



3 ANNO 54
LUGLIO 2023

AcliVicentine

TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE SOCIALE, POLITICA E CULTURA
DELLE ACLI DI VICENZA APS



LA PERSONA AL CENTRO

Poste Italiane Spa - Spedizione in A.P. D.L. 353/2003 - (conv. L. 27.02.2004 n. 46) - art. 1, comma 1, N.E./VI



DIGNITÀ
DEL LAVORO

PARI
OPPORTUNITÀ

SILVER
ECONOMY

9



11



APPROFONDIMENTI

- 4 Facilitare la conciliazione dei tempi di una vita e di un lavoro degni di essere vissuti
- 9 I Centri per l'impiego non sono il principale metodo per trovare lavoro
- 12 La dignità del lavoro rientra nella cura della persona, che non è solo capitale umano
- 14 Il genio femminile è necessario in tutte le espressioni della vita sociale

ANZIANI E SOCIETÀ

- 6 L'assistenza agli anziani nell'85% dei casi è prerogativa delle famiglie
- 11 I senior vanno rassicurati che ce la possono fare

Dall'inizio del Covid-19, infatti, viviamo in un'instabilità con cui dobbiamo imparare a convivere. Per alcuni è più facile, per altri meno. Ma è qualcosa che bisogna accettare, perché l'accettazione è il primo passo per riuscire a vivere bene questo nuovo periodo storico.



FOTOGRAFA IL
QR CODE E LEGGI
IL GIORNALE

Il territorio, con i nostri valori ed i nostri Circoli, rappresenta le radici delle Acli, un'Associazione che ha sempre posto al centro la persona.

E proprio dalla persona, in questa stagione di rinnovamento abbiamo deciso di ripartire, ritenendo fondamentale, specie dopo la pandemia da Covid-19, ristabilire dei legami che si erano violentemente interrotti.

Il virus ha fatto molte vittime, ha annientato i corpi, ma ha anche provocato ferite difficili da rimarginare e sulle quali, a più livelli, occorrerà lavorare. È cambiato il modo di lavorare, le stesse relazioni sociali, interrotte nel periodo pandemico, sono ripartite con entusiasmo e, persino, alcuni valori hanno subito un riposizionamento prima inatteso. Senza mancare di rispetto a nessuno, soprattutto a chi non c'è più, ed al dolore di tanti familiari, va riconosciuto che il Covid-19 ha anche prodotto dei cambiamenti positivi, forse lo stesso modo di concepire il lavoro ed i tempi di vita, nonché le aspettative che ciascuno matura nel corso della propria esistenza.

È innegabile, tuttavia, che la pandemia abbia sortito anche effetti negativi sulle persone. Il disagio psicologico è cresciuto molto negli ultimi due anni, con il 25% in più di richieste e cure per ansia e depressione. Dall'inizio del Covid-19, infatti, viviamo in un'instabilità con cui dobbiamo imparare a convivere. Per alcuni è più facile, per altri meno. Ma è qualcosa che bisogna accettare, perché l'accettazione è il primo passo per riuscire a vivere bene questo nuovo periodo storico.

ACLI VICENTINE n. 3 / Luglio 2023 / Anno 54°

Trimestrale a cura delle ACLI di Vicenza aps

Redazione Vicenza - Via Enrico Fermi, 203 - Tel. 0444 955002
e-mail: vicenza@acli.it - www.aclivicenza.it

Direttore editoriale Carlo Cavedon

Direttore responsabile Matteo Crestani

Registrazione Autorizzazione del Tribunale di Vicenza n. 236 del 07.03.1969
Iscrizione al Roc n. 21066 del 05.05.2011

Progetto grafico ed impaginazione Palma & Associati sas - Trento

Immagini Archivio Acli di Vicenza, archivi Palma & Associati

Stampa Media srl - Carmignano (PO) - Via Lombarda, 72



CARLO CAVEDON

Presidente provinciale ACLI di Vicenza aps
vicenza@aclit

RIPARTIAMO DAL TERRITORIO CON AL CENTRO SEMPRE LA PERSONA

In questo numero del periodico associativo delle ACLI di Vicenza aps abbiamo approfondito alcune delle tematiche trattate negli incontri che si sono svolti nel territorio nei mesi da poco trascorsi. Serate di approfondimento e riflessione che hanno coinvolto giovani, persone in età lavorativa ed anziani. Spaccati decisamente differenti, ma accomunati dal cambiamento delle condizioni di relazione, sociali, di vita e del lavoro. Un quadro interessante, sul quale ci siamo soffermati cercando di trovare delle interpretazioni, delle risposte utili a dare un aiuto a chi si riconosce nella situazione descritta.

Dopo aver effettuato una mappatura degli anziani in Veneto e nel Vicentino in particolare, abbiamo compreso che il Covid-19 ha mutato in modo importante la loro vita, così come quella di chi li assiste. Le donne, soprattutto, sono risultate tra le prime addette all'assistenza familiare, con una ricaduta di non poco conto sulla loro qualità della vita e sulla stessa tenuta psicologica.

