

SERVIZI & SOCIETÀ

LA RIVISTA DELLE UTILITY

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Un'occasione straordinaria di nuova centralità della cultura umanistica

COMUNITÀ ENERGETICHE

Aggiornamento CER. Quali modelli di sviluppo e quali potenzialità?

FARMACIE COMUNALI

Le nuove regole sugli appalti rischiano il blocco del settore. Al lavoro per le soluzioni

CONF SERVIZI NORD ITALIA

Prima Assemblea 'allargata' al Friuli Venezia Giulia: cresce la rete per lo sviluppo



YURI SANTAGOSTINO

Quale futuro per l'Associazione: Intervista al nuovo Presidente



PATRIZIA BELLI

Parità di genere: una scelta certificata. L'esperienza delle nostre associate



PAOLO FRANCO

Regione Lombardia. Stanziati 14milioni di euro: una risposta sul tema casa



FARE FORMAZIONE SIGNIFICA FARE QUALITA'

SERVIZI & SOCIETÀ

LA RIVISTA DELLE UTILITY

CONFSERVIZI CISEL LOMBARDIA



Gerusalemme a Milano BIAGIO LONGO.....	2
Un nuovo Presidente alla guida di Confservizi Lombardia INTERVISTA A YURI SANTAGOSTINO.....	3
Un nuovo impulso per lo sviluppo dell'Associazione GIUSEPPE VIOLA.....	6
Missione Lombardia: una risposta sul tema casa per i redditi medio-bassi INTERVISTA A PAOLO FRANCO.....	9
Intelligenza Artificiale e utilities: straordinari vantaggi e nuovi rischi SIMONE POMPILI, SARA MANCINI, CLAUDIO PAGANELLI.....	11
PARITÀ DI GENERE	
■ Aziende e parità di genere: una scelta certificata PAOLA BUSTO E FRANCESCA CERON.....	13
■ Donne e lavoro nel Gruppo Acinque: un modello di impegno concreto e certificato	14
■ Gruppo CAP: pari opportunità e uguaglianza sul lavoro: un percorso di cambiamento culturale	16
■ In Acque Bresciane Ogni persona conta	17
■ Uniacque: scalare la sfida della parità di genere	18
CONFSERVIZI DEL NORD ITALIA	
■ La rete delle Confservizi Nord Italia cresce in competenze e opportunità	19
■ Prima Assemblea Confservizi in Friuli Venezia Giulia: cresce la rete per lo sviluppo	21
Comunità energetiche: quale modello di sviluppo e quali potenzialità? MARCO PEZZAGLIA.....	23

Farmacie: il settore è in gran fermento RENATO ACQUISTAPACE.....	26
--	----

DALLE AZIENDE

28

Chiuduno: al via i lavori per l'avveniristico "impianto giardino" di Servizi Comunali Spa	28
Consorzio.it : rete e competenze per far crescere il territorio.....	30
Tea Reteluce Bellezza, efficienza e sostenibilità con oltre 100mila punti luce.....	31
Ecuosacco compie 10 anni. Ha fatto volare la differenziata nei Comuni CEM	32
Gli studenti del liceo artistico di Lodi "pensano all'acqua" con SAL	33
Padania Acque Le persone: un patrimonio di valori, esperienze e conoscenze per la gestione efficiente del Servizio Idrico Integrato.....	34
Silea Gamification per fare cultura dell'ambiente!.....	35

#Labuonacomunicazione Comunicare il servizio pubblico, comunicare come servizio pubblico	37
Fonservizi: l'offerta formativa si rinnova. Nuove opportunità di finanziamento dedicate alle aziende aderenti	39
#CONCILIAMO Un percorso in sei tappe che pone al centro la persona e il suo benessere, sempre.....	42
Primi diplomati del Master in 'Gestione dei Servizi Pubblici e delle Utilities'	44

DIRETTORE RESPONSABILE

Biagio Longo

DIRETTORE EDITORIALE

Giuseppe Viola

COMITATO EDITORIALE

Biagio Longo, Yuri Santagostino, Giuseppe Viola

REDAZIONE

Paola Busto, Biagio Longo, Giuseppe Viola

COLLABORATORI

Presidenti, Direttori, Amministratori Delegati, Uffici Stampa e Comunicazione delle aziende di Confservizi Cispel Lombardia

GIUNTA ESECUTIVA

Presidente: Yuri Santagostino

Consiglieri: Renato Acquistapace, Gianantonio Arnoldi, Pierluigi Arrara, Elena Alda Bardelli, Lorella Alda Bigatti, Piero Bonasegale, Paolo Busnelli, Laura Elena Cinquini, Alberto Fulgione, Massimiliano Ghizzi, Karin Eva Imparato, Alessandro Lanfranchi, Giuseppe Negri, Sara Pasqualetti, Alessandro Ramazzotti, Massimiliano Riva, Paolo Sabbioni

DIRETTORE GENERALE

Giuseppe Viola

REDAZIONE E PUBBLICITÀ

Confservizi CISEL Lombardia
Strada 4 - Palazzo Q7 (4° piano)
20089 Rozzano
Telefono 02 57300000
paola.busto@confservizilombardia.it
amministrazione@confservizilombardia.it

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Energia Media Srl
via Marradi, 1 - 20123 Milano

STAMPA

SMART SERVICE s.r.l.
Sede legale: Via Trecate, 11
28068 Romentino NO
Sede Operativa, Uffici, Magazzino:
Via Tangenziale Ovest 19 H
28068 Romentino NO

Spedizione in abbonamento postale (costo 10 €)
70% DCB Milano • Proprietà di Confservizi Cispel Lombardia
Registrazione Tribunale di Milano
n. 360 del 3/10/1981

Numero chiuso in redazione: Marzo 2024

Gerusalemme a Milano

di Biagio Longo, *Direttore Responsabile Servizi&Società*

È la seconda volta che, a distanza di due anni, in questa rivista mi sento sollecitato a una riflessione di carattere generale, che - apparentemente - nulla ha a che vedere con i 'nostri mondi', con la realtà dei servizi pubblici locali. La scrivo per lasciarla come riflessione nella libertà e nella responsabilità che comunque abbiamo nel nostro agire quotidiano di manager di un sistema pubblico.

Due anni fa era da poco scoppiata la guerra in Ucraina, 'una catastrofe inumana' che auspicavamo potesse risolversi in tempi brevi. Ma così, purtroppo, non è stato. Anzi. La situazione mondiale si è fatta ancor più drammatica. Proprio per la complessità e delicatezza del momento che stiamo vivendo, a margine di un incontro avvenuto a Milano tra il Patriarca Latino di Gerusalemme, Cardinale Pierbattista Pizzaballa, e l'Arcivescovo di Milano, mons. Mario Delpini, promosso tra gli altri da UCID - Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti di Milano e Lombardia, mi sono convinto della necessità di condividere alcuni pensieri, dal valore universale.

Ho avuto la fortuna di incontrare appena un anno fa il Cardinale Pizzaballa nella sua sede, laddove quotidianamente svolge la propria responsabilità del Patriarcato Latino di Gerusalemme.

Salimmo sin lassù, a qualche centinaio di metri dalla Torre di Davide al termine del nostro viaggio: sveglia alle tre del mattino per raggiungere con l'attraversamento a piedi più che delle stradine dei cunicoli a scalinate, corridoi di infinite variazioni delle stesse monotone mercurie, nella città vecchia antelucana, per arrivare in tempo a non perdere lo slot delle 5 mattutine, prenotato nella Cappella della Chiesa del Santo Sepolcro, per una particolare Santa Messa, dedicata a noi pellegrini dalla nostra guida e celebrante Monsignor Fumagalli.

Era appena un anno fa. Ma oggi la crudele realtà di una guerra feroce la fa sembrare un'epoca remota. E potete perciò immaginare con quale emozione mi sono avvicinato a una sera di metà febbraio di questo indicibile 2024, con i riflettori dei TG ogni sera puntati su Gaza, su Rafah, e su tutte le atrocità di questo amarissimo tempo, ad ascoltare a pochi passi dal Duomo, il Cardinale della Chiesa di Gerusalemme.

Invitato a Milano dall'Arcivescovo Delpini, non per polemizzare, rivendicare, denunciare le mostruosità quotidiane della guerra, ma per avviare una riflessione pacata e sottovoce, parlando alle coscienze delle centinaia di cristiani e non accorsi ad ascoltarlo e bisognosi, come le terre secche dell'acqua, dell'esercizio spirituale dell'ascolto profondo.

