventare campione paralimpico.

Dopo di lui, Nicolò Tommaselli e Lara Tagliabue hanno condiviso esperienze commoventi che hanno mostrato come la disabilità possa diventare un'occasione per scoprire nuove energie e prospettive di vita. Nicolò, che oggi gioca in serie A, vive il limite come strada verso l'oltre. Lara, dopo la carriera agonistica, ha messo a frutto la sua esperienza in progetti sportivi e umanitari in Kenya, condividendo la passione per lo sport con chi è nel bisogno.

Giancarlo Ronchi e don Mario Zaninelli hanno sottolineato come, perché una persona possa ritrovare sé stessa, sia necessario uno sguardo capace di riconoscerla. Questo interpella gli adulti, nello sport come nella vita, a guardare i bambini e i giovani non con occhi pregiudiziali, ma tesi a far emergere ciò che ciascuno è, accompagnandolo sulla strada della propria realizzazione.

Persone felici, oltre ogni limite

L'incontro è diventato così una sfida a riconoscere la propria umanità come valore unico, che cerca costante-

mente la via per esprimersi e compiersi. Le testimonianze hanno reso evidente la verità di un'affermazione di don Luigi Giussani, là dove scrive: "Il limite, proprio perché urta contro l'illimitatezza delle esigenze, è la prossimità dell'oltre, è il sentore dell'oltre che bussa alla porta". (L'incontro che accende la speranza, Don Giussani).

Questa intuizione è risuonata con forza nelle parole di Alberto, Nicolò e Lara, che hanno mostrato come il limite possa essere affrontato e trasformato in una circostanza che non frena l'umano, ma lo rilancia verso nuove forme di realizzazione. Ciò che ha colpito e commosso è che questi tre testimoni, pur segnati da un limite, sono persone felici, compiute, in cui si manifesta una umanità più grande del limite stesso.

Il progetto 'Lunedì da leoni'

Nel corso delle giornate del Meeting, Cdo Sport ha dato ulteriore testimonianza del proprio impegno nella promozione di un'attività sportiva autentica attraverso l'iniziativa "Lunedì da leoni", che ha coinvolto numerosi ragazzi e ragazze in un'esperienza di sport vero, vissuto non come affermazione di sé, ma come occasione per scoprire le proprie doti e imparare a giocare con gli altri dentro relazioni vive, in cui emerge l'umano. "Lunedì da leoni" ha mostrato a tutti un'immagine dello sport come esperienza gioiosa, intensa, in cui la persona gusta l'attività sportiva e scopre di poter compiere, con le proprie capacità, imprese alla portata del proprio corpo e del proprio cuore. Essere "leoni" significa allora essere protagonisti nello sport, saper dare il meglio di sé. E questo è possibile grazie ad adulti capaci di guardare i giovani per ciò che sono, incoraggiandoli a dare il massimo di sé.

Al Meeting di Rimini è stata offerta una testimonianza concreta di un modo di vivere lo sport che lo rende un piccolo ma significativo mattone nell'affascinante impresa della costruzione dell'umano. L'attività sportiva, è emerso chiaramente, rappresenta un momento fondamentale nella crescita della persona. È una metafora della vita, perché in essa si fa esperienza della sfida presente in ogni attimo: la sfida a realizzare sé stessi, a riconoscere chi si è e a compierlo.

La testimonianza di Nicolò Tomaselli

Esperienza

Sono Nicolò Tomaselli, ho 19 anni, ho la spina bifida, studio psicologia e gioco a basket in carrozzina nella Unipol Briantea84 Cantù. La mia esperienza nel basket inizia per caso. Un giorno, infatti, i miei genitori vengono a sapere di Briantea grazie a un amico. Da quella che sembrava una semplice coincidenza, e che forse poi tanto casuale non era, è cominciato il mio percorso. All'inizio era solo una passione, un momento di svago dopo le mattinate passate a scuola. Con il tempo, però, la situazione è cambiata. Pur rimanendo capitano della squadra giovanile, sono entrato a far parte della Serie A, e da quel momento ho capito che avrei dovuto fare delle scelte importanti: continuare, dedicando molto tempo allo sport e togliendolo all'università e agli amici, oppure smettere, rinunciando però a un ambiente che sentivo potesse diventare la prima strada verso la realizzazione della mia vocazione. Negli ultimi tre anni questa scelta è diventata sempre più presente nella mia vita. Ciò che mi convince ogni volta a continuare è la consapevolezza di quanto io stia crescendo grazie a questo percorso. Non sono più la persona di tre anni fa. Sento sempre più che la mia missione ha a che fare anche con questo luogo e che, per l'altra parte della mia vita, sono chiamato a vivere con responsabilità, pienezza e presenza i momenti che passo con la comunità e con gli amici. Momenti che, forse, per altri non hanno la stessa importanza, ma per me significano tutto.

Limite

"Il limite, proprio perché urta contro l'illimitatezza delle esigenze, è la prossimità dell'oltre, è il sentore dell'oltre che bussa alla porta". (L'incontro che accende la speranza, Don Giussani).

Il limite è un richiamo a una scelta. Di fronte al limite siamo tutti chiamati a decidere se considerarlo una restrizione del nostro desiderio di infinito o se, invece, riconoscerlo come un segno, una direzione da seguire, disegnata per ciascuno di noi. Il limite, dunque, è quel segno che mi fa capire che sono chiamato a una strada precisa, forse più difficile di altre che potrei scegliere, ma una strada che conduce verso un 'oltre' preciso, il mio oltre. Non so ancora che cosa sia questo oltre, né quali passi dovrò compiere per raggiungere quel 'di più' che mi attira. E questo ignoto mi fa paura. Ma riconosco in quella paura la manifestazione viva della mia esigenza di infinito. E allora, se mantengo lo sguardo fisso sulla meta, verso l'unione con Cristo, anche quando inciampo, resta mio compito rinnovare la mia adesione, il mio 'sì' a questa esigenza, raccogliere il mattone che mi ha fatto cadere e usarlo per costruire una porta verso quell'oltre in cui la mia missione si realizza. Rimane quindi la difficoltà, la fatica. Il mattone continua a pesare. Ma piano piano inizia a rivelarsi il significato. E allora, di fronte alla difficoltà del mio cammino, non sarò più fermo ma sarò capace di affidare ogni passo — anche quelli che non mi è dato conoscere — e di camminare verso l'oltre, con l'altro che mi è dato incontrare nel mio cammino e verso l'Altro che mi chiama.

Oltre l'intelligenza artificiale: costruire insieme il futuro delle imprese Ict

La nuova tecnologia obbliga le aziende del settore, soprattutto le più piccole, a ripensare modelli di business, servizi e identità. Non per competere con i grandi, ma per individuare nuovi spazi di valore attraverso collaborazione e condivisione.



C'è un prima e un dopo. L'intelligenza artificiale non è una novità tecnologica come le altre. È una discontinuità che può trasformare non solo ciò che le imprese Ict fanno, ma anche il modo in cui creano valore, si organizzano, e perfino come si percepiscono. Per molte piccole aziende, che hanno costruito la loro solidità su competenze tecniche, relazioni di fiducia e capacità artigiana, l'irruzione dell'AI è un terremoto. Improvvisamente, strumenti che richiedevano anni di esperienza diventano accessibili a tutti, e clienti che un tempo richiedevano sviluppo ora chiedono "soluzioni intelligenti". Come reagire? Probabilmente non inseguendo la scala dei grandi, ma ripensando la propria identità in questa nuova fase.

Oltre il dato: ripensare i modelli di business

L'AI non è solo una questione di dati o algoritmi: impone una ristrutturazione del modello di business, dove il valore non risiede più solo nel codice, ma nella capacità di trasformare la tecnologia in impatto concreto per il cliente. Per le Pmi Ict, questo significa passare da un approccio 'prodotto o progetto' a uno basato su servizio e relazione. Esistono spazi concreti per le piccole realtà: la verticalità permette di proporre soluzioni AI su misura per settori specifici come sanità, logistica, manifattura o retail, difficili da replicare dai grandi operatori; la prossimità ai clienti consente di cogliere problemi reali e adattare gli strumenti,

andando oltre la semplice fornitura di tecnologia; l'integrazione, infine, offre l'opportunità di diventare 'collanti' tra soluzioni diverse, traducendo innovazione complessa in valore semplice e tangibile. Da queste possibilità nascono nuovi modelli di business, come l'AI-as-a-service locale, che propone servizi mirati e modulari per filiere territoriali o nicchie iper-specializzate; il co-sviluppo con i clienti, in cui le soluzioni vengono progettate insieme alle aziende partner; e il riuso e la personalizzazione di ciò che già esiste, tra open source, API e modelli generativi, per creare soluzioni artigianali ma scalabili. In questo scenario, l'AI non distrugge necessariamente valore per le Pmi, ma può creare le condizioni per redistribuirlo verso chi sa dare alla tecnologia una forma concreta e umana.

Le sfide da affrontare

La transizione è difficile e tutt'altro che scontata. Le competenze rappresentano il primo ostacolo. Troppo spesso nelle aziende della filiera mancano figure in grado di coniugare capacità tecniche e comprensione della logica di business. Gli investimenti, poi, pesano: le piattaforme AI richiedono risorse significative e, soprattutto, impongono un refactoring di gran parte delle soluzioni già implementate. A questi aspetti si aggiungono le questioni di etica e governance: come gestire i dati dei clienti? Come garantire trasparenza nell'uso dei modelli? Infine, esiste una sfida culturale: ripensare la logica della 'commessa' e costruire re-

lazioni di lungo periodo con i clienti, in cui la fiducia diventa parte integrante del valore offerto.

Gli spazi di opportunità

Proprio in questa complessità, le Pmi Ict hanno una carta vincente: la capacità di adattarsi. L'AI offre oggi strumenti potenti per le aziende della filiera, perché finalmente si apre lo spazio per automatizzare processi interni come sviluppo, assistenza e marketing, liberando energie per l'innovazione; per creare nuovi servizi, dalla formazione all'uso dell'AI alla consulenza sull'adozione etica e sostenibile, fino a soluzioni predittive su piccola scala; e per entrare in filiere collaborative, dove più imprese mettono insieme competenze complementari. Se le aziende della filiera riusciranno a cogliere queste opportunità e a instaurare nuove collaborazioni, l'AI potrà diventare un vero abilitatore di reti, non solo di algoritmi, offrendo un'occasione per superare la frammentazione cronica del settore Ict e sperimentare modelli di impresa condivisa.