Giovani ed anziani si sono rilevati, in non pochi casi, il rovescio della stessa medaglia. Entrambi sono stati colpiti dagli effetti sociali conseguenti al Covid-19, ma subito dopo la fase acuta della pandemia hanno saputo rialzarsi e ricostruire solidi legami relazionali, di cui hanno dimostrato di avere un grande bisogno. Le ACLI di Vicenza aps proseguiranno la propria attività al fianco delle persone nel territorio, nel rispetto della mission associativa e guardando ad un futuro di socialità e crescita.



LE ACLI SIETE VOI

**Che ogni giorno contribuite
a tradurre l'impegno associativo
in azioni, servizi e progetti
per una società migliore.**

Editoriale

FACILITARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI UNA VITA E DI UN LAVORO DEGNI DI ESSERE VISSUTI

Molti lavoratori, per lo più dipendenti, hanno deciso durante il periodo pandemico acuto di dare una svolta alla propria vita cercando nuovi metodi per conciliare vita e lavoro



La società vicentina è sempre stata considerata una delle più complesse realtà del panorama culturale, sociale ed economico, non solo del Veneto, ma d'Italia e probabilmente del mondo, visto che nelle terre beriche e pedemontane convivono più di cento popoli, etnie e nazio-

nalità diverse. Qui si è sviluppato il genio del Palladio, grazie ai suoi committenti che cominciavano ad elaborare nuovi spazi nei quali conciliare vita e lavoro; per i nostri territori passavano mercanti e pellegrini in direzione Nord Sud da Roma al Nord Europa e viceversa, ma anche

GIOVANI, MOBILITÀ E DIRITTO AL LAVORO

POSSONO USUFRUIRE DEL COMBINATO

DISPOSTO DI SMART WORKING

E DELLE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE

DELLA DIGITAL SOCIETY

da Ovest a Est, per andare e tornare dal Vicino Oriente alla Spagna. Ma è anche la terra della Manchester d'Europa, Schio, nella quale si sono sperimentati i primi casi di welfare d'impresa necessari per mitigare il passaggio dal lavoro domestico dei panni grezzi all'organizzazione centralizzata in una fabbrica, seguita poco dopo dalla vicina Valdarno, che ha ripreso quella filosofia standardizzando tempi e metodi. **Non ci deve stupire allora se anche in Italia ha fatto capolino il fenomeno delle "grandi dimissioni"**, cioè quella parte molto consistente di lavoratori per lo più dipendenti che ha deciso di durante il periodo pandemico acuto di dare una svolta alla propria vita cercando nuovi metodi per conciliare vita e lavoro, anche a costo di sacrificare temporaneamente quest'ultimo. Giovani per lo più, donne e uomini che non hanno retto i ritmi con i quali il lavoro è stato costretto ad organizzarsi a causa delle restrizioni ufficiali ed officiose della pandemia da Covid-19, intendendo le prime come quell'insieme di regole imposte dall'autorità civile su suggerimento della scienza medica e le seconde come ripercussioni sul modo di lavorare con clienti e colleghi: pensiamo alla "sbornia da video connessione", che ha invaso non solo il mondo del lavoro, ma anche la scuola, sbornia che non sarebbe stata necessaria se le relazioni non avessero

avuto bisogno di un controllo eccessivo e di un'attenzione che non può non lasciar spazio a momenti di pausa. Come gruppo di lavoro delle ACLI di Vicenza aps ci siamo resi conto che **bisognava ricominciare a parlare di lavoro** anche fra i non addetti al lavoro e nello stesso tempo proporre questa riflessione ai nostri portatori di interesse che di lavoro si occupano ogni giorno. Nella prima metà del XIX secolo nacquero i primi movimenti di rivendicazione sociale dei lavoratori, uno dei pionieri della legislazione sociale, Robert Owen, gallese di nascita, sembra sia stato il primo a coniare la frase "Otto ore per lavorare, otto ore per ritemperarsi, otto ore per dormire"; era riuscito, lui industriale tessile, a far capire ai suoi pari e ai legislatori che se era necessario far manutenzione ad un telaio meccanico, perché questo funzionasse correttamente, allora pari attenzione andava dedicata ai lavoratori che, invece di operare con il proprio telaio a casa propria, cominciavano ad essere riuniti in spazi e ritmi comuni: seppe dimostrare che **l'uomo deve essere il padrone della macchina**. Giovani, mobilità e diritto al lavoro possono usufruire del combinato disposto di smart working e delle opportunità lavorative della digital society: ma cosa spinge i giovani ad andare a lavorare all'estero? Ci sono almeno tre fattori che influenzano tale decisione: la prospettiva individuale, legata alla persona; la prospettiva decisionale, composta dal desiderio e dalla preparazione al cambiamento; la prospettiva strutturale, l'insieme dei fattori macroeconomici dei luoghi di destinazione. La geografia delle opportunità in Europa è mutata nel corso del tempo: se la caduta del