"Se Milano è la più importante al mondo - spiega il cardinale Pizzaballa - io posso dire che la Chiesa di Gerusalemme è la più complicata, estendendosi su quattro Paesi diversi - Giordania, Israele, Palestina e Cipro - con lingue differenti, dall'arabo (la più parlata) fino al turco.

Un altro aspetto è che è una Chiesa minoritaria, con i cristiani che rappresentano l'1% della popolazione e i cattolici lo 0,5 e in cui, quindi, il dialogo ecumenico e interreligioso

è un aspetto costitutivo e una necessità pastorale, così come il rapporto con i diversi Stati. Siamo una Chiesa piena di contraddizioni - fatta dello 0,5, ma abbiamo milioni di cristiani che vengono da noi ad attingere alle sorgenti della propria fede - siamo al cuore del mondo, ma anche periferici in un crocevia politico-sociale e geopolitico complicato, dove, per esempio, è impossibile fare un'assemblea diocesana. La nostra missione non è di essere potenti, ma significativi; testimoniando la nostra fede in un contesto multiculturale, multireligioso e anche multiconflittuale".

Il moderatore dell'incontro chiede: allora come può essere oggi una Chiesa missionaria?

"Bisogna capirsi sulle parole - osserva subito il cardinale Pizzaballa - perché il termine "missione" in Medio Oriente non si può usare: esso significa proselitismo ed è proibito anche per legge!

La Chiesa di Terra Santa è molto estroversa e, infatti, non troverete mai un campanile dove non vi sia, accanto, un luogo di cura o una scuola aperta a tutti senza differenze. Quindi, il primo passo per essere missionari è la 'testimonianza': nell'attenzione alla realtà del territorio, ascoltando quei bisogni e povertà nei quali tutti si riconoscono. Il cristianesimo prima di essere una religione è uno stile di vita e di ascolto della realtà. Ci sono luoghi dove è complicato portare la croce, ma nessuno può impedire di dire cosa significhi: dare la vita".

Il confronto, durante la serata è a tutto tondo. Ma poi è inevitabile 'localizzare' il discorso: come riuscire a svolgere questa missione in Paesi e culture così diversi? Come essere portatore di giustizia e di pace? Più precisamente: cosa possiamo fare noi, qui, per aiutare i fratelli e le sorelle del Medio Oriente?

Il moderatore ricorda che a tale interrogativo, in verità, il cardinale Pizzaballa ha già risposto con parole schiette e non scontate. In una recente call pubblica, collegato con Terrasanta.net, egli ha suggerito a chi ama quei luoghi e quelle persone, di pregare, aiutare concretamente attraverso la Caritas, fare attività di advocacy. In particolare, però, ha richiesto un quarto soccorso che egli ritiene necessario per ridare speranza. Con nettezza dice che bisogna: "Evitare di schierarsi pro o contro Israele o Palestina. Quello lo facciamo già noi. Ho notato che soprattutto nel mondo occidentale la società si è divisa in parti a favore o contro Israele o Palestina. Non abbiamo bisogno che voi facciate questo, lo facciamo già noi. Abbiamo bisogno invece che ci aiutate a usare un linguaggio diverso; che ci aiutate a uscire da questa follia nella quale ci troviamo in questo momento". Oggi la sfida decisiva è la speranza. "La Speranza - conclude il Patriarca di Gerusalemme - la costruzione della fiducia, a Gerusalemme è una sfida: con migliaia di morti e un milione di sfollati, parlare di fiducia, non è immediato, è una sfida. Verità, giustizia e perdono - insiste Pizzaballa - sono tre parole che devono andare insieme. Insomma, servono gesti concreti. E occorre tempo, molto tempo. Perché perdonare non significa dimenticare".

Un nuovo Presidente alla guida di Confservizi Lombardia

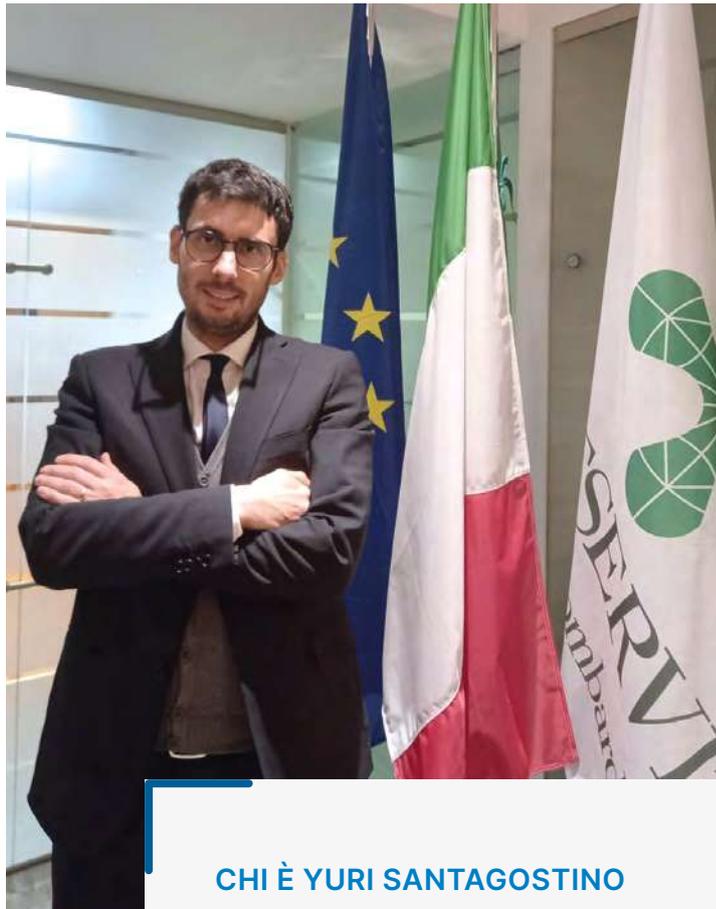
intervista a Yuri Santagostino, *Presidente di Confservizi Lombardia*

Sostenibilità, eccellenza, efficienza, ma anche capacità di competere in Lombardia e in Italia rispondendo alle sfide che l'Europa ci pone, senza dimenticare il territorio e l'attenzione alle categorie più 'fragili'. Sono questi alcuni temi toccati in questo primo incontro con uno sguardo al futuro delle imprese dei servizi pubblici

Il primo numero dell'anno della nostra rivista si apre con un'importante novità. La nomina del nuovo Presidente di Confservizi Lombardia **Yuri Santagostino, attuale Presidente di Gruppo CAP**. L'avvicendamento al vertice della nostra Associazione che rappresenta le imprese dei servizi di pubblica utilità in Lombardia è avvenuto il 17 gennaio. Nominato all'unanimità dall'assemblea dei Soci dell'Associazione, rimarrà in carica fino del bilancio 2025. Santagostino subentra ad Alessandro Russo che, nominato Amministratore Delegato di Gruppo CAP, ha ritenuto opportuno lasciare la guida dell'Associazione.

Con l'occasione abbiamo voluto fare il punto con il neo-Presidente sui 'temi caldi', le prossime sfide, sull'importanza di 'fare sistema' in perfetta continuità con l'obiettivo che da oltre 40 anni contraddistingue l'Associazione: tessere reti in grado di creare valore condiviso e favorire lo scambio di conoscenze ed esperienze tra tutte le sue Aziende associate per affrontare la complessità del presente e del futuro.

Presidente, la sostenibilità è ormai un tema centrale nelle attività delle



CHI È YURI SANTAGOSTINO

Classe 1985, laureato in Scienze del lavoro alla Statale di Milano, Yuri Santagostino è sposato e ha due figlie. È stato dal 2014 e fino al 2023 Sindaco del comune di Cornaredo nella Città Metropolitana di Milano. Ha ricoperto il ruolo di Vicepresidente dell'ANCI – Associazione dei Comuni Italiani – in Lombardia dedicandosi in particolare ai temi della casa. Esperto di politiche ambientali e di progettazione e gestione del ciclo dei rifiuti per soggetti pubblici e privati, Santagostino è anche Consigliere di amministrazione della Fondazione per l'Housing Sociale che si occupa di politiche e di progetti a sostegno dell'abitare.

aziende di pubblica utilità. Come Presidente dell'associazione che conta 160 Aziende in Lombardia si è preso una bella responsabilità... Quali sono gli obiettivi del suo mandato?