L'incertezza come occasione: lavorare insieme per imparare

In uno scenario di profonda incertezza, c'è un punto fermo di cui siamo certi: in un contesto dove nessuno ha la 'ricetta giusta', il valore sta nel confronto continuo. Serve un luogo in cui le imprese possano raccontare cosa stanno provando, condividere successi e errori e imparare insieme. La Filiera Ict della

Compagnia delle Opere può diventare questo spazio, promuovendo il raccordo tra tavoli territoriali di confronto tra aziende, raccogliendo e raccontando case history di imprese che stanno già sperimentando l'AI in modo sostenibile e favorendo la nascita di reti di progetto, in cui competenze diverse si uniscono per perseguire obiettivi comuni. Non si tratta di un osservatorio teorico, ma di un percorso pratico per costruire buone pratiche, verificare strumenti e generare fiducia reciproca. Questo sarà il nostro impegno per tutto il 2026, con la speranza che sempre più sedi territoriali e imprese locali aderiscano a questa iniziativa.

Dall'intelligenza artificiale all'intelligenza collettiva

Il punto che ci sta più a cuore e che desideriamo condividere con tutte le aziende della filiera resta uno: l'AI è un nuovo pungolo che ci spinge a chiederci cosa significhi davvero 'fare impresa' Ict oggi. Non basta adottare nuovi strumenti: serve una nuova intelligenza imprenditoriale, capace di coniugare innovazione, relazione e senso. Per le Pmi Ict, il futuro non sarà scritto dai più grandi, ma da chi saprà collaborare, sperimentare e condividere. Questo è il tempo di un nuovo protagonismo, fatto di curiosità e coraggio, ma anche di comunità, perché l'intelligenza artificiale, alla fine, è solo un amplificatore. Ciò che conta davvero è l'intelligenza collettiva di chi sceglie di costruire insieme.

“Mattoni nuovi per la nuova città”

L'evento, promosso dalla filiera di Compagnia delle Opere, ha esplorato l'evoluzione dei centri urbani e gli strumenti per svilupparli, mettendo al centro la costruzione di comunità più che i soli edifici.

Il cambiamento passa dalle città. Con questa convinzione la filiera Edilizia della Cdo ha proposto, il 23 agosto scorso, in occasione del Meeting di Rimini, un evento dedicato all'urbanesimo. I relatori, moderati da Simona Frigerio, coordinatrice della filiera Edilizia, hanno offerto contributi di grande interesse. Dal confronto sono emerse tre considerazioni principali. Innanzitutto, la necessità di coinvolgere tutti i soggetti che partecipano al governo del territorio e della città – Comuni, Regioni, Stato – sia pubblici che privati. In secondo luogo, l'urgenza di una legge nazionale sulle Costruzioni che superi definitivamente la legge urbanistica del 1942. Infine, l'importanza di partire dalla progettazione e dal coinvolgimento degli operatori, affinché il ridisegno e la rigenerazione urbana non si riducano a semplici interventi su edifici e quartieri, ma pongano al centro la comunità: persone, uomini e donne, giovani e anziani, famiglie.

Dopo aver ringraziato il Meeting e i colleghi del board di Cdo Edilizia, Simona Frigerio ha introdotto l'evento con queste parole: “Il nostro titolo, ‘Mattoni nuovi per la nuova città’, riprende il tema del Meeting ‘Nei luoghi deserti costruiremo con mattoni nuovi’, tratto dai Cori da “La Rocca” di Eliot. Inevitabilmente, il profilo tecnico si intreccia con quello umanistico, perché al centro c'è la città, e al centro della città c'è l'uomo. La città non è soltanto uno spazio, come afferma il filosofo Petrosino, l'uomo abita perché è abitato. E negli stessi Cori da “La Rocca” Eliot domanda: “Che vita è la vostra se non avete vita in comune? Non esiste vita se non nella comunità...”.

L'evento ha visto la partecipazione di un ricco parterre di relatori, tra cui Luigi Benatti, architetto; Giuseppe Cappochin, responsabile Dipartimento Riforma Urbanistica e Futuro delle Città, Consiglio Nazionale degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori; Guido Castelli, senatore della Repubblica e commissario straordinario del Governo per le zone terremotate, Matteo Colleoni, professore di sociologia dell'ambiente e del territorio, Università Milano-Bicocca; Paolo Franco, assessore alla Casa e Housing Sociale di Regione Lombardia; Erica Mazzetti, deputata, Commissione Ambiente, Territorio e Lavori Pubblici, Camera dei Deputati; Valentina Ridolfi, assessora Urbanistica e Pianificazione del Territorio, Edilizia Privata, Politiche Europee, Demanio, Pnrr, Comune di Rimini; Mario Valducci, presidente Invimit Sgr.

Ricostruzione e sfide demografiche

Il commissario del governo per le zone terremotate, Guido Castelli ha ricordato la tragedia di Amatrice: “Domani è l'anniversario della prima grande scossa di Amatrice: 299 morti. Quando ci siamo



CONSULTA
GLI INTERVENTI
DEI RELATORI

messi a ricostruire le case, ci siamo posti anche il problema di come rendere più remoto il rischio che rimanessero disabitate”. Il senatore Castelli ha inoltre sottolineato il problema demografico: “Io sono un baby boomer: quando nacqui nel '65 eravamo 1.080.000, ora siamo 376mila nuovi nati. Questa cosa non può essere disgiunta dal pensiero della città, dei servizi, e dal pensiero che il 37% delle famiglie italiane è composto da una sola persona. La città deve essere predisposta a una gestione che la ridisegna in senso riformista. Non è che possiamo demolire e ricostruire solo quando siamo costretti a farlo per via del terremoto. Il vero tema è assecondare il carattere comunitario in relazione alla sfida demografica”.

La legge unificata

Giuseppe Cappochin ha illustrato il percorso legislativo e le proposte di emendamento. “Ho avuto la fortuna, un anno fa, di essere invitato qui a Rimini. Avevo a fianco a me il senatore Gasparri e si parlava degli otto disegni di legge sulla rigenerazione urbana che erano stati presentati, sui quali avevo espresso critiche. Grazie a quell'incontro, Gasparri mi ha chiesto di incontrarci. Ci siamo visti alla fine del Meeting e poi al Senato, dove mi ha fatto conoscere anche il senatore Rosso, relatore della legge. Abbiamo parlato con tutti gli altri primi firmatari, abbiamo presentato delle proposte di emendamento, abbiamo fatto un percorso. Proprio il 5 agosto di quest'anno abbiamo visto che è stato pubblicato il nuovo testo unificato dalla commissione. Adesso

continueremo a lavorare per formulare altre proposte, però devo dire che questo testo, e lo diremo pubblicamente, ci convince”.

Investimenti e alleanze tra pubblico e privato per un futuro sostenibile

L'onorevole Erika Mazzetti ha sottolineato l'urgenza del riordino di tutte le normative e ha sintetizzato gli obiettivi della sua proposta di legge delega al Governo per un Testo Unico delle Costruzioni. Valentina Ridolfi ha evidenziato l'importanza di “un'alleanza vera tra pubblico e privato”, mentre l'assessore regionale della Lombardia Paolo Franco ha illustrato obiettivi e programmi del robusto Piano Casa che ha stanziato oltre 1,5 miliardi. Il professor Matteo Colleoni ha ricordato che “nei Paesi sviluppati siamo arrivati attorno al 70% di popolazione urbana” e che “le aree urbane diventeranno importanti contesti in cui sperimentare politiche innovative per gestire queste consistenze e farlo in maniera sostenibile”.

Il presidente Mario Valducci ha spiegato il ruolo di Invimit (una Sgr di proprietà pubblica, al 100% del ministero dell'Economia e delle Finanze, che ha come obiettivo principale quello di valorizzare il patrimonio immobiliare proveniente dallo Stato) e il programma Regenera: “Con questo progetto abbiamo messo a disposizione questi patrimoni immobiliari consultando e attivando l'imprenditoria locale e nazionale, trovando quindi chi dà una destinazione d'uso a questi immobili con la collaborazione, determinante ed essenziale, di Regioni e Comuni”.

Bruno Profazio

Cdo Turismo

A Rimini per celebrare la solidarietà

Operatori e partner della filiera si incontrano per condividere esperienze e conoscere comunità locali che supportano giovani e persone in difficoltà, unendo networking professionale e impegno sociale.

Ogni anno, nel mese di ottobre, Rimini ospita la più importante fiera del turismo in Italia, richiamando migliaia di visitatori provenienti da tutto il mondo per incontrare tour operator, agenzie di viaggio, strutture ricettive e scoprire nuove mete turistiche.

Alla vigilia dell'evento, la filiera del turismo della Compagnia delle Opere organizza da tempo una cena conviviale, occasione per ritrovarsi con amici, colleghi e partner, condividendo esperienze e rafforzando relazioni.

Negli ultimi anni, questa serata è diventata anche un momento prezioso per incontrare realtà sociali del territorio impegnate nell'accoglienza di persone in difficoltà o di giovani bisognosi.

Per gli operatori turistici, confrontarsi con chi vive quotidianamente l'esperienza dell'accoglienza con carità e gratuità è un arricchimento umano e professionale.

Abbiamo così avuto modo di conoscere comunità come quella della ‘Papa Giovanni XXIII’, che a Saludecio (Rn) accoglie detenuti, o gli ‘Amici di Gigi’ a San Mauro Pascoli (Fc) impegnati con ragazzi e ragazze in difficoltà, e San Patrignano a Coriano (Rn), con i suoi percorsi di recupero dalle tossicodipendenze.

Quest'anno abbiamo scelto di incontrare la comunità ‘L'imprevisto’ di Pesaro, guidata da Silvio Cattarina, insieme ad alcuni dei suoi ragazzi. La comunità si occupa di giovani con esperienze di devianza o tossicodipendenza, accompagnandoli in un percorso di recupero che integra formazione e educazione con strumenti di psicologia individuale e di gruppo.

Cdo Logistica

Un anno vissuto intensamente

Al Meeting, l'associazione ha ripercorso un anno intenso: dal percorso con il Politecnico dedicato alle persone ai tavoli territoriali, da Piazza Logistica a Intralogistica Milano. Con un focus speciale sulla collaborazione tra imprese.

Il 26 agosto ci siamo ritrovati, come da tradizione, al Meeting per un convegno di Cdo Logistica sul tema della collaborazione fra imprese. È stata l'ennesima occasione di incontro in un anno sociale particolarmente intenso, durante il quale le numerose iniziative della filiera logistica hanno contribuito a rendere la vita del settore molto interessante e stimolante.

