ANNO 3 - N1 - FEBBRAIO 2026

cdo magazine

Direttore Responsabile: Sergio Luciano

Padre Francesco Ielpo “Custodire le opere sociali in Terra Santa”

Il Custode di Gerusalemme racconta una storia di cura quotidiana per abbattere il muro della diffidenza. Grazie alla vicinanza alle comunità locali è un punto di riferimento per le opere sociali e il dialogo interreligioso

INTERVISTA DOPPIA

Sedi a confronto Dialogo con i presidenti: Augusto Bianchini (Cdo Bologna) e Marco Silanos (Cdo Insubria) 16-17

FOCUS ON

“Ogni uomo al suo lavoro”, parte il tour della mostra nelle sedi locali 19

ANNIVERSARI

L’evoluzione del cerchio: storia del logo Cdo 26-27

INTERNAZIONALE

Manifesto del buon lavoro: il filo rosso che lega Italia e America Latina 36

Loretta Silvestri, “Risorgere dalle ceneri più luminosi e determinati di prima” 9

Lucia Albano, “Ora il sostegno pubblico si estende a progetti complessi, di filiera” 18

Sergio Daniotti, Una settimana di solidarietà per contrastare la povertà sanitaria 24-25

Economy GROUP

Editore: Economy Group s.r.l. - Piazza Borromeo 1, 20123 Milano - Tel. 02/89767777 - segreteria@economygroup.com - Periodico bimestrale - Registrazione in corso di registrazione presso il Tribunale di Milano Stampa: La Serigrafica Arti Grafiche Srl - Buccinasco (MI)

Le parole, il lavoro, la responsabilità

di Andrea Dellabianca

Riprendere la pubblicazione del nostro magazine anche nel 2026 non è soltanto una buona notizia organizzativa. È qualcosa di più. Significa che, negli anni, questo strumento è diventato un luogo reale di confronto: un modo attraverso cui le sedi locali e i soci possono raccontare non semplicemente ciò che fanno, ma ciò che incontrano nelle imprese, nel lavoro quotidiano, nelle sfide economiche e sociali in cui siamo immersi.

Quest'anno, inoltre, si apre nel segno di una ricorrenza importante: i quarant'anni della nostra associazione. Ma per noi una ricorrenza non serve a celebrare il passato; serve a verificare il presente.

La vera domanda, infatti, non è se la Cdo abbia o meno una lunga storia da raccontare, ma se le ragioni della sua nascita siano ancora vere oggi. E se lo sono, in che modo determinano ancora la nostra proposta.

Le sfide non mancano: l'intelligenza artificiale e il suo impatto sulle imprese e sulle persone, il senso del lavoro come fattore di costruzione e responsabilità, il contesto europeo e internazionale sempre più instabile. Temi enormi, che non possono essere affrontati soltanto con strumenti tecnici o economici. Prima ancora richiedono una posizione umana.

Proprio riflettendo su quale contributo possiamo offrire alla società e al sistema economico, mi sono tornate alla mente alcune parole pronunciate nel dicembre scorso al corpo diplomatico accreditato presso la Santa Sede: oggi il significato delle parole è sempre più fluido, i concetti sempre più ambigui, e il linguaggio — invece di essere strumento di conoscenza e incontro — rischia di diventare un'arma per colpire l'avversario.

È un passaggio decisivo.

Perché il primo problema della società contemporanea, prima ancora delle crisi economiche o tecnologiche, è una crisi di significato. Quando le parole non indicano più la realtà, il confronto diventa impossibile. E quando il confronto diventa impossibile, ogni differenza viene percepita come una minaccia.

Così si diffonde un'idea sempre più comune: "chi non la pensa come me è un nemico".

Il risultato non è un maggiore pluralismo, ma l'impoverimento del dialogo. Si evitano i contenuti per paura che dividano, si rinuncia ad affermare ciò che si ritiene vero per non creare tensioni. Eppure accade esattamente il contrario: proprio l'assenza di contenuti genera distanza.

Infatti, quando un giudizio è sostenuto da ragioni adeguate, non è mai un ostacolo all'incontro. È una proposta.

Il dialogo vero non nasce dall'indifferenza, ma dalla ricerca della verità. Solo ciò che è affermato può essere condiviso, discusso, verificato e — eventualmente — corretto. In questo senso anche il prendere posizione su questioni pubbliche, come nel caso dei recenti quesiti referendari, non rappresenta una chiusura, ma un'occasione di incontro: costringe ad approfondire, ad ascoltare le ragioni dell'altro, a cercare una comprensione più profonda.

E qui emerge il primo contributo che un'associazione di imprese può offrire alla società.

Non soltanto servizi, rappresentanza o opportunità economiche — che pure sono importanti — ma la costruzione di un luogo in cui il confronto, anche energico, diventa strada comune.

Il lavoro, infatti, non è solo produzione di reddito. È uno spazio umano in cui le persone imparano a collaborare, a responsabilizzarsi, a riconoscere il valore dell'altro.

Se questo accade nelle imprese, allora accade anche nella società.

Per questo il nostro compito, oggi, è più grande di quanto possa sembrare: contribuire a ricostruire un linguaggio condiviso, restituire alle parole il loro significato, rendere possibile un dialogo reale.

A chi spetta gestire le due facce dell'AI

di Sergio Luciano

Le previsioni sono quasi tutte più cupe che rosee: l'intelligenza artificiale (Ai) determinerà un saldo occupazionale negativo tra le nuove figure professionali che farà nascere e quelle tradizionali che cancellerà. Si va dalla stima di un 6% di posti di lavoro persi nei soli Stati Uniti (Forrester) al 50% di ruoli di primo impiego cancellati (Anthropic) al 30% dei posti di lavoro generali automatizzati (PwC). Poi è arrivato il World Economic Forum (Wef) e ha detto che il mondo perderà 92 milioni di posti di lavoro a causa dell'AI, ma la stessa Ai ne creerà 170 milioni tutti nuovi. Anche se l'ex presidente (e fondatore) dello stesso Wef Klaus Schwab nel 2018 disse, sempre al "suo" Forum di Davos, che l'Ai avrebbe potuto cancellare oltre il 40% dei posti di lavoro tradizionali "se non ci fosse stata nel sistema una preparazione adeguata per accoglierla".

Fermiamoci qui con i numeri. Nessuno sa che cosa accadrà tra due o tre anni, ma sappiamo cosa sta accadendo oggi nel mondo. Il punto critico è chiarissimo. L'Ai può potenziare le prestazioni degli organici lavorativi di tutte le attività, sia intellettuali che manifatturiere e di servizio, a livelli ancora per molti di noi inimmaginabili. Questo potenziamento di produzione troverà, sul mercato, la domanda necessaria ad assorbire tanta maggiore offerta?

Se la risposta sarà sì, allora l'Ai sarà quel che sono stati il telaio meccanico, il tornio elettrico, e poi la prima informatizzazione, ossia altrettanti potenziamenti della produttività che hanno determinato un calo dei prezzi a fronte di un'offerta fortemente incrementata che però ha incontrato, ad assorbirla, una domanda simmetrica (anche grazie ai prezzi diminuiti) evitando falcidie di posti di lavoro. Evviva.

Peccato che tutte le attività impattate dall'Ai vengono ripensate con il fine principale se non esclusivo di essere proseguite senza contributi umani. Ossia: dove oggi in una fabbrica tessile dieci operai bastano per far funzionare cento telai automatici, si sta lavorando affinchè domani mille di quei telai possano funzionare con un solo uomo al controllo. Un "per 10" di produttività e un "diviso 10" di forza lavoro.

E' l'allarme che hanno lanciato gli stessi "guru" dell'Ai. Ed è quanto sta succedendo proprio nelle aziende hi-tech, che hanno già dato il via ai tagli : Microsoft -7000 posti; Amazon -14 mila; Salesforce -4000.

Il dato drammatico è che i "padri" dell'Ai, oltre a questi generici allarmi, non hanno sviluppato alcuna visione sistemica e sociale dell'effetto della loro tecnologia sulla vita umana. Zero. E neanche si chiedono se sia giusto farlo. Attenderselo da loro è come attendersi dalla Smith & Wesson se sia giusto o sbagliato produrre armi che possono uccidere persone. Non se lo chiedono.

Dovrebbe chiederselo la politica, se l'Ai decimerà il lavoro umano oppure no. Chiederselo e agire di conseguenza. Avete letto bene: dovrebbe farlo la politica. Per la precisione, la politica mondiale, se esistesse. Perchè è chiaro che se anche un solo grande Paese nell'economia globalizzata adottasse un metodo produttivo dal forte impatto riduttivo sui costi i produzione, tutti i concorrenti sarebbero (saranno) portati ad imitarlo, anziché difendersene con quei dazi contro il social dumping che l'Occidente capitalistico ha sempre evocato e mai applicato.

Dunque il rischio è serissimo. Certo: a nessuno sano di mente piacerebbe un mondo senza lavoratori, dove tutto viene prodotto dalle macchine e nessun essere umano percepisce più compensi per la produzione, riducendo spaventosamente il numero di chi avrebbe soldi da spendere per acquistare quella produzione. Eppure se uno come Bill Gates già cinque anni fa in una celebre intervista al New York Times ipotizzò la necessità di una "tassa su robot" per dotare il welfare state delle maggiori risorse necessarie a compensare sotto forma di sussidi integrativi il calo del monte retributivo destinato dalle imprese agli esseri umani... una ragione ci sarà stata. E Gates ci capisce. Magari ha scelto cattive amicizie, ma ci capisce.

Confidiamo nel fatto che la politica mondiale rinsavisca. La speranza dev'essere l'ultima a morire.

cdo magazine

Direttore Responsabile
Sergio Luciano

Editore
Economy Group s.r.l.
Piazza Borromeo 1, 20123 Milano
Tel. 02/89767777
segreteria@economygroup.com

Registrazione in corso di registrazione presso il Tribunale di Milano

Periodico bimestrale
Anno 3 — #1 — febbraio 2026

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 cancellati in qualsiasi momento scrivendo a:
segreteria@economygroup.com

Responsabile dati: Sergio Luciano
Copyright Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte della rivista può essere riprodotta in qualsiasi forma o rielaborata con l'uso di sistemi elettronici, riprodotta, o diffusa, senza l'autorizzazione scritta dell'editore. Manoscritti e foto, anche se non pubblicati, non vengono restituiti.

ANNO 3 — n. 1 — FEBBRAIO 2026

Questo numero è stato chiuso in redazione il 20 febbraio 2026

Welfare
Pellegrini

Il tuo **partner** per il **Welfare aziendale**

Il massimo della flessibilità per il tuo Welfare aziendale:
scopri le convenzioni di Welfare Pellegrini dedicate ai soci Cdo.
La Pellegrini è una Welfare Company che da oltre 60 anni
si occupa del benessere delle persone.
Nell'ambito dei servizi di Welfare aziendale lavora al fianco delle aziende per anticipare e soddisfare le esigenze dei propri clienti proponendo soluzioni dedicate alle loro risorse.
Pellegrini persegue questi obiettivi con la massima attenzione verso valori quali eticità e sostenibilità, attraverso un approccio trasparente e innovativo.

Buono Pasto

Buono Acquisto

Flexible Benefits

welfarepellegrini.it

Padre Francesco Ielpo, “Esserci e custodire le opere sociali in Terra Santa”

Il Custode di Gerusalemme racconta una storia di cura quotidiana per abbattere il muro della diffidenza. La sua dedizione e la sua vicinanza alle comunità locali hanno fatto di lui un punto di riferimento del dialogo interreligioso e della costruzione di molte opere sociali

Abbiamo incontrato Padre Francesco Ielpo, membro dell’Assemblea degli Ordinari Cattolici della Terra Santa, proclamato 169° Custode di quest’ultima e Guardiano del Monte Sion, il 24 giugno 2025, con un mandato di custodia previsto fino al 2031.
Interrotti gli studi universitari in Medicina, Padre Ielpo ha indossato l’abito francescano nel 1993, emettendo la professione solenne dei voti religiosi di obbedienza, povertà e castità nel 1998. Ha ricevuto l’ordinazione presbiterale due anni dopo.
Prima di abbracciare la missione di Custode di Gerusalemme, fra i molti ruoli che Padre Ielpo ha ricoperto negli anni spiccano quelli di Presidente della Fondazione Terra Santa, membro del Consiglio Direttivo dell’Associazione Pro Terra Sancta, Rettore del liceo Scientifico Luzzago di proprietà dei Francescani di Brescia, membro del Consiglio Nazionale della FIDAE (Federazione Istituti di Attività Educative) e Definitore provinciale della Provincia lombarda.
Ha prestato servizio come Commissario di Terra Santa della Lombardia, continuando poi l’incarico per la Provincia del Nord Italia. È attualmente stato Delegato del Custode di Terra Santa per l’Italia e Delegato generale per le Province in Campania, Basilicata e Calabria.
Oggi la sua casa è nel convento di San Salvatore della Città Santa ma, dacché Padre Ielpo è stato investito della carica di Custode in questi luoghi, la sua missione di cura e presenza oltrepassa i confini geografici e religiosi di Gerusalemme, per estendersi anche ai popoli di Siria, Giordania, Libano, Cipro e Rodi, Egitto.
La sua dedizione e vicinanza alle comunità che sostiene nel mondo, nel nome della fede cristiana, ha fatto di lui negli anni un vero e proprio punto di riferimento del dialogo interreligioso e della costruzione di molte opere sociali.
A Padre Ielpo abbiamo chiesto di raccontarci attraverso le sue parole che cosa significhi davvero portare avanti la sua missione quotidiana, oltre che religiosa e spirituale, anche, e soprattutto, pratica e sociale. La sua presenza in Terra Santa, uno dei territori più colpiti al mondo dalla tensione fra popoli diversi, rappresenta una promessa e, al tempo stesso, un simbolo di fede per un futuro più armonico.
Attraverso questo dialogo, il Custode di Gerusalemme ci ha restituito un’esperienza di grande umanità, fatta di impegno e cura quotidiani, all’insegna della pace.

Che cosa significa per lei essere stato nominato custode di Terra Santa in un momento storico così complesso per la regione?

Da un momento all’altro mi è stato affidato un nuovo ruolo, un compito con un obiettivo più grande di me. Il sentimento che provo è quello di una grande sproporzione tra il compito stesso e chi lo custodisce, cioè la mia persona.
Ma questa sproporzione, questo spazio, diventa lo spazio in cui un Altro può agire. La grazia di

poter restare dentro a questo ruolo e nel compito che ti è stato affidato, è una responsabilità che bisogna avere il coraggio di assumersi.

Guardando al futuro, quali sono le priorità per la custodia nei prossimi anni e quale messaggio di speranza desidera lasciare a chi l'ascolta?

Le principali sfide e i principali ambiti della custodia sono quelli che la caratterizzano da centinaia di anni di presenza in Terra Santa: esserci e custodire. Potremmo dire che tutto si gioca intorno al verbo "custodire", in Terra Santa.
È una missione nata con il desiderio di custodire i luoghi santi, i luoghi della nostra redenzione.
Ma custodire non significa semplicemente svolgere un servizio di sorveglianza, come farebbe una cooperativa: significa vivere e abitare questi luoghi, pregare e celebrare in essi. Significa anche prendersi cura della presenza cristiana che li circonda.
Questa missione continua e continuerà nel tempo, perché si sviluppa attorno a questi luoghi e alle persone che li abitano — non solo i cristiani, ma l'intera popolazione.
Custodire è anche "memoria". Oggi è importante che si sia cominciato ad approfondire l'aspetto archeologico e biblico, soprattutto negli ultimi centocinquant'anni.
Custodire vuol dire anche prendersi cura, quella che passa attraverso le opere. Le opere sono fondamentali, diventano l'espressione della passione per l'uomo e per Dio. Penso alle nostre diciotto scuole, con più di 10mila studenti, sia cristiani che musulmani, appartenenti a diverse confessioni.
Le opere infatti non sono solo quelle archeologiche, ma anche, e soprattutto, quelle "sociali". Pensando alla Compagnia delle Opere, per esempio, mi viene in mente che alcuni artigiani dell'Italia provenienti dalla Toscana nel tempo hanno insegnato e trasmesso il loro mestiere agli abitanti di Betlemme: ancora oggi è una delle principali fonti di reddito della città, molti hanno imparato per esempio la lavorazione della madreperla.
Ciò ha significato creare possibilità di lavoro. Abbiamo progetti con grandi amici, con professionisti, con produttori che si impegnano a questo scopo. Abbiamo progetti di selezione di giovani che hanno proposte e idee, per far partire start-up, aiutarli e accompagnarli non soltanto dal punto di vista economico, ma anche professionale, perché possano diventare imprenditori della propria opera. E questo vuol dire far crescere un popolo.

> Aiutateci a non fare assistenzialismo, ma a sviluppare, con l'imprenditorialità e la professionalità, ciò che può nascere da questi popoli, soprattutto dove ci sono difficoltà sociali ed economiche

Se dovessi rivolgere un appello ai lettori del vostro magazine, direi: aiutateci non a fare assistenzialismo, ma a sviluppare, attraverso l'imprenditoria e la professionalità, ciò che può nascere da questi popoli, soprattutto dove ci sono difficoltà sociali ed economiche non indifferenti. Non penso soltanto alla Palestina, ma anche al Libano e alla Siria.
Dove c'è da ricostruire, c'è da ricostruire non solo l'edificio, ma anche l'umano, la capacità di mettersi in gioco con la realtà.

La Terra Santa è spesso teatro di tensioni e conflitti, lo sappiamo. In che modo la custodia francescana può promuovere la pace e il dialogo tra culture e religioni differenti?

Questo obiettivo è raggiungibile non a livello teorico o accademico, ma nel quotidiano: lavorando insieme nelle scuole, dove i bambini crescono fianco a fianco, imparano a conoscersi e a studiare insieme. Questa è la sfida più bella: nel "giorno dopo giorno", la traduzione concreta dell'incontro con l'altro, con il diverso. L'altro non è un nemico da eliminare, ma qualcuno con cui condividere. Qualcuno che ha la propria identità in questa Terra.
Mi piace questa espressione: "essere facili dell'incontro", cioè favorire questi incontri anche tra persone molto diverse, perché è nel cuore di ogni uomo il bisogno insopprimibile di incontrare l'altro autenticamente, senza paura e senza sospetto. Nel dramma di ogni conflitto c'è anche questo: il sospetto, la diffidenza, che diventano una barriera, un muro. Impediscono la realizzazione dell'incontro. Attraverso il lavoro, attraverso l'iniziativa, attraverso anche l'attrattiva delle nostre opere, con l'arte, che è un linguaggio universale e perciò ci unisce.
La scuola di restauro dei mosaici è un grande esempio. Uno dei nostri direttori è un ragazzo che ha studiato lì e, come dice lui stesso, attraverso il mosaico ha riscoperto tutta la storia della sua terra. Il mosaico è un elemento artistico di bellezza che attraversa ogni epoca e ogni cultura: trovi mosaici ebraici, di epoca giudaica, mosaici bizantini, mosaici di epoche diverse. Si tratta di uno stesso elemento che unisce tutti e permette di creare legami.

Leggi l'intervista

Cdo Liguria

Un anno ricco di novità tra progetti condivisi, relazioni e formazione

Iniziamo questo nuovo anno insieme con un percorso rinnovato: abbiamo scelto di dare spazio a cambiamenti, sperimentazioni e nuove opportunità. Il filo conduttore del percorso 2026 sarà “Costruire il nuovo”.
Vogliamo proporre di approfondire cosa significa davvero costruire: dopo aver affrontato il rischio del nuovo, riscopriamo una dimensione fondamentale del nostro lavoro. Ogni impresa, ogni opera, ogni professione è parte di una costruzione comune. Lo è di fatto, e può diventarlo sempre di più sviluppando potenzialità e opportunità dentro una trama di relazioni.
Pensare e vivere l’impresa e il lavoro con fiducia, desiderio di costruire e con un ultimo ottimismo è possibile – ed è migliore – se fatto insieme. Condividere relazioni positive è ciò che permette di incidere e contribuire alla crescita della propria azienda, delle proprie persone, del proprio territorio.
Apertura al nuovo, apertura alla possibilità di fare insieme agli altri in modo realistico, intelligente, fiducioso sono due le frontiere del “costruire” che vogliamo affrontare nel 2026.
Ci proponiamo di mettere a fuoco un nuovo passo, dalla formazione alle relazioni, dalle informazioni ai progetti condivisi. Ci proponiamo di usare come calce e mattoni la nostra inquietudine desiderosa di costruire, e la nostra disponibilità a comprometterci e a coinvolgerci in progetti comuni.
L’anno si articolerà in due LAB, nelle mostre-evento “Non si può morire per un dollaro. La rivoluzione di Amadeo Peter Giannini” e “Ogni uomo al suo lavoro”, nella XV edizione di Expander e in quattro incontri su ogni territorio.

Le nuove strade del 2026

In particolare, queste sono le nuove strade che abbiamo deciso di percorrere quest’anno: ambiti di lavoro concreti, pensati per accompagnare le imprese nelle sfide di oggi e prepararle a quelle di domani.

Guardiamo in faccia i nostri collaboratori

Rimettere al centro i collaboratori significa tornare al senso profondo del lavoro, al protagonismo e alla responsabilità condivisa dentro l’impresa. Con questo percorso vogliamo accompagnare le aziende nello sviluppo delle persone, attraverso momenti di formazione dedicati e occasioni di confronto strutturato con i titolari.

A tu per tu con i giovani imprenditori

Coltivare oggi la propensione all’imprenditorialità significa investire nel futuro delle imprese. Il percorso coinvolge soci e figli di soci in un vero e proprio “vivaio”, fatto di scambio di esperienze, testimonianze e confronto sulle sfide reali di chi guiderà le aziende di domani.

Facciamo incontrare profit e no profit

Creare un dialogo tra mondo profit e no profit significa aprire spazi nuovi di collaborazione su temi che riguardano entrambi: welfare, benessere, sostenibilità e responsabilità sociale. Un percorso pensato per generare valore condiviso, mettendo in relazione imprese, terzo settore e territorio.

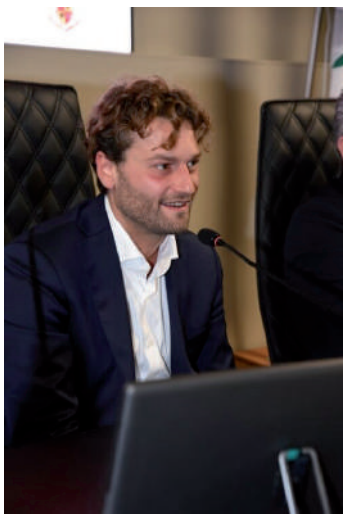
Andiamo a conoscere le scuole e i giovani

Investire nella relazione con il mondo della scuola significa formare oggi le persone di cui le imprese avranno bisogno domani. Attraverso il coinvolgimento dei soci e il dialogo con docenti e studenti, vogliamo costruire un’alleanza stabile per trasmettere il senso del lavoro e favorire l’incontro con l’impresa.

Offriamo una casa alle imprese di prima generazione

Accompagnare gli imprenditori di prima generazione significa offrire uno spazio di accoglienza, di orientamento e di crescita a coloro che avviano un’impresa senza reti consolidate. Si tratta di un percorso sperimentale che punta a fornire strumenti di cultura di impresa e consapevolezza del sistema di relazioni in cui l’azienda si inserisce.

Cdo Marche Sud



La robotica creativa secondo Rafla Tech

Raffaello Cesoni (nella foto), con Flavio Tonelli, lascia la NASA e fonda una startup che dalle Marche progetta droni e rover in tutto il mondo.

Se tra qualche decennio potremo contare, nelle nostre case e città, su droni e rover in grado di affiancarci al punto da trasformare il nostro stile di vita, sarà anche grazie all’ingegno e alla visione di Raffaele Cesoni e Flavio Tonelli. Due “cervelli italiani” che, in controtendenza, hanno lasciato progetti distinti alla NASA per rientrare in Italia e fondare a Montegiorgio Rafla Tech, startup iscritta a Compagnia delle Opere Marche Sud, specializzata in soluzioni innovative di robotica e tecnologie autonome.
“Sono un ingegnere aerospaziale – racconta Cesoni - con esperienza pluriennale nell’ambito dell’automazione, Flavio un ingegnere meccatronico. Dopo la Nasa, abbiamo avuto un’esperienza lavorativa congiunta in un’azienda che produceva droni per grandi imprese, poi abbiamo ideato Rafla Tech, con l’obiettivo di creare sistemi robotici autonomi per applicazioni in ambiti industriali, infrastrutturali e agricoli”.
I sistemi robotici autonomi sviluppati nelle sedi di Montegiorgio e Torino sono pensati per muoversi in autonomia e svolgere compiti complessi. Ogni sistema è composto da una parte mobile – come un drone o un rover – una base che lo ricarica e lo prepara per nuove attività, e un’interfaccia per controllarlo a distanza, per operazioni come la manutenzione di impianti o la rilevazione di detriti in ambito aeroportuale. Attualmente l’azienda è impegnata nello sviluppo di soluzioni in grado di rilevare oggetti pericolosi sulle piste degli aeroporti e monitorare le condizioni delle pavimentazioni, per il controllo o chek degli apparati radio o CNS all’interno degli aeroporti in particolare ILS per il cliente ENAV.
“Collaboriamo con clienti come ENAV, fornendo circa venti droni, multirotori e VTOL, per l’ispezione dei sistemi di atterraggio (ILS) in vari aeroporti italiani. Parallelamente, siamo impegnati in interlocuzioni commerciali con realtà come ELT Group, Edison, Italgas, Terna e Total-Energies per l’avvio di nuovi progetti, con l’obiettivo di fornire soluzioni robotiche autonome per l’ispezione e il monitoraggio di infrastrutture elettriche e del gas e altro”.
Rafla Tech sviluppa soluzioni pensate per sostituire l’uomo in operazioni pericolose o complesse, migliorando l’efficienza operativa e la manutenzione predittiva delle infrastrutture. Il team attuale è composto da circa quindici ingegneri specializzati nelle varie discipline meccatroniche dedicati alla progettazione e sviluppo e sei risorse operative in produzione. L’aspetto commerciale viene spesso gestito attraverso partner esterni, poiché la nostra attività si concentra su piccole serie specialistiche di droni e rover, non ancora rivolte al mercato consumer.
Uno dei primi progetti sviluppati è stato A-VMS (Autonomous Vineyard Managing System), un rover per la gestione automatizzata dei vigneti dotato di un sistema brevettato a livello internazionale e progettato da Rafla Tech. Il cuore del sistema è un innovativo payload robotico capace di eseguire operazioni di potatura e raccolta in filari agricoli, come quelli delle vigne, combinando bracci meccanici, videocamere intelligenti e meccanismi di selezione automatica.
Altri progetti importanti a cui Rafla sta attualmente lavorando sono RS-AIMS, Robots Swarm for Autonomous Infrastructure Management System, un sistema robotico autonomo progettato per il monitoraggio e la manutenzione delle infrastrutture, e MARS ONE, una piattaforma mobile montata su pick-up in grado di gestire flotte di droni, effettuare sostituzioni automatiche di batterie e sensori, e garantire operazioni continue 24/7. In Lombardia Raflatech ha sviluppato un sistema autonomo anticendio composto da un elicottero da 500 chilogrammi di massa di peso massimo al decollo, in grado di ricaricare carburante ed acqua per spegnere gli incendi in automatico.
“Non prevediamo di entrare nel mercato consumer – afferma Raffaello – poiché i nostri sistemi sono complessi, certificati e progettati per contesti industriali. Tuttavia, in futuro potrebbero emergere applicazioni domestiche, spinte da evoluzioni tecnologiche come nuove fonti energetiche o batterie più performanti. Il settore consumer crescerà gradualmente, ma il passaggio dall’automazione all’autonomia richiederà ancora diversi anni.
Per quanto riguarda invece il settore agricolo, dopo la vigna stiamo valutando applicazioni su altre colture, come cipolle e pomodori, sfruttando la modularità dei nostri sistemi. Il futuro produttivo prevede l’espansione delle piccole serie e una progressiva crescita delle catene produttive, supportata sia da partner commerciali che da software gestionali già diffusi tra le aziende agricole.”
Tornare in Italia, terra di eccellenze e creatività, sta dando i suoi frutti: Raffaello e Flavio hanno fondato un’impresa che si autofinanzia grazie ai progetti che sviluppa, dimostrando che anche nei settori dell’high-tech e della robotica è possibile realizzare soluzioni competitive, sostenibili e guidate da un’autentica genialità.