La sostenibilità è diventata ormai la vera sfida che ogni grande azienda, a maggior ragione quelle che si occupano di gestire beni di pubblica utilità e servizi locali, si trova ad affrontare. Le agende politiche e sociali dei governi di tutto il mondo hanno al centro queste tematiche che riguardano la **quotidianità** di ognuno di noi – dai cambiamenti climatici alle disuguaglianze sociali, passando per la tutela della biodiversità e la transizione ecologica ed energetica. Un elemento centrale da tenere sempre in considerazione è che la sostenibilità è un **dado poliedrico** che va inteso in chiave olistica; si tratta cioè di un concetto che abbraccia numerosi ambiti – ambientale, economico, sociale, culturale e via dicendo. Aggiungo inoltre che un rischio che al giorno d'oggi corrono le imprese è quello di considerare la sostenibilità come la **panacea** di tutti i propri mali. Assumere questa prospettiva è molto pericoloso: non solo perché una buona strategia di sostenibilità deve poggiare necessariamente su solidi valori, ma anche perché il rischio è quello di cadere nell'ipocrisia e nel perdere di **credibilità** agli occhi del pubblico, che se vittima di messaggi contrastanti è legittimato a pensare **"se tutti sono sostenibili, nessuno è sostenibile"**. L'esempio più lampante di questo effetto negativo è il cosiddetto **greenwashing**, che nasce proprio quando la sostenibilità viene intesa esclusivamente come leva di marketing, e non come principio guida e d'ispirazione che si incarna nella cultura organizzativa di un'impresa, un'associazione, un ente, un'istituzione.

Le aziende che lei rappresenta sono l'eccellenza del sistema pubblico della Lombardia. Pensa che sia esaurita la competizione con il sistema privato?

Fortunatamente, oggi la dicotomia pubblico-privato non è più all'ordine del giorno. Ciò che qualifica un'azienda non è la sua natura ma la **qualità** dei servizi che eroga, la **soddisfazione** degli utenti



e il **valore** creato nel territorio in cui agisce. Per questo dico: ben venga la collaborazione tra pubblico e privato, laddove il primo crea le condizioni ottimali affinché il secondo possa dispiegare al meglio le proprie risorse per raggiungere quegli **obiettivi comuni** che, in particolare per le realtà dei servizi pubblici, riguardano essenzialmente il benessere e la qualità di vita dei cittadini. Un sistema cioè, come direbbero gli americani, di **co-opetition**, ovvero di cooperazione-competizione, dove pubblico e privato contribuiscono parimenti allo sviluppo della società.

A che punto siamo con il consolidamento della rete di pubblica utilità fuori dalla Lombardia? Da tempo dialogate con Piemonte e Valle d'Aosta, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Liguria, con le associazioni della rete delle Confservizi Nord Italia. Come intendete lavorare per consolidare questo network?

In linea con il percorso già tracciato nel corso di questo mandato, intendiamo proseguire consolidando la collaborazione e lo scambio di esperienze. Pur nella diversità della composizione delle diverse Confservizi, avere un luogo di **confronto** e **stimolo** sui temi di attualità è sempre utile quando si condividono sfide e opportunità. Già nelle prime settimane del mio mandato, come avrete modo di leggere nelle pagine centrali di questo numero che da tempo dedichiamo alle attività promosse in collaborazione con la rete, ho avuto modo di incontrare di persona i 'colleghi' e approfondire con loro alcune questioni chiave su cui saremo impegnati a dare risposte anche nei prossimi mesi.

Come Presidente dell'Associazione che rappresenta le aziende che coprono pressoché tutti i servizi in uso dei cittadini, dovrà affrontare anche il tema dell'efficienza. Soprattutto in questo periodo di forte pressione economica, i cittadini - utenti sentono molto il peso delle tariffe... cosa dice? Come può essere affrontato questo tema così sensibile?

Il tema dell'efficienza del servizio è centrale in questo periodo storico più che mai, perché assume un significato anche etico nei confronti della società. Saper gestire, e bene, un servizio

di pubblica utilità è una **responsabilità** anche morale nei confronti degli utenti che contribuiscono al sostentamento di quelle aziende che si occupano della gestione, erogazione, distribuzione di beni di pubblico esercizio. Un occhio di riguardo, in particolar modo, va dedicato a quelle categorie di utenti definiti **"fragili"**, cui le aziende non possono voltare le spalle, anzi. Molto dipende poi dalle **politiche tariffarie** dei singoli settori: vi sono settori regolati in cui l'autorità definisce agevolazioni per le utenze più fragili o altri, come il settore delle farmacie, dove tante nostre associate in autonomia hanno promosso sconti sulle loro prodotti.

“Le utility sono chiamate a tutelare le risorse (pensiamo ad esempio all'acqua) e, allo stesso tempo, a investire per adattare i territori serviti ai cambiamenti climatici, incrementando la resilienza di intere città e interi quartieri per saper gestire al meglio i fenomeni atmosferici più intensi causati dai cambiamenti climatici”

Alluvioni, crisi climatiche, siccità... hanno un indubbio effetto sul sistema idrico e sugli approvvigionamenti... le aziende che rappresenta hanno programmi speciali per gestirli?

Negli ultimi anni abbiamo nostro malgrado imparato a fare i conti con questi fenomeni sempre più frequenti e intensi. Penso per esempio all'alluvione che la scorsa estate ha colpito Lombardia ed Emilia-Romagna e, parallelamente, alla siccità che sta interessando gran parte del nostro territorio in queste prime settimane del 2024, con tutte le conseguenze che ne derivano anche sulla qualità dell'aria che respiriamo.

In questo contesto le utility, in particolare quelle dell'idrico, stanno approntando quelle misure necessarie a fronteggiare queste emergenze, ormai divenute croniche e strutturali. Da un lato andando a **tutelare** quanto più

possibile la risorsa acqua potabile, diversificando le fonti di approvvigionamento e ottimizzando il riuso delle acque depurate, per esempio; dall'altro cercando di **adattare** i territori serviti ai cambiamenti climatici, incrementando la resilienza di intere città e interi quartieri per saper gestire al meglio i fenomeni atmosferici più intensi, come le cosiddette "bombe d'acqua". In questo senso, il **PNRR** sta giocando un ruolo fondamentale, poiché fonte di preziosi finanziamenti utili a favorire questo processo di transizione verso un modello di gestione idrica integrato, resiliente e sostenibile.

L'Europa è il tema forte di quest'anno elettorale. Le Aziende Lombarde di pubblica utilità sono uno strumento essenziale per una Unione Europea che ha fatto della Sostenibilità e della Transizione energetica il suo Mantra: sono i soggetti concreti che devono operare sul territorio per questa sfida epocale. Che valutazione lei dà delle Aziende Associate? Sono in grado di vincere la sfida? Sono sufficientemente tutelate? Sono adeguate a competere?

Confservizi rappresenta uno spettro di aziende che vanno da micro a grandi imprese e può essere **contenitore virtuoso** di un confronto orizzontale e intra settoriale. Oggi il livello delle competenze presenti nelle nostre aziende è molto elevato tanto che diverse nostre aziende sono **leader** nel proprio settore con un profilo non solo regionale ma nazionale. Qualcuna di queste sta affrontando il tema della sostenibilità già da alcuni anni. La nuova normativa sulla sostenibilità alza ancora di più l'asticella, coinvolgendo più aziende e diverse filiere, ma il nostro sistema di aziende è sicuramente attrezzato per affrontare questa sfida e Confservizi è pronta ad affiancare tutte le aziende in questo nuovo percorso.

Infine una domanda sulla storia della nostra Associazione. Essa ha sempre rappresentato l'eccellenza delle aziende pubbliche in Lombardia e non solo. Come vede il nostro ruolo sul territorio negli anni che abbiamo davanti? Quali saranno gli obiettivi di questo Suo mandato?