Un anno fa abbiamo avviato un corso sulle ‘persone’, guidati dal Politecnico di Milano, incontrando manager di diverse aziende per approfondire il tema della gestione delle risorse umane. Da questo percorso è nato un gruppo di lavoro che ha elaborato un documento con indicati i cinque pilastri per la buona gestione del personale.

Contemporaneamente, sono stati attivati tavoli di lavoro territoriali presso le sedi locali della Cdo, per confrontarsi sui temi di filiera più rilevanti. Tra le necessità emerse, spiccava il desiderio di conoscersi tra le varie realtà logistiche italiane. Così a marzo, a Bologna, abbiamo organizzato ‘Piazza Logistica’, dove 30 aziende si sono presentate e hanno creato le basi per avviare proficue collaborazioni.

Un altro tema che emerge sempre più nei tavoli territoriali è quello legato a innovazione e automazione dei processi logistici. Proprio per questo motivo non potevamo non cogliere l'occasione di prendere parte alla Fiera Intralogistica di Milano, che si è svolta nel mese di maggio, con il supporto puntuale degli amici



Cosa ci aspetta ora?

A metà novembre, come ogni anno, il Politecnico di Milano presenterà lo stato dell'arte della logistica in Italia e non solo, offrendo un'importante occasione per fare il punto sulla nostra filiera. Saremo presenti e cercheremo di ritagliarci un momento di confronto sui temi che emergeranno. Inoltre, questo autunno riprenderemo l'attività dei tavoli territoriali, cuore del lavoro della Compagnia delle Opere Logistiche, strumenti fondamentali per accompagnarci e supportarci nelle sfide quotidiane del settore.

E nel 2026?

Nel prossimo anno prevediamo di organizzare una due giorni dedicata alla logistica, un'occasione per approfondire temi specifici e favorire la conoscenza reciproca tra i diversi soggetti della filiera. Stiamo inoltre valutando la partecipazione alla fiera Transpotec, che si terrà a maggio a Rho Fiera Milano. Tra le ipotesi, consideriamo una presenza più strutturata con uno stand di filiera che possa ospitare le aziende interessate e fungere da punto di attrazione per i visitatori della manifestazione. Saremo poi certamente presenti al Meeting, momento prezioso per trascorrere una giornata di approfondimento, condivisione e convivenza tra i vari operatori della filiera. Infine, monitoreremo i risultati dei tavoli territoriali per individuare le esigenze delle aziende e definire quali temi meritano ulteriori approfondimenti.



Una comunità che diventa casa

La storia di Don Massimo Mapelli e della Cooperativa MadreTerra. Un cammino fatto di accoglienza, educazione e impegno civile. Capace negli anni di trasformare fragilità e beni confiscati all'illegalità in occasioni di rinascita.

La storia della Cooperativa MadreTerra affonda le sue radici nel 2000. Quando Don Massimo Mapelli, allora parroco in una parrocchia della periferia nord di Milano, decide di occuparsi dei ragazzi più fragili. L'idea è semplice: trasformare l'oratorio in un doposcuola quotidiano, un luogo in cui i figli delle famiglie del quartiere potessero studiare e crescere insieme ai coetanei seguiti dai servizi sociali. Non più spazi separati, ma un ambiente condiviso, capace di favorire il confronto e la crescita di tutti.

Negli anni successivi, l'esperienza si intreccia con quella della Casa della Carità di Milano, che porta Don Massimo a conoscere da vicino le pieghe più nascoste della città. A quei tempi Milano era attraversata da baraccopoli abitate soprattutto da famiglie rom e romene. Luoghi marginali, spesso invisibili, dove vivevano anche bambini mai registrati all'anagrafe, mai entrati in una scuola, sconosciuti alle istituzioni. "Era un segno", racconta oggi, "che in quei posti bisognava esserci, e sperimentare forme nuove di accoglienza." Da lì nasce un nuovo impegno: prendersi cura dei minori che crescono in condizioni di estrema precarietà.

Mentre questa esperienza prende forma, si affaccia un'altra emergenza: l'arrivo dei minori stranieri non accompagnati. A partire dal 2008 i numeri crescono e soprattutto diminuisce l'età dei ragazzi: non più adolescenti prossimi alla maggiore età, ma bambini di 11, 12, 13 anni che arrivano in Italia dopo viaggi — spesso drammatici — attraverso la Libia o lungo la rotta balcanica.

Come avete risposto a questa nuova emergenza?

I servizi sociali del Comune ci hanno chiesto di organizzare degli spazi dedicati a questi arrivi. E questo è l'inizio di un percorso che porta, anno dopo anno, a moltiplicare i luoghi di accoglienza. Il cuore di questa esperienza diventa la Cascina Triulza, a nord di Milano. Qui prende for-

ma una comunità dove si condividono la quotidianità, le vacanze, la vita familiare. Io stesso sono stato il primo a viverci, perché se vuoi che sia una casa, qualcuno deve abitarla davvero.

Poi però avete dovuto lasciare quello spazio. Che cosa è successo?

Nel 2015 la Cascina Triulza è stata scelta come Padiglione durante Expo. A noi è stata riconosciuta una buona uscita, ma abbiamo dovuto cercare un'altra casa. Non è stato facile: ogni volta che proponevamo di aprire comunità con minori stranieri e rom incontravamo resistenze, sia da parte delle amministrazioni comunali, sia da parte della popolazione. Alla fine abbiamo trovato un posto a Zinasco, in provincia di Pavia, che abbiamo acquistato e che oggi accoglie le nostre quattro comunità. Qui ospitiamo oggi circa quaranta minori.

Come accogliete i ragazzi al loro arrivo?

Il primo passo è la scuola. Se sono molto giovani li iscriviamo alle medie, mentre se hanno già 16 o 17 anni li orientiamo verso i corsi per adulti per ottenere la licenza di terza media. Ma il passaggio più delicato è quello dei 18 anni: quando diventano maggiorenni devono inserirsi subito nel mondo del lavoro, perché il permesso di soggiorno legato alla minore età scade. Alcuni continuano a studiare, e li sosteniamo volentieri, ma per la maggior parte è necessario trovare un impiego.

È per questo che avete dato vita alla cooperativa agricola MadreTerra?

Esatto. La Cooperativa agricola sociale MadreTerra per alcuni dei ragazzi più grandi è diventata un impiego vero e proprio, con contratti e stipendi. Per tutti gli altri è una palestra di lavoro: imparano la puntualità, la responsabilità, l'uso delle attrezzature, la capacità di lavorare in gruppo. Produciamo ortaggi, facciamo conserve e trasformati, ci occupiamo anche di manutenzione del verde. E i ragazzi che hanno già fatto questo percorso insegnano ai nuovi arrivati come affrontare la fa-

tica e costruirsi concretamente un futuro.

Il lavoro, dunque, diventa un ponte verso l'autonomia. Ma com'è la questione alloggi?

Trovare una casa a questi ragazzi è complicato. Anche quando trovano un impiego, nessuno è disposto ad affittare un appartamento a un diciottenne straniero. Così abbiamo messo insieme una rete di oltre venti appartamenti, presi in affitto da parrocchie o ricavati da beni confiscati alla criminalità. I ragazzi lavorano e si pagano le spese, ma restano sostenuti e accompagnati da noi.

Gestite diversi beni confiscati alle mafie. Come è iniziato questo percorso?

È cominciato nel 2015 con la Masseria di Cisliano, in provincia di Milano, un grande complesso sottratto alla 'ndrangheta. Uno spazio vastissimo — parliamo di un complesso di circa 10mila metri quadrati — in uno stato di completo abbandono. Insieme a Caritas e altre associazioni ci siamo detti: dobbiamo trasformarla in un presidio di giustizia sociale, in un luogo di accoglienza e condivisione. Così siamo riusciti a ottenere l'assegnazione provvisoria. Da allora, oltre 15mila ragazzi di scuole, oratori e gruppi scout sono passati di lì per percorsi di formazione sulla giustizia



Annalisa Pozzoli

e sull'impegno civile. Negli appartamenti della masseria abbiamo anche accolto famiglie sfrattate, offrendo loro una casa temporanea per rimettersi in piedi.

E questo è stato solo l'inizio.

Sì. Oggi gestiamo diverse villette confiscate tra Trezzano, Abbiategrasso e altri comuni dell'hinterland. In una accogliamo uomini soli in difficoltà, in un'altra abbiamo realizzato docce per persone senza dimora, in un'altra ancora ospitiamo i parenti dei malati ricoverati negli ospedali vicini. Il bello è che queste esperienze sono diventate 'contagiose': alcune parrocchie hanno preso direttamente in gestione altri beni confiscati, sull'esempio di quanto fatto da noi.

C'è un legame tra l'accoglienza dei minori e questo lavoro sui beni confiscati?

Sì, ed è molto forte. I viaggi dei nostri ragazzi sono organizzati da mafie e trafficanti. Non possiamo fingere che sia un fenomeno lontano: dietro ci sono spesso accordi con le criminalità locali, anche in Italia. Per questo per noi è importante ridare vita ai beni confiscati. Significa dimostrare ai ragazzi che la giustizia può vincere. Abitare nella villa di un boss, lavorare nella masseria di una famiglia mafiosa condannata, vale più di tante lezioni: è un segno concreto che la legalità è possibile.

Come reagiscono i territori quando arrivate con progetti di accoglienza?

All'inizio con diffidenza. Spesso i comuni o i vicini di casa temono la presenza di ragazzi stranieri o rom. Ma con il tempo, quando vedono che ci prendiamo cura del verde, che i ragazzi studiano o lavorano, che diventano parte della comunità, le resistenze si sciolgono. A volte bastano incontri semplici: scoprire i volti dietro le etichette. Non 'gli egiziani' o 'i rom', ma gli Ahmed, i Yasser, ciascuno con la propria storia.

Cosa le ha insegnato questo cammino?

Che bisogna sempre partire dalle persone, dai volti, dalle storie. Custodire le storie dei ragazzi e accompagnarli verso l'autonomia è la sfida più grande, ma anche la più bella. Per noi che veniamo dal Vangelo è naturale, ma credo che sia una lezione universale: si può fare accoglienza vera, si può costruire giustizia, anche attraverso il lavoro e l'impegno quotidiano di una cooperativa sociale.

Una collaborazione per il buon lavoro

La sinergia tra Compagnia delle opere e due testate: Tempi e il Sussidiario. Per raccontare storie di imprese e l'evoluzione del mondo lavorativo. Le ultime interviste delle due rubriche.