Cristiana Poggio, “Cdo raccordo tra aziende e agenzie formative”

> Quando i progetti coinvolgono più imprese si crea uno scambio di competenze, che è un grande valore aggiunto

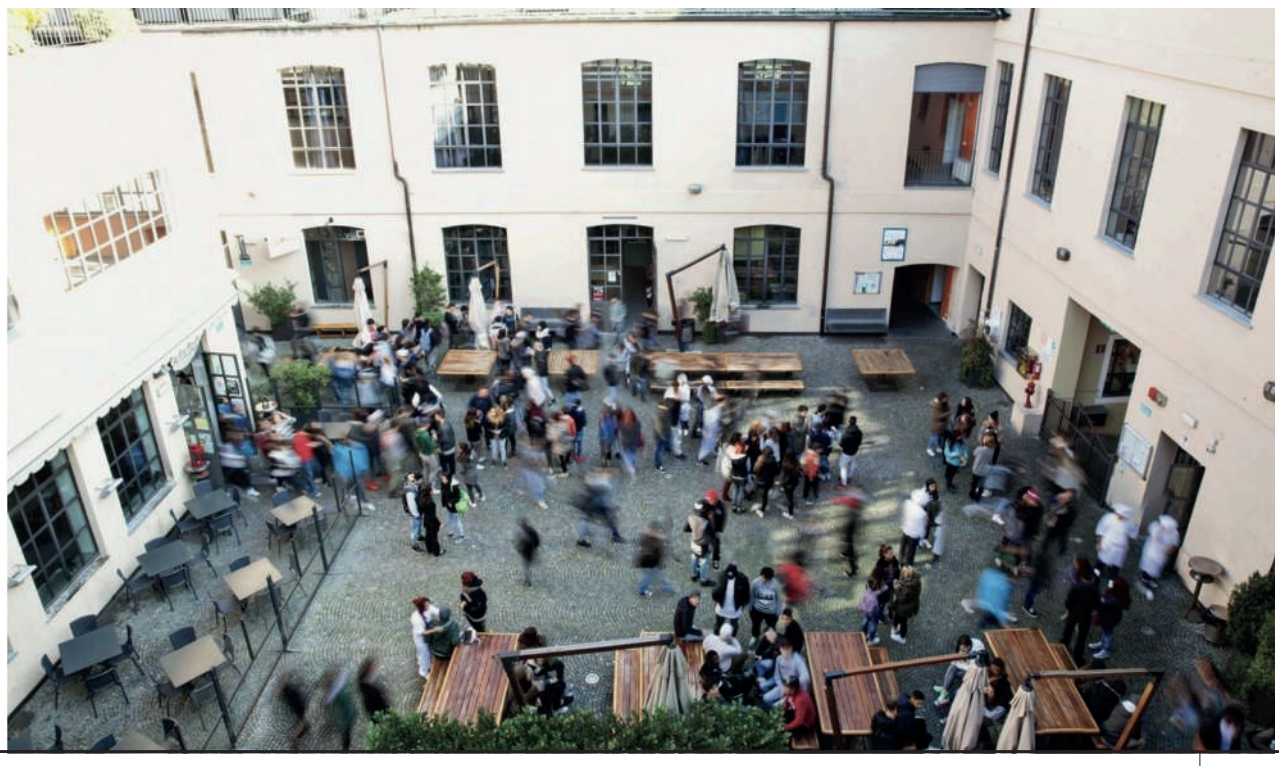
Cristiana Poggio è un’imprentitrice sociale e professionista della formazione: dal 1992 è presidente di Immaginazione e Lavoro, realtà che si occupa di orientamento, inserimento lavorativo e progetti educativi, anche legati a scuola - lavoro, welfare e all’innovazione nei sistemi educativi.

Che cos’è Immaginazione e Lavoro e come nasce?
Immaginazione e Lavoro nasce nel 1992 e fin da subito ha avuto un rapporto molto stretto con Cdo Piemonte. In quel periodo eravamo mossi dal desiderio di favorire l’inserimento lavorativo delle persone.
Oggi abbiamo otto sedi e ci occupiamo di formazione a 360 gradi: dai ragazzi dell’obbligo scolastico, quindi dopo la terza media, fino ai percorsi post diploma, post laurea e alla formazione per occupati. Negli ultimi anni ci stiamo concentrando molto anche su tutti i servizi al lavoro, quindi sull’inserimento lavorativo, spesso accompagnato da brevi percorsi formativi.
Dico che siamo nati insieme alla Cdo per due motivi: innanzitutto è un dato storico; in secondo luogo perché le associazioni datoriali hanno il grande compito di suggerire e accompagnare le aziende nella formazione e, allo stesso tempo, di dialogare con le agenzie formative per comprendere i reali fabbisogni delle imprese. Il ruolo della Cdo è proprio quello di creare questo raccordo tra azienda e agenzia formativa, favorendo il dialogo e una sorta di mediazione culturale che faciliti la formazione per tutti, dai giovani ai lavoratori più adulti. Un’ultima cosa che mi sta a cuore: credo che la responsabilità di tutti noi sia anche quella di occuparci delle persone con bassa scolarità che arrivano nel nostro Paese e che hanno bisogno di accoglienza e alfabetizzazione per potersi inserire in contesti produttivi. Spesso si tratta proprio di figure professionali difficili da reperire. Come sistema Paese dovremmo impegnarci maggiormente in questo aiuto, sostegno e accompagnamento, anche per il bene delle nostre aziende.

In che modo le aziende possono integrare la formazione sull’Intelligenza Artificiale non solo come aggiornamento tecnico, ma come leva di trasformazione culturale e organizzativa?
Lo abbiamo visto anche nell’evento organizzato insieme a Cdo Piemonte l’11 novembre, dal titolo “L’alleanza con l’AI. Dalla strategia all’azione”, in Piazza dei Mestieri. Ormai l’intelligenza artificiale è una realtà: dobbiamo parlarne al presente e considerarla come qualcosa di fluido, in continua evoluzione. Le aziende dovrebbero mettersi in ascolto di ciò che già fanno i propri dipendenti, perché spesso utilizzano l’AI molto più di quanto immaginiamo, così come accade ai ragazzi a scuola. Il punto non è farsi guidare o governare dall’intelligenza artificiale, ma capire come usarla come strumento di supporto per velocizzare processi che comunque faremmo. È un cambiamento culturale importante, che ci costringe a riflettere di più su quello che facciamo: la responsabilità e l’intelligenza devono restare nostre, non della tecnologia.
È però anche un momento estremamente interessante. Come tutti i momenti di rottura rispetto al passato, offre grandi opportunità a chi ha voglia di sperimentare e costruire. Anche nel campo della formazione stiamo vedendo quanto possa essere stimolante lavorarci.

I fondi interprofessionali rappresentano un’opportunità spesso sottoutilizzata: quali modelli o buone pratiche suggerisce per renderli davvero accessibili ed efficaci, sia per singole imprese sia per progetti aggregati tra più aziende dello stesso settore?
Noi come Immaginazione e Lavoro utilizziamo da anni diversi fondi interprofessionali. Innanzitutto, sono strumenti che vanno conosciuti: molte aziende versano la quota ma non sanno a chi, né come utilizzarla. Ogni fondo ha caratteristiche specifiche, quindi non è sempre semplice lavorare su più strumenti contemporaneamente. Tuttavia sono molto utili, perché spesso le aziende hanno bisogno solo di una piccola integrazione economica per decidere di investire nella formazione dei dipendenti.
Io sono solita dire che ogni lavoratore deve “manutenere” il proprio io, così come fa con i propri strumenti di lavoro. La formazione deve essere continua: in parte responsabilità personale, in parte compito dell’azienda. Quando i progetti coinvolgono più imprese, si crea anche uno scambio di competenze tra realtà diverse. Questo è un grande valore aggiunto, molto più efficace di una formazione calata dall’alto.
A mio avviso, i fondi dovrebbero essere più flessibili: le aziende hanno bisogno di risposte rapide. Sono quindi favoriti quegli strumenti che riescono a erogare le risorse in tempi brevi. In Piemonte, per esempio, esiste uno strumento regionale molto interessante: le Accademie di filiera.

In che cosa consiste questo strumento? Cos’è l’Accademia di filiera?
L’Accademia di filiera, finanziata con fondi regionali, è organizzata in contenitori verticali, uno per ciascun settore: meccanica, turismo, ICT e altri. In totale sono undici. Si tratta di reti di agenzie formative che coinvolgono anche sindacati e associazioni datoriali. Le aziende possono presentare direttamente i propri fabbisogni formativi e ottenere risposte rapide e mirate. Vengono svolte analisi dei bisogni e progettati percorsi ad hoc. La Regione Piemonte, in questo momento, è molto veloce nell’erogare i finanziamenti. Lo strumento è partito l’anno scorso e sta dando risultati interessanti, soprattutto perché è accessibile sia alle grandi imprese sia alle piccole e medie.
Le PMI, che spesso non hanno la forza di organizzare un corso da sole, possono aggregarsi ad altre aziende. Inoltre sono previsti percorsi anche per disoccupati: l’impresa può richiedere, per esempio, tre persone formate secondo specifiche esigenze, con percorsi fino a 300 ore, finalizzati all’inserimento diretto in azienda. L’agenzia formativa viene remunerata solo a inserimento avvenuto. Sono strumenti molto flessibili e l’idea di creare questi luoghi di incontro, confronto e progettazione condivisa è davvero efficace e facilmente accessibile per le imprese.



Claudio Bulla (Il Passo), “Da venti anni in prima linea nella promozione delle cure palliative e l’accompagnamento del fine vita come esperienza di bellezza”

Abbiamo incontrato Claudio Bulla, Medico di Medicina Generale e Fondatore e Responsabile dell’associazione Il Passo (ente del terzo settore), in seno alla quale è operativo anche un Gruppo di Auto-Mutuo-Aiuto per i familiari delle persone in lutto. Ci siamo fatti raccontare con il cuore in mano che cosa significhi coordinare una realtà come questa. Da venti anni, Il Passo è una delle esperienze più significative della Regione nella diffusione della cultura delle Cure Palliative, nell’assistenza delle persone in fase avanzata di malattia, sia in Hospice che a domicilio, nel sostegno ai progetti di ricerca nell’ambito delle cure palliative. Dal 2006, Il Passo si impegna per promuovere la cultura dell’accompagnamento delle persone in fin di vita come un’esperienza trasformativa e di bellezza anche, sorprendentemente, per chi assiste. Nel 2025, assieme a 50 volontari dell’associazione e ai vari membri, il dottor Bulla ha dimostrato possibile contribuire al sistema di assistenza sanitaria territoriale, distribuendo ausili medici in comodato d’uso gratuito a oltre 470 famiglie. Nonostante i traguardi già raggiunti, il medico sostiene una sempre maggiore collaborazione fra mondo profit e realtà associative, per continuare a diffondere i propri intenti, ma con il sostegno sempre crescente dell’expertise di specialisti dell’imprenditoria.

> La malattia e la morte spesso vengono rifiutate o nascoste, ma stare vicino a chi sta morendo è un’occasione di grande valore e crescita personale

Come nasce Il Passo e quali sono state le ragioni alla base della sua nascita?
“Il Passo” nasce da uno spunto, per così dire, un anno prima della sua nascita ufficiale. Nel 2005 ero medico di medicina generale e mi incontravo spesso con colleghi e amici che assistevano a domicilio i loro cari in fin di vita. L’associazione è nata proprio così, dalla commozione e dalla bellezza di assistere una persona che sta morendo.
Ricordo una parente che poi, molti anni dopo, è diventata fondatrice. Quando morì suo padre mi disse: “Sono molto dispiaciuta per la sua morte, ma anche perché ho fatto un’esperienza di relazione, di donazione e di accompagnamento molto bella, e mi dispiace non poter continuare a fare questa cosa”. Io le risposi, eravamo negli anni Novanta: “Vedrai che prima o poi faremo qualcosa”. Come lei, anche altre persone con esperienze simili si sono radunate nel 2005. C’era anche il parroco del paese, che aveva già esperienza di accompagnamento a bambini leucemici. Per un anno ci siamo incontrati e abbiamo dialogato su come dare forma a questa intuizione; nel 2006 è stata fondata l’associazione.

Quali sono state le difficoltà principali nel portare avanti la realtà?
Quando cerchi di tradurre un’intuizione, un’idea, un’esperienza, devi darle una forma anche istituzionale che la garantisca, la conservi e la sviluppi. All’inizio non eravamo pronti, ma piano piano abbiamo incontrato persone che si sono coinvolte e che avevano competenze utili. All’inizio eravamo una semplice associazione; poi ci siamo iscritti al registro regionale delle ONLUS e con il tempo abbiamo acquisito la personalità giuridica e ci siamo iscritti al Registro unico nazionale del terzo settore (RUNTS). Si è sviluppata anche una divisione interna: chi si occupa della logistica, della raccolta fondi e chi fa l’accompagnamento nelle malattie. Oggi i volontari sono circa cinquanta: metà sono i volontari del “fare” e metà quelli dello “stare”. I volontari dello stare assistono all’interno dell’hospice e a domicilio, gestiscono il magazzino degli ausili e lo sportello informativo. Questi ultimi, anche se non fanno assistenza diretta, incontrano persone con familiari molto malati o in fin di vita, quindi sono preparati all’ascolto e alla relazione. Tra le difficoltà principali c’è stata proprio la necessità di strutturarsi e di imparare a lavorare insieme: in un’associazione bisogna imparare a relazionarsi, andare d’accordo e costruire qualcosa in comune. Le istituzioni locali e regionali ci hanno sempre sostenuto. Abbiamo anche ricevuto un premio della Regione Lombardia circa sette o otto anni fa. Dal punto di vista economico, le persone hanno sempre risposto con generosità attraverso il 5 x mille.
Due anni fa abbiamo ricevuto una donazione straordinaria con una cospicua somma di denaro. Questo ha creato anche una difficoltà: capire come finalizzare al meglio un finanziamento così importante. Stiamo lavorando soprattutto su tre ambiti: la ricerca scientifica nelle cure palliative, poco finanziata dalle case farmaceutiche; la formazione, con un’area dedicata non solo ai volontari ma anche ai professionisti sanitari; e gli eventi informativi, perché sulle cure palliative c’è ancora poca conoscenza e molti equivoci.
Siamo stati aiutati anche dalla Federazione Cure Palliative, una rete nazionale di oltre cento associazioni. Abbiamo adottato la loro metodologia: selezione dei volontari, formazione continua e avanzata. Ci hanno sostenuto anche il Centro Studi del Volontariato di Bergamo e l’accompagnamento di altre opere.

Quali sono, secondo lei, i punti di maggior contatto tra mondo profit e non profit sui temi della vostra azione? E quali passi sono ancora utili da fare?
Credo che il rapporto tra profit e non profit possa essere molto produttivo, non tanto per le donazioni economiche, ma per il know-how organizzativo. Per esempio, dobbiamo informatizzare il magazzino degli ausili. Nel 2025 abbiamo dato in comodato gratuito 1.139 ausili a 475 famiglie: un lavoro immenso, svolto con grande entusiasmo. Siamo molto veloci nel fornire gli ausili, spesso in poche ore, ma è un servizio ancora non informatizzato.
Noi non abbiamo competenze informatiche specifiche: una software house potrebbe aiutarci, ma servono idee e competenze, non solo prezzi bassi. Ho visto esempi simili al Meeting di Rimini: realtà come l’ARCA o il Banco Farmaceutico sono state aiutate da aziende profit su aspetti organizzativi e formativi. È una risorsa su cui possiamo ancora lavorare e che potrebbe essere di grande vantaggio.

A livello personale, quali valori le ha dato il percorso con Il Passo?
L’idea dell’associazione è diversa da quella di molte altre realtà: non vogliamo raccogliere fondi da destinare al miglioramento dei centri di cura del Sistema Sanitario, ma far crescere la cultura delle cure palliative. Vogliamo “contaminare” le persone non con una tecnica, ma con un’esperienza: stare vicino a chi sta morendo è un’esperienza umana di grande valore e crescita.
La malattia e la morte spesso vengono rifiutate o nascoste, ma sono momenti molto forti, carichi anche di bellezza. Nella fatica si creano relazioni profonde, e noi vogliamo diffondere questa esperienza, educandoci continuamente e coinvolgendo chi ci sta intorno. Per me personalmente, da medico, l’accompagnamento nella malattia non era una novità. Ma l’associazione è stata una grande occasione di rapporto con le persone con cui ho costruito questa realtà.
Non ero abituato, per il mio lavoro e la mia formazione, a confrontarmi e a costruire un’opera insieme ad altri. Questo mi ha cambiato molto. Dal punto di vista umano è stata una grande crescita: mettermi in gioco con altre persone per dare forma concreta a queste intenzioni è stata una delle esperienze più significative della mia vita.

Tempo medio di lettura: 4 minuti

Silvestri (Sigilla), “Risorgere dalle ceneri più luminosi e determinati di prima”

Cdo Pesaro ha conferito all’imprenditrice associata Loretta Silvestri dell’azienda Sigilla un Premio alla Leadership Precaria. A lei domandiamo quali sfide e quali obiettivi si pone l’azienda ripartita lo scorso luglio dopo la lunga e faticosa ricostruzione provocata da un devastante incendio doloso.

> La collaborazione favorisce un buon rapporto lavorativo e personale. Da parte nostra valorizziamo la persona aiutandola e motivandola a dare il meglio di sé

A sinistra, Loretta Silvestri

Qual è oggi la missione di Sigilla e che cosa vi distingue nel vostro modo di lavorare con clienti e fornitori?
Insieme a mio marito Maurizio e al nostro socio Giunta, gestiamo la ditta Sigilla. Io mi occupo del commerciale. Sigilla produce imballaggi in cartone ondulato che vende a clienti di diversi settori merceologici. Vogliamo proporci come azienda solida, competitiva e affidabile distinguendoci per il valore che diamo a prodotti e clienti. Per i prodotti una giusta proporzione costo e qualità, utilizzando cartone certificato e privilegiando materiale riciclato per rispondere alla domanda di sostenibilità. Il tutto per offrire un servizio che si avvale della puntualità nelle consegne, della flessibilità per rispondere e soddisfare le richieste. Affianchiamo i clienti nel momento in cui ci viene richiesto lo studio di imballi particolari o necessari alle loro realtà produttive. E spesso nascono rapporti interpersonali basati sulla fiducia che completano e rafforzano il legame. Con i fornitori abbiamo un rapporto di solida collaborazione, trasparenza e stima consolidata negli anni. Un altro aspetto molto importante sono i valori aziendali che accomunano i nostri dipendenti privilegiando serietà, impegno, correttezza e responsabilità. La collaborazione fra tutti favorisce un buon rapporto lavorativo e personale. E da parte nostra prestiamo la massima attenzione valorizzando la persona, aiutandola e motivandola a dare il meglio di sé.

Quali sono le principali sfide del vostro settore in questo momento e come vi state attrezzando per affrontarle?
La principale sfida è ovviamente quella di mantenere l’azienda competitiva e conquistare quote di mercato. Oggi il settore di riferimento è quello legato alle aziende che devono sostituire gli imballi di polistirolo con altri invece sostenibili, cioè il cartone. L’altra sfida è cercare di indirizzare i clienti verso l’utilizzo di imballi con un cartone più leggero per rispondere all’esigenza della sostenibilità e dell’economia circolare.

Torniamo a quel giorno, a quando è accaduto l’incendio e a quello che ricorda...
Mi ricordo perfettamente il giorno e l’ora perché rimarranno scolpiti nella memoria. L’11 aprile 2025 alle 21.15 io, mio marito e Giunta (insieme gestiamo l’azienda), eravamo a cena, poco distanti da Sigilla. I dipendenti dell’altra nostra azienda attigua ci hanno avvisato del fumo e del fuoco. Abbiamo subito chiamato i pompieri, ma quando siamo arrivati Sigilla era completamente avvolta dalle fiamme appiccate in modo doloso, come confermato dalle telecamere. E’ stato uno spettacolo scioccante perché realmente vedi la trasformazione dal tutto al nulla. In quel momento noi e tutti i nostri dipendenti accorsi sul posto, sconvolti, abbiamo realizzato lo stesso pensiero: e adesso? che cosa succederà domani? La nostra risposta come imprenditori è stata immediata e, alla rabbia e al dolore, è prevalsa la resilienza. Ci siamo attivati immediatamente il giorno dopo per organizzare la ricostruzione. Grazie ai nostri competitor, e ai nostri fornitori che si sono messi a disposizione siamo riusciti a mantenere i nostri impegni. A loro va un grande e accorato “Grazie”. Per tre mesi diversi gruppi di operatori hanno lavorato senza sosta, e anche i nostri dipendenti sono sempre stati presenti, volenterosi, attivi e tenaci. Finalmente a luglio la nostra Sigilla è rinata più bella e luminosa di prima e siamo ripartiti. Un momento commovente è stato quando i nostri dipendenti ci hanno consegnato una dedica dove si leggeva: “Bravi, ci avete insegnato coraggio, forza di rialzarsi, voglia di andare avanti, fiducia. Siete la prova che con impegno e determinazione si possono superare tutti gli ostacoli. Siamo orgogliosi di voi, grazie”. E ancora: ”Vi dimostreremo la nostra gratitudine per non averci lasciato mai neanche un giorno senza lavoro. Ogni fine anno siete voi a dirci che siamo stati bravi. Quest’anno tocca a noi dirvi che siete stati grandi e bravi, auguri dai vostri ragazzi”.

Guardando avanti, che cosa è cambiato in Sigilla dopo questa prova (processi, cultura, priorità) e quale futuro desidera costruire valorizzando le persone?
Innanzitutto la consapevolezza che nulla di ciò che abbiamo è scontato. Poi è emersa una grande forza e determinazione a lavorare nell’intento di migliorarci e utilizzare le strategie più adeguate per migliorare l’efficienza aziendale, nel rispetto della sostenibilità etica, sociale e ambientale. Stiamo valutando anche diverse soluzioni per scegliere a breve un investimento che apporti nuove capacità produttive per l’azienda. Per valorizzare le persone che lavorano insieme a noi sceglieremo corsi di formazione per aiutarli a crescere a livello individuale e professionale.

Che cosa ha provato quando ha saputo di ricevere il Premio alla leadership Precaria, e che significato ha avuto per lei, personalmente e come imprenditrice?
È stato un riconoscimento inaspettato che mi ha sorpresa e commossa. Voglio precisare che questo premio non è solo per me, ma anche per gli altri soci dell’azienda che hanno come me lavorato alla ricostruzione. Ma oltre a noi è un premio anche per i nostri ragazzi che si sono spesi per l’azienda. Personalmente quando ho ricevuto il premio, mi sono sentita orgogliosa come donna per aver impersonato il concetto che il nostro maestro Roberto Bartolini ci ha insegnato nei diversi corsi di aggiornamento frequentati “trasforma la prova più dura in un nuovo inizio”. Come imprenditrice sono stata felice, perché insieme agli altri miei soci abbiamo saputo “tenere viva l’azienda, le persone e il coraggio”. Roberto questo ci ha insegnato: “Il leader precario è colui che invece di temere l’incertezza l’abbraccia”.

Tempo medio di lettura: 4 minuti

Quando l'impresa smette di essere sola

Nel corso dell'evento di fine anno CdoX, organizzato da Cdo Romagna, l'imprenditore Gianni Casadei ha raccontato la sua esperienza nella Compagnia delle Opere. Titolare della Robinson Pet, Casadei è entrato in Cdo Romagna in un momento tutt'altro che semplice. Un passaggio che lui stesso ha definito decisivo, perché arrivato nel mezzo di una fase di fatica personale e professionale, comune oggi a molti imprenditori: mercati che cambiano rapidamente, pressione continua sulla performance, logiche sempre più aggressive, fino a quella che Gianni definisce senza giri di parole "la solitudine dell'imprenditore".
Nel suo racconto emerge con chiarezza una frattura sempre più evidente nel mondo dell'impresa: da una parte numeri, KPI, fondi, prestazioni; dall'altra il rischio di perdere il senso, i valori, la dimensione umana del lavoro. Per Gianni l'impresa non è mai stata solo produzione di valore economico, ma anche valore sociale, parte integrante della propria vita e della propria responsabilità. Eppure oggi, riconosce, questo spazio sembra restringersi sempre di più.
È proprio qui che l'esperienza in Cdo Romagna diventa per lui sorprendente. Non per un'adesione "ideologica", ma per un incontro reale. Valori come amicizia, trasparenza, coerenza, autenticità, entusiasmo – parole che spesso restano astratte – diventano esperienza concreta. "Il bene che si rigenera" non è per lui uno slogan, ma la sintesi esatta di quanto vissuto nell'ultimo anno: relazioni vere, persone che si fanno in quattro per aiutare, un network che non è solo professionale, ma profondamente umano.
Gianni racconta di aver ritrovato in Cdo uno sguardo diverso sull'altro e sul lavoro. Non una rete costruita per convenienza, ma una compagnia di persone che condividono un modo di stare nell'impresa e nella vita. Questo ha inciso direttamente anche sulla sua capacità di affrontare il cambiamento, restituendogli energia e fiducia proprio quando iniziava a chiedersi "chi me lo fa fare?".
Un passaggio decisivo del suo racconto riguarda la formazione. Partecipando alle proposte di Cdo, dalla Fabbrica per l'Eccellenza a Worker, Gianni scopre un tipo di formazione che non aveva mai incontrato prima: non solo tecnica, non settoriale, ma centrata sulla persona, sul senso del lavoro, sulla responsabilità individuale. Una formazione che non aggiunge competenze "esterne", ma lavora sull'origine del valore, che per lui parte sempre dalla crescita della persona.
Il segno più evidente arriva quando decide di coinvolgere i propri collaboratori. Persone abituate a un mondo fatto solo di numeri, statistiche, logiche di efficienza. Il riscontro è immediato e spiazzante: una telefonata di ringraziamento, il riconoscimento di aver vissuto qualcosa di nuovo, capace di far riflettere davvero.
Per Gianni questo è il segno più forte che la proposta di Cdo non è autoreferenziale, ma genera un impatto reale, anche in chi inizialmente è lontano da questo linguaggio.
Il valore dell'esperienza di Gianni sta proprio qui: ciò che Cdo propone non nasce a tavolino, non è il frutto di una costruzione teorica, ma dell'esperienza vissuta da persone in carne e ossa. Ed è questa esperienza che, passando di mano in mano, viene "ridonata" attraverso chi la vive. Gianni ne è oggi una testimonianza viva: ciò che ha ricevuto lo ha rimesso in moto, nel lavoro e nella vita, e continua a generare valore dentro la sua impresa e nelle relazioni che costruisce ogni giorno. Questa è la Cdo che vogliamo raccontare: non un'organizzazione, ma un'esperienza che accompagna l'imprenditore quando il lavoro diventa più difficile, restituendogli senso, compagnia e responsabilità.