Muro di Berlino vedeva una migrazione da est a ovest dei giovani europei, il flusso è mutato da sud a nord dopo la crisi finanziaria del 2007. Infine, **più i legami familiari sono stretti, meno si è disposti al trasferimento**. I benefici dello smart working permettono, quindi, di conciliare questi fattori; recenti studi hanno provato che due giorni di lavoro remoto alla settimana evitano 600 kg di CO2 a persona all'anno, con un risparmio di 1 mld. di euro di carburante. Una prospettiva sempre più sostenibile per mitigare almeno parzialmente gli effetti su un ambiente già fortemente compromesso. Dando per scontato che le otto ore di sonno debbano essere continue, forse non occorre che siano continue le otto ore di svago e quelle di lavoro, nel senso che lo smart working, dove possibile, ci aiuta a dare maggiore attenzione ai risultati del lavoro più che alle sue procedure, che dipendono da mille e più fattori: dinamiche queste che, se ben gestite con reciproca fiducia, possono **facilitare la conciliazione dei tempi di una vita e di un lavoro degni di essere vissuti**. ■

a cura della
REDAZIONE

L'ASSISTENZA AGLI ANZIANI NELL'85% DEI CASI È PREROGATIVA DELLE FAMIGLIE

Il settore dei caregiver, familiari e badanti, necessita di un'urgente revisione e definizione normativa



RENZO GRISON

responsabile provinciale alle Politiche
socio-sanitarie dell'ASSOCIAZIONE
PROVINCIALE FAP ACLI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Gli italiani sono tra i popoli più anziani e longevi al mondo, con oltre 14 milioni di over 65 anni: il 23,5% della popolazione; in Veneto sono il 22,9% ed il 38,5% di essi vive da solo. Già questi pochi dati descrivono la rilevanza che ha assunto questa componente della popolazione nella nostra società.

Come è ormai ampiamente riconosciuto, l'età anagrafica spesso non coincide con l'età biologica delle persone, in particolare degli anziani. Chi studia e si occupa di questi argomenti da tempo conferma che "la vecchiaia" si è spostata molto più avanti della soglia dei 65 anni, soprattutto se nel corso della vita si è avuta l'accortezza di coltivare stili di vita sani, alimentarsi correttamente, fare attività fisica regolare ed avere una vita sociale attiva.

L'ASSOCIAZIONE FAP ACLI DELLA PROVINCIA DI VICENZA, nei mesi di maggio e giugno scorsi, ha organizzato un ciclo seminariale dal titolo **"Per una comunità a misura di anziani"** articolato in tre incontri sui seguenti temi di ampio interesse: "È possibile un paese a misura di anziani? Le proposte della Fap Acli", "L'assistenza agli anziani fragili o non autosufficienti" e "Il sovraccarico assistenziale delle famiglie che si prendono cura degli anziani fragili o non autosufficienti".

Ogni argomento prevedeva un'introdu-



zione con approfondimenti ed analisi di carattere epidemiologico e socio-sanitario da parte dell'ufficio formazione delle Acli vicentine; seguita da interventi tecnico-operativi dei dirigenti ed operatori dei Servizi, in particolare del Patronato e del Caf Acli.

Il primo incontro ha ben evidenziato il

LA FRAGILITÀ NELL'ANZIANO È
UNA CONDIZIONE DI "TRANSIZIONE"
ALLO STATO DI ATTIVITÀ A QUELLO
DI NON AUTOSUFFICIENZA



protagonismo familiare e sociale degli oltre nove milioni di "anziani attivi", coloro cioè che partecipano ancora al mondo del lavoro, retribuito o volontario, mantengono rapporti e interessi sociali e civili, economici, culturali, solidaristici all'interno della comunità. Questi anziani danno un contributo determi-

nante al welfare familiare ("i nonni") e sociale, con un impatto significativo sull'economia del nostro Paese. Attorno ad essi, ai loro interessi e necessità, sta crescendo una nuova economia chiamata per l'appunto "Silver", che incide molto positivamente sul Pil del nostro Paese.

Particolarmente interessante è stato anche, nel corso del primo appuntamento di approfondimento, l'apporto del vicesindaco ed assessore alle Politiche sociali del Comune di Schio, Cristina Mari-go, su ciò che possono mettere in campo le amministrazioni locali per favorire condizioni di vita attiva sia psico-fisica che sociale, prevenendo solitudine ed isolamento delle persone anziane, con riferimenti specifici all'esperienza ed alla progettualità del Comune di Schio. Nel corso del secondo incontro, invece, sono stati affrontati i temi della **fragilità e della non autosufficienza degli anziani**. La fragilità nell'anziano è una condizione di "transizione" dallo stato di attività a quello di non autosufficienza, che colpisce nel nostro Paese circa un milione e mezzo di anziani; uno stato di aumentata "debolezza e vulnerabilità", più frequente oltre i 75 anni, nelle donne, e in chi vive da solo e tende ad isolarsi. La fragilità è caratterizzata da ridotta resistenza a malattie e stress fisici, psichici e sociali, aumentato rischio di perdita di autonomia, peggioramento del quadro cognitivo. Numerosi studi e ricerche negli ultimi anni hanno confermato che praticare un'attività fisica regolare, avere un'alimentazione adeguata, assieme ad una vita sociale attiva, possono prevenire, controllare e migliorare la fragilità con ottimi risultati.