Cdo e Tempi: l'Italia del buon lavoro

La collaborazione tra il periodico Tempi e Compagnia delle opere si concretizza nella rubrica 'L'Italia del buon lavoro', un progetto editoriale che racconta storie di imprenditori e imprese che generano valore attraverso un modello di lavoro basato sulla fiducia, sulla crescita condivisa e sullo sviluppo sostenibile.

Attraverso questa rubrica, Cdo e Tempi danno voce a imprenditori e imprenditrici che incarnano i principi del 'Manifesto del buon lavoro', presentato da Cdo in Senato nel 2024. L'obiettivo è mettere in luce realtà aziendali che, oltre al successo economico, puntano sulla qualità delle relazioni, sulla valorizzazione dei talenti e sul contributo al benessere della società. Questo articolo pubblicato da

LEGGI TUTTI GLI ARTICOLI



Tempi in collaborazione con Cdo racconta di tre amici siciliani — Luca Catania, Riccardo Peligra e Giuseppe Leone — che hanno ideato Orygini, un progetto di affinamento sottomarino dei vini dell'Etna. Ispirati al ritrovamento di antiche bottiglie intatte nel Baltico, hanno iniziato a sperimentare immersioni al largo di Acì Trezza, sviluppando un brevetto che protegge i vini fino a 250 metri di profondità. Con il supporto dell'Università di Catania, la curiosità è diventata ricerca scientifica, dimostrando che il mare accelera l'evoluzione del vino, donandogli maggiore complessità rispetto all'affinamento in cantina. La prova decisiva arriva con il critico Aldo Fiordelli, che certifica il valore del metodo. Orygini unisce qualità e sostenibilità: sfrutta la temperatura costante del mare, riduce le emissioni di CO2 e non danneggia la fauna marina. Oggi produce circa 4mila bottiglie di nicchia, distribuite in ristoranti stellati e boutique hotel di lusso, simbolo di amicizia, ricerca e legame profondo con la Sicilia.

Cdo x Sussidiario

Dalla collaborazione tra Compagnia delle opere e il Sussidiario nasce un progetto ispirato al manifesto del buon lavoro, con un obiettivo chiaro: raccontare come il lavoro sta cambiando e cosa significa oggi mettere al centro la persona. In questa quinta puntata, Enrico Castelli ha intervistato Attilio Briccola, a capo dell'azienda di famiglia Bric's, spe-

cializzata nella lavorazione della pelletteria di alta gamma. L'intervista racconta un modello di impresa centrato sulle persone. Durante la pandemia, nonostante il crollo del fatturato, nessun dipendente è stato licenziato: segno di un legame solido e di un clima aziendale basato sulla fiducia. Briccola valorizza la crescita dei giovani, riconosce il ruolo decisivo degli immigrati nel settore e sostiene la parità di genere come parte naturale della cultura aziendale: "Non proclami, ma fatti quotidiani".

GUARDA TUTTE LE PUNTATE



e-work

Un Viaggio tra Persone, Valori e Futuro.

scansionami!



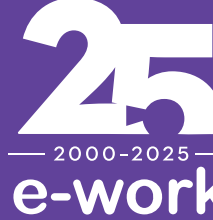
HR Company con 25 anni di esperienza, connette Persone e Aziende con servizi di staffing, recruiting, formazione e inclusione, unendo competenza, umanità e visione.

Persone, Competenze e Soluzioni per il lavoro di oggi e di domani.

www.e-workspa.it



© e-work S.p.A. Aut. Min. Def. 1115-SG del 26.11.2004





Sparco: il welfare come motore di competitività e coesione aziendale

Dalla sicurezza in pista a quella in azienda: come la multinazionale piemontese ha trasformato la cura delle persone in una strategia industriale vincente.

Nel mondo del motorsport ogni dettaglio fa la differenza. Una cucitura imperfetta, una distrazione di pochi decimi, una scelta sbagliata possono compromettere una gara. Ma lo stesso principio vale anche fuori pista, quando la sfida non è tagliare un traguardo ma costruire, giorno dopo giorno, un'impresa solida, coesa e capace di innovare. È con questa mentalità che Sparco, da sempre impegnata nella sicurezza e nell'innovazione, ha avviato un percorso di welfare che mette al centro le persone, rafforzando la competitività attraverso relazioni interne basate su fiducia e partecipazione.

Fondata nel 1977 a Volpiano, alle porte di Torino, da due giovani piloti uniti dall'idea di rendere più sicuro il mondo delle corse, Sparco si afferma in pochi anni nel panorama internazionale. Nel 1983 diventa fornitore ufficiale di Formula 1, un risultato che consolida la sua reputazione nel settore dell'abbigliamento tecnico e dell'accessoristica per gli sport su ruote. Da allora ha ampliato la propria attività, portando la competenza sviluppata nei sedili da corsa anche in altri ambiti: autodromi, stadi e paslasport, dove le sedute Sparco sono oggi richieste per comfort, ergonomia e affidabilità. Oggi l'azienda è una multinazionale con sedi in diversi Paesi, ma mantiene in Italia il centro decisionale e produttivo principale.

Nel 2025 Sparco rafforza le proprie politiche di welfare con un programma articolato di iniziative rivolte ai lavoratori e alle loro famiglie. Un piano che va oltre l'erogazione di benefit e che considera la coesione come un elemento strategico per la crescita. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro partecipativo, in cui la persona sia riconosciuta come risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'impresa.

Il programma parte da un impegno concreto verso la genitorialità. La 'Parental Policy' prevede un bonus di 3.000 euro lordi per ogni dipendente che

diventa genitore naturale o adottivo. L'azienda sostiene inoltre lo studio dei figli dei dipendenti con il progetto 'Back to School', che assegna un contributo di 400 euro netti per l'acquisto dei libri scolastici, dalla prima media alla quinta superiore. Con l'iniziativa 'Cum Laude' Sparco premia il merito scolastico e universitario: 1.000 euro per chi consegue la maturità con voto pari o superiore a 90/100 e 1.500 euro per chi si laurea con almeno 100/110.

Accanto alle misure economiche, Sparco promuove iniziative che rafforzano il senso di appartenenza e il benessere quotidiano. I 'Traguardi Awards' celebrano i 25 e i 35 anni di anzianità aziendale; gli 'Sparco Day' aprono le sedi alle famiglie, creando occasioni di incontro. L'azienda offre inoltre uno sportello psicologico, programmi di prevenzione sanitaria e attività culturali come cineforum e biblioteca aziendale. È un insieme coerente di strumenti che traduce in pratica l'idea di impresa come comunità. Il benessere delle persone e la qualità delle relazioni interne diventano parte integrante della competitività, confermando che la coesione non è solo un valore etico, ma anche una risorsa economica.

L'esperienza di Sparco si colloca nel quadro di imprese italiane che, come osserva la Fondazione Symbola, uniscono valore economico e valore sociale. È la logica dell' 'impresa coesiva': realtà che costruiscono legami, fiducia e appartenenza, generando vantaggi competitivi duraturi. Le politiche di welfare adottate da Sparco non rappresentano un costo o uno strumento di comunicazione, ma una scelta organizzativa stabile. L'azienda ha compreso che l'innovazione non riguarda solo i prodotti, ma anche le relazioni e la cultura aziendale. Investire sul capitale umano è la scelta più efficace per innovare e competere, perché quando le persone crescono, cresce anche l'impresa.

Symbola – Fondazione per le qualità italiane

Symbola è la Fondazione che promuove e aggrega le qualità italiane. Con ricerche, eventi e progetti, racconta aziende e istituzioni che migliorano il Paese puntando su innovazione e sviluppo, bellezza e creatività, capitale umano e territorio.

Green economy, cultura e coesione sociale sono per Symbola tre indicatori fondamentali: chi sceglie questi driver incrementa il proprio valore economico e sociale facendo bene al Paese, dando vita a un modello di 'economia della Qualità' legato al territorio e all'identità, ma con una forte vocazione alla creatività e all'innovazione.

Dal 2005 Symbola lavora per l'Italia che non si vede, l'Italia bella e appassionata che ha bisogno di essere raccontata per continuare a vivere e crescere. Per farlo mette insieme le migliori menti del Paese, le imprese che fanno la Qualità o che investono per farla, trovando nuove strade per aumentare la competitività del Made in Italy.

Meeting di Rimini: insieme per crescere

Quattro esperienze che raccontano come la collaborazione con la rete della Compagnia delle Opere possa generare valore economico e umano.

e-work

e-work: ogni incontro è opportunità di cambiamento

"Essere presenti al Meeting di Rimini per e-work, società leader nei servizi HR, ha significato vivere giorni intensi di confronto, dialogo e crescita. Un'occasione unica per condividere la nostra visione, incontrare persone, ascoltare esperienze e riflettere su come il lavoro sia prima di tutto relazione. Abbiamo respirato energia e nuove idee, rafforzando la convinzione che costruire il futuro significa creare connessioni autentiche tra Persone e Imprese. Torniamo con entusiasmo rinnovato e con la certezza che ogni incontro possa trasformarsi in opportunità di cambiamento".



Economy

Economy Group: cultura economica e autenticità al centro del dialogo

L'energia positiva del Meeting di Rimini si è manifestata in quest'ultima edizione con una vivacità umana e culturale ancora accresciute, almeno nella percezione di chi scrive, rispetto al pur straordinario livello raggiunto in passato. In un sistema mediatico ormai sovraccarico di eventi artificiali, con platee di convocati e clientes, l'autenticità del pubblico che anima i padiglioni di Rimini colpisce chiunque la valuti con occhi limpidi. Lo stand della Cdo, nel quale Economy Group aveva un suo desk, ha aggiunto a tutto questo la qualità specifica di contenuti economici e professionali di assoluto spessore, e una varietà e autorevolezza di speaker di grande rilievo. Dunque un'esperienza arricchente e qualificante, sotto tutti i punti di vista. Inutile sottolineare poi il valore delle presenze istituzionali che hanno scandito i sei giorni di fiera: tutti i media, non solo nazionali, lo hanno ben rappresentato. Ma al Meeting si viene per... il calore del Meeting e dei suoi valori: le presenze di vip e celebrità completano la torta, ma il nutrimento viene dai suoi ingredienti di base.



amazon business

Amazon Business: innovazione e ascolto nella rete delle imprese ed enti non profit

È stato entusiasmante essere ospiti di Cdo durante il Meeting di Rimini, in quanto grande occasione per conoscere davvero il mondo di Cdo, le sue sedi e anche molti soci. Molti soci già utilizzano Amazon Business, ed il confronto con loro ci ha permesso di raccogliere importanti spunti di miglioramento. È interessante notare che l'ampio utilizzo di Amazon Business da parte dei soci Cdo riflette la crescente digitalizzazione delle imprese italiane e l'importanza delle soluzioni B2B nell'ecosistema commerciale.