> In Cdo ho ritrovato uno sguardo diverso sul lavoro. Non una rete costruita per convenienza, ma persone che condividono un modo di stare nell'impresa e nella vita

Gianni Casadei, secondo da sinistra

A FORLÌ NASCE UNO SPAZIO DI COWORKING, RELAZIONI E COMPETENZE

Venerdì 12 dicembre SACEM Communication ha inaugurato i nuovi spazi di coworking in piazza Falcone e Borsellino 8, a Forlì. Si tratta di un momento pubblico che segna non solo l'apertura di nuovi uffici, ma l'avvio di una scommessa più ampia sul modo di lavorare e di stare nel territorio.
Cdo Romagna ha quindi scelto di collocare in questa sede il proprio nuovo ufficio. Non una scelta logistica, ma culturale nella convinzione che uno spazio di coworking abbia senso solo se diventa un luogo vivo, abitato, attraversato da relazioni e contaminazioni tra persone, imprese e competenze diverse. Per questo Cdo Romagna intende contribuire in prima persona ad animarlo, rendendolo un punto di incontro e di lavoro condiviso per imprenditori, professionisti e giovani. Questa scelta nasce anche dal rapporto con STUDIO SACEM, socio storico di Cdo Romagna, con cui condivide una visione comune: il lavoro cresce quando è accompagnato, quando si mette in gioco l'esperienza insieme all'energia delle nuove generazioni. Non è un caso che lo studio abbia deciso di inserire i propri giovani professionisti all'interno di questi spazi, investendo su un ambiente che favorisca apprendimento, responsabilità e apertura.
In un tempo in cui il rischio è ridurre tutto a metri quadri e postazioni, qui si prova a fare il contrario: passare dallo spazio al luogo, da un contenitore a una comunità di lavoro. Cdo Romagna vuole essere protagonista di questo percorso, convinta che da luoghi così possano nascere relazioni buone, nuove iniziative e un impatto reale sul territorio. Questa inaugurazione è un inizio, non un punto di arrivo.

Inventiva, audacia, ascolto. Ecco la formula del premio Nobel per l'impatto sociale Isinnova

Riconosciuta in tutto il mondo per le valvole salvavita sviluppate durante il Covid-19, Isinnova, vincitrice del riconoscimento "Mother Teresa Memorial Award for Social Justice 2020", oggi si considera una realtà solida e multidisciplinare nel settore dell'ingegneria innovativa. L'azienda ha saputo evolversi facendo delle intuizioni delle vere e proprie soluzioni concrete.
In questa intervista, Cristian Fracassi, fondatore di Isinnova e designato Cavaliere della Repubblica per il suo impegno, ci racconta il suo percorso di crescita personale e professionale: dai primi passi mossi nella facoltà di ingegneria architettonica fino ad arrivare al primo brevetto, preludio di una carriera luminosa al servizio di bisogni sociali reali e condivisi.

Come nasce Isinnova e quali sono state le ragioni alla base della sua fondazione?
Isinnova nasce da un evento traumatico, il terremoto dell'Aquila nel 2009, avvenuto poco prima che mi laureassi in ingegneria dell'architettura. Quel momento mi ha reso consapevole dell'impatto che errori progettuali e sottovalutazioni tecniche possono avere sulle vite delle persone e ho capito con il tempo che sarebbero stati proprio eventi come questo a segnare i vari capitoli del mio percorso lavorativo. Da allora è nata in me una riflessione sulla difficoltà italiana non tanto nello spostare le macerie, quanto nella ricostruzione.
Un giorno poi, osservando un camion che scaricava semplici casse d'acqua, ho intuito che elementi leggeri e modulari avrebbero potuto essere usati per costruire abitazioni dalla semplice realizzazione. Da questa intuizione è nata l'idea delle case in plastica, che divenne poi il tema della mia tesi di laurea. Nonostante le difficoltà legate alla certificazione dei materiali plastici, lo scetticismo di professori e parenti e l'assenza di progetti già esistenti in Italia a riguardo, ho deciso di approfondire il tema con un dottorato sui polimeri. Dopo aver vinto un premio per inventori, ho brevettato un progetto che ho rivenduto, realizzando in poche ore il mio primo guadagno come inventore. Ho deciso così di reinvestirlo per aprire Isinnova, la mia prima azienda, con l'obiettivo di aiutare altri inventori a sviluppare e vendere le proprie idee, unendo progettazione ingegneristica e competenze economiche.

Qual è stato il momento in cui hai capito che l'innovazione poteva generare un impatto sociale concreto?
Durante il Covid un ospedale di Brescia ci ha chiesto di realizzare valvole in 3D per collegare maschere e ventilatori polmonari. Abbiamo accettato gratuitamente, perché abbiamo capito che un oggetto così semplice da realizzare per noi poteva salvare delle vite. Quando anche le maschere iniziavano a scarseggiare, abbiamo deciso di sviluppare la valvola "Charlotte", partendo dalle maschere da sub Decathlon e adattandole per uso respiratorio.
Per stampare una singola valvola servivano due ore di tempo, così, per ottimizzare i tempi di produzione, abbiamo deciso di rendere pubblico il file per permettere a chiunque di stampare le valvole. In pochi giorni sono arrivate centinaia di richiesta da ospedali in Italia e nel mondo. Per sei mesi abbiamo lavorato gratuitamente, con una grande perdita in termini di costo umano ed economico. Nonostante le difficoltà, le minacce e le incertezze normative, il progetto viene riconosciuto a livello internazionale: veniamo definiti "salvatori" di vite grazie a 186mila valvole stampate in 72 Paesi, e poco alla volta sono arrivati il premio Mother Teresa Memorial Award for Social Justice 2020, considerato il Nobel per l'impatto Sociale, il titolo di Cavaliere della Repubblica, il Compasso d'Oro, il premio Rita Levi Montalcini, il Cuore Digitale del Senato: è stato allora che abbiamo deciso di cominciare a concentrarci solo su progetti con impatto positivo su persone o ambiente.

> Non ci interessa migliorare processi che generano solo profitto per pochi. Preferiamo individuare soluzioni che migliorano concretamente la vita delle persone o del pianeta

Quali sono oggi gli elementi che vi contraddistinguono nel panorama dell'innovazione?
L'etica è diventata centrale. Isinnova è estremamente flessibile e multidisciplinare: il team comprende biologi, avvocati, chimici, ingegneri, economisti. Competenze eterogenee aumentano la probabilità di trovare soluzioni efficaci a problemi complessi.
Il successo che abbiamo raggiunto negli anni scorsi oggi ci dà la possibilità di selezionare i progetti non solo in base alla sostenibilità economica, ma anche al valore sociale e ambientale. Non ci interessa migliorare processi che generano solo profitto per pochi, ma preferiamo soluzioni che migliorino concretamente la vita delle persone o del pianeta.

Quanto conta l'ascolto del cliente o del contesto prima della progettazione?
È fondamentale. È naturale per noi ingegneri cadere nell'errore di difendere le nostre idee a prescindere dal loro impatto, ma è importante che queste intuizioni incontrino un bisogno concreto. Oggi quindi partiamo dai bisogni reali e se il mercato o la comunità non percepiscono un dato problema, la soluzione, anche se potenzialmente valida, è inutile.
Attualmente lavoriamo su due macroaree: medicale e sostenibilità ambientale. Oggi chiediamo direttamente ad aziende e istituzioni quali problemi si trovano ad affrontare, soprattutto in ambito di sostenibilità e gestione dei rifiuti. Molte realtà si scoprono "non sostenibili" analizzando "processi nascosti", come lo smaltimento delle acque o degli scarti produttivi. Recentemente abbiamo trovato un metodo semplice e poco dispendioso per separare acqua e inchiostro nei processi industriali, recuperando entrambi e trasformando un rifiuto in una risorsa. Quando queste soluzioni raggiungono un adeguato livello di maturità, Isinnova ne supporta lo sviluppo creando società dedicate, in grado di operare in piena autonomia

C'è un ambito in cui vede un'opportunità ancora poco colta?
Ci sono molti ambiti in cui sarebbe possibile innovare, ma oggi Isinnova si concentra su ciò che è coerente con le proprie competenze. Temi come energia e intelligenza artificiale sono considerati strategici, ma al momento preferiamo osservare e intervenire solo quando possiamo offrire un contributo concreto, concentrandoci su ciò che sappiamo fare meglio. Se in futuro emergeranno opportunità coerenti con le nostre competenze e con la nostra etica, saremo pronti a metterci in gioco.

Biliotti, “La prossima sfida è il rilancio della Spinosa”

Siamo due fratelli, Emanuele e Giovanni, e da quasi trent’anni lavoriamo nell’edilizia. È un mestiere che ci appassiona davvero: una passione che nel tempo ha rafforzato il nostro legame e ci ha spinto a cercare, e ad accettare, sfide sempre nuove.
All’inizio fu Giovanni a muovere i primi passi. Poi, conclusi i miei studi, verso la fine degli anni ’90 abbiamo avviato una piccola impresa: eravamo solo noi due e ci occupavamo soprattutto di restauri. In pochissimo tempo, grazie alla grande domanda che in quegli anni caratterizzava il settore, siamo cresciuti fino a diventare un punto di riferimento nel panorama fiorentino.
Chi conosce l’edilizia sa però quanto gli ultimi quindici anni siano stati complessi. La crisi iniziata negli Stati Uniti nel 2008, con la bolla dei mutui subprime e dei derivati, ha avuto conseguenze profonde anche in Italia, stravolgendo il mercato immobiliare. L’intero comparto ha dovuto adattarsi, rinnovarsi, trovare nuove strade: e lo stesso è accaduto a noi.
È stato un periodo drammatico: abbiamo visto crollare ciò che avevamo costruito. Ma quando le certezze si sgretolano, diventa necessario tornare all’essenziale, a qualcosa che possa reggere anche quando tutto intorno vacilla. Per noi quell’essenziale è sempre stata l’unità del nostro rapporto. È stata la nostra unione a darci l’energia per ripartire e la fiducia per intraprendere nuove sfide.
Il passato inevitabilmente ci ha portati ad ampliare e differenziare i nostri interessi, posizionandoci in un mercato più prudente e tutelativo. Abbiamo iniziato a cercare investimenti capaci di garantire rendite più sicure e costanti, in modo da monitorare meglio anche gli aspetti debitori. Così, negli ultimi anni, si è aperta una nuova strada: **acquisizioni immobiliari con riqualificazioni orientate all’accoglienza turistica**.
In questa prospettiva siamo venuti a conoscenza de La Spinosa, una società agricola nata all’inizio degli anni Ottanta da un gruppo di amici accomunati dall’ideale di una vita comunitaria. Con il tempo si è affermata come una delle prime realtà biologiche, con un’attenzione particolare non solo al vino e all’olio, ma anche ai prodotti dell’orto, spesso trasformati in conserve, salse e altre lavorazioni.

Con Giovanni abbiamo deciso di lanciarci in questa sfida: difficile, certo, ma anche profondamente stimolante. Ci ha colpiti una storia fatta di sacrifici e di un attaccamento al territorio raro, non scontato. Affiancati da alcuni esperti — che nel frattempo sono diventati anche cari amici — abbiamo analizzato con cura la situazione economica e finanziaria dell’azienda, pienamente consapevoli anche della crisi che sta attraversando il mondo vitivinicolo, una crisi che con ogni probabilità cambierà profondamente il settore.
È un’avventura complessa e affascinante, che richiede la massima attenzione ai mercati esteri, senza mai perdere ciò che oggi, dopo tanti anni, definisce l’identità della Spinosa: la cura meticolosa del territorio, l’attenzione ai prodotti, la ricerca costante della qualità.
Per noi, una delle sfide più belle e significative è la fiducia che vorremmo restituire alle persone che già lavorano alla Spinosa. Ci sentiamo pronti anche grazie alla nostra esperienza, perché abbiamo imparato che insuccessi, fallimenti e sconfitte — così come risalite e conquiste — possono aprire nuove prospettive sulla realtà e generare un nuovo slancio verso la vita, anche attraverso il lavoro.
Nel concreto, l’idea di rilancio della Spinosa parte dal valorizzare ciò che è stato fatto, migliorando ulteriormente l’offerta e ampliando la rete di vendita. Inoltre, vorremmo sfruttare e far conoscere la bellezza straordinaria dei luoghi in cui l’azienda si trova, sviluppando il settore **enogastronomico** e dell’accoglienza.
I risultati economici necessari alla solidità e alla sopravvivenza dell’azienda, secondo noi, sono raggiungibili nel medio termine: **nell’arco dei prossimi due o tre anni**.
Venire alla Spinosa, per noi — e speriamo anche per chi ne verrà a contatto — significa scoprire un posto in cui il tempo rallenta. Un luogo dove si torna ad apprezzare cose che spesso diamo per scontate: un pranzo condiviso, una passeggiata lungo il torrente, il silenzio e la cura quotidiana della terra.

Emanuele Biliotti

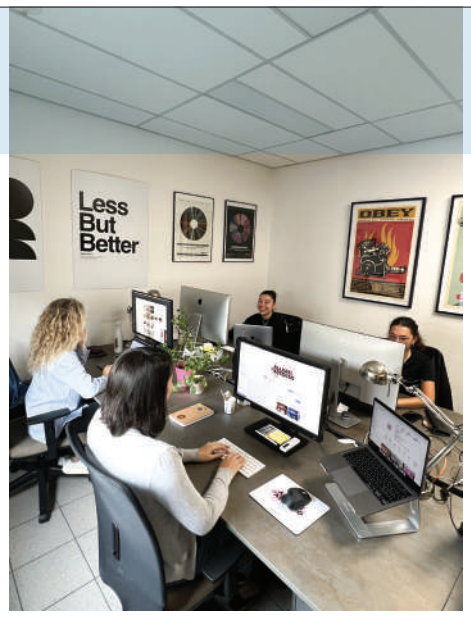
Pontiggia (Creeo), “Il design? È un flusso continuo”

Il primo punto del manifesto di presentazione di Creeo Studio, società di design e comunicazione digitale, indica “we care a lot”, ovvero “non ci risparmiamo”. Ad Andrea Pontiggia, Ceo della società, Cdo magazine ha domandato quali sono gli obiettivi aziendali e quali le tendenze del settore.

Come definiresti l’identità di Creeo Studio e quali sono i valori distintivi che guidano il vostro approccio al design? Creeo Studio è una realtà di consulenza strategica nella comunicazione digitale che fonda la propria identità sull’ascolto. Ogni progetto nasce dalla comprensione del contesto aziendale, del mercato e delle persone, per trasformarsi in strategie di comunicazione e design coerenti, misurabili e orientate al lungo periodo.
Il design, per Creeo, non è un fine estetico ma uno strumento strategico: serve a rendere chiara una visione, a rafforzare il posizionamento del brand e a costruire relazioni efficaci tra le imprese e i loro pubblici. È il punto di incontro tra analisi, narrazione e cultura aziendale. In un mercato complesso e in continua evoluzione, Creeo lavora per tradurre la complessità in sistemi di comunicazione accessibili e sostenibili, affiancando le aziende come partner e non come semplice fornitore. L’obiettivo è costruire identità capaci di evolvere nel tempo, mantenendo coerenza, valore e rilevanza.

Quali sono le principali sfide creative o strategiche che affrontate quotidianamente come team di design all’interno dell’agenzia?
La sfida principale è tenere insieme visione strategica e concretezza operativa. Ogni giorno lavoriamo su contesti diversi, mercati differenti, livelli di maturità digitale non allineati, e il design diventa il punto di sintesi tra obiettivi di business, vincoli reali e aspettative delle persone coinvolte. Una difficoltà ricorrente è aiutare le aziende a uscire da una logica di comunicazione frammentata, spesso costruita per stratificazioni successive, e accompagnarle verso sistemi più coerenti e consapevoli. Questo richiede tempo, ascolto e la capacità di fare scelte, anche rinunciando a soluzioni facili o puramente

Silvio Agostoni, Head of Design e Andrea Pontiggia, Ceo & UX Consultant di Creeo



estetiche. Dal punto di vista del team, la sfida è mantenere uno sguardo critico e umanamente curioso in un panorama che cambia con repentinità. Trend, strumenti e linguaggi evolvono, ma il rischio è inseguirli senza una direzione chiara. Il nostro lavoro quotidiano è fermarci, fare ordine e progettare con intenzionalità, trasformando la complessità in qualcosa che abbia senso e valore per chi lo userà. In fondo, la vera sfida è questa: costruire progetti che funzionino oggi, e che non diventino obsoleti domani.

Quali innovazioni o tendenze nel campo del design pensi saranno più influenti per Creeo nei prossimi anni?
Più che inseguire singole tendenze, Creeo Studio guarda a cambiamenti strutturali nel modo in cui il design viene pensato e utilizzato dalle aziende. Il primo riguarda il suo ruolo: il design non è più un punto di arrivo, ma un processo continuo, integrato alle decisioni strategiche e capace di accompagnare l'evoluzione dei brand nel tempo.
Un secondo ambito centrale è l'integrazione tra design, dati e tecnologia. L'intelligenza artificiale, in particolare, rappresenta un'opportunità per migliorare l'analisi, l'efficienza e la progettazione, ma solo se guidata da una visione chiara. Per noi resta fondamentale che le scelte creative siano governate dalle persone, non solo automatizzate dagli strumenti. L'avvento dell'IA comporterà una capacità e profondità di ricerca sempre maggiore, per cui sarà sempre più necessario lavorare sulla comunicazione di ciò che davvero fa la differenza in un'azienda, trovare il proprio unicum che è diverso per ciascuno.
Crescerà inoltre l'attenzione verso l'accessibilità by design. Progettare esperienze comprensibili, inclusive e utilizzabili da pubblici diversi significa ridurre le barriere e aumentare il valore complessivo di un progetto. Non si tratta di un requisito tecnico da applicare a posteriori, ma di un principio da integrare fin dall'inizio del processo.
Infine, vediamo una forte spinta verso identità e sistemi di comunicazione più sostenibili, capaci di durare e adattarsi senza rincorrere l'effimero. In questo scenario, il vero valore del design sarà la sua capacità di rimanere rilevante, coerente e utile nel tempo.

Riguardo al progetto di comunicazione che avete realizzato per CDO Lecco Sondrio, quali sono stati gli insight chiave o le strategie creative che avete adottato per rispondere alle esigenze specifiche dell'associazione?
Il progetto di comunicazione per CdO Lecco Sondrio è stato costruito come un vero e proprio percorso di esplorazione interna. Fin dall'inizio abbiamo scelto di non partire da una narrazione predefinita, ma di creare le condizioni per far emergere, in modo condiviso, l'identità reale dell'associazione.
Abbiamo avviato un lavoro di ricerca qualitativa strutturata, articolato in workshop dedicati al direttivo e ai soci. Attraverso attività di card sorting sui valori, abbiamo chiesto ai partecipanti di mettere in relazione principi ideali, bisogni operativi e vissuto quotidiano, stimolando un confronto aperto su ciò che è centrale e ciò che rischia di rimanere ai margini. Le esercitazioni di visualizzazione creativa hanno invece permesso di rappresentare in modo simbolico le relazioni interne, il rapporto con l'associazione e la percezione di CdO verso l'esterno.
Queste attività hanno fatto emergere elementi molto concreti: la forza della rete e delle relazioni, ma anche una sensazione di discontinuità nell'esperienza associativa; il valore dell'"amicizia operativa" come tratto distintivo, accanto alla necessità di rendere più chiaro il senso delle proposte e delle scelte. Non mancavano contenuti o valori, mancava spesso un linguaggio condiviso per nominarli e riconoscerli.
La strategia creativa è nata proprio da qui. Abbiamo lavorato per trasformare quanto emerso in strumenti utilizzabili, non in semplici sintesi teoriche. Il Forziere Valoriale, costruito insieme all'associazione, rappresenta l'output principale di questo percorso: un documento che raccoglie valori, tono di voce, criteri narrativi e indicazioni operative, pensato per orientare nel tempo la comunicazione di CdO Lecco Sondrio.
Parallelamente, abbiamo impostato una visione comunicativa che mette al centro le storie, le ragioni dell'agire e le relazioni, aiutando l'associazione a passare da una comunicazione prevalentemente informativa a una comunicazione più intenzionale e riconoscibile. Il design, in questo contesto, è stato uno strumento di chiarezza: per dare forma, ordine e continuità a un'identità già ricca, ma non sempre esplicitata.
Più che un progetto di comunicazione, è stato un lavoro di allineamento culturale, che ha reso visibile ciò che già teneva insieme l'associazione, rendendolo facilmente condivisibile.

Nasce “Cdo in prima persona”: storie di appartenenza a Compagnia delle Opere

Imprenditori e professionisti raccontano la Compagnia delle Opere Milano, a partire dal legame che li unisce alla nostra storia associativa, caratterizzata da un metodo fondato sull’incontro, confronto e responsabilità condivisa, capace di sostenere ciascuno nella propria responsabilità professionale e imprenditoriale.

Da qui nasce il progetto “Cdo in prima persona”, una serie di racconti realizzati con gli associati, in cui prende forma il significato concreto dell’appartenenza a Cdo. “Cdo in prima persona” è un piccolo atlante di appartenenze: racconti che partono da un bisogno reale, attraversano la vita dell’impresa e approdano a ciò che, in Cdo, viene riconosciuto come una differenza di metodo e di sguardo.

Nei racconti ritornano parole chiave, quasi fossero una firma: relazione, condivisione, confronto, rete, amicizia, accoglienza, fiducia, realtà. C’è chi descrive la Compagnia delle Opere come un “generatore di relazioni”, chi parla di “amicizia operativa”, chi afferma che “non è il classico network, ma una condivisione di valori” che entra nella quotidianità attraverso pranzi, gruppi, amicizie e percorsi di confronto.

I racconti insistono su un punto decisivo: in Cdo la solidarietà smette di essere un principio e diventa un fatto visibile. Le storie sono fatte di episodi semplici eppure rivelatori. C’è la libertà di condividere non solo i successi, ma anche le fragilità, le domande e le fatiche che scandiscono la quotidianità spesso solitaria di ogni imprenditore. C’è chi ha trovato nella Compagnia delle Opere persone “affezionate a quello che stai facendo” e questo, per chi guida un’impresa, è descritto come “un grande sollievo”.

Ci sono parole dette in un momento decisivo che lasciano un segno duraturo. Un consiglio semplice e diretto, come “vai avanti, non ci sono strade dietro di te”, nel tempo diventa un criterio e una guida quotidiana.

C’è la fiducia che nasce quasi naturalmente tra persone che condividono un percorso, fino a gesti apparentemente banali, come affidare le chiavi della propria auto a un altro associato. C’è poi chi ha cercato un confronto esterno per leggere la propria realtà da un’altra prospettiva e, grazie a questo, ha riscoperto la stima per ciò che stava costruendo, con la convinzione che “vale la pena rimettere in gioco tutte le nostre forze, perché un’azienda non è nient’altro che un’opera”.

Anche nei passaggi più delicati, come il ricambio generazionale, emerge un tratto distintivo del metodo della Compagne delle Opere: “In Cdo non mi sono state offerte soluzioni, ma mi sono state chiarite le domande”. Un’esperienza associativa che, come è successo a uno degli intervistati, diventa un vero e proprio manifesto scritto sui muri dell’azienda: compagnia, opera, lavoro.

Infine, c’è un’immagine che attraversa più racconti: la crescita come frutto di condivisione. La consapevolezza che ciò che si impara, ciò che funziona, ciò che si scopre nel lavoro non è fatto per essere trattenuto, ma condiviso. Perché è così che l’esperienza di uno diventa risorsa per molti.

«La Compagnia delle Opere, già dal suo nome, racchiude un significato che va oltre la semplice logica di sostegno professionale o di rete settoriale tra imprenditori e lavoratori. Essa rappresenta un luogo umano e ideale, dove la persona e il suo lavoro trovano un punto di unità, un ambito in cui l’attività professionale diventa espressione concreta di un percorso personale e condiviso. Un esempio eloquente di questa visione è la mostra presentata al Meeting di Rimini 2025, dal titolo “Ogni uomo al suo lavoro”. Un titolo che sintetizza con forza il cuore della proposta: ogni persona è chiamata a riconoscere e vivere nel lavoro un’occasione di crescita, di responsabilità e di costruzione di sé e del bene comune.

Raccontare questa esperienza non è cosa semplice, perché la Compagnia delle Opere non è soltanto un’organizzazione o una rete associativa, ma un tessuto di relazioni e testimonianze. Per questo motivo, abbiamo pensato di narrarla attraverso alcune esperienze significative di associati che, con le loro storie e il loro impegno quotidiano, renderanno concreto ciò che spesso le parole da sole non riescono a dire.

In queste testimonianze emergerà più immediata la natura della Cdo: un’associazione che si fonda su un criterio ideale e su un’amicizia operativa. Un luogo in cui l’incontro tra le persone genera valore, e dove il lavoro diventa non solo mezzo di sostentamento, ma espressione di vocazione e di costruzione di un bene per tutti».

Piergiorgio Orsi – Presidente di Cdo Milano

SCOPRI DI PIÙ

IL PRIMO RACCONTO: ANTONIO BALDASSARRI (Cidiesse)

Il primo video che presentiamo è quello di Antonio Baldissarri, presidente della cooperativa sociale Cidiesse, che si occupa del reinserimento sociale e lavorativo di adolescenti e giovani adulti con trascorsi difficili.

Il suo racconto si apre con un episodio che restituisce il peso che caratterizza certe storie. Una ragazza cresciuta in un contesto di forte marginalità, passata dal carcere minorile Beccaria e inserita nel percorso di avviamento al lavoro della cooperativa come elettricista, viene assunta da un’azienda che produce carrelli elevatori per ambienti a rischio di esplosione.

Un giorno il datore di lavoro scende in officina e chiede, con tono severo: “Chi ha cablato questo carrello?”. Lei si fa avanti: “L’ho cablato io”. La risposta è un riconoscimento pieno: “Prendete esempio di come si lavora da questa ragazza”.

Oggi è caposquadra, ha preso la patente e si è comprata un’auto. Ogni tanto torna a trovare chi l’ha accompagnata.

Dentro questa storia c’è tutto: il realismo della fatica, la dignità del lavoro, la possibilità del riscatto. Ma soprattutto la consapevolezza che l’impresa possa essere un luogo di umanità.

Baldissarri racconta che cercava “un network legato ai nostri valori” e che la sorpresa è stata trovare in Cdo Opere Sociali un confronto “molto utile, anche per verificare noi stessi”.

Quando prova a riassumere l’essenza della Compagnia delle Opere, Baldissarri sceglie tre parole: “condivisione, solidarietà e amicizia”.