È necessario anzitutto riconoscere alle aziende pubbliche la stessa dignità che si riconosce alle aziende private, **riducendo i vincoli** cui soggiacciono le prime, che spesso impediscono uno sviluppo industriale alle sfide che stanno affrontando. Come detto sopra, la chiave sta nel mettere in mano tanto al pubblico quanto al privato gli strumenti per competere al meglio delle proprie capacità, mantenendo sempre come orizzonte comune quello del miglioramento della vita dei cittadini. Uno degli obiettivi del mandato è sicuramente quello di allargare il numero dei nostri associati per rappresentare in maniera sempre più puntuale il punto di vista del sistema lombardo. Ragioneremo anche sulle tante attività formative che sono già oggi erogate affinché siano aderenti ai bisogni delle nostre aziende.

Ci tengo inoltre a ringraziare il **dott. Alessandro Russo** per il lavoro svolto in questi anni in veste di presidente di Confservizi Lombardia e per tutto l'impegno che ha messo in campo per raggiungere importanti obiettivi, ponendo le basi per una crescita proficua e duratura della nostra associazione.

CONTINUITÀ NEL CAMBIAMENTO

Un nuovo impulso per lo sviluppo dell'Associazione



Il passaggio del testimone da Alessandro Russo al nuovo Presidente Yuri Santagostino garanzia di un forte impulso per le attività associative nel segno della continuità

di Giuseppe Viola,
Direttore Generale Confservizi Lombardia

Il tempo che stiamo vivendo, come dicono quanti vogliono sottolineare la straordinarietà, ha rimesso in moto la Storia con la S maiuscola.

E come sanno gli osservatori più attenti, quando ciò succede, come in un effetto valanga, si resta tutti coinvolti, che si sia consapevoli oppure no: tutti e a tutti i livelli, dalle più alte entità degli Stati alle più piccole molecole delle società umane!

Riuscire ad adeguarsi ai cambiamenti, a starci dentro, salvaguardando e mantenendo la continuità delle strutture, preservandone la funzionalità e lo sviluppo è il primo insegnamento che ci viene da chi osserva e studia a tutti i livelli l'andamento dei cicli che si susseguono e si incrociano e sovrappongono uno dopo l'altro. Nel recente passato c'è chi ha usato la metafora della 'tempesta perfetta' per spiegare alcuni sconvolgimenti economici, politici e sociali. Oggi, più efficacemente, si dice che con il ritorno della Storia - contraddicendo quanti la davano ormai per domata, dominata e perciò 'finita' - scopriamo la sua tragica drammaticità quotidiana e tutto assume la radicalità dei tempi straordinari, dove i cambiamenti avvengono repentinamente e dove diventa

decisivo riuscire a mantenere la rotta, preservando valori e strutture con cui, nel nostro caso, è stata costruita l'identità, il radicamento sul territorio e il successo associativo.

Questa è la **continuità** richiamata nel titolo: bene prezioso che ha fatto di Confservizi Lombardia una delle Associazioni regionali d'Impresa, nel settore delle Aziende di Pubblica Utilità, di riferimento non solo della Lombardia, ma anche delle altre regioni del Nord e degli organismi associativi nazionali.

È da questo posizionamento, consolidato con la nuova presidenza a Yuri Santagostino, che adesso ci toccherà far fronte ai cambiamenti.

Tutto è in movimento. La guerra è ritornata crudele e terribile nel cuore dell'Europa con l'invasione russa dell'Ucraina e da due anni si espande in modo che sembra irresistibile. Il terribile attacco di Hamas e la risposta di Israele ha scatenato il drammatico sconvolgimento della già precaria situazione della Palestina e rischia di estendersi a tutto il Medio Oriente. E, sotto i nostri occhi pieni di meraviglia, tutto ciò è accompagnato in tutti i settori industriali e sociali dalle ricadute delle stupefacenti e travolgenti innovazioni indotte dai sistemi **di AI-Intelligenza Artificiale**, che rapidissimamente stanno introducendo trasformazioni tecnologiche, organizzative e persino demografiche che ritenevamo impensabili appena uno, due anni fa.

Facciamo fatica persino a ricordare il periodo pre-Covid tanto è profondamente cambiato ormai il contesto sociale sia lavorativo che relazionale.

Non solo la quotidianità della nostra vita associativa, ma la stessa organizzazione produttiva, soprattutto nel settore dei servizi al territorio, in cui operano le nostre Aziende associate, è coinvolta nel cambiamento. L'utilizzo dei collegamenti

via web o in videoconferenza, l'automazione e l'applicazione (come nel settore idrico e dei rifiuti) di sistemi 'intelligenti', ha modificato non solo il modo di fare formazione o di fruire della consulenza, ma anche abitudini e modo di lavorare sugli impianti.

Il diffuso (e ormai indispensabile!) utilizzo del digitale non soltanto ha abbattuto le distanze ed eliminato la necessità di trasferimenti e spostamento del personale. Ma sempre più si è ormai affermato come primario strumento di utilizzo per gli acquisti e per i servizi.

Noi stessi, nel nostro sistema di imprese, sperimentiamo quotidianamente come ormai all'interno delle aziende la digitalizzazione ha conquistato non soltanto il complesso ambito della documentazione e degli archivi, bensì si è estesa ad ogni attività; tutta l'innovazione viene perseguita per tenere sempre più bassi i costi e l'impatto ambientale e quindi per aumentare produttività ed efficacia di qualsiasi attività di questa nostra 'epoca delle transizioni'.

“*Oggi diventa prioritario pianificare e stimolare un contesto di partecipazione attorno agli obiettivi aziendali, come anche sviluppare l'attività di networking e, soprattutto, favorire l'eccellenza con la promozione dei talenti. È nel cambiamento che si misurano le capacità imprenditoriali e di gestione del rischio*”

Principi di buona conduzione aziendale certamente non nuovi: quello che però è straordinario è la velocità davvero impensabile con cui avviene questo processo. **I sistemi di AI e dell'attività virtuale fanno ormai parte della vita di tutti i giorni e sono diventati la sfida quotidiana** con cui si misurano sul territorio le nostre imprese associate. E i nostri manager sempre di più sono chiamati a spostare la loro qualificazione dalle funzioni di direzione o di controllo dei processi aziendali ad un ruolo di ascolto attivo: oggi diventa infatti prioritario pianificare e stimolare un con-

testo di partecipazione attorno agli obiettivi aziendali, come anche sviluppare l'attività di networking, e soprattutto favorire l'eccellenza con la promozione dei talenti.

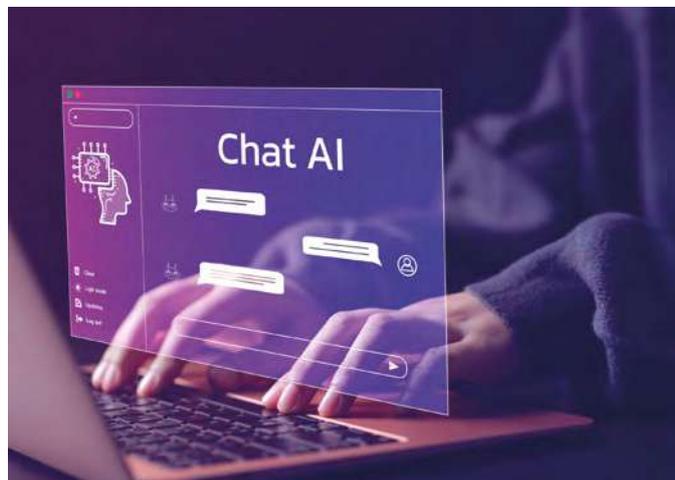
Questo sviluppo evolutivo nel fare impresa richiederà uno sforzo in più anche a livello associativo. Confservizi per puntare ancora più in alto dovrà saper mettere al centro della sua iniziativa l'interesse degli Associati, confrontando proposte che sappiano coinvolgere tutte le nostre Imprese, al fine di trovare - com'è nel nostro stile - il massimo consenso sui programmi sempre largamente condivisi.

Questa è la continuità che - come qui di seguito potete leggere nella intervista al presidente Santagostino - Confservizi sente di poter assicurare in un anno, come questo 2024, di così grandi cambiamenti.

Il lavoro fin qui fatto, dal presidente uscente Russo e da tutta la dirigenza di Confservizi, ci permette di avere spirito ed attitudine positiva: di fronte ai nuovi impervi scenari che si aprono non abbiamo esitazioni; anzi pensiamo ed operiamo per riuscire a cogliere le enormi opportunità delle trasformazioni in corso sul piano tecnologico, sociale e del territorio.