JOINTLY

Jointly: il benessere organizzativo come leva strategica per il futuro del lavoro

"Costruire con mattoni nuovi": fin dalla nascita questo rappresenta la mission di Jointly, quello che facciamo quotidianamente per aiutare le aziende a disegnare strategie e soluzioni innovative per favorire il benessere delle persone e delle organizzazioni. Anche per questo la nostra partecipazione al Meeting dell'amicizia tra i popoli di quest'anno è stata una scelta naturale, dettata dalla volontà di offrire un contributo utile rispetto al tema del lavoro, e delle sue trasformazioni, come componente fondamentale della vita di ciascuno di noi.

Soprattutto a partire dall'emergenza Covid, le dimensioni di vita privata e lavoro hanno iniziato a intrecciarsi indissolubilmente. Con la diffusione dello smart working "l'ufficio è entrato in casa" e, allo stesso tempo, il contesto domestico e familiare è entrato sempre più in contatto con quello lavorativo. Questo ha portato a un cambiamento radicale per le aziende nelle modalità in cui costruiscono e alimentano le relazioni con le loro persone.

Secondo i risultati dell'Osservatorio Jointly Balance, che realizziamo annualmente con Modus per analizzare i risultati del programma di counseling per il benessere organizzativo, gran parte del malessere delle persone al lavoro deriva da difficoltà nella loro vita personale che poi sfociano in relazioni problematiche con i colleghi e insoddisfazione professionale. Queste difficoltà variano a seconda della fascia di età e per le aziende, che si trovano oggi a dover gestire quattro o più generazioni al lavoro, diventa fondamentale puntare su programmi 'tailor made' per dare risposte concrete a una domanda di benessere diversificata, supportando così engagement e retention.

Ma quale strategia possono adottare le aziende per supportare il benessere dei loro collaboratori? Prima di tutto, è importante adottare un approccio olistico che consideri la salute psicofisica e la soddisfazione delle persone che lavorano come un elemento fondamentale. Bisogna poi mettersi all'ascolto e affrontare direttamente, senza delegare, eventuali situazioni di malessere. In questo, un ruolo chiave è affidato ai manager, agenti fondamentali per alimentare le buone relazioni tra popolazione e governance aziendale.

Come evidenziano gli studi realizzati dall'Osservatorio sul corporate wellbeing, realizzato da Jointly e Teha Group – The European House Ambrosetti, una strategia efficace di corporate wellbeing può portare a un incremento del 20% della produttività per addetto e a una diminuzione del costo del turnover pari al -16%.

Con una visione chiara e misurabile, investire nel benessere organizzativo non è più una scelta opzionale, ma una leva strategica: migliora la produttività, ottimizza i costi e costruisce un modo di lavorare sostenibile nel tempo.

Anna Zattoni, presidente e co-founder



Ripartiamo insieme. Famiglia e scuola, l'alleanza necessaria

In questo libro, Luca Luigi Ceriani e Raffaella Paggi mettono in luce percorsi e riflessioni per affrontare le sfide educative di oggi.

Un libro, edito da Ares Edizioni, che raccoglie diversi interventi. Alcuni elaborati congiuntamente dagli autori, Luca Luigi Ceriani e Raffaella Paggi, altri frutto di riflessioni individuali, promossi e realizzati in numerose scuole della rete di Cdo Opere Educative. Tutti affrontano temi che spesso mettono in crisi il compito educativo e didattico degli adulti, cercando di superare stereotipi e tabù: valutazione, educazione affettiva, sessualità, orientamento, educazione digitale e difficoltà di apprendimento. All'interno di questo volume, gli autori portano esperienze complementari. Ceriani, laureato in Pedagogia e Psicologia, psicoterapeuta e formatore di docenti ed educatori, collabora con la Facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano. Paggi, docente di lettere dal 1991 e preside di scuola secondaria di primo grado, è rettore della Fondazione Vasilij Grossman e tiene corsi di formazione per docenti della scuola primaria e secondaria. Per conoscere meglio il loro lavoro e le riflessioni che hanno guidato questo libro, due domande rivolte direttamente agli autori.

Da dove nasce l'idea di questo libro?
"Nasce dal desiderio di comprendere e comunicare l'esperienza di condivisione del compito educativo tra scuola, famiglia e specialisti, vissuta in quasi quindici anni da una preside - ora rettore in una scuola milanese - e da uno psicologo-psicoterapeuta e pedagogista.
Il metodo che ha sempre contraddistinto questa collaborazione è stato quello di non temere le difficoltà che via via si palesavano, intensificandosi negli ultimi anni, cercando di osservarle, nominarle, mettendo le diverse ma complementari professionalità al servizio dei giovani studenti, per tentare strade finalizzate a liberare le loro energie di ricerca del senso del vivere, condizione per crescere nella consapevolezza di sé stessi e per trovare il proprio posto nel mondo.

Negli anni è cresciuta in noi la convinzione che l'educazione sia una questione che interroga, chiede una crescita di consapevolezza, impone un cambiamento innanzitutto nell'adulto che ne ha la responsabilità, come genitore o docente. I casi più difficili seguiti insieme ci hanno inoltre insegnato che la sinergia tra genitori, docenti e specialisti dell'età evolutiva è essenziale, perché ciascuno può dare un contributo con il suo punto di vista specifico sul giovane, nessuno dei quali è di per sé esaustivo.
Una condivisione necessaria anche perché la società in cui ci troviamo a svolgere

il nostro compito è complessa e la mentalità che la domina, scettica, nichilista e opportunistica, è pericolosamente nemica del giovane, che non ha in sé ancora solide le ragioni della speranza, ma le cerca incarnate negli adulti che lo accompagnano nell'avventura della vita. Chi dunque potrebbe sostenere di avere da solo le energie e le risorse per affrontare un compito così importante e così arduo?"

Compito, libertà, dialogo: i fondamenti per un'educazione consapevole

Compito, libertà e dialogo sono alcune delle parole chiave che aiutano a introdurre i contenuti del volume. La prima è 'compito'. "Per noi l'educazione è un compito, una responsabilità, la risposta liberamente e consapevolmente data alla chiamata di farsi carico del bambino, del giovane, figlio o studente, affinché possa essere introdotto alla conoscenza di sé e della realtà, alla scoperta del suo significato. Non attraverso spiegazioni teoriche, innanzitutto, ma attraverso la testimonianza di adulti che incarnano una concezione della persona, della vita, della storia e la offrono alle nuove generazioni affinché la possano comprendere e verificare a loro volta".

Una seconda parola è 'libertà'. "L'educazione è un incontro tra due libertà, la libertà di chi propone e la libertà di chi è chiamato ad aderire alla proposta con il suo essere, pensare, fare. Non c'è nulla di automatico, di meccanico, di scontato. Anzi, è proprio della patologia, l'essere vittime dell'automatismo e dell'autoreferenzialità dove l'altro è sempre vissuto come un limite. In questo senso la competenza psicologica dà alla scuola un grande aiuto per evitare il rischio di etichettamento che esautorava l'operato educativo degli insegnanti e dei genitori.

L'educazione è sempre un rischio perché l'essere umano è intrinsecamente libero, la libertà è una dimensione dell'uomo che si può certo favorire o ostacolare. In tal senso, molte pagine sono dedicate ai tentativi di mettere in moto la libertà del bambino e del giovane senza sostituirsi alla sua mossa personale, senza difenderlo dai colpi della vita, senza pretendere che la realtà si pieghi e si modifichi in nome dei propri desideri di successo, tentazione insita nella cultura della performance che si sta ampiamente diffondendo e che sta mettendo a dura prova le relazioni tra docenti e studenti, docenti e genitori, genitori e studenti.

La terza parola chiave, che desideriamo risignificare, è 'dialogo'. Una malintesa concezione di dialogo ha portato spesso ad allontanare adulti corresponsabili dell'edu-



Luca Luigi Ceriani



Raffaella Paggi

cazione. Ad esempio quando si parla per scaricare sull'altro quello che si sa o si crede di sapere, senza alcuna attitudine all'ascolto e all'immedesimazione, quando ci si limita al dibattito e si contrappongono punti di vista opposti alla ricerca di conferme della propria ragione, senza disponibilità a lasciarsi cambiare dal pensiero altrui, o ancora quando diventa negoziazione, la giustificazione delle proprie ragioni con argomenti che non risiedono nella natura della relazione o della realtà di cui si parla.

Il dialogo è invece per noi espressione di relazione autentica alla ricerca del vero, affermazione di un legame che ha il suo fondamento nella convinzione dell'irriducibilità e della unicità della persona con cui ci confrontiamo, della quale veramente abbiamo desiderio di conoscere il pensiero, il punto di vista sulla realtà, di cui condividiamo l'interesse.

In tal senso abbiamo voluto dare spazio ad un approfondimento ai ruoli che gli adulti rivestono nell'educazione dei giovani. Perché un dialogo è tanto più sincero quanto più ciascuno ha coscienza del suo specifico apporto. Ed è proprio nella scoperta che nessun punto di vista è sufficiente a comprendere fenomeni complessi che nascono dall'interdisciplinarietà e la sinergia delle figure educative.

"Ripartiamo insieme" è dunque il racconto di un'esperienza, un contributo forse minimo ma originale, nato dalla realtà della scuola e proposto come strumento di crescita e umanizzazione per la società. "Se ci siamo riusciti, speriamo che possa costituire un esempio di pratiche virtuose e imitabili".



Libertà di educazione: dal Meeting di Rimini un appello al futuro

In un dibattito su scuola e formazione, esperti e istituzioni hanno evidenziato l'importanza di garantire a tutte le famiglie la piena libertà di scelta educativa.

La 46esima edizione del Meeting per l'Amicizia fra i Popoli di Rimini ha posto al centro del dibattito un tema cruciale per il futuro dell'Italia: la libertà di educazione. Tra gli incontri in programma, quello intitolato 'Educazione libera e scuola autonoma', promosso da Cdo Opere Educative, Disal, Diesse e Associazione Culturale Il rischio educativo, ha rappresentato un momento di confronto tra esperti, operatori scolastici e istituzioni. Sullo stesso tema sono intervenuti, in momenti successivi, il ministro dell'Istruzione, Giuseppe Valditara, e il presidente del Consiglio, Giorgia Meloni.