Relativamente al tema della **assistenza agli anziani non autosufficienti** (circa 3 milioni e mezzo in Italia) e più in generale al tema della disabilità, è stata presentata e commentata la recente legge n. 33 del 23 marzo scorso contenente "Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane". Le novità principali contenute in questa legge, attesa da molti anni, stanno nell'obiettivo di **superare l'attuale caotica frammentazione normativa in materia, definendo nuovi modelli d'in-** ►



► **tervento e di rispondere alle crescenti e mutevoli esigenze degli anziani e delle loro famiglie.**

Entro il 2023 dovrebbero essere emanati i decreti attuativi che potranno dare maggior concretezza ai tanti e positivi, ma per ora solo enunciati obiettivi contenuti nella stessa legge delega.

Nel corso del terzo incontro è emerso con evidenza che **l'assistenza agli anziani è una prerogativa delle famiglie**, per ben oltre l'85% dei casi, essendo il ricorso al ricovero in casa di riposo una scelta minoritaria, quando l'assistenza a domicilio non è assolutamente organizzabile. Quando si assiste un anziano non autosufficiente a domicilio c'è, però, la necessità di individuare un "caregiver", un familiare o un parente chiamato a svolgere in modo volontario, quasi sempre senza alcuna formazione specifica, ma fortemente motivato da

legami affettivi, un lavoro assistenziale "professionale" non riconosciuto, ma con non poche responsabilità. E questo, con aiuti limitati da parte dei servizi di assistenza domiciliare comunale e di assistenza integrata sociosanitaria erogati dalle aziende sanitarie e senza poter contare su un supporto psicologico che, in molti casi, sarebbe prezioso. Accanto alla famiglia ed al caregiver "informale" è necessaria spesso la presenza anche di un caregiver formale o badante. **Tutto il settore dei caregiver, familiari e badanti in Italia, necessita di un'urgente revisione e definizione normativa.** Lo stesso Comitato Onu sui diritti delle persone con disabilità, il 23 ottobre 2022 ha richiamato l'Italia, ritenendo che le misure adottate finora non garantiscano un livello adeguato di supporto ai caregiver come, ad esempio, il rimborso delle spese, i servizi di

assistenza economicamente accessibili, un regime fiscale agevolato, un orario di lavoro flessibile, il riconoscimento dello status di caregiver nel sistema pensionistico.

Le famiglie che assistono a domicilio un anziano non autosufficiente necessitano, dunque, di un forte supporto normativo ed economico e di servizi, da parte degli organismi sanitari e sociali territoriali, supporto che anche i fondi assegnati dall'Europa con il Pnrr si auspica potranno rendere più significativo ed efficace.

Ma la famiglia che assiste a casa un proprio caro anziano quasi sempre si trova ad affrontare da sola anche i tanti problemi e procedure amministrative e burocratiche per ottenere benefici economici e fiscali per la persona non autosufficiente ed agevolazioni lavorative e previdenziali per i familiari che li assistono; si tratta di diritti previsti da leggi e norme vigenti, ma talora poco conosciuti ed esigiti.

L'ASSOCIAZIONE FAP ACLI DELLA PROVINCIA DI VICENZA è fortemente impegnata a valorizzare il ruolo e l'utilità sociale degli anziani attivi e, con le Acli, a combattere la cultura dello "scarto" e dell'emarginazione delle persone più fragili e per la promozione della dignità di tutte le persone. Questi sono anche i valori e gli obiettivi che supportano l'operatività del Patronato e del Servizio fiscale delle Acli, ai quali rivolgersi per una piena tutela dei diritti ed interessi dell'anziano non autosufficiente e della sua famiglia. ■

I CENTRI PER L'IMPIEGO NON SONO IL PRINCIPALE METODO PER TROVARE LAVORO

È sempre più richiesta la capacità di utilizzare ed organizzare le piattaforme di lavoro condivise, comunicare efficacemente con i colleghi e ricercare online le informazioni



MASSIMO GIUSEPPE ZILIO
consigliere provinciale
ACLI di Vicenza aps

Esplorando i “Nuovi Volti del Lavoro” che sembrano emergere dall’impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto su un mondo del lavoro che era già in profonda evoluzione per la concomitante presenza di innovazione digitale e di terzizzazione dell’economia, anche in una provincia altamente industrializzata come quella vicentina, facciamoci aiutare da alcune statistiche di Veneto Lavoro. **I Centri per l’impiego non sono il principale metodo per trovare lavoro:** un’analisi casuale del marzo 2023 mostra, infatti, come le loro offerte fossero poco meno di 200; il canale della formazione pubblica e privata mirata (Catalogo Opal di Veneto Lavoro) ritorna numeri più alti, circa 700 corsi attivi nello stesso periodo, ma ancora pochi rispetto alle esigenze di una ripartenza che sembra ormai essersi consolidata; di questi, circa 250 erano percorsi di formazione sul digitale, circa 300 di up-skilling e re-skilling, circa 100, invece, incontri domanda-offerta. Questi due canali hanno come principale sbocco il settore secondario e terziario ed il lavoro dipendente: ma cosa succede nel resto dell’economia, nella pubblica amministrazione, nelle libere professioni, nella sanità? È, quindi, confermato che nelle nostre realtà **il primo**