La situazione di cambiamento è esattamente quella in cui si misurano capacità imprenditoriali e di gestione del rischio.

Ho avuto modo in una recente iniziativa del Centro Studi Borgogna di sottolineare come proprio nel mondo delle imprese di pubblica utilità, oggi forse più che altrove, l'elemento delle competenze è quello prevalente. Contrariamente al luogo comune per cui in passato si vedeva nel pubblico una certa arretratezza e assuefazione al giorno per giorno, un certo rilassamento in posizioni 'protette' e intoccabili, oggi invece si è rovesciata non solo la percezione, bensì anche l'evidenza del contrario. Guardando all'esperienza delle quasi 200 imprese associate alla nostra organizzazione, chiunque può riscontrare quanto si è lontani da quel pregiudizio. E parliamo non di casi isolati, ma di un mondo - il nostro mondo - assai diversificato sia per il servizio che viene svolto e sia per le dimensioni delle imprese: in tutto il comparto delle imprese di pubblica utilità possiamo ben dire che l'elemento della competenza (ed in molti casi dell'eccellenza!) è quello prevalente; e su questo il nostro sistema è in grado di competere apertamente con chiunque, sia dentro che fuori della nostra regione, sia dentro che fuori del nostro Paese.



Le nostre imprese 'pubbliche' sono cioè esattamente in grado di giocarsi sul terreno dell'imprenditorialità e dell'assunzione del rischio. Sul campo aperto dei mercati pur dovendo mantenere le regole del pubblico, spesso più restrittive rispetto ai settori privati.

Le nostre imprese associate hanno ormai superato la fase in cui si considerava con qualche lamentazione il confronto con una presunta maggiore 'libertà' del settore privato. Nella nostra associazione abbiamo ritrovato l'orgoglio di operare con il sistema pubblico, di lavorare a fianco dell'Amministrazione Comunale: assumendone vincoli e rischi, ma guardando sempre avanti e in alto nella sfida delle competenze. Anche quella che ci viene dalla nuova epoca digitale.

Confservizi Lombardia tutela e facilita, aiuta concretamente, con intense attività di formazione, le sue imprese associate **nell'apertura verso i nuovi sistemi di intelligenza artificiale** che così velocemente si impongono ormai in ogni settore delle attività umane, e che fanno prevedere, nei prossimi non decenni ma anni, una profonda rivoluzione nella nuova epoca digitale.

In questo atteggiamento positivo siamo confortati da due elementi.

Il primo è un elemento tutto culturale: sta nell'atteggiamento sempre e comunque positivo verso ogni passo in avanti, per quanto incognito possa essere, fatto nel cammino delle società umane.

Indubbiamente la AI rappresenta una trasformazione straordinaria, epocale nel rappresentare addirittura la possibile realizzazione di una civiltà terrestre post-umana. Essa perciò rappresenta non soltanto una fase di un lineare accrescimento di conoscenze, bensì in una prospettiva non futurologica, ma ormai a noi contemporanea, di un vero e proprio stravolgimento delle modalità di esistenza umana, ponendo problematiche persino di tipo teologico e suscitando resistenze e paure tanto ataviche quanti irrazionali rispetto alla realtà dell'uomo schiavo della macchina. Proprio a questo aspetto è stato dedicato recentemente presso la Fondazione Ambrosianum di Milano, storica sede di riflessione socio-politica e teologica, un interessante ciclo sulle nuove frontiere e i problemi dell'Intelligenza Artifi-



ziale. In uno degli incontri veniva proprio sollevata la natura delle preoccupazioni e la radice della 'paura' di una società tecnologica in cui uomini e donne sono destinati ad essere niente più che appendici della macchina. Tra gli interventi uno in particolare sottolineava che è comprensibile guardare con speranza e con timore questa fase ormai avanzata in cui l'AI apprende con velocità impensabili e capacità pressoché illimitata dalla nostra stessa conoscenza, riuscendo ben presto a realizzare una intelligenza maggiore se non superiore di quella umana. Ma questa - veniva anche sottolineato - è stata sempre la paura che ha accompagnato l'umanità nei momenti di ogni salto di conoscenza, fin dalla scoperta del fuoco. È stato però sempre l'uomo a determinarne l'uso e a questo bisognerà tendere, **guardando l'AI come una occasione straordinaria di nuova centralità della cultura umanistica**, e perciò può ben essere considerata quel salto di civiltà per donne e uomini che tanti illuminati pensatori avevano già da tempo pronosticato. Un dibattito avvincente che in questo nuovo anno, come Associazione, riusciremo ad affrontare non soltanto nelle sue caratteristiche filosofiche, ma soprattutto per stimolare apprendimento - anche attraverso appositi seminari - e una nuova competenza dei nostri associati verso le ricadute tecnologiche ed organizzative più immediate per le nostre imprese.

Il secondo elemento che possiamo definire organizzativo, sta nella scelta che insieme alle Imprese associate abbiamo sempre sostenuto: cioè il rafforzamento dell'unità degli associati attorno agli obiettivi insieme condivisi. Se come organizzazione territoriale abbiamo conseguito negli ultimi anni molti risultati importanti, sappiamo tutti che è stato possibile proprio perché tutti abbiamo creduto nell'antico adagio "l'unione fa la forza".

Questa scintilla di saggezza popolare, insieme con l'attenzione alle nuove opportunità, guiderà la nostra azione in un anno che si preannuncia molto impegnativo, ma che sapremo affrontare con rinnovato e rinvigorito entusiasmo attorno alla nuova Presidenza di Yuri Santagostino.

Missione Lombardia: una risposta sul tema casa per i redditi medio-bassi

intervista a Paolo Franco, *Assessore alla Casa e Housing Sociale di Regione Lombardia*



“*Regione Lombardia ha stanziato 14 milioni di euro per incrementare i servizi abitativi sociali. Sono fermamente convinto che il 'mix' residenziale sia la base per rendere i quartieri più vivibili, sicuri e più socializzati, garantendo la sostenibilità del sistema*”

Nel cuore della Lombardia, a Milano, ma non solo, il problema degli affitti e in generale dell'accesso a soluzioni abitative a costi accettabili è sempre più emergenza. Faticano a trovare alloggi gli studenti, le famiglie più povere rischiano l'espulsione dalle città, ma anche chi lavora con fasce di reddito basse risulta doppiamente penalizzato: spesso è troppo ricco per accedere alle case popolari, ma troppo povero per il mercato delle locazioni private e pubbliche.

Come si sta muovendo Regione Lombardia? Quali strategie e iniziative pubbliche sono state messe in atto?

Assessore Paolo Franco, da quasi un anno è alla guida dell'assessorato regionale alla Casa e Housing sociale, quali sono le novità della sua gestione?

Ho avviato attesi interventi di rigenerazione, accompagnati da iniziative di welfare abitativo e un'inedita attenzione alla dinamica sociale e dei quartieri. Questa è la novità: maggiori sensibilità e una visione a 360° che rappresentano uno spartiacque nelle politiche regionali sulla Casa e che abbiamo chiamato "Missione Lombardia". L'idea è quella di coinvolgere

le diverse istituzioni e le diverse necessità dei cittadini per dare una risposta completa a quella che è la priorità di tutti: la casa.

Cosa intende per diverse necessità dei cittadini?

Abbiamo finora pensato alle case popolari come quegli edifici che accolgono gli indigenti o coloro che hanno redditi molto bassi. Questo rimane ovviamente invariato e continuerà ad essere così, ma c'è un'altra fetta di popolazione che ha bisogno di aiuto e che finora ha dovuto cavarsela da sola tra mille sacrifici. Parlo di chi ha un Isee compreso tra i 14mila e i 40mila euro, che spesso sono giovani coppie, famiglie numerose, pensionati e lavoratori al primo impiego o con uno stipendio medio-basso. Ecco, queste persone, di fatto, non entreranno mai nelle graduatorie delle case popolari, ma neanche hanno entrate sufficienti per accedere al mercato privato.

Qual è la soluzione, secondo lei?