I numeri della scuola paritaria

Intervenendo all'incontro, Massimiliano Tonarini, presidente di Cdo Opere Educative, ha presentato alcuni dati sulle scuole paritarie in Italia. Ha evidenziato che queste scuole sono frequentate da circa 790mila alunni - di cui 433mila nella scuola dell'infanzia, a causa della carenza dell'offerta statale - pari a circa il 10% del totale degli studenti italiani (7.984.860) nell'anno scolastico 2023/2024. Il finanziamento alle scuole paritarie (ex Legge 10 marzo 2000 n. 62) si risolve in un contributo di poco meno di 800 milioni di euro, circa l'1,5% della spesa per l'istruzione in Italia: 500 milioni per il funzionamento delle scuole (mai incrementato dal 2011), 163 milioni per l'accoglienza di alunni con disabilità, 90 milioni quale contributo aggiuntivo per le scuole dell'infanzia (incrementato di ulteriori 45 milioni nel 2025 attraverso il Ddl di aggiustamento del bilancio).

La prospettiva internazionale

Ignasi Grau, direttore generale di Oidel, Ong che monitora la libertà di educazione nel mondo, ha riportato l'attenzione al quadro internazionale, ricordando che "la libertà di scelta educativa è un diritto umano" riconosciuto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e da numerosi trattati ratificati anche dall'Italia. In particolare, l'articolo 26 della Dichiarazione non si limita a garantire l'accesso all'istruzione, ma stabilisce che essa debba promuovere lo sviluppo pieno della persona riconoscendo ai genitori il diritto prioritario di scegliere l'educazione per i figli. Grau ha portato l'attenzione sul fatto che in 22 paesi europei, Italia esclusa, il finanziamento pubblico alle scuole non governative copre almeno i costi del personale docente e che, Italia e Grecia, sono i fanalini di coda nella classifica Freedom of Education Index, con finanziamenti irrilevanti e il maggior calo di iscritti alle scuole non governative in Europa negli ultimi anni. Belgio, Paesi Bassi e Irlanda invece, favorendo il pluralismo educativo grazie a un sostegno pubblico stabile, assicurano pari opportunità a tutte le famiglie.

Il fondamento costituzionale

Il costituzionalista Marco Galdi ha ricordato come la nostra Carta Costituzionale si occupi molto di scuola (artt. 33, 34, il 38 comma 3, 117 comma 6) e, anche nell'intento dei padri costituenti, distingue tra istruzione (finalizzata all'adempimento dei compiti

sociali e professionali) e educazione (orientata allo sviluppo della personalità). Ne deriva che la scuola non è solo trasmissione di nozioni, ma comunità educante, in dialogo con la famiglia. L'articolo 30, infatti, attribuisce proprio ai genitori il diritto e il dovere di mantenere, istruire e educare i figli, e dunque il rapporto tra istituzioni scolastiche e famiglie non può essere secondario. La parità tra scuole statali e paritarie, sancita dall'articolo 34, implica dunque un trattamento equipollente per gli studenti: se l'istruzione obbligatoria è gratuita, essa deve esserlo per tutti, anche per chi non sceglie una scuola statale. La situazione attuale, in cui le famiglie sostengono costi significativi per accedere a un diritto costituzionalmente riconosciuto, configura una disuguaglianza che potrebbe persino essere oggetto di valutazione di legittimità costituzionale. È dunque necessario rafforzare autonomia scolastica e libertà di scelta, con strumenti concreti che rendano effettivo il pluralismo educativo. "Solo così la scuola italiana potrà essere davvero fedele alla sua vocazione costituzionale: non semplice luogo di insegnamento, ma comunità viva che educa alla libertà e alla responsabilità", ha concluso Galdi.

Le proposte: un impegno politico necessario

Dal Meeting è arrivata anche una proposta chiara e concreta. Il comunicato finale di Cdo Opere Educative sollecita il Governo e il Parlamento a compiere un passo deciso con la prossima legge di Bilancio, indicando alcune priorità, come l'adeguamento del fondo storico alle dinamiche inflattive e al costo del lavoro (120 milioni di euro), la stabilizzazione dei contributi per l'inclusione degli alunni con disabilità (40 milioni di euro) e la conferma dei fondi per la scuola dell'infanzia (45 milioni di euro). Accanto alla richiesta di nuove risorse economiche per le scuole paritarie, la principale istanza riguarda l'avvio di un percorso verso il finanziamento pieno dei costi del personale docente, stimati in 2,5 miliardi di euro. Tale obiettivo potrebbe essere perseguito sia attraverso voucher alle famiglie sia mediante contributi diretti alle scuole, accompagnati da un tetto massimo alle rette. In questo modo, la scelta educativa diventerebbe finalmente libera per tutti, senza discriminazioni economiche.

Sia il Ministro Valditara che il Presidente del Consiglio Meloni hanno valorizzato le istanze emerse nel corso del Meeting. Meloni ha dichiarato: "Non dobbiamo avere timore nel completare il percorso avviato in questi anni e trovare gli strumenti che assicurino alle famiglie, in primis alle famiglie con minori capacità economiche, di esercitare pienamente la libertà educativa sancita dalla Costituzione. L'Italia rimane l'ultima Nazione in Europa senza un'effettiva parità scolastica, e io credo che sia giusto ragionare sulla questione con progressività, buonsenso, e liberandola da pregiudizi ideologici che per troppo tempo ne hanno impedito un serio confronto". La libertà di scelta educativa non è un vezzo ideologico, ma una possibilità concreta di migliorare l'intero sistema scolastico italiano. Per questo Cdo Opere Educative lancerà una campagna nelle scuole associate per sensibilizzare le famiglie sul diritto a una scelta educativa libera.

Massimiliano Tonarini

“Un'altra economia è possibile”

Educatore e padre di un ragazzo autistico, Nico Acampora ha trasformato la sua esperienza personale in un progetto rivoluzionario, PizzAut. Una sfida all'Italia che spesso non è a misura di disabilità. E una testimonianza concreta di inclusione, lavoro e speranza.

Dalla scoperta dell'autismo del figlio Leo, fino alla realizzazione di PizzAut, oggi realtà conosciuta e apprezzata in tutta Italia. Nico Acampora racconta come il dolore si sia trasformato in energia creativa e civile, dando vita a un modello che restituisce ai ragazzi con autismo non solo un'occupazione, ma soprattutto identità, autostima e futuro. Un'esperienza che parla di lavoro come bene economico e sociale, di fatica come valore, e di una 'piccola grande rivoluzione' che mette davvero al centro la persona.

Nico Acampora, nato a Napoli, trapiantato nel milanese, ha iniziato la sua attività come educatore. Poi a un certo punto la sua vita è cambiata, per un fatto che le è accaduto. Ce lo racconta?

A un certo punto della mia vita decido di sposarmi con una donna meravigliosa e di fare due figli. La prima, Giulia, è una ragazza neurotipica. Il secondo, Leo, nasce invece autistico. La scoperta dell'autismo segna la sua vita, così come segna inevitabilmente tutte le famiglie che hanno un figlio autistico. A me ha segnato in modo particolare: ho fatto l'educatore per tutta la vita, avevo già lavorato con ragazzi autistici con disabilità, quindi conoscevo la vita tremenda che sarebbe arrivata per lui e per la famiglia. L'Italia non è un paese a misura di persone con disabilità, e in modo particolare quelle con un disturbo cognitivo-relazionale. Quindi questo ha cambiato completamente la mia vita. Basti pensare che per quattro-cinque anni non parlavo di mio figlio, quasi avevo dimenticato. Si era stabilito un equilibrio familiare nuovo: mia moglie si occupava del ragazzino più difficile e io della ragazzina. A un certo punto mi sono ridestato e ho voluto riprendere in mano anche la situazione di mio figlio. Una notte ho svegliato mia moglie e le ho detto: "Stefania, dobbiamo fare un ristorante gestito da persone autistiche". Era l'una e mezza di notte. Mia moglie mi ha risposto: "Nico, dormi, che io alle cinque e mezza domani mattina mi sveglio per andare al lavoro... e in più tu non sai neanche cucinare". Alle cinque e mezza lei si è svegliata e io avevo scritto 'Pizza Hut — Nutriamo l'inclusione'. In quattro ore avevo scritto solo questo, ma lì siamo partiti con un'opera e un'avventura straordinaria. Difficile e straordinaria.

Il Manifesto del buon lavoro della Compagnia delle opere mette al centro la persona. Che cosa ha significato nella sua esperienza questa frase?

In due ristoranti dove lavorano 41 ragazzi autistici la persona dev'essere per forza il centro, altrimenti non è possibile trovare un equilibrio che possa mettere insieme tanta diversità, tanta complessità e, secondo me, tanta bellezza.

Quanto il lavoro è stato importante per i suoi ragazzi?

Lo dicevo prima. Lorenzo che dice questa frase, o Letizia, a quoziente intellettuale basso secondo la scienza, piange di gioia ogni volta che ci riesce. E quando uno mangia da noi la pizza nutre l'anima oltre che il corpo. La pizza è buonissima, eh, altrimenti le persone non verrebbero.

Perché oggi i giovani sembrano quasi essere disaffezionati al lavoro?

Perché li abbiamo disaffezionati alla bellezza della fatica. Fare fatica è un valore straordinario, invece abbiamo raccontato, con questa narrazione strana, che è meglio non fare fatica, che il lavoro meno faticoso è, meglio è. La fatica è straordinaria, arricchisce tutto quello



Nico Acampora

l'amore, il desiderio di fare, l'autostima. Racconto solo un episodio. Uno dei miei ragazzi, Lorenzo, ha fatto quattro anni in un centro diurno per ragazzi disabili, a un certo punto è arrivato a prendersi a forchettate in testa. Quando è venuto a lavorare mi ha detto: "Nico, io in quel centro morivo un po' ogni giorno, e al lavoro sono rinato". I centri per ragazzi disabili vanno bene per tante disabilità — e per fortuna che ci sono — ma non possono essere l'unica risposta per tutti.

Quanto il lavoro è stato importante per i suoi ragazzi?

Lo dicevo prima. Lorenzo che dice questa frase, o Letizia, a quoziente intellettuale basso secondo la scienza, piange di gioia ogni volta che ci riesce. E quando uno mangia da noi la pizza nutre l'anima oltre che il corpo. La pizza è buonissima, eh, altrimenti le persone non verrebbero.

Perché oggi i giovani sembrano quasi essere disaffezionati al lavoro?