> Cdo rappresenta un luogo umano e ideale, dove la persona e il suo lavoro trovano un punto di unità, un ambito in cui l’attività professionale diventa espressione concreta di un percorso personale e condiviso

Tempo medio di lettura: 3 minuti

CHECK-UP ECONOMICO-FINANZIARIO

UN SERVIZIO GRATUITO PER LE IMPRESE ASSOCIATE CDO

In un contesto economico complesso e competitivo, comprendere a fondo i numeri della propria impresa è una leva strategica fondamentale.

Per questo **Compagnia delle Opere** mette a disposizione delle società di capitali associate un **servizio gratuito di check-up economico-finanziario**, rivolto alle aziende che abbiano già depositato il **bilancio 2024**.

A che cosa serve

Il check-up offre all'imprenditore una lettura professionale della salute economico-finanziaria dell'azienda, a partire dall'analisi dei bilanci degli ultimi anni.

È uno strumento utile per:

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

Che cosa prevede

Il servizio si articola in tre momenti:

- analisi dei bilanci aziendali;
- studio dei principali indicatori di redditività, solidità patrimoniale, liquidità e indebitamento;
- **incontro online di consulenza personalizzata** con un professionista esperto.

Al termine, l'imprenditore riceverà un **report chiaro e comprensibile**, con grafici, indicatori chiave e osservazioni personalizzate, disponibile in formato digitale e/o cartaceo.

Il servizio è realizzato in collaborazione con **Bfs Partner**, mediatore creditizio con oltre vent'anni di esperienza e una conoscenza approfondita dei criteri di valutazione adottati dal sistema bancario.

Il servizio è **gratuito** per tutte le società di capitali socie Cdo con bilancio 2024 depositato.

Per maggiori informazioni:
Desk Cdo Finance
Tel. 02.36758200
finance@cdo.org

Scopri i vantaggi della Convenzione CDO. Rivolgiti all'agenzia **Unipol più vicina** per avere maggiori informazioni.
oppure vai su **www.unipol.it**

Unipol

Messaggio pubblicitario. *Prima della sottoscrizione leggere il set informativo pubblicato sul sito internet www.unipol.it*
Le garanzie sono soggette a limitazioni, esclusioni e condizioni di operatività e alcune sono prestate solo in abbinamento con altre.

Sedi a confronto: dialogo

Un dialogo tra esperienze, punti di vista e anche gusti di chi guida le sedi della Cdo, accomunato da ideali simili quanto diversi possono essere i punti di partenza

Punti di partenza diversi e variegati, sicura convergenza sui valori: è il grande comun denominatore che lega le storie di chi vive l'adesione alla Cdo con l'impegno particolare richiesto ai presidenti. In questo numero, le esperienze di Augusto Bianchini, presidente della Cdo Bologna e di Marco Silanos, presidente della Cdo Insubria. Per entrambi, il desiderio profondo di alzare lo sguardo, confrontarsi ed educarsi per la crescita su tutti i piani della vita d'impresa. Incompatibili, invece – e viva la biodiversità – le preferenze calcistiche: tra il tifo per la Juventus e quello per l'Inter addirittura definitiva "unica squadra di Milano".

AUGUSTO BIANCHINI - CDO BOLOGNA

LE DOMANDE

1 Da quanto tempo è presidente di questa sede di Cdo?

2 Ci racconta, in breve, la sua storia professionale?

3 Come e quando ha conosciuto Cdo?

4 Cosa significa per lei 'Un criterio ideale, un'amicizia operativa'?

5 Quali programmi avete per il 2026?

1
Sono presidente della Cdo Bologna da gennaio 2026.

2
Sono un Professore Universitario di Ingegneria Meccanica all'Università di Bologna. Da 25 anni svolgo la mia attività di ricerca su temi di impiantistica energetica e per la gestione dei rifiuti e mi occupo di temi di misurazione della sostenibilità. La ricerca è sempre stata sostenuta da progetti competitivi di livello internazionale e da progetti commissionati da aziende. Sono autore di oltre cento pubblicazioni in ambito nazionale e internazionale.
Cinque anni fa ho fondato Turtle, uno spin-off dell'Università di Bologna e lo dirigo insieme a una ventina di giovani ingegneri con cui faccio consulenza nell'ambito della sostenibilità. Due anni fa ho fondato Opseed, una start-up che utilizza l'AI per migliorare le performance nel manufacturing.

3
Frequento la Cdo dal 2015, quando venni invitatodo a partecipare a un format di cene con persone coinvolte sui temi della manifattura, che già costituivano il cuore della mia attività di ricerca.

4
Significa avere un luogo in cui poter alzare lo sguardo, visto che siamo spesso portati all'iperattività che ci schiaccia e non ci permette di guardare e giudicare le cose importanti del lavoro.

5
Continuare a lavorare sul "senso del lavoro", dare formazione su AI e sostenibilità, incontrare soci e non soci attraverso pranzi periodici e incontri con persone appassionate del proprio lavoro.

DIETRO LE QUINTE

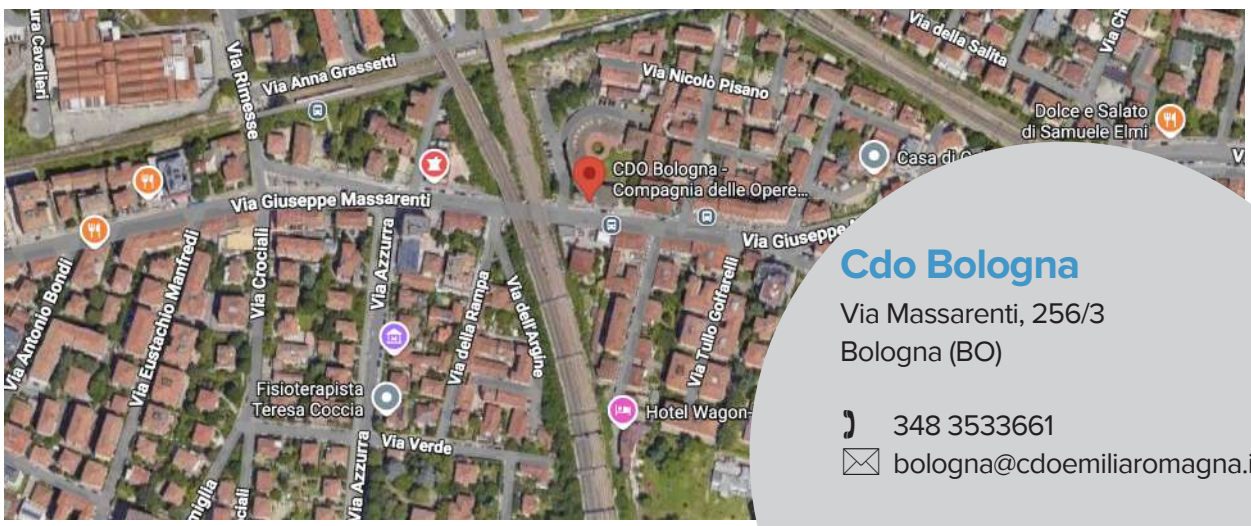
Per quale squadra di calcio tifa?
Juventus

Qual è il suo cantante preferito?
Benson Boone

Il piatto a cui non potrebbe mai rinunciare?
Maccheroncini di Campofilone con Olio di Cartoceto e Tartufo di Acqualagna, abbinato ad un Bianchello del Metauro molto fresco.

Quali sono i suoi hobby?
La corsa, lo sci e le degustazioni

Qual è il libro che ha sul comodino?
"Un Servizio Pazzesco" di Will Guidara



Cdo Bologna
Via Massarenti, 256/3
Bologna (BO)

348 3533661
bologna@cdoemiliaromagna.it

con i presidenti

MARCO SILANOS - CDO INSUBRIA

1

Sono presidente di Compagnia delle Opere Insubria dal 2016.

2-3

Mi sono laureato in Giurisprudenza nel 2002, ma sono sempre stato attratto dal mondo dell'impresa più che dalla "carriera forense". Così, attraverso una persona che avevo conosciuto in università, mi è stato proposto di sostenere un colloquio presso la sede locale di Saronno della Compagnia delle Opere. Avevo sentito parlare dell'Associazione, ma non sapevo bene che cosa facesse, sapevo solo che lavorava a stretto contatto con le imprese. Mi fu così proposto di diventare referente commerciale, con il compito di visitare le aziende per capirne le esigenze e i bisogni.
Nel 2004 decido di cambiare lavoro e vengo assunto come figura commerciale da un'azienda che proponeva servizi all'imprese. Qualche anno dopo, nel 2006, incontro l'allora direttore della sede locale di Cdo Saronno il quale mi propone di ritornare in Associazione, sempre come referente commerciale, sviluppando un progetto per aiutare le aziende nell'internazionalizzazione.
Rimango fino al 2011 quando un'azienda di produzione, associata a Cdo Saronno, che seguivo direttamente, mi propone di aiutarli a sviluppare il loro business. Affianco così la direzione nella gestione dell'azienda, imparando aspetti della produzione che fino a quel momento non avevo considerato.

A metà del 2016, insieme a un gruppo di imprenditori provenienti dalle sedi di Cdo Varese, Altomilanese, Saronno, Novara e VCO, prende forma il progetto di Cdo Insubria. In quel passaggio mi viene affidata la responsabilità di guidare l'Associazione, assumendone la presidenza. È una scelta netta: decido di dedicarmi interamente a questo progetto. Dopo un primo intenso periodo di scelte, inserimento di nuovi flussi di lavoro, assestamento e monitoraggio delle attività, forte delle competenze maturate negli anni, ho deciso di affiancare il mio impegno in Associazione al percorso di libero professionista, mettendomi a fianco dell'imprenditore nel governo organizzativo della propria realtà, con l'intento di sostenere lo sviluppo dell'impresa e la crescita delle persone che la animano.

4

Penso che sia parte della storia stessa di Compagnia delle Opere. L'ideale non è un'idea astratta, ma un criterio che nasce da una vita, con cui guardo il lavoro, le relazioni con le persone e le decisioni che devono essere assunte. Nasce dal riconoscimento e dalla convinzione che l'impresa non è solo un meccanismo economico, ma un luogo portatore di significato. Proprio perché l'ideale nasce da una vita, l'amicizia operativa è la forma storica che rende questo criterio la bussola per orientarsi nel complesso mare del "fare impresa". Non è affinità caratteriale, né semplice collaborazione funzionale. Essa si traduce in aiuto reciproco, confronto franco, condivisione di competenze, ma anche correzione e sostegno nei momenti di fatica. L'associazione così non è semplicemente un contenitore di servizi o una rete di convenienze, ma diventa uno spazio di educazione continua, di confronto sui problemi concreti, di accompagnamento allo sviluppo dell'impresa e della persona.

5

Nel 2026, Compagnia delle Opere Insubria celebra il suo decimo anno di vita che, con piacere, coincide con il quarantennale della Sede Nazionale. Vogliamo affrontare questo passaggio, non come un punto di arrivo ma come una tappa di un cammino che intendiamo approfondire e sviluppare. In questi dieci anni ci siamo riconosciuti sempre più come associazione di mestieri e compagnia di persone: un luogo in cui il lavoro, nelle sue diverse forme, è preso sul serio perché è espressione della persona. Questo è il tratto che ci ha identificato nel tempo e che continuerà a orientare il nostro modo di operare.
I programmi per il 2026 nascono da qui. Continueremo a coltivare spazi di incontro e di confronto tra imprenditori e professionisti, dove l'esperienza concreta dei mestieri diventa occasione di dialogo, di apprendimento reciproco e di collaborazione reale. Non eventi fine a sé stessi, bensì relazioni stabili che accompagnano la vita delle persone dentro le imprese.
Il decennale sarà anche occasione per rileggere il cammino percorso, riconoscendo le relazioni costruite, le responsabilità condivise e per rilanciare una presenza associativa sempre più radicata nel territorio e attenta alle esigenze reali di chi lavora qui nell'area di competenza. Il 2026 sarà un anno di continuità, ma anche di rilancio: fedeli allo stile maturato in questi anni, guardiamo al futuro curiosi e propositivi, aperti alle sfide che questo mondo in continuo mutamento ci chiede di affrontare.

DIETRO LE QUINTE

Per quale squadra di calcio tifa?
Tifo l'unica squadra di Milano: l'Inter

Qual è il suo cantante preferito?
Il mio cantante preferito è Bruce Sprinsteen per la sua capacità di raccontare la realtà con autenticità e passione

Il piatto a cui non potrebbe mai rinunciare?
Sono un amante dei dolci!

Quali sono i suoi hobby?
Gioco a tennis.

Qual è il libro che ha sul comodino?
Sto leggendo "Alzarsi all'Alba" di Mario Calabresi, perché racconta la realtà attraverso storie concrete mostrando come coraggio e costanza trasformino la vita quotidiana. Trovo molta consonanza con la proposta di Compagnia delle Opere dove creiamo luoghi di incontro in cui le esperienze di lavoro e di impresa diventano storie condivise, e occasioni di apprendimento e azione per generare valore nella realtà.

Cdo Insubria
Via Paolo Camillo Marliani, 5
Busto Arsizio (VA)

0331 11815529
segreteria@cdoinsubria.org

Tempo medio di lettura: 5 minuti

Albano, “Ora il sostegno pubblico si estende a progetti complessi, di filiera”

Con la Sabatini, il nuovo Piano di transizione 5.0, l’iperammortamento esteso al green e il Credito di imposta Ricerca & Sviluppo, la legge di Bilancio rafforza gli strumenti finanziari e l’accesso al credito bancario delle PMI

Cdo Magazine ha domandato a Lucia Albano, sottosegretario al Ministero dell’Economia e delle Finanze, quali passaggi della nuova manovra finanziaria rafforzeranno la competitività delle imprese italiane.

In che modo le misure della legge di Bilancio 2026 a favore degli investimenti e dei crediti d’imposta possono rafforzare concretamente la competitività delle imprese, soprattutto PMI e filiere strategiche?
Le misure previste dalla Legge di Bilancio 2026 incidono concretamente sulla convenienza economica degli investimenti, supportando l’acquisto di nuove tecnologie e attrezzature. La manovra conferma e rafforza strumenti di natura finanziaria che mettono a disposizione nuove risorse e agevolano l’accesso al credito bancario da parte delle PMI. Come esempio, il rifinanziamento della Nuova Sabatini che, grazie a una dotazione pari a 650 milioni per il biennio, continua a rappresentare una leva importante per potenziare gli investimenti produttivi, e il nuovo Piano Transizione 5.0, che mira a sostiene gli investimenti delle imprese in tecnologie digitali e green. Inoltre, attraverso l’iperammortamento – esteso anche agli investimenti green – e il Credito d’imposta Ricerca & Sviluppo, la manovra incentiva l’acquisto di beni strumentali e tecnologie avanzate. Il sostegno pubblico non si limita a progetti di singole imprese, ma anche progetti più complessi, di filiera. In questa prospettiva, la manovra prevede lo stanziamento di 550 milioni di euro fino al 2029 per i Contratti di Sviluppo gestiti da Invitalia, che supportano gli investimenti di maggiore dimensione attraverso una combinazione di contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati. A questi strumenti si affiancano le misure di rafforzamento delle filiere produttive locali, in particolare attraverso il rafforzamento dei crediti d’imposta territoriali (ZES e ZLS).

Per quanto riguarda il fondo da 1,3 miliardi previsto dal Governo, a quali contesti e perché ritiene più opportuno assegnare tali risorse affinché producano risultati concreti?
Il fondo da 1,3 miliardi può produrre risultati concreti, utilizzato come strumento di politica industriale orientato a sostenere investimenti mirati e di lungo periodo. Il punto è fare in modo che gli investimenti possano produrre effetti moltiplicativi che durino nel tempo. Per questo è importante che le risorse vengano concentrate dove l’intervento pubblico può avere il maggiore impatto. Le piccole e medie imprese sono un destinatario naturale, perché più esposte a vincoli finanziari e perché, spesso, è proprio il sostegno pubblico a fare la differenza tra un investimento che parte e uno che viene rinviato o ridimensionato. Un’attenzione specifica va poi riservata agli interventi in innovazione tecnologica, digitalizzazione ed efficientamento energetico, che rappresentano un passaggio obbligato per rafforzare, nel medio-lungo periodo, la capacità competitiva delle imprese.

Lucia Albano, sottosegretario al ministero dell’Economia e delle Finanze

Secondo lei, come il Governo può aiutare le imprese nelle zone in difficoltà, garantendo lavoro stabile e crescita sostenibile?
Il Governo Meloni, con il Ministro Fitto prima e il Ministro Foti oggi, ha svolto un lavoro di grande rilievo istituendo la ZES Unica per il Mezzogiorno. Fino al 2023, infatti, le otto ZES presenti nel Sud erano frammentate e distribuite in modo disomogeneo sul territorio, limitando l’efficacia di uno strumento che, pur valido, non riusciva a esprimere appieno il proprio potenziale. La creazione di una ZES Unica per il Sud – successivamente estesa anche a Marche e Umbria – e la centralizzazione della governance presso la Presidenza del Consiglio hanno segnato un deciso cambio di passo. Il credito d’imposta e, soprattutto, la forte semplificazione amministrativa, con la creazione dello Sportello Unico, si sono rivelati leve decisive, permettendo alle imprese del Mezzogiorno di competere ad armi pari. I risultati, richiamati anche dal Governatore di Bankitalia Panetta e dal Presidente dell’ABI Patuelli, sono evidenti: record di occupazione e

> Le misure previste dalla legge di biancio, incidono sulla convenienza economica degli investimenti, supportando l’acquisto di nuove tecnologie e attrezzature

di investimenti, senza contare le ricadute sull’indotto. Il Sud è tornato a essere la locomotiva d’Italia: un ottimo esempio di politica industriale da replicare.

In un contesto di crescita economica moderata, quale ritiene sia l’importanza dei corpi intermedi nel sostenere le imprese?
Il confronto con i corpi intermedi è fondamentale, soprattutto in una fase storica segnata da profondi cambiamenti internazionali come quella attuale. Nessun Governo dispone di tutte le risposte o di soluzioni preconfezionate: per questo il dialogo con le rappresentanze economiche e sociali è essenziale per individuare politiche condivise, efficaci e il più possibile rappresentative. Fin dall’inizio, l’azione di governo si è caratterizzata per un metodo improntato all’ascolto e alla collaborazione, come dimostra l’istituzione delle numerose cabine di regia presso la Presidenza del Consiglio, pensate proprio per favorire un confronto strutturato tra istituzioni e parti interessate. È un approccio che ci ha accompagnato finora e che intendiamo continuare a valorizzare.

Tempo medio di lettura: 5 minuti

Ogni uomo al suo lavoro: la mostra che genera incontro, da Rimini fino alle sedi locali

Conferenza stampa- Mostra Cdo Pesaro

Presentata all'ultimo Meeting per l'amicizia, l'esposizione raccoglie testimonianze di imprenditori, manager e lavoratori, italiani e stranieri, con l'obiettivo di rimettere al centro il lavoro stesso. Partito il tour nelle sedi locali di Cdo

"Ogni uomo al suo lavoro" è il verso di T. S. Eliot che chiude il primo dei "Cori della Rocca" che ha dato il titolo alla mostra presentata dalla Compagnia delle Opere al Meeting per l'amicizia fra i popoli 2025.

La mostra nasce dal Manifesto del Buon Lavoro presentato presso il Senato della Repubblica nel novembre 2024 e parte proprio da una verità fondamentale: il lavoro è origine di domande profonde, spesso nascoste nella routine quotidiana, ma decisive per orientare la vita di ciascuno. L'obiettivo è offrire uno spazio in cui tali domande possano emergere, essere riconosciute e accolte, avviando un percorso comune di riflessione e confronto.

"Ogni uomo al suo lavoro" si sviluppa intorno a testimonianze e video-racconti: storie e punti di vista di imprenditori, manager, lavoratori dipendenti, professionisti e realtà non profit, italiani e stranieri, di generazioni diverse. A tenere insieme il mosaico sono tre domande-guida, immediate e concrete: lavorare per chi e per cosa (lo scopo, il senso della propria occupazione), lavorare con chi (l'aspetto della relazione nella carriera professionale), lavorare come (il difficile rapporto tra lavoro e vita privata). Non una risposta definitiva, dunque, ma un contributo al giudizio, per rimettere al centro il senso del lavoro stesso.

Al Meeting di Rimini nell'edizione intitolata "Nei luoghi deserti costruiremo con mattoni nuovi", la mostra è diventata il cuore simbolico della presenza Cdo: oltre 4mila visitatori, accompagnati da 40 guide volontarie, hanno attraversato gli spazi, confermando quanto queste domande siano universali e, insieme, concrete.

Finita la settimana di Rimini, però, la scommessa era di far vivere l'esperienza nei luoghi in cui il lavoro si fa ogni giorno, tra imprese, professioni, scuola e istituzioni. Da qui nasce il tour nelle sedi locali di Compagnia delle Opere: la mostra viaggia, si adatta agli spazi e diventa occasione di dialogo reale. Le prime due tappe sono state promosse rispettivamente da Cdo Pesaro-Urbino e da Cdo Foggia.

PESARO: UNA SETTIMANA DI VISITE, SCUOLE E CONFRONTO PUBBLICO

A Pesaro la mostra è stata ospitata dal 30 novembre all'8 dicembre nella Sala Laurana del Palazzo Ducale di Pesaro. In quei giorni ha accolto centinaia di visitatori – cittadini, professionisti, imprenditori e studenti – trasformando un'esposizione in un "cantiere" di domande sul valore umano, sociale e relazionale del lavoro.

Il racconto del lavoro contemporaneo è stato arricchito da due importanti partecipazioni. Da una parte, la collaborazione con ADAPT - Fondazione Marco Biagi, che ha contribuito a intrecciare testimonianze e dati sulle trasformazioni in atto: motivazione, scopo, fatica, relazioni, responsabilità. Dall'altra, l'installazione fotografica "La Pietra, le Orme e la Luce" di Letizia Morini, dedicata ai marmisti del territorio, in dialogo con i temi dell'esposizione.

Le scuole sono state protagoniste della tappa marchigiana: per tutta la settimana diversi istituti superiori hanno visitato la mostra accompagnati da imprenditori, professionisti e volontari, generando un dialogo autentico tra generazioni. Tra i partecipanti, per esempio, il liceo artistico F. Mengaroni, il liceo Mamiani e il liceo scientifico–musicale G. Marconi.

Il momento pubblico principale è stato il convegno del 3 dicembre al Palazzo Gradari: un confronto sul lavoro come luogo di costruzione personale, comunitaria e d'impresa, con l'intervento di Andrea Dellabianca e di Natale Brescianini, moderati da Antonella Storoni. Una frase, tra le tante, restituisce lo stile dell'iniziativa: "Questa mostra non dà risposte precostituite, ma apre uno spazio di incontro, ascolto e consapevolezza". Intorno alla mostra si è mossa una rete di sostegno che ha coinvolto istituzioni e imprese, a testimonianza di un interesse cittadino non di facciata ma partecipato.

FOGGIA: IN PINACOTECA, UN DIALOGO TRA RUOLI E ASPETTATIVE

La tappa di Foggia – venerdì 12 dicembre alla Pinacoteca Il 9Cento – ha messo in evidenza un'altra forza della mostra: la capacità di generare un confronto "a due voci" tra chi guida e chi lavora nelle aziende. In un contesto culturale, la proposta si è fatta incontro tra arte, riflessione e dibattito sul valore e sulle dinamiche del lavoro "in tutte le sue forme".

Datori di lavoro e dipendenti hanno animato l'incontro, creando uno spazio di dialogo diretto e costruttivo: gestione del lavoro, valorizzazione delle competenze, aspettative reciproche. E, soprattutto, una domanda pratica: che cosa serve perché la comunicazione diventi più aperta e inclusiva, e perché la responsabilità non resti una parola "da convegno" ma diventi una prassi quotidiana? La gratitudine espressa dagli organizzatori ai numerosi sponsor locali dice proprio questo: quando un'iniziativa è condivisa, può diventare più generativa e lasciare un segno nel tessuto sociale.

DALLE PRIME TAPPE, UN'ACCOGLIENZA PIÙ CHE POSITIVA

Le prime due tappe del tour nelle sedi locali di Pesaro e Foggia hanno mostrato un'accoglienza positiva e partecipata: la mostra, adattandosi ai diversi contesti, ha saputo generare incontro e confronto tra ruoli, generazioni e realtà diverse. È un inizio che conferma la bontà del metodo della mostra, fatto di domande vere e ascolto reciproco.

La pinacoteca Il 9Cento di Foggia

> Il lavoro è origine di domande profonde, spesso nascoste nella routine quotidiana, ma decisive per orientare la vita di ciascuno

Boldrin, “Il lavoro restituisce senso alla vita. E le imprese hanno un ruolo decisivo”

Folta rappresentanza dell’associazione Incontro e Presenza al Giubileo dei detenuti. Presente anche l’abate generale dell’Ordine cistercense

La legge Smuraglia

Nel 2025 il ruolo del lavoro come strumento di rieducazione per le pers
one detenute è stato ulteriormente rafforzato, evidenziando oltre 21mila detenuti lavoranti e un potenziamento delle misure per il reinserimento lavorativo, confermando l’importanza della normativa per i percorsi di rieducazione e la riduzione della recidiva.
La Legge Smuraglia (art. 4, legge 193/2000) prosegue nel 2026 incentivando il reinserimento sociale dei detenuti attraverso sgravi contributivi (fino al 95%) e crediti di imposta per le imprese che assumono persone recluse o semilibere. Le agevolazioni e gli incentivi previsti sono a favore dei datori di lavoro (cooperative sociali, imprese pubbliche o private che operano all’interno o all’esterno degli istituti penitenziari) che assumono persone detenute.