canale di ricerca di lavoro è quello dei contatti e delle conoscenze personali, seguito dai social network e dai siti specializzati, come LinkedIn. Non è raro, poi, che ricerca e selezione del personale utilizzino i social network generalisti, come Facebook, Twitter ed Instagram per raccogliere informazioni prima degli eventuali colloqui, in modo da effettuare dei controlli sulla “reputazione digitale” dei potenziali candidati, il cosiddetto “background check”, che sembra affiancare quel passaparola informale, ma molto gradito fra datori di lavoro. D’altronde, le famose “referenze” ormai non si chiedono più ed anche il libretto di lavoro è solo digitale; altre forme di verifica sembrano prendere piede nella costruzione di un profilo curricolare che risalti tra la folla dei candidati: ma siamo così sicuri che ci sia la ressa per i posti di lavoro vacanti? O è l’effetto di quei mega concorsi della PA e del settore bancario che ormai sono sempre più rari? Se è vero che alcune posizioni lavorative tecniche fanno ancora fatica ad essere ricoperte, non dimentichiamo che non c’è più l’operaio di una volta, quello con le mani sporche che faceva entrare le materie prime nel processo produttivo e recuperava prodotti finiti e scarti di produzione a vista. Le competenze richieste oggi sono ben altre: la ►



► gran parte sono demandate all'estero, quelle che permangono nei nostri territori sono più leggere e di precisione rispetto alle fabbriche fordiste; molti processi sono controllati da software e dispositivi digitali che hanno altamente automatizzato la catena di produzione e richiedono più abilità di risoluzione di problemi che forza fisica. Spesso **l'innovazione del parco macchine di un'azienda porta con sé la riqualificazione del personale dedicato** e, forse, quelle posizioni aperte sono un sintomo di processo decisionale che predilige la tecnica alla gestione delle risorse umane (prima cambio la macchina e poi cerco qualcuno che la sappia usare). Guar-

LE COMPETENZE DI UN FUTURO

ORMAI ARRIVATO SARANNO SEMPRE PIÙ

RELAZIONALI E DIGITALI

diamo il nostro logo; chi ormai usa per lavorare un'incudine, un martello, una vanga? E guardiamo, invece, alcuni dei percorsi che il nostro Enaip offre a chi vuole imparare i nuovi lavori, soprattutto digitali. Abbiamo scelto "Allineamento informatico 4.0 base: collaborare online", una buona opportunità che ci permette di parlare di smart working: in ogni contesto lavorativo è sempre più richiesta la capacità di utilizzare ed organizzare le piattaforme di lavoro condivise, con le quali redigere e condividere documenti, comunicare efficacemente con i colleghi attraverso email, messaggistica, organizzare meeting online, presentare i risultati del proprio lavoro e ricercare online le informazioni di cui abbiamo bisogno, in un'ottica di rigenerare le proprie competenze. Ma **il digitale non è una bacchetta magica, neanche l'intelligenza artificiale lo è.** Le competenze di un futuro ormai arrivato saranno sempre più relazionali e digitali: servono quattro anni di 990 ore ciascuno per preparare un buon tecnico informatico, secondo Enaip: è chiaro che non tutti hanno bisogno di questo, ma tutti devono comprendere che la rivoluzione digitale non è un nuovo modello di macchina da scrivere, e neanche il sostituto dei servizi postali: non dobbiamo innamorarci delle nuove macchine e delle nuove tecnologie, ma semplicemente capire come funzionano e usarle responsabilmente, per un lavoro degno e compatibile con le sfide di un futuro sostenibile. ■

I SENIOR VANNO RASSICURATI CHE CE LA POSSONO FARE

Gli over 65 sono prevalentemente donne, vivono in case di proprietà che spesso sono troppo grandi e necessitano di ristrutturazione per svolgere più comodamente le attività quotidiane



L'Italia sta invecchiando sia dal punto di vista anagrafico che dal punto di vista infrastrutturale, basta pensare a quanti investimenti sono stati fatti, dopo la Seconda guerra mondiale, per costruire case, strade, imprese, luoghi di aggregazione. Gran parte di questi oggi hanno bisogno di essere rigenerati, sia materialmente che moralmente. Se è vero che per anziani e pensionati la dimensione dell'abitare è ancora una priorità, sia come casa che come luogo di cura, non possiamo considerare i senior solo come uno dei tanti target con i quali si stratificano una clientela, come se la società fosse un enorme ospedale da organizzare a seconda dell'operazione da compiere. Il Pnrr ci offre investimenti per costruire delle case della comunità e della salute? Bene, facciamo partire "il cantiere", ma parallelamente cominciamo a pensare a come abitarle, pensando ai bisogni e alle competenze di chi le frequenterà.