Perché li abbiamo disaffezionati alla bellezza della fatica. Fare fatica è un valore straordinario, invece abbiamo raccontato, con questa narrazione strana, che è meglio non fare fatica, che il lavoro meno faticoso è, meglio è. La fatica è straordinaria, arricchisce tutto quello

che fai, oltre a te stesso. Poi non necessariamente la fatica deve essere fisica, o spaccarsi la testa in miniera contro i sassi. Ma la fatica è un concetto straordinario. Anche innamorarsi è fatica. Le cose più belle della vita sono faticose. Riprendiamo il concetto di fatica.

Cosa insegna la sua esperienza a proposito dell'inserimento di diversamente abili nel mondo del lavoro?

Io aborro il termine 'inserimento'. Ogni tanto chiedo — lo chiedo anche a lei — lei quando è stato assunto ha pensato di essere stato 'inserito'? No. I termini sono fondamentali. Perché le persone disabili sono 'inserite' al lavoro? Quel lavoro se lo sono guadagnati, se lo meritano, lo fanno con grande professionalità: perché per loro è un 'inserimento'? Oppure perché per i disabili si dice sempre 'lavoretto'? I miei ragazzi hanno tutti un contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato. Nella ristorazione neanche quelli 'normali': di solito hanno un contratto part time quando va bene, in nero, a chiamata, metà in regola, metà no. Anzi lo dico a tutti gli amici ristoratori: fate uno sforzo, assumete le persone con tutti i sacri crismi, perché cambiate la vita anche delle loro famiglie.

A proposito di sforzo, voi avete addirittura fondato un'Academy come centro di formazione. Quanto è importante anche per lei questo?

È fondamentale. La facciamo in collaborazione con la fondazione Mazzini, che è una scuola professionale di Cinsello Balsamo, ed è fondamentale per tante ragioni. Intanto perché avvicina ragazzi che non avevano mai nemmeno pensato di poter lavorare, a un concet-

to di lavoro. Poi ci aiuta tanto anche in una parte che per me è la più dura, che è la selezione. Noi partiamo con questi corsi aperti a 12 ragazzi, e a me arrivano centinaia di domande. Dover dire di no a tante persone è per me la sofferenza più grande, perché da genitore ho ricevuto tanti no per mio figlio.

Un'ultima domanda. Il Manifesto del buon lavoro della Compagnia delle opere ribadisce il fatto che il lavoro è un bene economico ma anche un bene sociale. La sua esperienza sembra dimostrarlo. Come poter diventare una buona pratica?

Quando noi siamo andati a cucinare per sua santità Papa Francesco, io ho avuto il grande onore di mettergli questo grembiule. Il Papa nel suo discorso disse: "Esiste un'economia di scarto, e l'economia che scarta gli uomini. Voi state dimostrando che un'altra economia è possibile". Io credo che sia davvero così, che le parole del Papa siano centratissime. Basti pensare che con gli utili del ristorante abbiamo appena comprato tre appartamenti lì vicino per costruire quello che gli esperti chiamano 'dopo di noi'. Tre appartamenti che per noi sono palestre di autonomia abitativa. In questi tre appartamenti i ragazzi imparano a vivere da soli, allontanando lo spettro dell'istituzionalizzazione. E io dico alla società intorno a noi: non lo volete fare per il loro bene? Fatelo perché conviene economicamente. Un ragazzo che finisce in un istituto costa 200mila euro l'anno, un ragazzo che lavora non costa più niente, versa i contributi ed è felice. Che piccola grande rivoluzione.

Enrico Castelli

Un evento che nasce dal cammino comune

"Stiamo scoprendo quanto sia bello costruire insieme, anche con visioni e lingue diverse", racconta Silvia Caironi, del team organizzatore. "Quando si parte da una radice comune diventa possibile dialogare, comprendersi e generare qualcosa di nuovo". Questo spirito è il cuore del Forum 2025, che non vuole essere solo un evento, ma un laboratorio di convivenza, collaborazione e amicizia operativa.

Il titolo scelto, 'Camminare insieme: sfide e speranza per un tempo nuovo', sintetizza la vocazione profonda dell'iniziativa. In un'epoca segnata da instabilità e cambiamento, il Forum si propone come luogo di ascolto e costruzione, capace di tenere insieme dimensione umana, imprenditoriale e sociale.

Un invito a tutti: costruire insieme

Oltre alle sessioni plenarie, sono previsti momenti di lavoro in piccoli gruppi e spazi di networking. I partecipanti potranno confrontarsi con realtà del proprio settore o aprirsi a nuove connessioni trasversali. Promos, Cdo Opere Educative, la rete Avsi e altre realtà offriranno contributi concreti, testimonianze e proposte di collaborazione. L'obiettivo è chiaro: favorire relazioni che durino nel tempo, alimentando quella che in Cdo è definita 'amicizia operativa'.

Un invito a tutti: costruire insieme

Per Fabiano Molina, presidente di Cdo Brasile, il valore del Forum va ben oltre i contenuti: "Per me Cdo in Brasile è prima di tutto un'amicizia reale, che mi accompagna e mi sostiene nel modo in cui affronto il lavoro". Non a caso, ogni anno circa il 40% dei partecipanti non proviene direttamente dalla rete associativa: segno di un'esperienza capace di parlare a tutti. Il Forum Latinoamericano Cdo 2025 sarà anche un'occasione preziosa per gli italiani: un ponte verso le comunità latinoamericane nate da radici comuni, ma oggi protagoniste di un cammino nuovo. Come ricorda ancora Molina: "Il Forum non è solo un evento, ma il rinnovarsi di un cammino che facciamo insieme. È l'occasione per vedere all'opera la forza di Cdo come espressione di un popolo".

Un invito a tutti: costruire insieme

Oltre alle sessioni plenarie, sono previsti momenti di lavoro in piccoli gruppi e spazi di networking. I partecipanti potranno confrontarsi con realtà del proprio settore o aprirsi a nuove connessioni trasversali. Promos, Cdo Opere Educative, la rete Avsi e altre realtà offriranno contributi concreti, testimonianze e proposte di collaborazione. L'obiettivo è chiaro: favorire relazioni che durino nel tempo, alimentando quella che in Cdo è definita 'amicizia operativa'.

Un invito a tutti: costruire insieme

Oltre alle sessioni plenarie, sono previsti momenti di lavoro in piccoli gruppi e spazi di networking. I partecipanti potranno confrontarsi con realtà del proprio settore o aprirsi a nuove connessioni trasversali. Promos, Cdo Opere Educative, la rete Avsi e altre realtà offriranno contributi concreti, testimonianze e proposte di collaborazione. L'obiettivo è chiaro: favorire relazioni che durino nel tempo, alimentando quella che in Cdo è definita 'amicizia operativa'.

Forum Cdo Latam 2025: camminare insieme per un futuro migliore

Dal 24 al 26 ottobre San Paolo diventerà il cuore pulsante della Compagnia delle Opere in America Latina. Tre giorni di dialogo, sfide e speranza per un tempo nuovo.

Dal 2012 il Forum Cdo in Brasile rappresenta un appuntamento fisso e atteso, nato dal desiderio di condividere un modo diverso di vivere il lavoro. Negli anni ha affrontato temi come libertà, bene comune e protagonismo, contribuendo alla crescita di una rete sempre più viva di imprese, scuole e opere sociali. Dopo la pausa forzata della pandemia, l'evento è ripartito con rinnovato slancio e oggi si apre a tutta l'America Latina, dove Cdo è ormai presente in otto Paesi. La metropoli brasiliana si prepara così a ospitare la 12esima edizione del Forum Latinoamericano Cdo, appuntamento che nel tempo si è affermato come uno dei momenti più significativi di confronto e crescita della rete Cdo nel mondo. Quest'anno, per la prima volta, il Forum vedrà la partecipazione di imprenditori, educatori e protagonisti del terzo settore provenienti da tutto il continente.

Un evento che nasce dal cammino comune

"Stiamo scoprendo quanto sia bello costruire insieme, anche con visioni e lingue diverse", racconta Silvia Caironi, del team organizzatore. "Quando si parte da una radice comune diventa possibile dialogare, comprendersi e generare qualcosa di nuovo". Questo spirito è il cuore del Forum 2025, che non vuole essere solo un evento, ma un laboratorio di convivenza, collaborazione e amicizia operativa.

Il titolo scelto, 'Camminare insieme: sfide e speranza per un tempo nuovo', sintetizza la vocazione profonda dell'iniziativa. In un'epoca segnata da instabilità e cambiamento, il Forum si propone come luogo di ascolto e costruzione, capace di tenere insieme dimensione umana, imprenditoriale e sociale.

Tre grandi temi per un unico orizzonte

Il programma di San Paolo ruoterà attorno a tre sessioni di lavoro principali, tra sabato e domenica, che affronteranno questioni centrali per il presente e il futuro del lavoro e dell'impresa.

"Cambiamento generazionale e valore del costruire insieme". Le aziende e le organizzazioni vivono oggi la sfida della convivenza tra generazioni con linguaggi, valori e aspettative differenti. Per José Roberto Cosmo, moderatore del panel, è un tema cruciale: "Con l'elevato turnover che le aziende devono affrontare, generazioni diverse entrano sempre più spesso nel mondo del lavoro, portando con sé valori differenti in termini di carriera, sicurezza e comunicazione. Mi auguro che i partecipanti possano acquisire spunti su come affrontare questi cambiamenti e gestire i potenziali conflitti, trasformandoli in occasioni di crescita per il futuro delle loro organizzazioni".

"Intelligenza artificiale e la sfida nel mondo del lavoro". L'AI non è più un tema astratto, ma una realtà quotidiana. Il Forum affronterà la questione da una prospettiva concreta: come cambia il lavoro, quali implicazioni etiche e relazionali comporta. "Credo che l'intelligenza artificiale coincida con un cambiamento radicale, non solo nel modo in cui facciamo le cose, ma in ciò che facciamo", osserva Carlos Otavio da Costa Silva, che guiderà il tavolo. "In una cultura del fare, sento il bisogno di fermarci a riflettere sul perché. Il Forum è lo spazio giusto per indagare la verità sugli eventi, non solo con domande, ma con la possibilità di un incontro. Per me è un'occasione preziosa per ascoltare esperienze e dialogare con un pubblico che vuole comprendere davvero come vivere questa trasformazione".