I volontari di Incontro e Presenza che ogni settimana per visitano le persone detenute nel carcere di San Vittore (dove l’Associazione è nata quasi 40 anni fa) e nei penitenziari milanesi di Opera, Bollate, Monza e Bergamo, si sono dati appuntamento a Roma per celebrare con Papa Leone il Giubileo dei detenuti, al quale domenica 14 dicembre nella Basilica di San Pietro hanno partecipato 6mila persone provenienti da tutto il mondo. Alla folta rappresentanza della nostra associazione (119 persone, di cui dodici detenute che hanno avuto il permesso dei magistrati di sorveglianza per partecipare all’evento) si è aggiunto un gruppo di amici che entrano in due carceri di Madrid. Insieme ci siamo ritrovati sabato 13 al CIAM (Centro Internazionale di animazione missionaria), nella splendida cornice del parco secolare dell’università Urbaniana sul colle del Gianicolo, da dove si gode una vista mozzafiato sulla capitale. Al primo appuntamento, a cui si sono aggiunti molti volontari nostri amici, che visitano i detenuti in numerosi penitenziari italiani, ha partecipato anche padre Mauro Lepori, abate generale dell’Ordine cistercense, che da un po’ di tempo si è avvicinato al mondo carcerario intrattenendo con alcuni di loro una intensa corrispondenza epistolare.
La sua testimonianza e gli interventi di molte persone detenute presenti, che hanno testimoniato il profondo cambiamento suscitato dall’incontro con l’avvenimento cristiano, hanno reso ancora più evidente - come ci ha ricordato un’amica - che nel cristianesimo la distinzione tra il “peccatore” e il “giusto” è superata dall’evidenza di persone accomunate dal desiderio di sperimentare ciò che dà senso e gusto al vivere, con la volontà di non lasciare indietro nessuno nel disegno di bene che Dio ha progettato per ognuno di noi. La domenica l’appuntamento per tutti era in Piazza San Pietro per poi attraversare la Porta Santa e partecipare alla Messa nella Basilica. Nell’omelia, dopo avere evidenziato le criticità del sistema carcerario e auspicando che a tutti siano offerte reali opportunità di reinserimento sociale, Leone XIV ha sottolineato che “nessun essere umano coincide con ciò che ha fatto. Per questo non bisogna perdere la speranza perché da ogni caduta ci si deve poter rialzare. La giustizia è sempre un processo di riparazione e di riconciliazione”. In continuità con Papa Francesco, Leone XIV ha rilanciato il desiderio espresso nella bolla d’indizione dell’Anno Santo che vengano concesse forme di amnistia o condono della pena, e a tutti opportunità di reinserimento. Significativo è il fatto che il Giubileo dei detenuti è stato l’ultimo grande appuntamento a tema di questo Anno Santo della Speranza, come pure che il suo avvio sia avvenuto il 26 dicembre 2024 con l’apertura della Porta Santa nella Chiesa del Padre nostro nella Casa circondariale di Rebibbia. Un gesto compiuto in un preciso luogo, a significare la grande attenzione e vicinanza della Chiesa all’uomo nella sua condizione più fragile.
Illuminanti, a questo proposito, sono state le parole di padre Lepori: “Quando Gesù dice ‘ero in carcere’ è come se dicesse: ero colpevole, ero peccatore, ero criminale, e siete venuti a trovarmi. Per la prima volta ho capito che questa parola del Vangelo non va letta come se Gesù si identificasse solo con i detenuti innocenti, ma con tutti i detenuti. Penso che questo sia il punto più abissale dell’Incarnazione: Dio sceglie di essere presente proprio nel punto dell’umanità che può sembrare più lontano dall’amore di Dio, dalla giustizia di Dio, da ciò che Dio è. Ed è proprio allora che Lui dice: ‘Io ero lì’. È proprio dove Cristo si abbassa di più che si manifesta pienamente la totalità del suo amore, cioè del suo essere Dio veramente con noi”.
Un gesto d’amore e un messaggio di speranza per le persone detenute come per ciascuno di noi, limitati e peccatori come tutti.
“Di fronte al Signore gli uomini sono tutti uguali. Uguali non perché perfetti, ma perché ciascuno, di fronte alla realtà, può commettere errori anche gravi o gravissimi. Tuttavia, l’errore non è mai l’ultima parola sulla vita di una persona: esiste sempre la possibilità di risorgere. Il punto centrale è il perdono, che non è semplicemente una capacità umana, ma un dono. Il perdono permette di guardare chi ha fatto del male in modo diverso, perché l’odio distrugge, mentre il perdono genera una vita nuova, non solo per chi lo riceve, ma anche per chi lo concede.
Il carcere deve svolgere la funzione che la Costituzione gli affida: non essere un luogo di sola espiazione, ma uno spazio in cui riconoscere gli errori e intraprendere un vero percorso di vita ed educativo. Le attività rieducative e il lavoro sono fondamentali, perché senza uno scopo non si può vivere, nemmeno in carcere. Il lavoro restituisce senso alla vita e prepara al reinserimento nella società, riducendo il rischio di tornare a delinquere. Le imprese hanno un ruolo decisivo in questo: esistono degli sgravi fiscali importanti per le aziende che decidano di integrare nel proprio staff persone in condizione di detenzione. Se si decide di farlo, bisogna guardare al detenuto non per ciò che ha fatto, ma per ciò che è, dando fiducia e investendo nella persona. Solo così si può regalare una nuova possibilità”.
Guido Boldrin

Battuello, “Rappresentare è come allargare l’orizzonte”

Il vice presidente di Cdo Opere Sociali sottolinea il valore della presenza dell’associazione nel Forum del Terzo Settore, e illustra le caratteristiche peculiari di una rete che tiene insieme realtà molto diverse tra loro

Un “unicum” nel panorama associativo per varietà di opere e competenze, chiamata a portare un giudizio autorevole nel dibattito pubblico, nel solco della sussidiarietà e della dottrina sociale. E’ questa, per Mauro Battuello, l’essenza di Cdo Opere Sociali, di cui è vice presidente.

Che valore ha la rappresentanza per lei come persona, per Cdo, per Cdo Opere Sociali e per l’intera rete?
Quella al Forum non è la mia prima esperienza di rappresentanza. Ho avuto esperienze sia in ambito politico-amministrativo che in ambito associativo; ma, da un punto di vista personale, questa è una grande opportunità per essere più consapevole del mio lavoro e del motivo cui mi impegno. Questo è il primo valore della mia esperienza come rappresentante di Cdo Opere Sociali: aumenta la consapevolezza di quello che vivo.
In particolare, rappresentare Cdo Opere Sociali, mi rende più consapevole del valore e della ricchezza che portano le centinaia di cooperative e associazioni presenti in Italia e nel mondo, del valore del loro impegno che contribuisce a migliorare la condizione di vita e la coesione sociale delle realtà in cui operano; quindi la rappresentanza è una bella responsabilità, ma anche una grande opportunità che permette di avere un orizzonte veramente molto più ampio di quello che uno avrebbe normalmente da solo: in altri termini, è un’educazione a sentire propria l’opera di un altro.
Per quanto riguarda Cdo e Cdo Opere Sociali, è ovvio che essere loro rappresentante nel Forum questa è una bella responsabilità, ma mi permette anche di comunicare e far conoscere quello che costruiamo insieme.

Perché Cdo Opere Sociali è un unicum, una presenza originale?
Cdo Opere Sociali, da un punto di vista di rete associativa, è un unicum in Italia. A differenza di altre reti che sono l’insieme di tante realtà omogenee — Cdo Opere Sociali associa in Italia e nel mondo al suo interno realtà piccole e grandi, associazioni di volontariato e di promozione sociale, cooperative sociali e centri culturali.
Quindi, rispetto ad altre reti, Cdo Opere Sociali tiene assieme realtà molto diverse tra di loro. Due esempi tra i molti possibili: i Banchi e le piccole associazioni di volontariato. Questa diversità è una grande ricchezza, perché mi permette di avere una visione molto più ampia di quella che hanno molti miei colleghi di altre reti associative. Questa varietà di organizzazioni. aumenta anche la complessità, perché si deve rappresentare realtà e interessi diversi e questo fatto ci ha fatto diversificare le modalità e i servizi con cui accompagniamo i nostri soci: infatti è molto diverso aiutare una piccola associazione a districarsi nella burocrazia rispetto ad accompagnare i manager che fanno il controllo di gestione in opere con fatturati di milioni di euro;
Questa è una bella sfida, una bella opportunità: permette di non fossilizzarti solo in quello che sai, ma spinge a ricercare collaboratori, esperti, persone che ti possano dare una mano nello svolgere il compito di rappresentanza. Da questo punto di vista, Cdo Opere Sociali ha al suo interno una ricchezza incredibile: per esempio, su tutta la parte giuridica e amministrativa una rete di commercialisti che danno un supporto portando un bagaglio di competenze che è impensabile che un singolo, come me, possa avere.

Un’ultima domanda: perché, nonostante siate una realtà - se vogliamo - piccola, il vostro giudizio anche nel dibattito pubblico e nella politica è sempre importante? Perché vi fanno sedere a tavoli di rilevanza?
Cdo Opere Sociali fa parte della grande famiglia della Compagnia delle Opere: è una storia che viene da lontano, una storia molto importante che ha segnato nel nostro Paese battaglie culturali e politiche di rilievo. Una per tutte, la battaglia della sussidiarietà.
Adesso tutti ne parlano, però bisogna tornare a tanti anni fa, anche decenni, quando la Compagnia delle Opere per prima iniziò questa battaglia di civiltà sul principio di sussidiarietà — che è un principio della dottrina sociale della Chiesa Cattolica — arrivando fino al punto di farlo inserire nella Costituzione italiana.
Quindi è vero: Cdo Opere Sociali è una realtà relativamente piccola nei numeri, ma molto grande e molto rilevante dal punto di vista culturale, dei giudizi e della propria storia. Perché Cdo Opere Sociali, come tutta la Compagnia delle Opere, affonda le proprie radici nella dottrina sociale cristiana, nel modo che hanno i cattolici di occuparsi del bene comune, o meglio di rendere comune il Bene. Questo patrimonio culturale è diventato un fattore che anche gli altri riconoscono valido.
L’autorevolezza della nostra presenza è anche il frutto del lavoro che molti di noi prima di me in questi anni hanno portato avanti con gratuità e competenza: Monica Poletto, che è stata prima di me nel Forum del Terzo Settore, continua a presiedere il tavolo tecnico del Forum e coordina il lavoro dei nostri commercialisti no-profit. Stefano Gheno, attuale presidente di Cdo Opere Sociali, che segue i lavori dell’Osservatorio Nazionale sulla Ammirazione Condivisa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l’obiettivo che si dia piena attuazione alla co-programmazione e co-progettazione. E non meno importante è il lavoro di tanti altri che a livello regionale e locale partecipano alle attività dei Forum Regionali e ai diversi tavoli tecnici.
In definitiva, penso che le persone di altre reti con cui condividiamo la presenza in questi organismi di rappresentanza si accorgano, al di là dei nostri limiti, di quale sia l’origine e lo scopo del nostro lavorare insieme e attraverso questo possano conoscere la grande storia che ci sostiene: un esempio di questo è come molti di loro condividano con noi l’esperienza del Meeting.
Mauro Battuello

Mauro Battuello, Direttore Piazza dei Mestieri e Giancarlo Moretti, nuovo portavoce del Forum nazionale del Terzo Settore

Libertà educativa in Italia: una strada ancora da percorrere

Era l'anno 2000 quando la legge 62 sancì la parità scolastica, riconoscendo un unico sistema pubblico di istruzione costituito da scuole statali e scuole paritarie, entrambe chiamate a garantire un servizio di interesse pubblico, eppure, tale riconoscimento giuridico non ha previsto alcun diritto di natura economica in capo alle scuole.
Pur restando un punto fermo, almeno sulla carta, a distanza di anni la libertà di scelta educativa resta ancora "senza gambe" con tanta strada ancora da percorrere!
Pur riconoscendo il grande valore e originalità della parità giuridica, nel panorama legislativo italiano - una delle poche normative "sussidiarie" in vigore nel nostro Paese in quanto riconosce, come pubblica, un'attività non in base al soggetto giuridico che la svolge, ma per le finalità che persegue, garantendo inoltre che l'identità culturale o religiosa del soggetto gestore non precluda il riconoscimento della natura pubblica del servizio svolto - cercare di giungere a una parità, anche economica, è uno degli scopi primari delle Associazioni di genitori e di scuole, che sostengono e accompagnano queste realtà scolastiche.
In un Paese ancora oggi dominato da una cultura di impronta statalista, che intende l'interesse generale come prerogativa dello Stato, il quale per perseguirlo può avvalersi dei privati solo in un'ottica di sussidiarietà rovesciata, si rende sempre più evidente la necessità di riportare il dibattito ad un livello pubblico e politico, affinché qualche forma di "parità economica" tra scuola statale e scuola non statale arrivi a riconoscere i "diritti economici" delle scuole paritarie e delle famiglie che le frequentano.
L'anniversario celebrato nel 2025 ha certamente riportato in scena il dibattito con tanti articoli, interventi pubblici, convegni. Anche al Meeting di Rimini una decisa apertura del Presidente del Consiglio Giorgia Meloni ha ridato speranza al tema della libertà di educazione generando insieme nuove (e sempre vecchie) contrapposizioni nel dibattito pubblico, accompagnate dai soliti refrain: il finanziamento alla scuola paritaria, che ricordiamo interessa circa 800mila studenti in tutt'Italia, sottrae risorse all'unica scuola che avrebbe dignità di esistere, quella pubblica statale.
Al contempo, alcuni interventi a favore hanno evidenziato quanto sia necessario che l'evidente valore della scuola paritaria e del servizio pubblico offerto a studenti e famiglie sia più conosciuto.
Tanti gestori di scuole non statali spendono generosamente tempo ed energie perché le scuole paritarie offrano un'offerta formativa di qualità, si impegnano a collaborare con le famiglie per condividere il loro compito educativo e offrono nei territori un'alternativa alla scuola statale.
Eppure, nonostante il contributo che queste scuole apportano nei territori in cui operano, nelle famiglie e nei docenti, la coscienza del diritto alla scelta libera della scuola è ancora debole, sebbene per tante famiglie questa scelta comporti importanti sacrifici, così come per gli insegnanti che vi lavorano, spesso pagati con retribuzioni più basse rispetto alle già insufficienti retribuzioni statali.
La mancata introduzione di misure efficaci a garantire una scelta libera e, per le scuole, contributi adeguati al funzionamento che permettano altresì di valorizzare la professionalità degli insegnanti, talvolta scoraggia famiglie e docenti, a far sentire la loro voce nel dibattito pubblico.

Per questo, insieme ad altre associazioni, che nell'anno di ricorrenza del venticinquesimo della legge 62 si sono spese per riaffermare il valore della libertà di scelta, è stata proposta la campagna "Educare liberi" che ha come principale obiettivo quello di promuovere pubblicamente il valore e il diritto alla libertà educativa.

La campagna "Educare liberi", promossa da Agesc, Cdo Opere Educative-FOE, CIOFS SCUOLA ETS – Figlie di Maria Ausiliatrice, CISM – Conferenza Italiana Superiori Maggiori, FISM, Salesiani per la scuola – CNOS ITALIA e USMI – Unione delle Superiore Maggiori d'Italia, desidera:

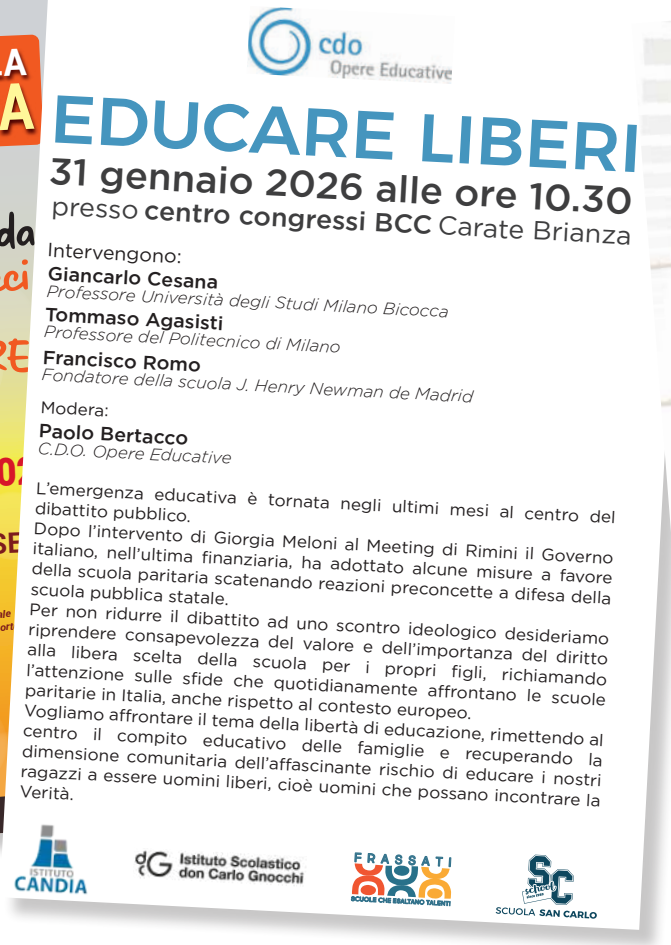
- **valorizzare la libertà di educazione**
- **promuovere il ruolo delle scuole paritarie nel panorama educativo italiano ed europeo**
- **dare voce a genitori, docenti e dirigenti impegnati ogni giorno nell'educazione delle nuove generazioni**

La maggior parte delle scuole paritarie sono nate da un'intuizione dei fondatori (genitori, insegnanti, sacerdoti, professionisti del territorio) che hanno identificato il compito educativo della scuola come sussidiario a quello della famiglia, dentro la coscienza che l'educazione non sia soltanto una trasmissione di nozioni, ma la comunicazione di un bene, di una positività di sguardo a sé stessi e alla vita.
Un cammino che vede compagni gestori, personale docente e non docente, in ambiti educativi che mettono al centro lo studente, valorizzando i singoli talenti e sostenendo le difficoltà di ciascun alunno e che raggiungono risultati scolastici eccellenti, "certificati" in tantissimi casi dai dati INVALSI o da autorevoli statistiche.
Spostare la discussione dai corridoi degli addetti ai lavori alla piazza pubblica, non è solo per "difendere" una categoria, ma per ricostruire una consapevolezza collettiva: il pluralismo scolastico non è un capriccio, ma un pezzo di democrazia e una democrazia matura non deve temere di finanziare l'accesso alle opportunità, purché le regole siano chiare, i controlli seri e la qualità verificabile.
La campagna, in questo senso, prova a fare ciò che spesso manca: raccontare storie e non solo principi, far emergere le voci di chi vive l'educazione come scelta quotidiana, tra aspettative e sacrifici per fare in modo che ogni famiglia, davvero, possa scegliere il percorso più adatto al proprio figlio senza essere frenata da barriere insormontabili.
Le barriere economiche sono le più visibili: rette, contributi statali insufficienti, detrazioni fiscali che ancora non cambiano l'ordine di grandezza del problema. Anche laddove gli aiuti aumentano, molte famiglie restano davanti ad una porta socchiusa: intravvedono una possibilità, ma non riescono a varcarla.
Il risultato è un paradosso: un diritto formalmente riconosciuto può trasformarsi in un privilegio di fatto, se la sua praticabilità dipende dal reddito.
È un tema che si trascina da decenni non direttamente imputabile né al governo attuale, né a quelli immediatamente precedenti, ma la parità economica è un obiettivo verso il quale cominciare a muovere nuovi passi.

Dobbiamo pur dire che l'acceso dibattito dello scorso anno sta certamente portando i primi frutti: l'introduzione di un buono scuola nazionale, che si aggiunge ai buoni scuola erogati dalle Regioni più virtuose (Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia) e l'aumento delle risorse statali alle scuole paritarie sono segnali di non poco conto.
La campagna "Educare liberi" riporta al centro una domanda semplice e scomoda: vogliamo che la libertà di educazione sia un principio da convegno o una possibilità concreta, per ogni famiglia, ovunque viva?
In Europa, molte nazioni garantiscono alle famiglie la libertà di scegliere come e dove educare i propri figli e l'Italia, nell'Indice internazionale sulla libertà educativa stilato da OIDEL, risulta 62esima, mentre pressoché tutti i nostri partner europei rientrano nelle prime trenta posizioni.
In Italia dunque, nonostante i recenti passi positivi, la realtà è diversa: l'accesso all'istruzione non statale continua a rappresentare un ostacolo. La libertà di scelta resta una condizione da costruire.
Le scuole paritarie, quelle cattoliche in primis, come ci ha recentemente ricordato Papa Leone XIV, vogliono essere aperte a tutti, a prescindere dall'educazione ricevuta, dalle convinzioni religiose e, ancor di più, dalle opportunità economico-sociali della famiglia di provenienza.
Ma la domanda che nasce nel contesto degli ultimi anni (inflazione, incertezze, burocrazia, adeguamenti strutturali...) è se le scuole paritarie sono veramente per tutti e se resisteranno all'urto della denatalità e ai costi generali sempre più incidenti.
Certamente dentro una comunità educante viva e immanente al territorio dove opera, c'è ancora spazio per trovare soluzioni che supportino la vita di queste opere scolastiche, ma è altresì innegabile che, nel suddetto contesto, la mancanza della parità economica rende sempre più difficile una "libera scelta" per genitori e insegnanti.
Le scuole paritarie, le persone che vi lavorano e le famiglie che le scelgono sono un fatto, una presenza!
Per questo motivo la campagna vuole dar voce all'enorme positività che questo fatto rappresenta per il bene della singola persona, della scuola italiana e di tutto il Paese.
Non ci stancheremo di chiedere che la libera scelta delle famiglie di far frequentare scuole paritarie ai propri figli e quella dei docenti di rimanere a lavorare in queste opere scolastiche sia assicurata e sostenuta dallo Stato, garante dell'istruzione di tutti.
La campagna "Educare liberi" nasce a sostegno di questo!

educare liberi

Visita il sito



Giornate di Raccolta del Farmaco 2026, una settimana di solidarietà per contrastare la povertà sanitaria

Terzo settore, imprese, farmacisti, volontari e cittadini insieme per fornire una risposta efficace a un bisogno reale e sempre in aumento

Si è appena conclusa la 26ª edizione delle Giornate di Raccolta del Farmaco, che dal 10 al 16 febbraio ha coinvolto tutta Italia in una straordinaria mobilitazione di solidarietà. In 6mila farmacie, migliaia di cittadini hanno scelto di compiere un gesto semplice ma essenziale: acquistare uno o più medicinali da banco da donare a chi non può permetterseli.

UN BISOGNO CHE CRESCE

L'iniziativa ha risposto a un'urgenza sempre più pressante: quella di oltre 502mila persone in condizioni di povertà sanitaria. Persone che, per ragioni economiche, rischiano di non curarsi adeguatamente o di rinunciare del tutto alle cure. I farmaci raccolti durante questa settimana andranno a sostenere oltre 2mila realtà assistenziali che ogni giorno si prendono cura di chi è in difficoltà, offrendo gratuitamente medicine e assistenza.

A conferma della portata e dell'efficacia di questa rete, i numeri di questa edizione appena conclusa raccontano un impatto concreto: oltre 670.000 confezioni raccolte, pari a un valore superiore a 6 milioni di euro, con una media di 111 confezioni donate in ogni farmacia. I farmaci raccolti (nel 2025, 653.339 confezioni, pari a un valore di 5.980.898 euro e a una media di 111 confezioni donate in ogni farmacia) saranno consegnati a più di 2mila realtà benefiche che si prendono cura di almeno 502mila persone (145mila sono minori) in condizione di povertà sanitaria, offrendo gratuitamente cure e medicine. Il fabbisogno segnalato a Banco Farmaceutico da tali realtà è superiore a 1,2 milioni di confezioni di medicinali.

Un dato che fotografa una situazione di fragilità economica e sociale sempre più estesa. Tra i farmaci più richiesti: medicinali per l'influenza, prodotti pediatrici, decongestionanti nasali, analgesici, antistaminici, antifebbrili, preparati per la tosse e per i disturbi gastrointestinali.

UNA RETE STRAORDINARIA

Le Giornate di Raccolta del Farmaco sono state possibili grazie a una straordinaria alleanza tra diversi soggetti. Oltre 27mila volontari hanno presidiato le farmacie, 21mila farmacisti hanno messo a disposizione i loro spazi e la loro professionalità, e centinaia di migliaia di donatori hanno scelto di entrare in farmacia per compiere un gesto di gratuità.

L'iniziativa, che si è svolta sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica con il patrocinio di AIFA, ha visto la collaborazione di Cdo Opere Sociali, Federfarma, Fofi, Federchimica Assosalute ed Egualia. Intesa Sanpaolo è stata Partner Istituzionale, mentre DOC Pharma, EG STADA Group, DHL Supply Chain Italia, IBSA Italy, Piam Farmaceutici, Zentiva Italia e Krka Farmaceutici hanno sostenuto concretamente l'iniziativa.

SEGNI DI SPERANZA

«Le Giornate di Raccolta del Farmaco sono un gesto semplice, ma essenziale per tante persone fragili che, per ragioni economiche, non si curano in modo adeguato», ha dichiarato Sergio Daniotti, presidente della Fondazione Banco Farmaceutico Ets. «In un mondo in cui le preoccupazioni sono tante e complesse, e la condizione economica di migliaia di famiglie italiane sempre più fragile, si avverte con forza il bisogno che emergano segni di speranza, come scegliere di entrare in farmacia per compiere un gesto di gratuità».

Il valore delle Giornate di Raccolta del Farmaco non è soltanto quantitativo, pur essendo fondamentale la capacità di rispondere a un fabbisogno reale. È anche un valore culturale e sociale: riaffermare che curarsi è un diritto e che una comunità cresce quando riconosce e sostiene la fragilità, senza giudicare e senza lasciare sole le famiglie che faticano.

«Le GRF rappresentano un esempio concreto di come la collaborazione tra soggetti differenti – realtà del Terzo settore, imprese, farmacisti, volontari e cittadini – possa generare una risposta efficace a un bisogno reale e crescente come la povertà sanitaria. È una filiera del bene essenziale al giorno d'oggi e che funziona perché pone al centro del discorso la persona, valorizzando il contributo che ognuno di noi può portare. Giornate come queste sono possibili innanzitutto grazie ai donatori, a persone che scelgono consapevolmente di entrare in farmacia e compiere un gesto semplice ma fondamentale per chi, a causa di difficoltà economiche, rischia di rinunciare alle cure. È da questa responsabilità personale che nasce una grande opera collettiva, resa possibile anche dall'impegno prezioso dei volontari, che sottolineano il valore della gratuità. In un contesto sociale sempre più fragile e complesso, la partecipazione dei cittadini e la dedizione di chi dona tempo ed energie rappresentano un evidente cambio di rotta. Come Cdo, continuiamo a sostenere con convinzione iniziative che dimostrano come la collaborazione tra profit e non profit possa generare un impatto reale sulla vita delle persone», dichiara Andrea Dellabianca, Presidente di Compagnia delle Opere.

> Come Compagnia delle Opere sosteniamo iniziative che dimostrano come la collaborazione tra profit e non profit possa generare un impatto reale sulla vita delle persone

UNA STORIA DI RISVEGLIO

La forza dell'iniziativa non si esaurisce nei numeri: sta soprattutto nelle storie, nelle relazioni, nei cambiamenti piccoli e concreti che avvengono quando una persona decide di non voltarsi dall'altra parte. Per questo abbiamo chiesto a Sergio Daniotti, presidente della Fondazione Banco Farmaceutico Ets, di aiutarci a mettere a fuoco il senso più profondo di questa settimana di raccolta: che cosa significa oggi parlare di povertà sanitaria? Come sta cambiando il bisogno? E quale valore umano nasce da un gesto che all'apparenza può sembrare minimo?

Le Giornate di Raccolta del Farmaco rappresentano ormai un appuntamento molto atteso e partecipato. Può raccontarci un episodio o una storia significativa che, secondo lei, spiega davvero il senso e il valore umano di questa iniziativa?

«C'è una storia che mi ha colpito molto e che mi è stata raccontata da Marco, delegato per Ferrara e provincia. L'anno scorso Marco faceva il volontario alla Farmacia di Porta Mare, che è stata tra le prime in Italia come numero di farmaci raccolti. Racconta di un uomo, Sandro, entrato in farmacia: Marco gli chiede se può comprare un farmaco da donare a chi non se lo può permettere. Sandro, probabilmente arrabbiato con la vita, risponde male: dice che non ha soldi e che non farà alcuna donazione.