Chi sono i senior oggi? **Gli over 65 sono prevalentemente donne, vivono in case di proprietà che spesso sono troppo grandi e necessitano di ristrutturazione per svolgere più comodamente le attività quotidiane**, e per questo cominciano a ricorrere alle soluzioni di domotica;

utilizzano sempre di più la tecnologia, vivono in prevalenza in centri abitati, alcuni continuano a svolgere attività lavorativa a tempo pieno o parziale; per gli spostamenti continuano ad usare i mezzi propri, desiderano la compagnia e vedono la solitudine proprio come una malattia; leggono molto soprattutto i giornali, partecipano ad attività culturali e ricreative, chi può si dedica al giardinaggio e molti frequentano corsi o locali da ballo. Allora, **che stile di vita possiamo proporre loro?** Continuare ad essere consumatori di prodotti e servizi pensati per loro da altri oppure come protagonisti già dalla loro ideazione? L'Onu ha dichiarato il decennio 2020-2030 la "Decade dell'invecchiamento attivo", istituendo una coalizione allineata agli ultimi dieci anni degli obiettivi Onu di sviluppo sostenibile e con l'intento di migliorare le vite delle persone anziane, delle loro famiglie e comunità. Per noi dell'ASSOCIAZIONE FAP ACLI DELLA PROVINCIA DI VICENZA questo significa soprattutto continuare a mettere al centro della nostra azione sociale la persona nella sua interezza, e ricordare che, anche se una legge mette a disposizione la pensione, non è che le capacità, le competenze ed il saper fare sparisco-



no all'improvviso, anzi; possono essere ancora molto utili per la comunità. Ma non bisogna mai smettere di imparare; le buone prassi per l'invecchiamento attivo al lavoro sono molto utili anche per chi è in pensione; certo, i senior imparano in modo diverso dai junior, i vecchi metodi talvolta devono essere abbandonati in modo drastico, anche se è meglio procedere a piccoli passi e per step intermedi, bisogna cercare di capire di più i contesti oltre che le singole azioni da fare, per non subire passivamente le motivazioni del cambiamento. E, soprattutto, i senior vanno rassicurati che ce la possono fare. ■



ANDREA LUZI

segretario provinciale
ASSOCIAZIONE FAP
ACLI DELLA PROVINCIA
DI VICENZA

NEGLI ULTIMI DATI IN ITALIA
SIAMO SOPRA LA MEDIA EU SOLO
ALLE VOCI "CONNETTIVITÀ" E
"INTEGRAZIONE DELLE TECNOLOGIE
DIGITALI", CIOÈ IL VERSANTE
INFRASTRUTTURALE DELLE RETI
INFORMATICHE, MA PREOCCUPA LA VOCE
"CAPITALE UMANO"



LA DIGNITÀ DEL LAVORO RIENTRA NELLA CURA DELLA PERSONA, CHE NON È SOLO CAPITALE UMANO

Non bisogna mai lasciare che la tecnologia, o le regole che la organizzano, prevalgano sui valori e sulla voglia di condividere

4,5 min
TEMPO DI LETTURA

“Il lavoro, soprattutto all'interno dei sistemi economici dei Paesi più sviluppati, attraversa una fase che segna il passaggio da un'economia di tipo industriale ad un'economia essenzialmente centrata sui servizi e sull'innovazione tecnologica. Accade cioè che i servizi e le attività

caratterizzate da un forte contenuto informativo crescono in modo più rapido rispetto a quelle dei tradizionali settori primario e secondario, con conseguenze di ampia portata nell'organizzazione della produzione e degli scambi, nel contenuto e nella forma delle prestazio-


MASSIMO GIUSEPPE ZILIO

consigliere provinciale
ACLI di Vicenza aps

un totale di circa 62 miliardi di euro, di cui due come "servizi digitali e cittadinanza digitale", quattro come "ammodernamento tecnologico degli ospedali" ed altri quattro per la "casa come primo luogo di cura, assistenza domiciliare e telemedicina". Il primo fenomeno è **l'indice Desi che, in Europa, cerca di misurare il grado di digitalizzazione dell'economia e della società**. Negli ultimi dati in Italia siamo sopra la media EU solo alle voci "connettività" e "integrazione delle tecnologie digitali", cioè il versante infrastrutturale delle reti informatiche, ma preoccupa la voce "Capitale Umano" nella quale siamo agli ultimi posti e che misura, tra l'altro, la "percentuale di individui in possesso perlomeno di competenze digitali di base" (46% per l'Italia), quelle "superiori a quelle di base" (23%), di chi riesce a produrre contenuti digitali di base (58%), specialisti in IT (3,8% degli occupati) e "donne specialiste in IT" (il 16% dei precedenti 3,8%). Ed è strano che un paese da sempre protagonista nel mondo della cultura e dell'innovazione occupi posizioni così arretrate; ci chiediamo quindi se ci sia qualche **disallineamento fra competenze reali e competenze misurate**, intese queste ultime come "DigComp 2.2", un quadro di riferimento che l'Europa mette a disposizione per aumentare la consapevolezza sul tema.