"Come costruire in tempo di incertezza". Guerre, polarizzazioni politiche, crisi economiche: come costruire qualcosa che duri nel tempo? Fernanda Lanza, moderatrice del tavolo conclusivo, lo spiega così: "Si tratta di un argomento urgente: spesso viviamo dentro scenari che non ci sono chiari, e questo tavolo è un'occasione per capirli meglio e scoprire il nostro ruolo. Spero che i partecipanti portino a casa non solo idee, ma anche spunti pratici per affrontare l'incertezza e costruire un'eredità che duri". Il dibattito vedrà la partecipazione di



Fabrizio (Avsi Latam), Gianni (Cile) ed Enrico Misasi (Brasile), voci diverse unite dal desiderio di trovare un linguaggio comune per la speranza.

Dal Meeting di Rimini a San Paolo: la mostra su Amadeo Peter Giannini

Tra le novità del Forum 2025 ci sarà la presentazione della mostra 'Non si può morire per un dollaro', dedicata alla figura di Amadeo Peter Giannini (1870-1949), figlio di immigrati italiani e fondatore della Bank of Italy, poi divenuta Bank of America. Dopo il successo al Meeting di Rimini, la mostra approda in Brasile per raccontare un modo di fare impresa fondato su fiducia, responsabilità e attenzione ai bisogni delle persone. Un messaggio perfettamente in sintonia con lo spirito del Forum e con i tre temi centrali dell'edizione.

Un'esperienza che continua oltre l'evento

Oltre alle sessioni plenarie, sono previsti momenti di lavoro in piccoli gruppi e spazi di networking. I partecipanti potranno confrontarsi con realtà del proprio settore o aprirsi a nuove connessioni trasversali. Promos, Cdo Opere Educative, la rete Avsi e altre realtà offriranno contributi concreti, testimonianze e proposte di collaborazione. L'obiettivo è chiaro: favorire relazioni che durino nel tempo, alimentando quella che in Cdo è definita 'amicizia operativa'.

Un invito a tutti: costruire insieme

Per Fabiano Molina, presidente di Cdo Brasile, il valore del Forum va ben oltre i contenuti: "Per me Cdo in Brasile è prima di tutto un'amicizia reale, che mi accompagna e mi sostiene nel modo in cui affronto il lavoro". Non a caso, ogni anno circa il 40% dei partecipanti non proviene direttamente dalla rete associativa: segno di un'esperienza capace di parlare a tutti. Il Forum Latinoamericano Cdo 2025 sarà anche un'occasione preziosa per gli italiani: un ponte verso le comunità latinoamericane nate da radici comuni, ma oggi protagoniste di un cammino nuovo. Come ricorda ancora Molina: "Il Forum non è solo un evento, ma il rinnovarsi di un cammino che facciamo insieme. È l'occasione per vedere all'opera la forza di Cdo come espressione di un popolo".

Benessere organizzativo e salute mentale: una sfida per il futuro

Lo stress lavoro-correlato è in crescita e costa caro a imprese e società. Norme, modelli e buone pratiche mostrano però che cambiare è possibile.

La salute mentale è diventata una questione centrale nei luoghi di lavoro. Secondo il Gallup Report 2022, quasi un lavoratore europeo su due soffre di stress lavoro-correlato, che rappresenta oltre la metà delle giornate lavorative perse. Le conseguenze sono gravi: aumento di malattie cardiovascolari, disturbi d'ansia e depressione, abuso di farmaci e alcol. L'Oms stima che nel mondo ogni anno si perdano fino a 12 miliardi di giornate lavorative a causa del disagio mentale, con un impatto economico che supera i mille miliardi di dollari. In Europa, un recente report di Eurofound ha calcolato che il costo complessivo della cattiva salute mentale equivale al 4,1% del Pil, sottolineando come si tratti non solo di un dramma individuale ma di un problema sociale ed economico di primo piano.

Disuguaglianze e gruppi più esposti
L'analisi di Eurofound mostra che i disturbi psichici si distribuiscono in modo diseguale, riflettendo le fratture già presenti nelle società europee. Donne, giovani, persone Lgbt+, persone con disabilità, disoccupati e lavoratori precari sono colpiti con maggiore intensità, e con fragilità specifiche. Le donne riportano più frequentemente ansia e depressione, spesso legate a carichi familiari e insicurezza lavorativa; i giovani soffrono di solitudine e incertezza; i lavoratori precari sperimentano alti livelli di stress in un contesto privo di protezioni. Ostacoli culturali, economici e organizzativi rendono difficile l'accesso ai servizi di cura, mentre lo stigma continua a scoraggiare la domanda di aiuto. A ciò si aggiungono le carenze strutturali dei sistemi sanitari, che in diversi Paesi affidano i costi delle sedute psicologiche agli utenti o alle assicurazioni private, lasciando molti bisogni insoddisfatti.

Rischi psicosociali e organizzazione del lavoro
Lo stress lavoro-correlato non è una fragilità individuale, ma il segnale di un'organizzazione che non funziona. L'Eu-Osha (l'agenzia d'informazione dell'Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro) ricorda che i rischi psicosociali vanno affrontati con lo stesso approccio strutturato usato per gli altri rischi sul lavoro. Il modello Job Demands-Resources, elaborato nel 2007, aiuta a comprendere bene il meccanismo: ogni lavoro implica un equilibrio tra richieste e risorse. Quando i job demands – come carichi elevati, pressioni emotive, ruoli poco chiari – sono bilanciati da job resources come autonomia, sostegno dei colleghi, strumenti adeguati e feedback costruttivi, le sfide possono trasformarsi in opportunità di crescita. Ma se le risorse mancano, le stesse richieste diventano fattori di stress, con il rischio di burnout, calo di performance e disaffezione. Questo approccio sposta lo sguardo dal lavoratore al sistema, evidenziando che il benessere non dipende dalla resilienza individuale, ma da come il lavoro è progettato e gestito.

Norme e responsabilità delle imprese
Per le imprese italiane la tutela del benessere psicologico non è solo una buona pratica, ma un obbligo di legge. Il d.lgs. 81/2008, all'articolo 28, impone la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato come parte integrante della valutazione dei rischi aziendali. Ciò significa che i datori di lavoro devono rilevare i segnali di disagio e mettere in atto interventi concreti e documentabili. Tuttavia, le indagini Esener a livello europeo mostrano come la gestione dei rischi psicosociali sia ancora



Silvia Caneve, ricercatrice Adapt

molto disomogenea: nelle Pmi spesso la valutazione è affidata a manager senza formazione specifica, mentre nelle grandi aziende, pur con maggiore competenza, non sempre si dispone delle conoscenze necessarie. In gioco non c'è solo la conformità normativa, ma il riconoscimento di un diritto fondamentale: ogni lavoratore ha diritto a condizioni che tutelino anche il suo equilibrio mentale e sociale, non soltanto la sua sicurezza fisica.

Buone pratiche e prospettive future
Accanto alle norme, emergono strumenti che possono fare la differenza. La contrattazione aziendale, negli ultimi anni, ha dato spazio crescente a misure per la salute mentale attraverso accordi specifici sul benessere organizzativo. I fondi sanitari integrativi stanno ampliando le prestazioni di supporto psicologico, colmando in parte le lacune del servizio pubblico. A livello europeo, si moltiplicano campagne informative, linee di assistenza e programmi di prevenzione destinati ai lavoratori, con particolare attenzione ai settori a maggior rischio, come sanità ed educazione. L'obiettivo è superare lo stigma, promuovere ambienti inclusivi e intervenire sulle radici organizzative del disagio. La salute mentale sul lavoro non può più essere considerata un tema marginale: è un investimento strategico che determina la competitività delle imprese e la coesione sociale. Solo riconoscendo il benessere psicologico come diritto e risorsa sarà possibile costruire luoghi di lavoro capaci di sostenere davvero le persone.

Silvia Caneve, ricercatrice Adapt

I PRINCIPALI EVENTI DAL 21 OTTOBRE AL 18 NOVEMBRE 2025

21 ottobre, 21:00 – Basilica Cattedrale di Como
Apertura mostra ‘Il mio paradiso – Dante profeta di speranza’
Cdo Como

21 ottobre, 8:30 – Via Legnone 20, Milano
La colazione: un caffè con l'esperto - Scenari geopolitici e impatto sulle Pmi: Ucraina e Medio Oriente a confronto
Cdo Milano

22 ottobre — Via Molini 35, Rivoli (TO)
Aperitivo dal socio Lucifero Illuminazione
Cdo Piemonte

23 ottobre, 10:00-17:00 – Autodromo Enzo e Dino Ferrari, Piazza Ayrton Senna da Silva 1, Imola (BO)
Worker 2025 – 10 anni di buon lavoro
Cdo Bologna Cdo Emilia-Romagna Cdo Rimini Cdo Romagna

30 ottobre
Webinar Cdo Finance a tema ESG
Cdo Piemonte

30 ottobre
Lab – Conversazione Imprenditoriale con Daniele Tardivelli, Do Eat Better
Cdo Liguria

11 novembre
Evento AI – Piazza dei Mestieri
Cdo Piemonte

13 novembre
Sussidiarietà e...welfare territoriale – Presenta il Rapporto sulla sussidiarietà Giorgio Vittadini, presidente fondazione per la Sussidiarietà
Cdo Liguria

13 novembre, 10.00 – Icam Spa, Via Caio Plinio 5/7, Orsenigo (CO)
Forum Fabbrica per l'Eccellenza “Organizzazione e responsabilità dei collaboratori per promuovere l'autenticità dell'Impresa
Fabbrica per l'Eccellenza

14 novembre – Auditorium Sandro Pertini, Piazzale Michelangelo Buonarroti 1, Fermo
Expandere 2025
Cdo Marche Sud

15 novembre
Colletta alimentare

18 novembre, 19.00 – Polaris Studios, Via della Valle 44, Carate Brianza (MB)
Cena sociale ‘Ogni uomo al suo lavoro’
Cdo Lecco Sondrio Cdo Monza Brianza

19 novembre, 16.30-17.30 – Made Expo, Fiera di Milano, Padiglione 4, Sala Bernini
Workshop | Urbanistica, si cambia. Leggi e pubblico-privato
Cdo Edilizia

SEGUI CDO ANCHE SUI SOCIAL

Facebook
www.facebook.com/compagniadelleopere



Instagram
www.instagram.com/cdo_nazionale



Linkedin
it.linkedin.com/company/compagnia-delle-opere



X
x.com/Cdo_nazionale



Federica Brignone
Campionessa del Mondo
Sci Alpino

Sofia Goggia
Campionessa Olimpica
Sci Alpino



Grana Padano ha a cuore lo sport.

Ricco di calcio, proteine
e naturalmente senza lattosio.



Un'emozione italiana.