Poi però arriva il suo turno, compra le sue medicine e, una volta finito, torna indietro. Torna da Marco e dona un farmaco. A quel punto non se ne va: si

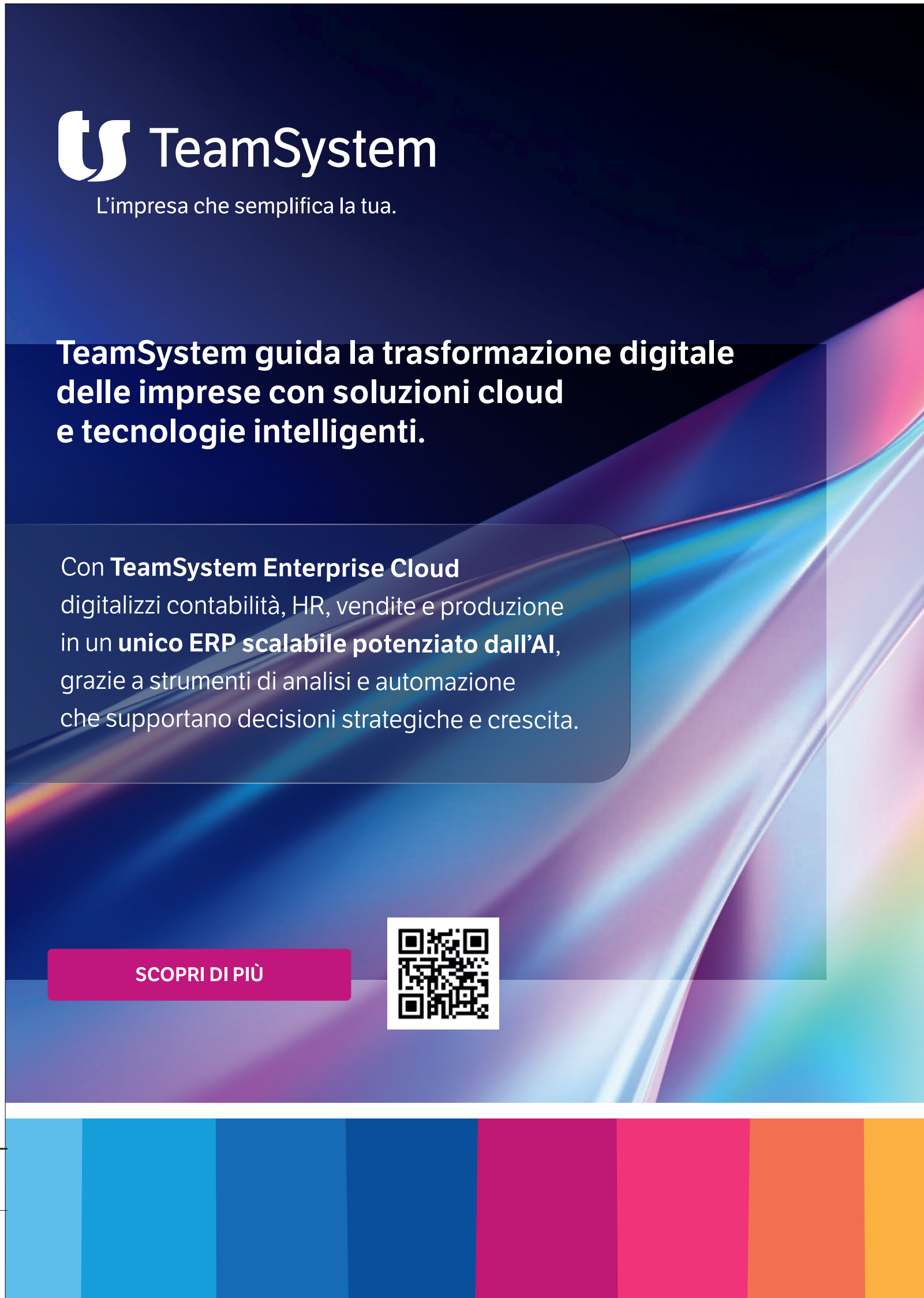
ferma, fa due chiacchiere. È meno arrabbiato e comincia a raccontare di sé, delle sue difficoltà economiche e della sua solitudine. A un certo punto gli chiede: “Voi potete aiutarmi?”.
Marco gli risponde che si sarebbero rivisti per parlarne meglio e si scambiano i numeri di telefono.
In quell’anno si incontrano tre volte: nasce un rapporto di stima reciproca e, nel frattempo, gli vengono dati alcuni farmaci di cui aveva necessità. Sandro è molto riconoscente. L’altro giorno, all’incontro del 3 febbraio, Sandro è stato il primo a confermare la sua presenza: ha detto che non poteva mancare e che voleva capire meglio chi siamo e cosa facciamo. Per Marco e per gli altri Sandro è diventato una persona speciale: il modo in cui il suo cuore si è lasciato toccare continua a stupire. Così decidono di riservargli un posto in prima fila, insieme alle autorità. Glielo comunicano: lui si commuove e ringrazia tantissimo.
All’incontro Sandro si presenta “con il vestito bello”, gongolante come un bambino. All’accoglienza dice che è amico di Marco e ci tiene a far sapere che gli è stata riservata la prima fila. E poi succede un’altra cosa: Sandro decide di iscriversi come volontario. Perché vuole dare una mano anche lui. Perché è stato voluto bene e adesso il bene lo vuole fare lui».
La storia di Sandro è emblematica perché mostra come la povertà sanitaria non sia solo mancanza di soldi: è spesso mancanza di legami, di ascolto, di qualcuno che ti guardi come persona e non come “caso”. E mostra anche un dato decisivo: la raccolta non produce soltanto farmaci, ma può generare percorsi di riavvicinamento alla vita sociale, di fiducia, perfino di desiderio di ricominciare. Un gesto fatto per altri può, a volte, essere il primo passo per ricominciare anche per sé.

Dal vostro osservatorio privilegiato sul territorio, come sta evolvendo negli ultimi anni il bisogno di farmaci da parte delle famiglie e delle persone in difficoltà? State riscontrando un aumento delle richieste o nuove tipologie di bisogni sanitari?
«Ogni anno — e questo è il tema fondamentale — la situazione non migliora. Anzi, tra le famiglie in povertà, spesso i più fragili si rivolgono sempre di più a questa rete di solidarietà formata da tanti enti.
Quest’anno saranno più di 2mila le realtà assistenziali a cui daremo i farmaci. E ciò che ci segnalano è che stanno cambiando i profili: ci sono sempre più famiglie monoreddito. In passato il volto tipico della povertà era quello del disoccupato, del singolo senza rete. Oggi cominciamo a osservare anche famiglie dove c’è una persona che lavora, ma un unico reddito non è sufficiente per sostenere tutte le spese.
E poi c’è un altro elemento che emerge sempre più forte: l’aumento dei minori. Parliamo di un terzo: l’anno scorso erano 145mila. Sono addirittura più degli anziani, e in passato non era così. Questo ci dice che ci sono proprio famiglie in difficoltà: non è più il singolo senza tetto o il disoccupato isolato. È una famiglia che chiede aiuto. E quando una famiglia non riesce a curarsi, significa che quella fragilità rischia di diventare una condizione strutturale.»
Le parole di Daniotti aiutano a leggere in profondità che la povertà sanitaria non è sempre più legata a un impoverimento diffuso, a costi che crescono, a redditi che non tengono il passo, a imprevisti che spezzano equilibri già fragili. E questo è un fenomeno che tocca sempre più spesso i nuclei familiari, persone che lavorano, che fanno il possibile, ma che si ritrovano a dover scegliere quali spese sostenere.

UN PICCOLO GESTO CHE CAMBIA LA VITA (DI CHI RICEVE E DI CHI DONA)

Le Giornate di Raccolta del Farmaco non sono soltanto un evento di solidarietà: sono un invito a riconoscere che la cura è un bene comune. Entrare in farmacia e aggiungere una confezione in più è un gesto semplice, ma può significare molto per chi è costretto a rinunciare alle terapie o a rimandare una visita. Può significare sollievo, continuità di cura, ma anche dignità.
La storia di Sandro (raccontata nel box della pagina precente, ndr) lo mostra con forza: a volte il bene fatto apre varchi inaspettati. Quell’uomo “arrabbiato con la vita”, che in un primo momento respinge la richiesta, torna indietro. Dona. Si ferma. Parla. Chiede aiuto. Viene incontrato. Viene guardato. E in un anno passa dall’essere un uomo solo a diventare parte di una comunità, fino al desiderio di restituire ciò che ha ricevuto.
È questo, forse, il cuore dell’iniziativa: non solo raccogliere farmaci, ma costruire — attraverso un gesto semplice e piccolo — una cultura in cui la fragilità non è una colpa e la solidarietà non è un’eccezione. È una responsabilità condivisa. Un segno di speranza concreto, che si ripete ogni anno, e che ogni anno diventa ancora più fondamentale.

Fonte: “GRF 2026
Comunicato Stampa”



L'EVOLUZIONE DEL CERCHIO: storia del logo Cdo (1986-2026)

Quaranta anni di Compagnia delle Opere: un segno che racconta appartenenza, apertura e generatività

Nel lavoro di ideazione del logo celebrativo per i 40 anni di Cdo (1986-2026), la scelta è stata quella di ripartire dall'identità grafica.
La proposta celebrativa è stata sviluppata in una direzione più morbida e armonica, in linea con il linguaggio attuale di Cdo: un segno che non interrompe il percorso del marchio, ma lo accompagna e lo valorizza, mettendo in evidenza il quarantennale come rilancio e non come semplice traguardo.
Anche la palette cromatica nasce da questa intenzione: si parte dal blu Cdo (ciano), colore identitario e consolidato, e lo si affianca a un secondo colore "di slancio". Tra le ipotesi emerse, il verde - in una tonalità più tech/lime - è apparso particolarmente coerente con il messaggio che vogliamo trasmettere: una Compagnia proiettata verso il futuro, capace di stare nella realtà che cambia con uno sguardo aperto e costruttivo. Al tempo stesso, il verde richiama con immediatezza temi a cui Cdo è da sempre vicina e oggi sempre più chiamata a contribuire: lavoro, sostenibilità, ESG, educazione e non profit, dove la persona al centro e la generazione di valore sociale sono parte integrante del bene comune.
Il claim scelto per accompagnare il segno dei 40 anni è: «Una presenza originale che genera un'umanità nuova». Non vuole essere uno slogan, ma una sintesi: ieri come oggi, con lo stesso desiderio di costruzione.

40 — 1986 • 2026 — cdo

Una presenza originale che genera un'umanità nuova

Quarant'anni non sono solo una ricorrenza: sono una storia che si è fatta nel tempo, attraverso persone, imprese, opere, relazioni. Per questo, in un anno di celebrazione come questo, vogliamo raccontare "ieri e oggi" della nostra Associazione, inaugurando una rubrica dedicata nel magazine: in ogni numero, un articolo speciale.
Partendo dalla nostra esperienza di lavoro interna, a gennaio abbiamo iniziato a interrogarci su un punto preciso: come realizzare un logo celebrativo che tenesse insieme presente e passato senza intaccare il segno originale? La domanda, quasi naturalmente, ci ha portati più indietro: qual è la storia del nostro logo? Come è nata l'idea del segno originario? Quale intuizione lo ha generato? E soprattutto: come si è trasformato negli anni, e perché? Che cosa ha chiesto ogni passaggio, che cosa ha custodito, che cosa ha rilanciato?
Da qui è iniziato un viaggio che, in modo inatteso, ci ha riportato alle origini e insieme ci ha fatto rileggere l'evoluzione di Cdo: dalle prime tracce del 1986, alle fasi successive, fino alle scelte più recenti. Abbiamo aperto archivi, consultato raccolte di iniziative passate, riletto materiali e documenti; e abbiamo chiesto ad alcuni protagonisti delle diverse fasi di cambiamento di raccontarci contesti, intuizioni, necessità.
Le fonti sono molte, e il percorso potrebbe essere ancora più ampio. Quello che segue è quindi una sintesi ragionata: il tentativo di restituire, con fedeltà e gratitudine, ciò che è emerso.

1) 1986-2007: IL "BOLLO" COME APPARTENENZA, L'ABBRACCIO COME METODO

Torniamo a un punto preciso: 1986, l'anno in cui nasce il primo logo di Compagnia delle Opere. Un segno che racconta l'inizio di una storia come scelta di identità.

COMPAGNIA DELLE OPERE

Un cerchio che non si chiude: il bollo come appartenenza e le aperture come abbraccio. Un segno nato a mano, "optical", difficile da replicare e pensato per riconoscere una compagnia, non un prodotto

Il primo logo nasce come un bollo, un "visto" di appartenenza. In un'epoca in cui i loghi "stavano dentro" forme rigide - quadrati, rettangoli, cornici decorative - il cerchio è una decisione controcorrente: essenziale, immediata, universale. Non una cornice, ma un centro.
Quel cerchio, però, non si chiude. Ed è qui che il segno smette di essere soltanto grafica e diventa racconto. "Un cerchio (la compagnia) che non si chiude perché ha dentro l'infinito del desiderio dell'uomo e del suo anelito alla costruzione", ci ha ricordato Giorgio Vittadini, presidente della Fondazione per la Sussidiarietà e tra i fondatori di Cdo.
Fin dalla sua nascita, Cdo ha inteso comunicare con chiarezza ciò che la costituisce: una compagnia che non si ripiega su se stessa, ma che si apre all'altro, generando appartenenza come esperienza di incontro e di lavoro condiviso.
La scelta tecnica è coerente con questa ambizione. Il marchio nasce da una soluzione "optical", realizzata a mano: non è ancora il tempo dei computer e, proprio per questo, il segno è difficile da replicare. L'intuizione è chiara: l'appartenenza è un'esperienza da riconoscere; serve un tratto moderno e, insieme, "non clonabile".
Nel bollo, i quattro cerchi non sono muri: sono come mani. Si avvicinano, si congiungono, ma lasciano uno spazio. Si chiudono quanto basta per abbracciare, non per stringere. È un'immagine

semplice e potente del modo Cdo di stare nella realtà: fare insieme, costruire, lasciando spazio all'altro e al nuovo.
Nel loro raddoppio ideale, quei quattro cerchi rimandano anche a un'apertura "per tutti", alla vocazione inclusiva di una compagnia che cresce per attrazione.
Anche la scelta del lettering - Avant Garde, rigoroso e geometrico - rafforza questa identità: modernità senza manierismi, ordine senza freddezza. Un marchio che, fin dall'inizio, tiene insieme due dimensioni: istituzionale (il bollo) ed esistenziale (l'abbraccio).
Con il tempo, mentre la rete cresce e si moltiplicano le sedi, quel segno originario mostra tutta la sua forza e, insieme, una fragilità pratica: ogni territorio sente il bisogno di "metterci la faccia", aggiungendo elementi locali (un Duomo, un riferimento geografico, un anniversario, un evento). È il segno di una vitalità reale, ma è anche l'inizio di una nuova domanda: come restare una compagnia nazionale riconoscibile, senza perdere la ricchezza delle differenze? Le declinazioni locali documentate negli anni raccontano proprio questa fase: spontanea, generosa, artigianale.

Napoli

Forlì

Roma

Trentino

Milano e provincia

Lecco e provincia

Brasil

Spagna

2) 2007-2015: SEMPLIFICARE PER RICONOSCERSI, COORDINARE PER CRESCERE

Arriva un momento, nella vita dell'associazione, in cui la crescita chiede un passo ulteriore: non basta essere presenti, bisogna essere riconoscibili. È un'esigenza concreta.
Negli anni precedenti, infatti, l'immagine coordinata non era ancora una priorità condivisa come lo è oggi: la rete cresceva rapidamente, le sedi locali aumentavano e, con loro, si moltiplicavano anche le declinazioni grafiche del marchio. Un patrimonio di vitalità e iniziativa, certo, ma con il rischio di trasformarsi in frammentazione, rendendo meno immediata l'identità comune.
È dentro questa dinamica che si colloca il passaggio del 2007, un segnale di maturità: il logo viene ridotto e semplificato rispetto alla versione originaria, per ricomporre l'unità visiva di Compagnia delle opere e rendere più chiaro, in ogni contesto e su ogni supporto, il riconoscimento di un'unica realtà nazionale.
In questa prospettiva, la semplificazione del segno non risponde a un intento meramente estetico, ma a un'esigenza funzionale e strategica: rafforzare la riconoscibilità dell'associazione e garantire coerenza sui diversi strumenti e contesti di comunicazione.
Il passaggio è accompagnato anche da una scelta significativa sul piano della denominazione: se nelle versioni precedenti il nome "Compagnia delle Opere" compariva per esteso, con il nuovo impianto viene progressivamente privilegiata la sigla "Cdo", più essenziale e più adatta a un utilizzo stabile in un sistema di immagine coordinata.
Il logo del 2007, in sintesi, alleggerisce e ordina: rende il marchio più stabile, senza tradire l'origine. È un passaggio che dice molto anche sul rapporto tra centro e territori: non si tratta di uniformare, ma di creare un'impostazione comune che permetta alle differenze di emergere senza disperdere il segno condiviso.
Questa semplificazione è, in questo senso, un ponte: mette ordine per poter ripartire.

CDO

La semplificazione come scelta di maturità: un segno più essenziale per garantire riconoscibilità, coordinamento e coerenza nella crescita della rete nazionale

Altre declinazioni del logo:

Compagnia delle Opere CDO Opere Educative

Compagnia delle Opere CDO Rimini

3) DAL 2015: DAL CERCHIO ALLA SPIRALE, UN NUOVO INIZIO CHE RILANCIA L'ORIGINE

Nel 2015 Cdo compie un gesto insieme grafico e simbolico: il cerchio si apre e diventa spirale. Non è un cambio "di stile", ma un cambio di postura: un segno più leggero, più leggibile, più contemporaneo.
La logica del restyling viene esplicitata con chiarezza: nasce l'esigenza di alleggerire il segno che rappresenta il brand, per dare un'idea più netta di freschezza e apertura. La connotazione più forte desiderata è questa: rappresentare l'idea di un nuovo inizio che rilancia l'esistente e trova forza nell'origine.
Il passaggio dal sistema di cerchi concentrici a una spirale unica porta con sé una doppia intenzione. Da un lato, la semplificazione: un solo segno, più immediato e più versatile, adatto anche ai supporti digitali. Dall'altro, l'idea di sviluppo: la spirale è movimento, non ripetizione; è crescita che non si disperde, perché resta ancorata a un'origine.
Inoltre, l'inversione del movimento rispetto al logo precedente rafforza l'idea di apertura: non un moto che rientra, ma un dinamismo che si rilancia verso il mondo del lavoro e del fare insieme.
Anche il colore cambia con discrezione ma decisione: resta nel blu che ha sempre contraddistinto Cdo, ma si schiarisce. Il riferimento indicato è Pantone 7688 C, descritto come "più fresco e più social".
Infine, cambia anche la parola. Non solo "cosa" si vede, ma "come" lo si legge: la dicitura "CDO" viene ripensata nel posizionamento e nel lettering, per migliorare equilibrio, leggibilità e coerenza con il nuovo segno, si trasforma in cdo.
Questo è anche il punto più delicato di ogni restyling: il logotipo non è un dettaglio, ma incide sulla percezione del nome e sul modo in cui il marchio vive nei diversi contesti (istituzionali, editoriali, digitali).

cdo

Oggi, nel percorso verso il quarantennale, il logo celebrativo si inserisce dentro questa storia: non come parentesi, ma come continuità. Un segno che tiene insieme memoria e slancio, origine e futuro, nel solco di una presenza che vuole continuare a generare.

Dalla sede di Google prende il via la Cdo Academy sull'IA

Inaugurato il 30 gennaio, il progetto intende accompagnare imprenditori e manager delle PMI in questa fase di intensa trasformazione tecnologica, per imparare a governare il cambiamento e trasformarlo in competitività

C'è un momento, nelle trasformazioni tecnologiche, in cui l'entusiasmo non basta più. Dopo le demo sorprendenti, i titoli sul fatto che "l'IA farà tutto" e le prime sperimentazioni in azienda, arriva la domanda decisiva: che cosa significa davvero introdurre l'intelligenza artificiale nel lavoro quotidiano di un'impresa? E soprattutto: chi la guida?
Con questo interrogativo – concreto e insieme umano – Compagnia delle Opere ha inaugurato venerdì 30 gennaio la giornata di lancio di Cdo Academy: MaestrIA, il percorso dedicato all'intelligenza artificiale e pensato per accompagnare imprenditori e figure apicali delle PMI in una fase ormai decisiva di trasformazione. La sede di Google ha ospitato l'avvio di un cammino che tiene insieme innovazione, responsabilità e cultura d'impresa, dentro una convinzione semplice: la tecnologia è davvero utile quando riesce a far lavorare meglio le persone e a rendere l'impresa più capace di creare valore reale nel tempo, non solo di "fare più in fretta".

Da "usare" a "governare": l'impostazione del percorso

MaestrIA non è una "lezione introduttiva" e non è nemmeno un invito a correre dietro all'ultima piattaforma. È, piuttosto, una proposta di metodo: passare da "usare" l'IA a governarla con responsabilità, consapevolezza e concretezza, rimettendo al centro l'uomo, il lavoro e il valore dell'impresa.
È un passaggio cruciale per molte PMI. L'intelligenza artificiale è già presente in moltissimi processi (anche senza che ce ne accorgiamo), ma non sempre è chiaro come trasformarla in competitività, come misurarne i benefici, come gestirne i rischi o come far crescere competenze diffuse in azienda. C'è chi sperimenta in modo episodico, chi delega tutto a un consulente, chi si paralizza per timore di sbagliareo di restare indietro. MaestrIA nasce per rispondere a questa esigenza: aiutare chi guida le organizzazioni a scegliere con criterio, a capire da dove partire, quali obiettivi perseguire e quali competenze sviluppare per non subire il cambiamento, ma trasformarlo in scelte operative sostenibili.
In altre parole, non basta "aggiungere IA": serve un'alfabetizzazione organizzativa. Capire che cosa chiediamo a uno strumento, quali sono i limiti, dove serve validazione umana, come proteggere dati e processi, e come coinvolgere le persone perché il cambiamento non resti un progetto di pochi, ma diventi una competenza condivisa.
In questo senso, parlare di "governo" dell'IA significa anche custodire ciò che rende l'impresa un bene per tutti: la responsabilità delle decisioni, la qualità delle relazioni, la cura delle persone. Perché un algoritmo può velocizzare un compito, ma non sostituire il giudizio, la fiducia e la libertà di chi lavora.

Accoglienza e apertura: una giornata che parla di impresa

La mattina del 30 gennaio si è aperta con accredito

Da sinistra, Andrea Dellabianca, Presidente di Cdo, e Paolo Casadei, CEO Zal Telecomunicazioni AI Committee Lead at Cdo

e welcome coffee: un tempo informale che ha reso subito visibile l'aspettativa dei partecipanti. Non "scoprire l'ennesimo tool", ma capire come orientare le scelte – organizzative, culturali e operative – che l'IA porta con sé. Nell'aria c'era quella domanda tipica di chi fa impresa: "Da dove parto, concretamente? E come faccio a non perdere il senso di quello che facciamo?"
Dopo i saluti istituzionali, l'introduzione di Paolo Casadei, CEO di Zal Telecomunicazioni, ha tracciato il senso profondo del percorso: aiutare le imprese a guardare il cambiamento in faccia, senza ridurlo a slogan e senza farsi travolgere. Un messaggio che ha fatto da filo rosso alla giornata: l'IA non è una moda da inseguire né un'onda inevitabile da temere. È una possibilità che chiede guida, e la guida richiede competenza e responsabilità.

AI, dall'hype alla realtà: la bussola del professor Frontoni

Il cuore della mattinata è stato l'intervento "AI, dall'hype alla realtà" del professore Emanuele Frontoni (Università Politecnica delle Marche). In un tempo in cui l'intelligenza artificiale è spesso raccontata come promessa illimitata o come minaccia, l'intervento ha offerto una bussola: distinguere tra aspettative e applicazioni, tra ciò che è possibile e ciò che è utile, tra sperimentazione e strategia.
"Dall'hype alla realtà" significa imparare a fare domande giuste: quali processi possono beneficiare davvero dell'IA? Quali dati servono? Che cosa posso automatizzare senza impoverire la qualità del lavoro? Dove l'IA aumenta la produttività e dove, invece, rischia di generare errori o superficialità? È qui che la competenza critica diventa un vantaggio competitivo: non per "saperne di più" in astratto, ma per decidere meglio, con una visione che metta insieme risultati, sostenibilità e impatto sulle persone.

Gemini, Workspace e il lavoro che cambia

Uno sguardo sull'evoluzione della collaborazione è arrivato dall'intervento di Ginevra Maiocchi e Anastasia Marcozzi di Google, che hanno raccontato l'impatto di Gemini e la visione di Google Workspace nell'evoluzione del lavoro. L'attenzione si è concentrata su come gli strumenti possano supportare attività quotidiane, semplificare operazioni ripetitive, migliorare la gestione delle informazioni e rendere più fluida la collaborazione tra team.
A seguire, è stata presentata la convenzione Google riservata agli associati Cdo: un passaggio che ha reso immediatamente tangibile l'obiettivo di MaestrIA, cioè mettere le imprese nelle condizioni di sperimentare con criterio, accompagnate da competenze e da un contesto di relazione.

Voci dalla giornata: le aspettative dei partecipanti

«Che cosa mi aspetto da questo evento? Tantissime novità, sicuramente su un tema che ormai è sulla bocca di tutti: l'intelligenza artificiale, che è già da un paio d'anni una grandissima tendenza. La utilizziamo tutti, ma la cosa importante – come immagino verrà detto anche oggi – è capire come utilizzare al meglio gli strumenti che abbiamo a disposizione. Ne abbiamo tantissimi: la domanda è quali sono davvero quelli che possono aiutare le aziende ad aumentare la competitività, guadagnare terreno e rimanere sempre attuali. Spero di scoprirlo oggi»

«In Virtual Land ci occupiamo di una verticalità molto particolare dell'intelligenza artificiale generativa: lo storytelling AI-based. Siamo qui perché le occasioni in cui si sente parlare di intelligenza artificiale in ambiti così referenziati si contano sulle dita di una mano. Essere qui oggi, tra Google e Compagnia delle Opere, con la sua Academy e con l'introduzione all'AI Week – che è il più importante evento europeo e al quale speriamo (e vogliamo) di poter partecipare – è un'occasione per ascoltare e anche per dire qualcosa alle aziende che sono qui presenti»

«Nel Gruppo Omega ci occupiamo di digitalizzazione d'impresa e ho accettato di buon grado l'invito a questo evento, perché porta innovazione e dà a tutti la possibilità di partecipare e ascoltare che cosa l'opportunità dell'IA sta portando sul mercato e alle imprese in questo periodo. In una cornice come quella di Google – uno dei principali attori e protagonisti dell'evoluzione tecnologica dell'IA a livello mondiale – tutto questo rende il confronto ancora più piacevole ed entusiasmante. È stato bello sentire il parere di esperti che ci hanno spiegato che cosa sta offrendo il mercato in questo momento e qual è l'aspettativa delle imprese per poter salire sul treno evolutivo che l'IA sta portando con sé»

Case history e panel: quando l'IA diventa valore (se guidata)

Dopo il coffee break, spazio alle case history di impresa, che hanno mostrato come l'IA possa già oggi generare valore reale nel mondo profit. I racconti hanno fatto emergere un elemento comune: quando la tecnologia è agganciata a un problema vero – un processo da snellire, un servizio da migliorare, un'esigenza di analisi o di comunicazione – perde la patina "magica" e diventa ciò che deve essere: uno strumento al servizio del lavoro.
Il confronto si è poi ampliato nel panel finale, condotto dal professor Frontoni, con il contributo di Davide Sommacampagna (Google), in un dialogo aperto su opportunità e responsabilità per chi guida le organizzazioni. È emersa con forza una consapevolezza: l'adozione dell'IA non è un progetto "dell'IT" e nemmeno un tema confinato al marketing. È una scelta che tocca organizzazione, competenze, cultura e leadership.
Da un lato, le opportunità: produttività, qualità dei flussi informativi, supporto alle decisioni, nuovi servizi. Dall'altro, le domande non negoziabili: qualità

> Serve capire quali sono i limiti, come proteggere dati e processi e coinvolgere le persone, affinché il cambiamento non resti un progetto per pochi, ma diventi una competenza condivisa

e sicurezza dei dati, affidabilità dei risultati, privacy, trasparenza dei processi, responsabilità delle decisioni. In altre parole, "governare" non è uno slogan: è un lavoro quotidiano di scelta, verifica e formazione.