Con le linee di indirizzo per l'attuazione dell'Housing sociale vogliamo incrementare i servizi abitativi sociali e per questo abbiamo stanziato 14 milioni di euro e abbiamo appena presentato un bando, che aprirà il 19 marzo e chiuderà il 30 aprile 2024. Pagheremo opere edilizie e oneri complementari, elargendo i finanziamenti sulla base della durata del vincolo (300 €/mq - 8 anni; 600 €/mq - 16 anni; 900 €/mq - 24 anni). I dettagli sono spiegati nel bando pubblicato sul BURL, ma quello che mi preme spiegare è la finalità: quei cittadini che oggi non riuscivano né a entrare nelle case Aler né a pagare un affitto a un privato, da domani avranno la possibilità di accedere a queste case a canone calmierato.

Pensa che avrà un buon riscontro?

Questo programma non solo, come abbiamo appena detto, assolve a un'esigenza sociale, ma innesca anche un circolo virtuoso di cui beneficeremo tutti. Queste iniziative infatti sostengono il mix abitativo, la valorizzazione degli immobili e anche la sostenibilità economica.

C'è davvero necessità di queste iniziative?

Prendiamo il caso di Milano: i prezzi medi delle abitazioni sono cresciuti del 41%, gli affitti del 22% e la retribuzione di impiegati e operai solo del 7% e 3%. Il reddito da lavoro non è più sufficiente. E così la città rischia di svuotarsi delle persone con redditi medio-bassi e di restare spaccata in due tra quartieri per benestanti e quartieri difficili. L'obiettivo delle politiche abitative pubbliche deve essere quello di organizzare una risposta a tutte le tipologie di domanda abitativa, avendo ben chiaro che non si possono demandare alle politiche abitative questioni che sono prevalentemente di carattere sociale.

Una famiglia con ISEE tra 0 e 3mila euro deve essere presa in carico dai servizi sociali dei Comuni, anche perché stiamo parlando di persone che non hanno solo problemi a pagare un'abitazione, ma proprio a vivere la quotidianità. È qui che devono intervenire i Comuni con il loro ruolo di aiuto sociale, in particolare Milano.

Se da un lato Regione si sta concentrando sulle semplificazioni delle procedure per accelerare le assegnazioni di case popolari ai redditi bassi e ai nuclei con fragilità, dall'altro lato non possiamo prescindere dal ruolo dei servizi sociali dei Comuni, che devono potenziare le proprie strutture, nella risposta abitativa agli indigenti. Misure come l'housing first e l'housing led (cioè, percorsi abitativi con accompagnamento sociale) sono gli strumenti che i Comuni devono perseguire autonomamente. Questo perché è evidente che il normale ciclo delle assegnazioni riesce sempre meno a soddisfare i bisogni di quella fascia di lavoratori per cui era nata l'edilizia residenziale pubblica. Regione, invece, intende rilanciare l'housing sociale pubblico, che riguarda le famiglie a reddito medio-basso che, pur potendo partecipare teoricamente alle graduatorie pubbliche, ne restano sempre fuori.

Ci sono anche progetti per fasce di lavoratori specifiche?

Con la recente legge regionale 4/2023, Regione Lombardia ha potenziato lo strumento della valorizzazione del patrimonio indirizzato verso finalità sociali. In concreto si raggiungono tre obiettivi: si soddisfano i bisogni delle fasce meno abbienti con strumenti diversi dalle tradizionali graduatorie salvaguardando la vocazione sociale del patrimonio; si favorisce il mix abitativo che, sono fermamente convinto, stia alla base di quartieri più vivibili, più sicuri e più socializzati; si garantisce la sostenibilità del sistema.

Le ALER si attiveranno per verificare i fabbisogni abitativi sul territorio di: Forze dell'ordine, lavoratori pubblici (ad es. personale sanitario e scolastico), donne vittime di violenza, studenti universitari e ITS.

L'obiettivo è da noi perseguito attraverso tre strade: un aggiornamento dei criteri e dei punteggi da usare nei bandi di valorizzazione degli alloggi pubblici, la modifica della legislazione corrente quando abbiamo approvato la legge di revisione normativa e ordinamentale e un approfondimento dei controlli sulla morosità perché si possa distinguere tra quella davvero incolpevole e no.



Housing sociale,
107 appartamenti a
Borgo Palazzo (BG).

Intelligenza Artificiale e utilities: straordinari vantaggi e nuovi rischi

Dalla semplificazione delle procedure burocratiche all'ottimizzazione delle risorse, dalla riduzione degli errori umani, all'aumento dell'efficienza delle operazioni, passando per l'implementazione di sistemi predittivi per la pianificazione e gestione delle emergenze. L'adozione dell'IA promette di aprire un capitolo nuovo e affascinante anche nel mondo delle utilities, anche se occorre fare attenzione anche ai potenziali pericoli

di Simone Pompili, *Partner Intellera Consulting*, Sara Mancini, *Senior Manager*
e Claudio Paganelli, *Associate Partner*

In un momento di crisi che sta scuotendo profondamente il settore dell'energia, gli operatori si trovano ad affrontare una svolta cruciale. L'instabilità dei prezzi causata da complessi fattori geopolitici come conflitti regionali o tensioni commerciali, insieme all'incremento della domanda energetica dovuta alla crescita demografica e all'industrializzazione, mettono a dura prova le aziende del settore. Allo stesso tempo, si avverte una crescente pressione per ridurre l'impatto ambientale e adottare fonti energetiche più sostenibili. In questo contesto complesso, l'intelligenza artificiale (IA) emerge come una prospettiva affascinante e promettente.

1.1 I vantaggi dell'utilizzo di soluzioni IA nel settore delle Utilities

Le soluzioni abilitate da IA possono intervenire per migliorare i servizi offerti dal settore delle Utilities e garantire un controllo costante sulla qualità degli stessi. Infatti, l'IA può ottimizzare le operazioni quotidiane del settore, consentendo una gestione più efficiente delle reti energetiche, dei flussi di dati e delle risorse. Attraverso l'automazione dei processi, **l'IA può ridurre gli errori umani e ottimizzare l'utilizzo delle risorse, migliorando l'efficienza complessiva delle operazioni.** I modelli di IA garantiscono anche una gestione

ottimale delle energie rinnovabili: nello specifico, attraverso l'analisi dei dati di produzione, dei modelli di consumo e delle condizioni ambientali, l'IA può ottimizzare l'allocazione dell'energia rinnovabile, massimizzando la sua utilizzazione e riducendo la dipendenza dalle fonti di energia tradizionali.

1.2 Come l'Unione Europea regola l'IA - l'AI Act

Se è vero che l'utilizzo dell'IA può generare vantaggi significativi per i key players di tutti i settori – incluso quello delle Utilities, è altresì vero che agli stessi corrisponde l'insorgere di nuovi rischi e sfide per la loro corretta gestione. Pertanto, si è presentata la necessità di nuove regole e norme per disciplinare l'utilizzo dell'IA, rendendolo sicuro, affidabile e conforme a principi e valori etici. In questo contesto, gli organi delle Istituzioni Europee hanno avviato un processo normativo legato al cosiddetto AI Act, tra i primi strumenti legislativi al mondo sul tema intelligenza artificiale. Il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno infatti raggiunto un accordo provvisorio lo scorso dicembre e il 2 febbraio 2024 è stato approvato dal Consiglio il testo finale. **Entro giugno 2024 è prevista la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale ed entrerà dunque in vigore la prima legge al mondo per regolamentare l'intelligenza artificiale.**

1.3 Il mercato Utilities e l'AI Act

Per quanto concerne l'utilizzo dell'IA nel settore delle Utilities, molti **sistemi adottati in questo ambito rientrano nella categoria di sistemi per la gestione ed il funzionamento di infrastrutture critiche** e, di conseguenza, rappresentano **sistemi ad alto rischio**. Nello specifico, l'AI Act fa diretto riferimento a tutti quei sistemi che sono usati come componenti di sicurezza nella gestione e nello svolgimento delle funzioni di infrastrutture critiche digitali, gestione del traffico stradale, gestione dell'approvvigionamento idrico, di gas, riscaldamento ed elettricità. Oltre a questi, ovviamente rientrano anche quelle applicazioni utilizzate nell'ambito risorse

umane in modo trasversale per tutti i settori industriali.

È quindi fondamentale capire quali siano i requisiti obbligatori previsti per i sistemi e le applicazioni di IA sviluppate, rilasciate o usate nel settore Utilities, considerati ad alto rischio: risk management e quality management, data governance, accuratezza, robustezza e cybersecurity nonché la supervisione umana.