Non entriamo nei numerosissimi dettagli del documento in italiano, disponibile nel sito del Governo "Repubblica Digitale", certo è che 133 pagine per descriverle sembrano scoraggiare chi vuole misurarsi con esse! Qualche anno di esperienza di "palestre digitali" e di formazione a distanza ci permette, però, di

affrontare il secondo fenomeno, quello della **sicurezza cybernetica, argomento di cui si sente sempre più parlare non solo nei media, ma nella pratica quotidiana**. Al 5 aprile 2023 il numero degli smartphone in Italia superava i 46 milioni.; prendiamo, quindi, un semplice gesto che compiamo quotidianamente, accendere il telefono, per trattare la prima delle due triadi della cybersecurity, la "AAA": A come "autenticazione", cioè l'inserimento delle credenziali che devono essere inserite all'accensione, non solo "username" e "password" ma anche il "pin" ne è un esempio; A come "autorizzazione", perché una volta fatto l'accesso non possiamo fare quello che vogliamo ma ci sono percorsi predefiniti da chi mette a disposizione sia hardware che software; infine A come "accountability", cioè "responsabilità", perché grazie ai primi due fattori i nostri gesti sono "tracciabili" nel mondo digitale.

Per la seconda triade vi rimandiamo ad un prossimo articolo o incontro e chiudiamo con una suggestione che la introduce, l'intelligenza artificiale. Le ACLI aps dedicano il prossimo Incontro nazionale di Studi all'AI e ci permettiamo di segnalare una ricerca Doxa LabLaw e AIDP (Ass. It. Direzione Personale) del 2019 che riproponeva la **centralità dei valori e dell'etica nel giuslavoro**, tanto che si parla ormai di "disciplinare i rapporti di lavoro fra impresa e dipendenti e quelli fra dipendenti umani e dipendenti artificiali" (!); riteniamo sia doveroso dedicarci parte della nostra futura azione sociale e continuare a porre l'accento sulla dignità del lavoro che rientra a pieno titolo nella cura della persona che non è solo capitale umano. ■

ni lavorative e nei sistemi di protezione sociale." **Se il lavoro è relazione, ci dice il Compendio della Dottrina Sociale della Chiesa, relazione tra persone e fra attività, allora tutti i lavori sono mediati dalle informazioni:** pensiamo solo alla pervasività della fatturazione elettronica e delle identità digitali che sfruttano i dispositivi mobili e fissi per metterci in relazione con organizzazioni pubbliche e private. Non dobbiamo mai lasciare che la tecnologia, o le regole che la organizzano, prevalgano sui valori e sulla voglia di condividere.

Sono due i fenomeni della digitalizzazione del mondo del lavoro che vogliamo evidenziare, perché il Pnrr concentra gran parte degli investimenti in tecnologie digitali: la digitalizzazione è vista come "interesse generale" che trasversalmente attraversa le sei missioni per



IL GENIO FEMMINILE È NECESSARIO IN TUTTE LE ESPRESSIONI DELLA VITA SOCIALE

La parità di genere non si improvvisa, è un indicatore di sensibilità verso l'inclusione e la valorizzazione delle differenze

MASSIMO GIUSEPPE ZILIO
consigliere provinciale
ACLI di Vicenza aps

“Il genio femminile è necessario in tutte le espressioni della vita sociale, perciò va garantita la presenza delle donne anche in ambito lavorativo... Il riconoscimento e la tutela dei diritti delle donne nel contesto lavorativo dipendono, in generale, dall'organizzazione del lavoro,

che deve tener conto della dignità e della vocazione della donna ... L'urgenza di un effettivo riconoscimento dei diritti delle donne nel lavoro si avverte specialmente sotto l'aspetto retributivo, assicurativo e previdenziale”. Basterebbero questi cenni del Compendio della



Dottrina Sociale della Chiesa per esaurire l'argomento "parità di genere": queste affermazioni sono, infatti, il fondamento e contemporaneamente il punto di arrivo delle numerose opportunità che stanno maturando in questo momento nel tessuto socioeconomico dei nostri territori, per non perdere l'abbrivio che alcune statistiche ci confermano essersi avviato verso un miglioramento sostanziale. E, in effetti, **se guardiamo le statistiche de "La geografia del lavoro" di Veneto Lavoro di inizio marzo 2023, sia in Veneto che nella nostra provincia, il saldo occupazionale del periodo 2008-2022 per le donne è maggiore che per gli uomini** (+143.000 e 25.000 rispettivamente contro +116.200 e +22.500); anche il tempo indeterminato vede un +120.000 e +20.000 per le donne rispetto ad un +73.000 e +14.000 per