Relazioni, networking e visita

La giornata si è conclusa con un light lunch di networking e la visita a gruppi della sede Google. Un momento informale, ma prezioso: perché anche nel tempo dell'intelligenza artificiale – forse proprio di più – la qualità delle connessioni tra persone, competenze e imprese resta un fattore decisivo per trasformare l'innovazione in sviluppo.
Con questo primo appuntamento prende ufficialmente il via MaestrIA, un percorso che nel corso del 2026 accompagnerà le imprese Cdo dall'hype alla realtà dell'intelligenza artificiale con metodo, competenza e umanità. Non per insegnare scorciatoie, ma per costruire una capacità di guida che duri nel tempo: perché l'IA potrà anche essere una grande accelerazione tecnologica, ma il vero vantaggio competitivo – quello che resta – nasce sempre da persone che sanno lavorare, decidere e costruire insieme. Il cammino è iniziato: ora si tratta di percorrerlo insieme.

Tempo medio di lettura: 5 minuti

Fabbri (Logistica Mediterranea), “Le diversità, se ben governate, producono il massimo risultato”

Passaggio generazionale, persone e innovazione: come si guida un’azienda da 55 milioni di fatturato tra carenza di talenti, nuove aspettative dei giovani e transizione (ancora complessa) verso mezzi più sostenibili

Nicola Fabbri è il presidente e amministratore delegato di Logistica Mediterranea, un’azienda da 55 milioni di euro di fatturato e quasi 400 collaboratori che operano su mezzi di ogni tipo in Italia e in Europa. A Fabbri, che ha fatto del lavoro di squadra e del coinvolgimento delle diverse professionalità un punto di forza, Cdo magazine ha domandato quali difficoltà e quali sfide attendono Mediterranea Logistica in questa fase e quali pratiche di Buon lavoro vengono applicate in azienda.

Lei è subentrato alla guida di un’azienda familiare: è così difficile entrare dall’esterno in un’impresa di questo tipo?
È molto complesso, tanto che ritengo che sia uno dei problemi principali che oggi ha il nostro Paese, essendo dotato principalmente di piccole e medie imprese. Sono tante e tante perché riuscire a disciplinare quello che è famiglia, competenze manageriali o predisposizioni imprenditoriali della nuova generazione è veramente, veramente complesso.

Forse anche per questo nel vostro profilo aziendale si dice che occorre diventare un team coinvolgendo le numerose professionalità aziendali, ed è un punto su cui insiste anche il Manifesto del Buon Lavoro della Compagnia dell’Opera. Perché è così decisivo nel mondo di oggi?
Credo che il valore, le diversità delle persone, se coinvolte bene, sono quelle che poi riescono veramente a produrre il massimo risultato, soprattutto nel settore dei servizi come di fatto siamo noi.

Sembra crescere tra i giovani una certa disaffezione per il lavoro, lo vede anche nel suo settore?
Assolutamente sì, probabilmente anche io ho fatto in tempo a vedere una cultura dove il lavoro veniva misurato con la forza della schiena, cioè più avevi schiena, più stavi inchinato e più eri un lavoratore. Oggi questa cosa sicuramente non c’è più, vuoi il Covid, vuoi le nuove tecnologie che comunque ampliano la mente a una velocità che noi neanche ce la sognavamo, hanno creato delle aspettative di vita nei giovani che difficilmente poi si riscontrano nella realtà aziendale.

In un settore come la logistica, che è molto competitivo e dinamico, quanto è difficile conciliare lavoro e vita privata?
Per chi lavora a stretto contatto con il camion è sicuramente complicato. Ma non ci sono solo loro: abbiamo molte figure “lontane dal camion”, come tutta la parte del ciclo passivo, l’amministrazione, i sistemi informatici e tante altre. Eppure le difficoltà si riscontrano anche lì. Io, girando dalla mattina alla sera, incontro imprenditori di tanti settori diversi e i discorsi sono sempre gli stessi: è un problema generale, non solo del nostro comparto.

Dal punto di vista del lavoro e dell’impatto ambientale, per un settore come il vostro è difficile tenere insieme esigenze operative e sostenibilità?
Sì, è molto difficile. Siamo fortemente patrimonializzati in mezzi industriali che costano tantissimo. Inoltre, molte nuove tecnologie — quelle di cui si parla di più — faticano ancora ad attecchire sul mercato: penso soprattutto all’elettrico, che oggi non “tira” davvero. Il gas naturale sta andando un po’ meglio, ma non è una soluzione definitiva.
Detto questo, i motori termici di nuova generazione (ormai Euro 6) hanno ridotto molto le emissioni rispetto, ad esempio, agli Euro 4. Però resta fondamentale — ed è ormai obbligatorio — stare al passo e continuare a investire e aggiornarsi.

Manifesto del Buon Lavoro concepisce il lavoro come bene sociale. Che cosa significa per una realtà come la vostra?
Credo che l’azienda fondamentalmente fa del sociale, poi se è brava riesce anche a fare dei soldi. O meglio: è grazie ai soldi che produce, al reddito che genera che riesce a fare più o meno bene del sociale.
Ormai il disagio è diffuso nelle nostre società del benessere, e quindi tutto quello che puoi fare per agevolare una persona nella ricerca del suo equilibrio tra la vita privata e il lavoro costa.
Però credo che sia una via che è impossibile non seguire: noi siamo tra le poche aziende che hanno il direttore della felicità e la sua attività principale è proprio l’ascolto, l’empatia matchata con tutte le innovazioni che ci sono, normative o di organizzazione, per creare benessere.

> Siamo una tra le poche realtà che ha istituito il Direttore della felicità, la cui attività è l’ascolto e l’empatia che, abbinati alle innovazioni normative, ha l’obiettivo di creare benessere

Nella foto a fianco,
Enrico Castelli, giornalista
Nicola Fabbri Presidente e Amministratore
Delegato di Logistica Mediterranea

Nasce Italia del buon lavoro, rubrica dedicata alle imprese che puntano a valorizzare talenti e alla qualità delle relazioni

La collaborazione tra il periodico Tempi e Compagnia delle opere si concretizza della rubrica "L'Italia del buon lavoro", un progetto editoriale che racconta storie di imprenditori e imprese che generano valore attraverso un modello 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.
Palm Spa Società Benefit rappresenta un caso emblematico di impresa che ha saputo integrare sviluppo economico, responsabilità sociale e sostenibilità ambientale molto prima che i criteri ESG diventassero una tendenza. Fondata a Viadana e guidata da Primo Barzoni, Palm ha costruito in oltre quarant'anni un modello di business fondato sul "lavoro fatto bene", sull'economia civica e sulla generazione di valore condiviso per persone, comunità e territorio. Prima B Corp al mondo nel settore degli imballaggi in legno e oggi anche Società Benefit, l'azienda ha trasformato il pallet da semplice prodotto industriale a veicolo di innovazione, sicurezza, economia circolare e dignità del lavoro. Un percorso coerente con il Manifesto del Buon Lavoro della Compagnia delle Opere, che testimonia come l'impresa possa essere luogo di relazioni, responsabilità e bene comune, senza cedere né al greenwashing né a una visione ideologica della sostenibilità.

SCOPRI DI PIÙ

L'Italia del buon lavoro

Intervista a Master Boss Italia: l'evoluzione di un'azienda di multichannel marketing

#cdostart

Cdo Start, un'iniziativa della Compagnia delle Opere pensata come percorso di crescita, condivisione e ispirazione per giovani imprenditori, manager e professionisti, nasce da una riflessione sulla sterilità imprenditoriale, intesa come mancanza di idee, innovazione e dinamismo. In un contesto in cui questa condizione sembra sempre più diffusa, vogliamo dare spazio a chi ha saputo reagire.
Con questa rubrica raccontiamo storie di giovani imprenditori che, con coraggio e visione, hanno dato vita a nuove opere.
Come nasce un'azienda di omnichannel marketing e quali competenze servono oggi per crescere in un mercato sempre più iperspecializzato? Ne abbiamo parlato con Giusy Giarracca, economista classe 1996 e co-founder di Master Boss Italia, realtà nata nel 2013 e oggi composta da un team di cinque professionisti con competenze complementari. Al centro dell'esperienza di Master Boss c'è l'idea di un'organizzazione agile e compatta, capace di integrare strategia, tecnologia, branding, contenuti e relazione, evitando i silos tipici delle grandi agenzie. L'approccio omnichannel viene raccontato come costruzione di un ecosistema integrato, in cui il CRM diventa strumento centrale per mettere davvero la persona al centro, coniugando dati, automazione e relazione umana. Dall'architettura "lego" al metodo Base Zero, fino all'uso consapevole dell'intelligenza artificiale, l'intervista restituisce una visione del marketing come esperienza continua e personalizzata, in cui tecnologia e semplicità diventano leve concrete per generare valore e relazioni durature per le imprese.

SCOPRI DI PIÙ

Guarda l'episodio

Tempo medio di lettura: 5 minuti

Cdo Sport lancia il “Percorso Formativo 2026”: educare attraverso lo sport

Con l’insediamento del nuovo referente di Cdo Sport, prende il via il Percorso Formativo 2026, un progetto educativo in cinque tappe rivolto ad allenatori, dirigenti, educatori, operatori sportivi e famiglie che intendono riscoprire il significato profondo dello sport

Da quest’anno Cdo Sport ha un nuovo referente: Mario Del Verme. Con una lunga esperienza nel mondo sportivo, coordina progetti sportivi, educativi e sociali.
Con il suo insediamento prende avvio il “Percorso Formativo 2026”, un’iniziativa che nasce da una riflessione fondamentale: chi siamo come società sportiva? Chi siamo come persone coinvolte in un’esperienza sportiva? Qual è il nostro compito?
Sono queste le domande al centro della riflessione del nuovo referente, consapevole che lo sport non è solo performance, risultato o classifica, ma prima di tutto un luogo educativo, un’esperienza che accompagna bambini, ragazzi e adulti nella crescita personale, relazionale e valoriale.
È questa la visione che guida il percorso formativo: cinque incontri pensati per allenatori, dirigenti, educatori, famiglie e operatori sportivi che desiderano riscoprire il significato profondo dello sport.
Questo cammino formativo nasce innanzitutto dalla passione e dalla professionalità di persone che vivono quotidianamente lo sport come esperienza educativa. Educare chi? Innanzitutto, la propria persona. Infatti, senza avere a cuore se stessi non possiamo avere a cuore gli altri. Come prenderci cura di noi stessi? Andando a fondo dell’esperienza, umana e sportiva, che facciamo, accogliendo tutte le domande, difficoltà e scoperte che ne nascono. In un confronto continuo con persone che vogliono percorrere questa strada, come gli amici della Cdo Sport. Facendo così, vediamo crescere la nostra umanità e la nostra professionalità.
Abbiamo cominciato Martedì 13 Gennaio con l’incontro “La costruzione del piano dell’offerta formativa (mission e vision)”, guidato da Antonello Bolis dell’Università Cattolica di Milano. Portandoci la sua esperienza “sul campo” nel settore giovanile del Milan, Antonello ci ha aiutato a comprendere che non esistono differenze tra settore agonistico e dilettantistico: la persona che fa sport è una e va presa sul serio, sempre. Non esistono proposte di serie A e serie B. Mettendo la persona al centro, è possibile delineare le linee guida che caratterizzano la proposta educativa di una società sportiva. Di che cosa ha bisogno il ragazzo che fa sport? Qual è il contesto in cui vive? Quali sono gli obiettivi che ci prefiggiamo? Quali i metodi con cui li raggiungiamo? E’ stato un momento fondamentale per riflettere sull’identità delle società sportive, sul perché facciamo sport e su come tradurre valori e obiettivi educativi in scelte concrete.
Il secondo appuntamento, martedì 10 febbraio, affronterà un tema centrale: “Lo sport può accompagnare il talento nella sua totalità?”. Si rifletterà su cosa significhi davvero sviluppare il talento, andando oltre l’aspetto tecnico per includere la dimensione emotiva, caratteriale e relazionale dell’atleta. Luca Rossettini, ex calciatore di serie A e allenatore AS Roma Women, e Nicolò Nocent, allenatore U14 Hellas Verona, ci racconteranno attraverso la loro esperienza come vivono e valorizzano questo grandissimo tema.
Mercoledì 11 marzo sarà la volta di un tema di grande prospettiva attuale e futura, “Che cosa significa lavorare insieme?” condotto da Chiara D’Angelo dell’Università Cattolica di Milano, insieme a Filippo Galli, ex calciatore AC Milan e dirigente sportivo. Un momento per riscoprire il valore del lavoro di squadra tra figure diverse – tecnici, dirigenti, famiglie, educatori – e su come costruire comunità sportive realmente inclusive e orientate alla crescita umana.

SCOPRI DI PIÙ

sul Percorso Formativo 2026

Non possiamo parlare di squadra se prima di tutto non viviamo noi come una squadra.
Il quarto incontro, martedì 14 aprile, dal titolo: “Quali spazi e relazioni tra famiglia e società sportiva?” sarà un dialogo necessario per comprendere come costruire un’alleanza educativa efficace, dove genitori e allenatori possano collaborare nel rispetto dei ruoli, mettendo al centro il bene dei ragazzi.
Il percorso si concluderà martedì 12 maggio con l’incontro dedicato alla dimensione economica e occupazionale dello sport: un’occasione per comprendere meglio le dinamiche che regolano questo settore in continua evoluzione, le opportunità professionali e le responsabilità che ne derivano. Non può esistere una proposta sportiva di livello senza un concetto di sostenibilità economica.
Questi incontri sono un invito a fermarsi, riflettere, confrontarsi e ripartire con maggiore consapevolezza nel mondo del lavoro. Perché allenare non significa solo insegnare un gesto tecnico, ma accompagnare persone. Perché una società sportiva non è solo un luogo di allenamento, ma uno spazio di relazioni. Lo sport, quando è vissuto fino in fondo, può diventare una straordinaria palestra di vita.

Giovanni Ghedini e Luca Burgio

Il programma della filiera Cdo Edilizia. Nuovi percorsi per costruire tra sociale, bellezza e futuro

Il palinsesto degli eventi della filiera Cdo Edilizia parte da Bergamo. La coordinatrice Frigerio, "Puntiamo su sostenibilità, casa e soprattutto sul Meeting"

Il nuovo anno si è aperto con annunci particolarmente importanti per la filiera di Cdo Edilizia: la premier Meloni ha rilanciato sul piano casa e l'Unione europea ha predisposto un suo programma per rispondere all'emergenza abitativa e ha chiesto ai Paesi membri di adottare piani nazionali innovativi. Questi spunti sono stati accolti da Cdo Edilizia per il palinsesto degli eventi del 2026.
Ne parliamo con la coordinatrice nazionale di Cdo Edilizia, Simona Frigerio. "Ci siamo confrontati tra di noi del board (gli amici Piergiorgio Orsi, Ruggero Spagliarisi, Riccardo Marletta) e abbiamo indicato alcuni temi che consideriamo cruciali per chi fa impresa nel mondo delle costruzioni. Dai contributi proposti da tutti è emerso un quadro che penso sia molto interessante non solo per i nostri iscritti, ma anche per le comunità dove le nostre imprese operano".

Quali sono i temi principali sui quali vi confronterete e cercherete approfondimenti?
Puntiamo molto sulla sostenibilità, perché il settore dell'edilizia è tra quelli a più forte impatto ambientale, della governance e sociale. Da un punto di vista ambientale c'è da fare cultura sulla necessità di contenere il consumo di suolo senza però farne un tabù ideologico, di privilegiare le ristrutturazioni di qualità auspicando l'approvazione della legge quadro nazionale sulla rigenerazione urbana che dovrebbe offrire nuove opportunità alle Amministrazioni locali e agli operatori, e su questo punto, come abbiamo espresso nelle audizioni parlamentare alle quali abbiamo partecipato, auspichiamo che vi sia una efficace semplificazione delle procedure oltre al riconoscimento di una corretta premialità che permette agli operatori di poter stare sul mercato a prezzi accessibili anche per le famiglie non agiate per impedire il fenomeno della gentrification.
C'è anche la necessità di diffondere la cultura dell'innovazione dei processi e anche dei materiali per costruire edifici confortevoli, a basso consumo energetico, di lunga durata e quindi sempre più sostenibili.

E sulla governance?
Penso che sia opportuno che le imprese, anche quelle che non sono obbligate dalle normative a farlo, diano una rendicontazione al mercato anche con Report di sostenibilità e quindi anche sulla governance. La trasparenza della proprietà dell'azienda, le regole con le quali viene gestita, le condotte e le azioni concrete contro la corruzione, le discriminazioni e il lavoro nero sono impegni importanti per tutto il mondo delle costruzioni.

A proposito di impatto sociale?
Come affermavo prima c'è un aspetto che riguarda i collaboratori, ai quali vanno applicati contratti regolari, offerti piani di welfare al di là della Cassa Edile, somministrata formazione ben oltre i corsi obbligatori. Insomma, le imprese edili devono non solo essere in regola, ma anche dimostrarlo: questa è una possibile strada per ritornare a essere attrattivi rispetto ai giovani per farli avvicinare al nostro mondo dove possono trovare occasioni di crescita professionale e di realizzazione umana.
C'è poi un altro impatto sociale che riguarda gli edifici. Siamo in piena emergenza abitativa soprattutto nelle città più grandi e sia l'Unione europea, sia il governo italiano hanno annunciato iniziative concrete per dare soluzioni a questo problema. Dobbiamo anche trovare soluzioni che permettano di costruire case confortevoli e performanti anche per il mercato dei giovani, di chi è a reddito medio-basso e degli anziani. Anche loro meritano di vivere in case dignitose.

Può accennare a qualche vostro evento del 2026?
Sì, certo. Cominciamo il 20 marzo con Edil Fiera a Bergamo, organizzata dall'amico Alberto Capitanio, dove abbiamo invitato la docente del Politecnico di Milano, direttrice del Master per l'ingegneria sostenibile, Giuliana Iannaccone a parlare del tema "Ingegneria edile per la sostenibilità". Il 22 maggio faremo un focus sul tema "Emergenza abitativa nelle grandi città e piano casa dell'Unione europea" e inviteremo due europarlamentari che hanno competenza su questi temi. In giugno, invece, affronteremo la questione dei finanziamenti alternativi per l'edilizia e quindi anche del crowdfunding. In ottobre discuteremo del Bim, building information modeling, e in novembre organizzeremo un evento a Lariofiere sul tema degli investimenti, e in particolare sui mercati più dinamici, cioè Milano e il lago di Como.

C'è un appuntamento che vi sta particolarmente a cuore?
Ovvio, il Meeting di Rimini. Come negli anni passati, saremo impegnati come Compagnia delle Opere e anche come Cdo Edilizia a promuovere eventi di qualità per offrire spunti di riflessione e aprire orizzonti. Nel nostro piccolo vorremmo inserirci con un appuntamento che, richiamando il tema di quest'anno "L'amor che muove il sole e le altre stelle", possa riproporre la gigantesca figura di San Francesco d'Assisi, di cui il 4 ottobre ricorrerà l'ottocentesimo anniversario della morte terrena. Vogliamo sottolineare come San Francesco sia stato mosso dall'amore per Cristo prendendosi cura della Sua Chiesa e lo abbia fatto anche indossando i panni del muratore restaurando e costruendo ben tre chiese.

Bruno Profazio

Ai nastri di partenza un anno ricco di relazioni, formazione e crescita condivisa

La programmazione per il 2026 conferma un'impostazione pensata per chi desidera crescere in un contesto di confronto e collaborazione. Un percorso in più tappe che si sviluppa tra appuntamenti formativi, occasioni di networking, presenze coordinate a fiere ed eventi di settore, fino ad arrivare a visite e viaggi in luoghi di ispirazione

Negli ultimi anni la filiera di Cdo Turismo ha definito un percorso annuale ricorrente, pensato per valorizzare la crescita professionale, il confronto e la costruzione di relazioni significative all'interno del settore. Anche per il 2026 questa struttura viene confermata, con alcune novità e con il consolidamento delle iniziative che, negli anni, si sono rivelate più utili e "preziose" per chi partecipa. La programmazione 2026 conferma dunque un'impostazione costruita su basi ben precise: formazione, relazione e concretezza. Un percorso pensato per chi non vuole affrontare da solo le sfide del settore, ma desidera crescere dentro un contesto di confronto e collaborazione, dove il lavoro quotidiano diventa occasione di miglioramento e di costruzione di un bene più grande. Il programma nel dettaglio si compone di momenti diversi: appuntamenti più strutturati e formativi, occasioni di networking e confronto, presenze coordinate a fiere ed eventi di settore, fino a esperienze sul campo come visite e viaggi.

La convention annuale di novembre: due giorni per stare e lavorare insieme

Il principale appuntamento dell'anno è la convention di due giorni, solitamente organizzata nel mese di novembre. Per il 2026, la sede scelta sarà con ogni probabilità Verona: una città strategica, capace di offrire un contesto ricco di opportunità di incontro e scoperta. La convention è pensata come un'esperienza completa, che unisce amicizia, conoscenza del territorio e contenuti professionali. Da un lato, momenti di convivialità e relazione: visite guidate a luoghi di interesse, una cena condivisa con ospiti esterni, sopralluoghi in strutture alberghiere di eccellenza. Dall'altro, un vero tempo di lavoro professionale e formativo dedicato alle attività dei partecipanti.

La cena con ospiti alla vigilia del TTI–TTG: il mondo del turismo che dialoga con il sociale

Un altro momento ormai tradizionale è la cena organizzata la sera precedente all'inaugurazione del TTI–TTG, la fiera italiana per la promozione del turismo mondiale, fissata per il 13 ottobre 2026 e aperta anche a ospiti esterni. Da alcuni anni la filiera dedica questo momento all'incontro con una realtà del sociale attiva nell'area di Rimini, favorendo un dialogo tra mondo del turismo e chi opera nel sociale.

L'incontro al Meeting di Rimini: un momento informale per ritrovarsi e condividere esperienze

Nel mese di agosto, come di consueto, verrà organizzato un momento di incontro durante il Meeting di Rimini. È un'occasione più informale, ma non per questo meno importante. Anzi, rappresenta un momento unico per ritrovarsi e condividere esperienze. Questo appuntamento svolge una funzione preziosa: tenere il filo durante l'anno e ricordare che la crescita professionale passa anche da un confronto continuo, non solo nei grandi eventi.

La giornata formativa del 10 marzo 2026 a Bologna: un incontro formativo per dare continuità a temi rilevanti

Tra gli appuntamenti del 2026 c'è l'incontro formativo del 10 marzo 2026 a Bologna, pensato come approfondimento dei contenuti affrontati durante la convention di Palermo dello scorso novembre. Il focus sarà la programmazione interna alle strutture aziendali, con l'obiettivo di portare continuità e applicazione concreta ai temi affrontati.

Il collegamento mensile via Zoom: un appuntamento per restare "connessi"

Accanto agli appuntamenti in presenza, la filiera mantiene un presidio costante: ogni primo mercoledì del mese, dalle 13 alle 14, si svolge un collegamento Zoom aperto a tutti i membri. È uno spazio di racconto e confronto: si condividono esperienze, difficoltà, aggiornamenti e temi utili per chi opera nel turismo. Un modo semplice per restare in contatto, non perdere il ritmo, intercettare bisogni reali e far circolare competenze.

Partecipazione congiunta a eventi e fiere: aggiornamento e rafforzamento della rete professionale

La filiera incoraggia la partecipazione collettiva a eventi formativi promossi da soggetti esterni (come Hospitality Day o BTO Firenze) e alle principali fiere di settore, tra cui TTI–TTG e BIT. Si tratta di momenti preziosi per aggiornarsi, conoscere nuove tendenze e rafforzare la rete professionale.
Viverli insieme ha un valore in più: non solo aggiornarsi, ma farlo in modo condiviso, confrontando punti di vista e opportunità. È anche un modo per essere presenti nei luoghi dove si decidono tendenze e si costruiscono relazioni strategiche.

Viaggi e visite a luoghi significativi: apprendimento attraverso le "buone pratiche"

Infine, nel corso dell'anno non mancano proposte di viaggi e visite a luoghi e strutture di particolare interesse: esperienze utili per osservare buone pratiche, confrontarsi con altre realtà e trarre ispirazione concreta per il proprio lavoro. La programmazione annuale 2026 della filiera Cdo Turismo conferma dunque un'impostazione costruita su basi ben precise: formazione, relazione e concretezza. Un percorso pensato per chi non vuole affrontare da solo le sfide del settore, ma desidera crescere dentro un contesto di confronto e collaborazione, dove il lavoro quotidiano diventa occasione di miglioramento e di costruzione di un bene più grande.

Rekordata e Cdo, Nasce una convenzione che accompagna le imprese nella trasformazione digitale

Un partner per il cloud

Rekordata ha deciso, insieme a Compagnia delle Opere, di avviare una collaborazione per proporre ai soci una convenzione che faciliti l'accesso alla suite di collaborazione e agli strumenti necessari per evolvere in un'epoca in cui l'intelligenza artificiale ha un ruolo sempre più centrale.
Secondo Rekordata, che è partner di Google da oltre dieci anni, il principale fattore che anima il team della sua azienda è la passione per un prodotto che è sempre un passo avanti e costantemente innovativo.
"Sappiamo che ci sono timori e difficoltà di adozione - spiega Marcella Forte, responsabile delle soluzioni cloud di Rekordata - Il nostro compito, insieme a Compagnia delle Opere, è proprio quello di accompagnare utenti e aziende in questo percorso, che è ricco di vantaggi, ma anche di timori legati al cambiamento e alle nuove adozioni che vanno affrontati. Un percorso che comunque affronteremo insieme".

In un contesto economico e produttivo in continua evoluzione, la trasformazione digitale non è più un'opzione, ma una leva strategica per crescere, competere e innovare. È da questa consapevolezza che nasce la convenzione tra Rekordata e Compagnia delle Opere, pensata per offrire agli associati Cdo un accesso qualificato, vantaggioso e consapevole alle soluzioni Google Workspace e AI.
Rekordata, parte del Gruppo R-Store, è un punto di riferimento nel panorama B2B italiano per la trasformazione digitale di imprese e istituzioni. Con oltre 40 anni di esperienza, l'azienda opera come Premier Partner di Google Cloud.
Rekordata si propone quindi come consulente strategico e "architetto del cambiamento", integrando cloud, intelligenza artificiale, sicurezza e infrastrutture nei processi aziendali.