2. Quali rischi in ambito cyber per le applicazioni AI nel settore Utilities?

Per quanto riguarda la robustezza complessiva dei sistemi di IA ad altro rischio, gli stessi debbano essere resilienti per quanto riguarda i tentativi da parte di terzi non autorizzati di alterarne l'uso, i risultati o le prestazioni sfruttando le loro vulnerabilità. Tale resilienza deve essere ottenuta tramite soluzioni tecniche mirate a migliorare la cybersecurity delle soluzioni, come anche proposto dagli standard internazionali più rilevanti in questo ambito (ad esempio, ISO / IEC 24029-1:2021). Di conseguenza, **metodi statistici, formali ed empirici** offrono una ampia gamma di metriche di robustezza, misure di testing della performance, e metodologie di benchmarking per rafforzare i sistemi e mitigare i rischi relativi. In particolare, poi, l'AI Act suggerisce di adoperare soluzioni tecniche per affrontare le vulnerabilità specifiche dell'IA che includano misure per prevenire, rilevare, rispondere, risolvere e controllare gli attacchi, tra gli altri, che cercano di manipolare il set di dati di addestramento (**data poisoning**) e gli input progettati per indurre il modello a commettere un errore (**adversarial attacks**).

2.1 Data poisoning

Gli attacchi di data poisoning rappresentano una forma sofisticata di minaccia informatica che mira alla compromissione dell'integrità dei sistemi di intelligenza artificiale introducendo deliberatamente dati contaminati nei loro processi di apprendimento. Le aziende di servizi pubblici, come quelle che forniscono elettricità, gas o acqua, si affidano sempre più a **modelli di intelligenza artificiale per migliorare**

l'efficienza, l'affidabilità e la sicurezza delle loro operazioni; ma se questi modelli venissero "avvelenati" con dati dannosi o fuorvianti, potrebbero compromettere la qualità dei servizi e causare gravi conseguenze. La prevenzione di questi attacchi comporta l'implementazione, ad esempio, di rigorose pratiche utili ad assicurare un'adeguata qualità dei dati.

2.2 Adversarial attacks

Gli adversarial attacks utilizzano perturbazioni non percepibili dalla vista/udito umano per indurre un modello normalmente addestrato a emettere una previsione erranea. Questo tipo di attacco assume particolare rilevanza nell'ambito Utilities, dato che cambiamenti inaspettati nei modelli di IA adottati che ne deteriorano le performance causano conseguenze critiche per la società tutta. Ad esempio, un possibile risultato di tali attacchi è rappresentato da errate previsioni effettuate da modelli di deep learning adattati per la generazione di elettricità tramite pale eoliche ciò potrebbe portare a gravi instabilità dell'intero sistema elettrico di ampie comunità. Verificare la presenza di anomalie, valori estremi o modifiche maliziose che potrebbero influenzare le prestazioni o l'integrità del modello tramite tecniche come il filtraggio, la normalizzazione e la trasformazione dei dati riducono la probabilità di anomalie che potrebbero causare previsioni errate da parte del modello.

3. Conclusioni

Come evidenziato, è fondamentale che gli operatori del settore energetico adottino un approccio attento ed equilibrato con robuste misure di sicurezza e una solida governance dei dati per prevenire e mitigare i rischi cyber.



Aziende e parità di genere: una scelta certificata

Nel mese di marzo Confservizi Lombardia ha completato il percorso che ha portato al riconoscimento formale di un impegno quotidiano nell'adozione di misure concrete per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, oltre alla promozione capillare di una cultura inclusiva tra le aziende associate. È stata questa anche l'occasione per raccogliere la testimonianza delle prime aziende associate che si sono certificate

di Paola Busto, *Responsabile Comunicazione Confservizi Lombardia*
e Francesca Ceron, *Referente interno del Progetto Certificazione per la parità di genere Confservizi Lombardia*

La parità di genere è questione di cultura, ma non solo. In azienda è anche questione di strategia, azioni concrete, misure economiche, con vantaggi e premialità per le stesse imprese.

A due anni dall'entrata in vigore della **Certificazione UNI 125:2022 per la parità di genere** (marzo 2022), vogliamo raccontare in queste pagine il percorso avviato all'interno della nostra Associazione - che ci ha portato a ottenere la Certificazione nel mese di marzo - e quello di alcune delle imprese associate a Confservizi Lombardia già certificate o 'in fase di...'; per alzare i riflettori sul mondo delle utility lombarde e capire a che punto siamo.

Sforzi significati in questa direzione sono stati fatti anche in settori che sono ancora prevalentemente appannaggio maschile, come gli impianti di gestione dei servizi idrici o dell'igiene ambientale, solo per portare qualche esempio. Ma ancora molto resta da fare, a partire dal coinvolgimento delle associate e affiancamento nel percorso di certificazione.

Come **Confservizi Lombardia**, spinti da una forte motivazione in tema di responsabilità sociale, fin da subito abbiamo deciso di organizzare un webinar sul tema 'Certificazione per la parità di genere' che ha riscosso un vasto consenso di pubblico tra le associate e non solo. Volevamo far chiarezza proprio sulla PdR 125:2022, prassi UNI che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e il percorso che



ci avrebbe portato all'ottenimento finale della certificazione. Ovviamente questa norma non ha la pretesa di risolvere istantaneamente, 'con una bacchetta', le tante disparità oggi presenti nelle aziende, ma è uno strumento necessario a fotografare lo stato di fatto, a comprendere i passi da raggiungere per creare ambienti di lavoro inclusivi, paritari e che rispettino le diversità. Quell'appuntamento on line è stato per noi solo l'inizio di un ricco e stimolante percorso, fatto di numeri, procedure, impegni, che ci ha portato a centrare l'obiettivo certificazione.

Abbiamo iniziato analizzando gli specifici KPI inerenti alle politiche di parità previsti dalla norma: indicatori che sono sia di natura quantitativa che qualitativa, finalizzati a misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione per creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità.

I paletti entro cui muoversi sono ben precisi. Le aree su cui si basano i coefficienti KPI hanno un diverso peso percentuale nella valutazione finale e spaziano da: cultura e strategia (15%); governance (15%); processi HR (10%); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (20%); equità remunerativa per genere (20%); tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%). Inoltre, l'iter di certificazione induce a un cambio di passo, anche per il futuro. Richiede un impegno costante a misurare il miglioramento nel tempo di tutti i coefficienti.

Il processo di certificazione prevede una revisione, da parte di un ente terzo, della rappresentanza di genere in termini di assunzioni e promozioni, dell'equità retributiva, dell'efficacia delle politiche, delle pratiche e dell'inclusività della cultura della stessa organizzazione.

La certificazione getta le basi per l'attuazione di piani di sviluppo più inclusivi e percorsi educativi, per l'eliminazione di stereotipi e valorizzazione delle differenze determinando un cambiamento culturale che parte dalla quotidianità che viviamo ogni giorno all'interno dei modelli di lavoro.

Perché certificarsi? Oltre a rafforzare l'immagine e la reputazione aziendale sul mercato, la certificazione porta vantaggi anche in termini di competitività. Alle aziende in possesso della certificazione della parità di genere - come dichiara ACCREDIA Ente italiano di accreditamento - sono previste delle premialità connesse alla partecipazione alle gare di appalto. Nello specifico, in

base all'art. 108, comma 7 del Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023), le stazioni appaltanti devono prevedere un punteggio premiale per i possessori di un sistema di gestione certificato (sconto del 20% della garanzia fideiussoria che l'operatore economico è chiamato a prestare per partecipare alle procedure di affidamento), le 'certificate' hanno diritto a un esonero contributivo, non superiore all'1% dei contributi totali (fino ad un massimo di 50.000 euro).

La certificazione consente alle aziende di raggiungere un maggiore successo in termini di parità e valorizzazione delle diversità, attraendo 'cervelli', giovani laureate e laureati sempre più attenti a queste questioni che non sono solo di forma, ma di sostanza.

Sul sito web dell'Associazione è disponibile e scaricabile la Politica aziendale per la parità di genere di Confservizi CISPEL Lombardia, che racchiude i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della nostra Associazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità.