LA PARITÀ DI GENERE NON SI IMPROVVISA, PERCHÉ È UN INDICATORE DI SENSIBILITÀ
VERSO L'INCLUSIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE:
SI TRATTA NON SOLO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE, MA ANCHE GESTIONE
DELLA CARRIERA, CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, E DI PREVENZIONE
DI OGNI ABUSO FISICO, VERBALE E DIGITALE NEI LUOGHI DI LAVORO

gli uomini. Anche il numero 114 speciale delle "Misure" di Veneto Lavoro conferma l'inizio di un percorso lavorativo per le donne qualitativamente e quantitativamente migliore del passato. Non c'è dubbio che, guardando la tab.5 del documento, si tratti sia di nuove assunzioni (cinque donne su nove), ma anche di conferme del percorso da tempo determinato e apprendistato a tempo indeterminato (le altre quattro). Le evidenze dimostrano, infine, che prevalentemente si resta all'interno dello stesso settore economico, con un residuo, ma costante, travaso dall'industria ai servizi, restando in una **qualifica professionale che mediamente è più alta rispetto agli uomini**, con preponderanza di posizioni intellettuali, tecniche e qualificate dei servizi. Quelle esaminate sono analisi sul lavoro dipendente, che scontano il pregiudizio di essere solo dei flussi in entrata o in uscita dal mondo del lavoro; il resto dell'economia, soprattutto nel nostro Veneto, è maggioranza rispetto a quell'insieme, e comprende la cosiddetta "economia informale", che così viene definita dall'Ilo: "imprese di proprietà di persone fisiche o famiglie che non sono costituite come entità giuridiche separate indipendentemente dai loro proprietari, e per le quali non sono disponibili conti completi che consentano una separazione finanziaria della produzione di attività dell'impresa dalle altre attività dei suoi proprietari. Le imprese private prive di personalità giuridica comprendono quelle possedute e gestite da singoli membri della famiglia o da più membri della stessa famiglia, nonché le società di persone

e le cooperative costituite da membri di famiglie diverse, se prive di una contabilità completa". **Per non parlare poi del Terzo Settore e del Volontariato che è ancora quel "fattore x" che permette la tenuta e la coesione sociale.** Non riusciamo a descrivere qui tutte le missioni ed i progetti del Pnrr che considerano la parità di genere come obiettivo primario o trasversale: facciamo solo un cenno alla certificazione della parità di genere, che potrebbe essere la leva sulla quale fare perno per incidere nella cultura d'impresa e del lavoro necessaria a farci fare il salto di qualità. Tale misura è volta ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate, a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne, una maggiore qualità del lavoro femminile e contemporaneamente ridurre il divario retributivo di genere (salario medio percepito). La parità di genere non si improvvisa, perché è un indicatore di sensibilità verso l'inclusione e la valorizzazione delle differenze: si tratta non solo di selezione ed assunzione, ma anche gestione della carriera, conciliazione di tempi di vita e di lavoro, e di prevenzione di ogni abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro; come si intuisce si tratta di rinnovare alcune buone pratiche di gestione del personale, in termini di opportunità, cultura, formazione e flessibilità, componenti che possono facilitare la convivenza nei luoghi di lavoro di almeno cinque generazioni e mettere le basi per una rinnovata sostenibilità personale ed ambientale. ■



CON LE ACLI SI PUÒ

Per rispondere ai nuovi bisogni sociali con servizi innovativi ed efficienti

UNA COMUNITÀ APERTA DI MIGLIAIA DI PERSONE UNITE DA VALORI COMUNI
DI SOLIDARIETÀ, COMPOSTA DA CIRCOLI E STRUTTURE
DIFFUSI SU TUTTO IL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI VICENZA.

PATRONATO ACLI

Consulenza e assistenza per servizi previdenziali, assistenziali, socio-sanitari.

ACLI SERVICE VICENZA SRL- CONVENZIONATA CAF ACLI

Fornisce assistenza e consulenza completa e personalizzata nel campo fiscale, successioni, lavoro domestico, prestazioni sociali ed economiche agevolate (ISEE) alle famiglie, ai lavoratori dipendenti e ai pensionati.

ENAIIP VENETO

Progetta ed eroga servizi di formazione professionale dei lavoratori e dei giovani, nei diversi settori produttivi.

PUNTO FAMIGLIA

Spazi organizzati che offrono servizi di solidarietà inter familiare e ne promuovono forme di auto-organizzazione.

CIRCOLI ACLI

Rappresentano la prima forma di struttura associativa ed organizzano nel territorio incontri ed occasioni di socialità.

FAP ACLI

La Federazione Anziani e Pensionati di Vicenza è un'associazione specifica delle ACLI che promuove la qualità della vita degli anziani e dei pensionati.

COORDINAMENTO DONNE

Favorisce la presenza femminile, valorizzando percorsi di emancipazione e di cittadinanza attiva.

UNIONE SPORTIVA ACLI APS

Promuove l'incontro e la valorizzazione delle persone attraverso la pratica sportiva.