Rekordata Gruppo R-Store | Google Cloud Premier Partner Google Workspace

Grazie alla partnership tra Rekordata e Compagnia delle Opere, gli associati possono accedere in modo semplice, guidato e vantaggioso alle soluzioni Google Workspace e AI, con:

- condizioni economiche riservate sulle licenze
- possibilità di contratti pluriennali per la stabilità dei costi
- check-up gratuito dell'infrastruttura digitale
- supporto consulenziale e accompagnamento nel percorso di adozione
- assistenza qualificata su tutto il territorio nazionale

Gli associati Cdo possono quindi aderire alla convenzione o richiedere il check-up gratuito compilando l'apposito form disponibile sui canali Cdo. Un primo passo semplice per iniziare, o rafforzare, un percorso di trasformazione digitale guidato e sostenibile.

VISITA IL SITO

CRÉDIT AGRICOLE

Conto Crédit Agricole +

COPERTURE ASSICURATIVE: PROTEZIONE SU MISURA

PERSONE FISICHE

Crédit Agricole + è un conto corrente dedicato alle persone fisiche, pensato per semplificare la gestione quotidiana delle proprie finanze, con vantaggi esclusivi riservati al network Cdo. Di seguito le condizioni:

- Canone gratuito per 12 mesi, successivamente 6,95 € al mese, con possibilità di riduzione fino all'azzeramento
- Canone sempre gratuito per gli under 35
- Sconti sul canone in caso di:
  - accredito dello stipendio
  - utilizzo di altri servizi bancari e assicurativi
- Servizi inclusi:
  - consulente dedicato in filiale e a distanza
  - home banking e app
  - carta Bancomat e prelievi gratuiti presso gli sportelli Crédit Agricole

Un conto flessibile, che cresce insieme alle esigenze personali e professionali.

La convenzione prevede condizioni agevolate anche sulle principali soluzioni assicurative, per proteggere ciò che conta davvero.

AUTO E MOTO

- Fino al 15% di sconto sulla polizza
- Ulteriore sconto fino al 6% con installazione della Black Box

CASA

- Fino al 10% di sconto, che può arrivare al 20% abbinando più polizze
- Soluzioni modulari e personalizzabili per la protezione dell'abitazione e della famiglia

SALUTE

- Rimborso delle spese mediche per un'ampia gamma di prestazioni
- **Sconto del 20% sul premio minore dal secondo assicurato**

Tutte le coperture sono attivabili con il supporto di un **gestore dedicato**, che accompagna il socio dalla fase di preventivo fino alla sottoscrizione.

UN VALORE AGGIUNTO PER IL NETWORK CDO

Questa convenzione conferma l'impegno di Cdo nel costruire **alleanze qualificate** che offrano strumenti concreti alle persone e alle imprese del network, favorendo scelte consapevoli, sostenibili e orientate al bene di tutti. Per informazioni e attivazione delle condizioni riservate, è possibile rivolgersi alle filiali Crédit Agricole o ai riferimenti Cdo sul territorio.

Tempo medio di lettura: 5 minuti

Manifesto del Buon Lavoro: il filo rosso che lega Italia e America latina

Silvia Caironi, Presidente di Aventura de Construir, organizzazione che si occupa di formazione, consulenza e costruzione di reti per micro-imprenditori di basso reddito e alta vulnerabilità

All'Istituto Italiano di Cultura di San Paolo, durante una puntata del podcast Bom dia, São Paulo, il tema del buon lavoro diventa il filo rosso che unisce Italia e Brasile, storia e presente, impresa e umanità. È qui che Silvia Caironi, in rappresentanza della Compagnia delle Opere, porta il cuore e il senso del Manifesto del Buon Lavoro, promosso dal Parlamento italiano per Cdo, dentro uno dei contesti sociali ed economici più complessi e vitali del mondo.

Silvia vive in Brasile da quindici anni. Il suo percorso nasce da un lavoro sociale nelle periferie urbane, territori segnati da forte vulnerabilità, ma anche da una sorprendente energia imprenditoriale. Qui prende forma Aventura de Construir, un'organizzazione che si occupa di formazione, consulenza e costruzione di reti per micro-imprenditori. Un nome che racconta una visione precisa: le difficoltà della vita possono diventare avventure capaci di generare sviluppo e dignità.

Parlare di buon lavoro, in questo contesto, significa prima di tutto parlare di cultura. Portare la cultura italiana in Brasile non vuol dire solo esportare modelli economici, ma condividere un modo di intendere il lavoro come espressione della persona. Non a caso, ricorda Silvia, le famiglie italiane hanno contribuito in modo decisivo alla costruzione del Paese: "L'Italia è qui", non come nostalgia, ma come presenza viva.

È in questa prospettiva che si inserisce l'esperienza della Compagnia delle Opere. Nata all'interno di un movimento cattolico come comunità di amici chiamati a rispondere a bisogni concreti, Cdo non è un'idea astratta, ma una realtà operativa che accompagna le persone nel fare impresa: dall'avvio di un'attività alla vendita dei prodotti, dalla crescita aziendale all'accesso a servizi finanziari più sostenibili per micro e piccole imprese. In Italia conta circa 10mila realtà associate e affianca all'azione economica un importante lavoro educativo e sociale.

Questa concretezza si traduce anche in reti internazionali. Durante l'anno, persone provenienti da diversi Paesi lavorano insieme su temi specifici – sviluppo personale, raccolta fondi, comunicazione, misurazione dell'impatto – per arrivare a momenti di confronto più ampi, come il Forum Latinoamericano della Compagnia delle Opere, che coinvolge delegazioni dall'Italia, dall'Europa e da tutta l'America latina, con centinaia di partecipanti collegati in più città. Non solo networking, ma costruzione di una cultura del lavoro diversa, condivisa e generativa.

La pandemia ha reso ancora più evidenti le fragilità già presenti: fame, giovani che non studiano e non lavorano, difficoltà di accesso rapido al mercato del lavoro. Richiamando le parole di Papa Francesco, Silvia sottolinea come non si tratti solo di un'epoca di cambiamenti, ma di un vero cambiamento d'epoca. Il Manifesto del Buon Lavoro nasce proprio dal tentativo di leggere questa transizione e di interrogarsi su che cosa significhi oggi essere una "buona impresa" dentro una realtà così complessa.

In Brasile, dove la dimensione religiosa e spirituale è molto presente, il lavoro viene letto anche come luogo di significato. Storicamente associato alla schiavitù nelle civiltà antiche, con il cristianesimo il lavoro cambia volto: diventa lo spazio in cui la persona può dare forma a ciò che porta dentro – intelligenza, creatività, desiderio di costruire – e offrirlo al mondo. Anche quando il salario non è pienamente giusto, il lavoro può restare un luogo di compimento umano, se non perde questa tensione di senso.

Perché, allora, vale la pena investire nel buon lavoro oggi? Per Silvia la risposta è semplice e radicale: è un atto profondamente umano. Non si tratta di rivoluzioni improvvise, ma di piccoli passi. In un tempo segnato da stanchezza, ansia e precarietà, colpisce vedere come persone con grandi difficoltà economiche mostrino spesso una forza e una felicità inattese. È una realtà evidente soprattutto tra i piccoli imprenditori delle periferie brasiliane.

> Portare la cultura italiana in Brasile non vuole dire solo esportare modelli economici, ma condividere un modo di intendere il lavoro come espressione della persona

Le storie concrete lo dimostrano. Come quella di una giovane imprenditrice che, partendo dal talento narrativo e creativo del figlio, decide di fondare una casa editrice. Un'idea che sembrava un limite diventa, nel tempo, un'impresa capace di pubblicare oltre 130 libri, di far emergere il più giovane autore autistico del Paese e di aprire relazioni internazionali. Oppure esperienze italiane come Piazza dei Mestieri, dove la comunità diventa il luogo in cui le persone si uniscono perché riconoscono un'opportunità reale.

Un capitolo centrale riguarda il lavoro femminile. In Italia come in Brasile, milioni di donne sono escluse dal mercato del lavoro. Nessuna impresa, però, può migliorare senza sviluppare le proprie persone, tenendo insieme risultati aziendali e bene dell'individuo. Servono politiche e strumenti concreti: servizi sociali, educativi e sanitari, sostegno alla maternità e alla paternità, formazione al rientro, riduzione del carico fiscale. Non si tratta di "favorire" qualcuno, ma di riconoscere che, in molti casi, il lavoro femminile è l'unica fonte di reddito familiare.

L'esperienza di Aventura de Construir lo conferma: negli ultimi anni la partecipazione femminile ai progetti è passata dal 51% al 91%. Donne delle periferie, spesso con figli con disabilità, spesso uniche responsabili del sostentamento della famiglia. Per loro non basta "un lavoro": serve un accompagnamento umano, reale, continuo.

Alla base di tutto, conclude Silvia, non c'è una differenza di intelligenza o capacità tra chi riesce e chi resta indietro, ma una differenza di opportunità. Il mito di una presunta inferiorità dei Paesi latini è falso: il capitalismo moderno nasce in Italia, nelle città cattoliche di Firenze, Venezia, Milano. In Brasile le persone non sono meno capaci; spesso, semplicemente, le opportunità sono più visibili e più condivise.

È questo, in fondo, il cuore del Manifesto del Buon Lavoro: riconoscere nel lavoro un luogo di libertà, responsabilità e relazione. Un luogo in cui l'Italia, anche a migliaia di chilometri di distanza, può continuare a essere presente. Perché, come ricorda la chiusura del podcast, "l'Italia è qui".

Cdo apre uno spazio a Bruxelles per trasformare le politiche europee in sviluppo per le imprese

L'obiettivo è presidiare in modo continuativo il dialogo con le istituzioni. Tra i temi prioritari, politiche internazionali e commercio, economia sociale, sviluppi del Piano Draghi, transizione verde e difesa

A gennaio si sono svolte a Bruxelles due giornate di lavoro della Compagnia delle Opere, con l'obiettivo di rafforzare le relazioni istituzionali in ambito europeo e approfondire i principali temi al centro del dibattito comunitario, con particolare attenzione alle politiche UE che incidono sul contesto economico e sociale. Il presidente Andrea Dellabianca si è recato nella capitale dl Belgio insieme a Emmanuele Forlani, direttore della Fondazione Meeting di Rimini, prendendo parte a momenti di confronto volti a leggere più da vicino le dinamiche europee e le loro ricadute sull'economia e sulla società.

Nel corso della missione si sono tenuti numerosi incontri con rappresentanti delle istituzioni europee già ospiti delle precedenti edizioni del Meeting. Con ciascuno di loro è stato possibile fare il punto sullo stato di avanzamento della preparazione della prossima edizione, individuando al contempo alcune linee di approfondimento tematico utili alla definizione di panel da inserire in programma. In continuità con un approccio consolidato, Compagnia delle Opere e il Meeting mantengono infatti un dialogo costante con gli interlocutori istituzionali coinvolti in panel e momenti di approfondimento.

Durante la visita sono stati incontrati Antonella Sberna, vicepresidente del Parlamento europeo, Pina Picierno, vicepresidente del Parlamento europeo, e Raffaele Fitto, vicepresidente esecutivo della Commissione europea con delega alla Coesione e alle Riforme. Inoltre, si sono svolti incontri con gli europarlamentari Carlo Fidanza, Giorgio Gori, Dario Nardella, Massimiliano Salini e Irene Tinagli.

In questa prospettiva si inserisce anche la recente apertura dello spazio di Cdo a Bruxelles, che ha l'obiettivo di presidiare in modo continuativo il dialogo con le istituzioni e seguire le politiche europee in una chiave funzionale allo sviluppo dei mercati internazionali, ai processi di internazionalizzazione e alle opportunità per imprese e corpi intermedi.

"La presenza a Bruxelles rappresenta per Compagnia delle Opere un passo strategico per comprendere da vicino le politiche europee e tradurle in opportunità concrete per le imprese e i territori. Vogliamo contribuire a un dialogo costante con le istituzioni, capace di sostenere l'internazionalizzazione, la crescita e il ruolo dei corpi intermedi in una fase di profonde trasformazioni", ha dichiarato Andrea Dellabianca, Presidente Cdo.

Di seguito i temi prioritari su cui Compagnia delle Opere intende puntare con la sua presenza nella città sede del quartier generale dell'Unione europea:

Politiche internazionali e commercio. Attenzione al libero scambio tra Europa e America, e al posizionamento europeo nei nuovi mercati emergenti (in particolare India e Asia) in un contesto globale sempre più complesso e competitivo.

Mercati internazionali e transizione verde. Centralità del Green Deal e delle politiche collegate, con focus sulle ricadute economiche e industriali e sulle opportunità per un modello di crescita sostenibile.

Economia sociale. Rafforzamento della dimensione economico-sociale oggi al centro del dibattito europeo, sostenendo contenuti e strumenti che valorizzino coesione e impatto sociale.

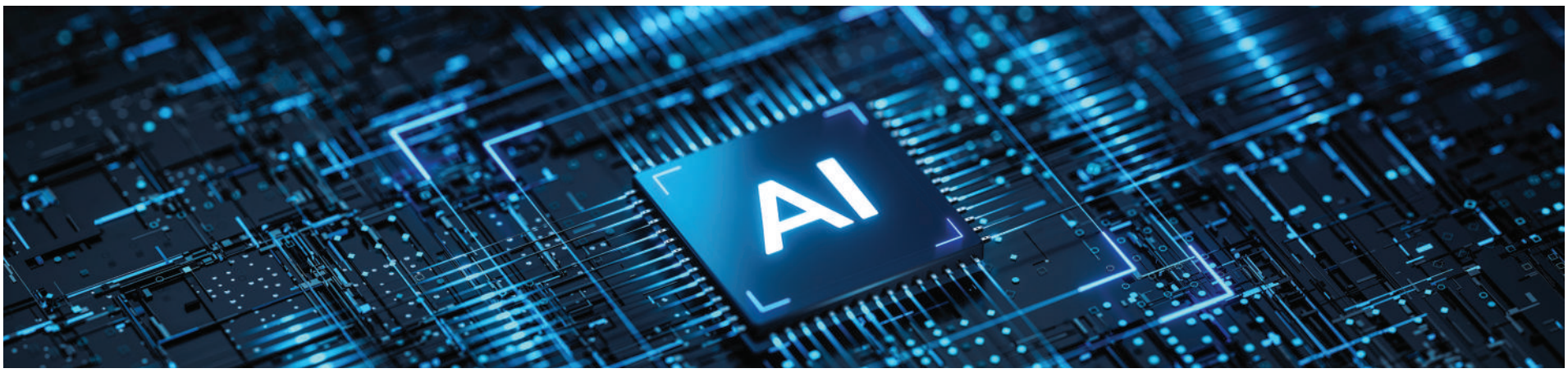
Sviluppi del Piano Draghi. Monitoraggio e contributo sugli avanzamenti del piano, già presentato anche al meeting, come quadro di riferimento per le prossime scelte strategiche.

Difesa. Altro asse rilevante, con attenzione alle implicazioni per la cooperazione europea e le ricadute su politiche industriali e investimenti.

Nuovo bilancio europeo. Nei prossimi 12–18 mesi si definiranno voci e struttura del nuovo bilancio: un passaggio decisivo che includerà la configurazione dei quattro pilastri e la politica di coesione.

Sopra, da sinistra, Andrea Dellabianca, Presidente di Cdo ed Emmanuele Forlani, Direttore Meeting, insieme ad Antonella Sberna, Vicepresidente del Parlamento europeo.
Sotto, Dellabianca e Forlani insieme a Raffaele Fitto, Sottosegretario esecutivo della Commissione europea

> Vogliamo sostenere la crescita e il ruolo dei corpi intermedi in questa fase di trasformazione



Governare l'intelligenza artificiale? Una sfida organizzativa e politica

Le nuove tecnologie non avranno effetti solo sull'occupazione, ma soprattutto sulle aziende modificando tempi, aspettative e criteri di valutazione

Ogni nuova tecnologia viene raccontata come una frattura radicale. Con l'intelligenza artificiale questa narrazione ha assunto toni ancora più marcati: si parla di rivoluzione silenziosa, di sostituzione imminente, di algoritmi che prenderanno decisioni al posto nostro. È una rappresentazione potente, ma in parte fuorviante. Non perché l'IA non stia producendo effetti profondi, bensì perché concentra l'attenzione nel punto sbagliato. Gli impatti non si comprendono davvero guardando solo alle statistiche sull'occupazione. Si producono dentro le organizzazioni, dove la tecnologia incontra ruoli, gerarchie, metriche e culture professionali. Più che inseguire previsioni quantitative, che probabilmente registreranno trasformazioni non sempre positive, conviene osservare i nodi già visibili nel lavoro quotidiano. È lì che l'IA entra come strumento capace di modificare tempi, aspettative e criteri di valutazione.

Il primo nodo riguarda il significato. Nel nostro immaginario il termine "intelligenza" tende a prevalere su "artificiale", rafforzando l'idea di sistemi che comprendono e decidono. Ma tutto dipende da cosa intendiamo per intelligenza. Se la definiamo come capacità di attribuire senso, orientare l'azione in modo intenzionale, comprendere un contesto e assumere responsabilità, allora la distanza tra intelligenza umana e intelligenza artificiale resta netta. L'IA oggi disponibile, basata su modelli probabilistici addestrati su grandi volumi di dati, è estremamente efficace nel calcolare, correlare, sintetizzare e ottimizzare. Produce risposte plausibili, spesso sofisticate. Ma non comprende nel senso forte del termine. L'aggettivo "artificiale" segnala proprio questo: ciò che la macchina restituisce è il risultato di una computazione rispetto a obiettivi fissati altrove, non l'esito di una comprensione autonoma. L'intenzionalità è esterna. Nelle organizzazioni questa distinzione è decisiva. L'azione collettiva non è guidata solo da informazioni, ma da significati condivisi. Il senso di ciò che si fa nasce da pratiche, relazioni e routine che permettono di stabilire che cosa conta e come agire. Quando questa differenza si offusca, cresce la tentazione di trattare l'IA come sostituto del giudizio, non come supporto. E si rischia di delegare allo strumento non solo l'elaborazione, ma la definizione stessa di ciò che è rilevante.

Francesco Seghezzi, Presidente di Adapt

Da qui deriva un secondo nodo, quello dell'apprendimento. Se l'intelligenza artificiale diventa il primo accesso alla conoscenza, soprattutto per chi non possiede basi solide, può sostituire il processo di comprensione invece di sostenerlo. Si ottiene una risposta ben formulata, ma non necessariamente una capacità di giudizio. Si consolida un'illusione di sapere che nel lavoro si traduce in dipendenza proprio quando servirebbero valutazione contestuale e responsabilità. Il quadro cambia quando lo strumento è nelle mani di chi dispone già di competenze ed esperienza. In quel caso l'IA può amplificare capacità esistenti: accelera la ricerca di informazioni, facilita la sintesi, riduce il carico su attività ripetitive. Le risorse liberate possono essere reinvestite in interpretazione, controllo di qualità, decisione e innovazione. La differenza, quindi, non è nella tecnologia in sé, ma nelle condizioni formative e organizzative in cui viene adottata. L'IA resta uno strumento eterodiretto. Non decide perché fare qualcosa, al massimo propone come farla in modo più efficiente secondo metriche già definite. Se quelle metriche sono orientate solo a velocità e costo, lo strumento tenderà a rafforzare quella impostazione, rendendo meno visibili le componenti qualitative del lavoro: la relazione, la cura, l'adattamento a situazioni non standard.

Il terzo grande tema è il tempo. L'effetto più immediato dell'intelligenza artificiale è la liberazione di tempo: alcune attività si completano più rapidamente, altre si semplificano, altre vengono delegate. Ma tempo liberato non equivale automaticamente a produttività. Il guadagno iniziale può migliorare gli indicatori, spesso però è un effetto una tantum. Senza ripensare ruoli, obiettivi e coordinamento, la spinta si esaurisce. La tecnologia non genera produttività da sola, genera tempo. La produttività dipende da come l'organizzazione decide di utilizzarlo. Se non viene reinvestito in miglioramento dei processi, formazione, sviluppo di nuovi servizi o rafforzamento delle relazioni con clienti e utenti, resta semplicemente tempo liberato. Ed è qui che il tema della sostituzione torna concreto. In molte organizzazioni il tempo risparmiato viene letto come costo da comprimere, non come risorsa da riallocare, e diventa l'argomento più semplice per ridurre organici o non sostituire chi esce.

> L'effetto più immediato dell'IA è la liberazione del tempo: alcune attività si completano più rapidamente, altre si semplificano. Ma il tempo liberato non equivale automaticamente a produttività

C'è infine un aspetto meno visibile: il tempo risparmiato tende a restare invisibile, soprattutto in contesti poco strutturati. Chi usa bene l'IA finisce prima, ma l'organizzazione non sempre intercetta quel guadagno. Mancano strumenti per renderlo osservabile e criteri per riallocarlo. Il beneficio resta individuale e non diventa miglioramento organizzativo. Si crea così una tensione tra autonomia e coordinamento e nuove asimmetrie tra chi padroneggia gli strumenti e chi ha responsabilità formali ma vede meno il lavoro reale. In definitiva, il governo dell'intelligenza artificiale non è prima di tutto un problema tecnico. È una questione organizzativa e politica. Implica una rinegoziazione del patto nelle imprese: cosa ci si aspetta dalle persone quando alcune attività richiedono meno tempo? Come si valuta il contributo? Quali attività diventano centrali? Senza risposte esplicite, l'IA rischia di aumentare disorganizzazione e disagio invece di produrre qualità del lavoro e produttività duratura.

Francesco Seghezzi

I PRINCIPALI EVENTI DAL 24 FEBBRAIO AL 24 MARZO 2026

24 febbraio, 17:30 - Sede di via Legnone 20, Milano

SPAZIO AI: esperienze di intelligenza artificiale applicata

Cdo Milano

24 febbraio, 18:00 - Via Molino Nuovo 5, Nibionno (LC)

Aperitivo dal socio: Ponteggi BDM srl

Cdo Lecco Sondrio

25 febbraio, 12:45 - SoGud - via Tizzoni 19, Cernusco sul Naviglio (MI)

Incontro di relazione

Cdo Milano

25 febbraio - 18:00 - Autoviemme

Aperitivo in compagnia

Cdo Como

27 febbraio - 21:00 - Auditorium Leone XIII - Via Leone XIII 12, Milano

"UNA SCELTA CONSAPEVOLE PER UNA GIUSTIZIA PIÙ GIUSTA" - incontro dedicato al referendum sulla giustizia

Evento gratuito previa registrazione

Cdo Milano

27 febbraio - Lungomare Antonio Gramsci 1, Porto San Giorgio (FM)

"Net & drink" aperitivo di networking tema trasparenza retributiva

Cdo Marche Sud

6-22 marzo - Fondazione Cassa di Risparmio di Jesi - Piazza Angelo Colocci 4, Jesi (AN)

Mostra Amedeo Peter Giannini

Cdo Marche Sud

16 marzo - Fondazione Cassa di Risparmio di Jesi - Piazza Angelo Colocci 4, Jesi (AN)

A.I. Business Village

Cdo Marche Sud

20 marzo - 17:00 - Centro Congressi Hotel Parchi del Garda di Pacengo, Lazise (VR)

Convegno Nazionale FOE 2026

Cdo Opere Educative

24 marzo - 10:00-17:00 - MIP Firenze – Sala Pasquini, Piazza Madonna della Neve 8, Firenze

"Leadership in Dialogo" con Alessandro Kadolph

Cdo Milano

Giustizia, il volantino Cdo sul referendum

In vista del referendum confermativo in programma domenica 22 e lunedì 23 marzo 2026 sulla riforma costituzionale della giustizia, nota come riforma Nordio, Compagnia delle Opere propone una riflessione articolata sui temi al centro del dibattito pubblico, raccolta nel manifesto "Una scelta consapevole per una giustizia più giusta". Per Compagnia delle Opere, una giustizia autenticamente "giusta" è una giustizia che, pur perseguendo i reati e accertando le responsabilità, salvaguarda sempre la dignità della persona, il diritto di difesa e la presunzione di innocenza. È una giustizia fondata sull'equilibrio dei poteri, sulla terzietà e sull'imparzialità del giudice, e che rifiuta ogni deriva giustizialista o ideologica nell'esercizio dell'azione penale.

In questo senso, la separazione delle carriere – insieme alla previsione di due CSM autonomi e di un'Alta Corte disciplinare esterna – mira a rafforzare la terzietà del giudice e a favorire una reale parità tra accusa e difesa all'interno di un sistema processuale di tipo accusatorio. L'indipendenza della magistratura, tanto giudicante quanto requirente, non viene compromessa, ma anzi può risultare rafforzata da una distinzione più chiara e trasparente delle funzioni. La separazione delle carriere rappresenta quindi un primo passo verso un equilibrio più maturo del sistema democratico e può favorire un cambiamento di mentalità, nella magistratura e nella società. È l'avvio di una possibile rivalutazione complessiva del sistema, che dovrà proseguire sul piano organizzativo e istituzionale. Anche l'introduzione del sorteggio per la composizione dei CSM, pur presentando elementi di criticità, appare oggi un rimedio plausibile alla degenerazione del sistema correntizio che negli anni ha inciso profondamente sul funzionamento dell'organo di autogoverno della magistratura e sulla fiducia dei cittadini.

Cdo è consapevole che la riforma Nordio non esaurisce né risolve tutte le problematiche del sistema giudiziario italiano e che molto dipenderà dalle leggi di attuazione che il Parlamento sarà chiamato ad approvare. Tuttavia, di fronte all'alternativa tra il mantenimento dello status quo e l'avvio di un percorso di riforma, la scelta del SÌ appare la più ragionevole e responsabile. Nella convinzione che la ricerca di un modello ideale non debba diventare un alibi per l'immobilismo, Compagnia delle Opere invita a cogliere l'occasione del referendum come un primo passo verso una giustizia più equilibrata e più rispettosa dei diritti. In questo contesto, Cdo sostiene un confronto pubblico serio e qualificato sul merito della riforma. In questa direzione si colloca l'incontro in programma il prossimo 27 febbraio alle ore 21.00 presso l'Auditorium Leone XIII (Via Leone XIII 12, Milano), che vedrà dialogare il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, Alfredo Mantovano, e il Presidente del Comitato per il No, Enrico Grosso. Un appuntamento pensato come occasione di approfondimento e confronto tra posizioni diverse, che rappresenta il primo di una serie di iniziative analoghe promosse dalle Cdo territoriali e dai centri culturali, con l'obiettivo di contribuire a un dibattito pubblico informato e non ideologico su un tema centrale per la vita democratica del Paese.

"Come Compagnia delle Opere sentiamo la responsabilità di andare al centro dei contenuti della riforma, evitando letture ideologiche o contrapposizioni sterili. Il nostro obiettivo è favorire un dialogo serio e leale tra le ragioni del Sì e quelle del No, perché solo un confronto autentico consente un pieno discernimento. È proprio in quest'ottica che sosteniamo l'incontro che vedrà il dialogo tra due figure di primissimo livello come il Sottosegretario Alfredo Mantovano e il Professor Enrico Grosso. Non abbiamo interesse per le polemiche, ma per la comprensione: creare spazi in cui posizioni diverse possano confrontarsi è, a nostro avviso, un contributo essenziale alla qualità della vita democratica del Paese", dichiara Andrea Dellabianca, Presidente nazionale Cdo.

SCOPRI DI PIÙ

Leggi il volantino

e-work

People. Work. Future.

Scansionami!

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

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

© e-work S.p.A. Aut. Min. Def. Prot. 1115 - SG del 26/11/04