L'ufficio Formazione e Sviluppo Innovativo è a disposizione per sostenere le aziende che desidereranno ottenere la Certificazione della parità di genere attraverso un accompagnamento personalizzato e strutturato in base alle necessità aziendali. Per qualsiasi tipo di informazione vi invitiamo a scrivere a: formazione@confservizilombardia.it.

Leggi la nostra politica aziendale per la parità di genere.



Donne e lavoro nel Gruppo Acinque: un modello di impegno concreto e certificato

La testimonianza della prima azienda associata a Confservizi Lombardia ad aver ottenuto la certificazione per la parità di genere. La scelta, il percorso e la sfida del continuo miglioramento

Dal 2022 tutte le società del Gruppo Acinque hanno conseguito la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere e nel 2023 è stato consolidato il rinnovo del primo anno.

L'ottenimento della Certificazione rappresenta senza dubbio un traguardo importantissimo che attesta, anche formalmente, l'impegno dell'azienda per la parità di genere, attraverso azioni concrete, partendo dall'analisi e riduzione del Gender Pay Gap, ovve-



di Giovanna Gesi e Simona Grandi, *Acinque*

ro il differenziale retributivo tra uomo e donna a parità di competenze, fino alla “tolleranza zero” verso le molestie di genere non solo fisiche, ma anche verbali, psicologiche e digitali.

Ma non è soltanto il conseguimento di uno sfidante obiettivo, quanto rappresenta per il nostro Gruppo l'avvio di un percorso verso il miglioramento continuo: abbiamo infatti strutturato un *Piano strategico pluriennale*, approvato dal **Comitato Guida DE&I**, e individuato obiettivi e iniziative che renderanno il nostro Gruppo un'organizzazione caratterizzata da una cultura sempre più inclusiva. La nostra forza risiede nella capacità di metterci continuamente in discussione su un tema così importante per le persone, ma anche strategico per il Gruppo. Figurare tra le aziende più virtuose nell'anno di pubblicazione della Prassi di Riferimento ci ha permesso, inoltre, di dare il nostro contributo nella definizione di iniziative innovative che sicuramente saranno di ispirazione per tutte le altre aziende (speriamo molte!) che seguiranno lo stesso nostro percorso.

Ma come siamo arrivati alla Certificazione per la Parità di Genere?

Nel 2022 è nato il programma **Inclusivacinque**: è stato individuato un gruppo di colleghe/colleghi che hanno risposto ad una *call to action* per candidarsi nel ruolo di **DE&I Ambassador** e che, con il supporto di Fondazione Libellula, hanno individuato le aree aziendali “sensibili” al tema Parità di Genere, tra i quali ad esempio Recruiting, Selezione e Sviluppo, Cultura e Linguaggio, Molestie di genere, Genitorialità, Care Giving e conciliazione vita-lavoro; è stata redatta la **Policy Parità di Genere**, che rappresenta l'impegno da parte dell'azienda a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e innovativo, fondato sul rispetto tra i generi, sull'etica e sulle pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, libero da ogni stereotipo culturale.

È stata quindi definita una precisa governance per il programma Inclusivacinque, che vede il team **DE&I Ambassador** coordinato da una **DE&I Manager** e guidato dal **Comitato Guida DE&I**, composto dall'Amministratore Delegato

della Capogruppo, dal Direttore People & Culture e da altre figure apicali del Gruppo.

Il fattore critico di successo di questo programma risiede proprio nel forte **commitment** aziendale su temi così delicati e importanti e su un **Piano strategico** solido e concreto, che il team DE&I Ambassador sta portando avanti, a partire dalle campagne di comunicazione interna ed esterna per abbattere gli stereotipi e bias di genere e per sensibilizzare le persone al riconoscimento delle molestie di genere, in tutte le loro forme e declinazioni, fino ad interventi di miglioramento degli ambienti di lavoro, favoriti da un apposito processo di risk assessment; tutte azioni che hanno impattato positivamente sull'ottenimento della Certificazione.

Ottenere la certificazione Parità di genere ha richiesto inoltre l'istituzione di un **Sistema di Gestione**, il monitoraggio di precisi KPI, il confronto con il benchmark di settore e un approccio costante al miglioramento continuo di tutti gli indicatori.



Gruppo CAP

Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro: un percorso di cambiamento culturale

Dopo aver ottenuto la **Certificazione per la Parità di Genere nel 2023** a conclusione di un percorso di oltre un anno e mezzo di lavoro, Gruppo CAP ha sottoscritto nei giorni scorsi **la Carta delle Diversità di Fondazione Sodalitas**.

L'azienda si impegna così a sviluppare, attraverso azioni concrete, un programma di gestione inclusiva delle proprie persone, a monitorare i progressi realizzati e a comunicare i traguardi raggiunti nel corso del tempo.

La **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro** è una delle 26 Diversity Charters riconosciute dalla Commissione Europea. Si tratta di una dichiarazione di intenti che viene sottoscritta volontariamente dalle imprese che intendono impegnarsi nella diffusione di una cultura aziendale libera da pregiudizi e capace di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, e rappresenta uno strumento concreto per l'attuazione di programmi di gestione della DEI – Diversity, Equity and Inclusion.

Adottando questa Carta Gruppo CAP intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, il pluralismo e le pratiche inclusive. Si tratta di un ulteriore passo nel percorso intrapreso dall'azienda, che nel 2023 aveva già approvato una **propria politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità**, che stabilisce le linee guida da rispettare, gli strumenti da impiegare e gli obiettivi da raggiungere in merito a queste tematiche.

Attraverso il Comitato guida, è stato delineato un dettagliato piano strategico, condiviso con la direzione, che per ogni tema identificato dalla politica (dalla selezione e assunzioni alla gestione degli sviluppi della carriera, dall'equità salariale, alla genitorialità, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro fino alla prevenzione di ogni forma di

abuso fisico verbale, digitale sui luoghi di lavoro) aveva posto obiettivi **semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione**.

Un meticoloso lavoro trasversale che, a partire dall'Alta Direzione, forte sostenitrice del cambiamento culturale, e dall'HR, ha coinvolto e attraversato tutti in settori aziendali. Decisivo il ruolo della comunicazione all'interno e all'esterno di Gruppo CAP, oltre alla formazione che ha permesso di trasmettere conoscenze e capacità per intraprendere un percorso di cambiamento culturale, finalizzato a raggiungere una più equa parità di genere, costantemente monitorato nel tempo.

Prima azienda pubblica italiana, CAP ha anche sottoscritto anche un Protocollo d'Intesa con la Consulta Femminile di Milano per promuovere azioni e progetti per prevenire e combattere la violenza di genere sul luogo di lavoro, realizzando azioni di sensibilizzazione e di formazione, a partire dal programma di educazione sentimentale "Fin da Bambina", il primo in Italia a essere attuato a partire dal nido aziendale.

CAP ha inoltre aderito al **Manifesto 'Imprese per le Persone e la Società'** di UN Global Compact Network Italia, rete locale del Global Compact delle Nazioni Unite per la promozione dello sviluppo sostenibile e della sostenibilità d'impresa, e all'inizio di quest'anno ha ottenuto la Certificazione per le Pari Opportunità UNI PDR 125:2022, che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale.



La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro viene sottoscritta volontariamente dalle imprese che intendono promuovere una cultura aziendale basata su inclusività, superare discriminazioni e pregiudizi e valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta delle Pari Opportunità fa parte delle Di-

versity Charters nate in tutta Europa a partire dai primi anni 2000 come strumenti concreti per contribuire allo sviluppo nelle imprese di ogni settore di programmi di gestione della diversity e la promozione delle pari opportunità. Nata nel 2009, oggi alla Carta promossa da Fondazione Sodalitas aderiscono 940 tra imprese e Pubbliche Amministrazioni italiane, compresi i Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità, che danno anche il patrocinio istituzionale a questa iniziativa.

In Acque Bresciane Ogni persona conta

Dai primi passi informali nel 2021 al percorso strutturato fatto di strategia, budget, azioni e obiettivi puntuali e misurabili da riportare costantemente nel Bilancio non finanziario. Fondamentale il ruolo del Comitato D&I

Per Acque Bresciane, società benefit del servizio idrico in provincia di Brescia, il primo atto ufficiale di attenzione alla Diversity & Inclusion è stato aderire alle carte valoriali di Utilitalia e Fondazione Sodalitas. Un gesto che potrebbe sembrare una formalità e da cui invece è nato **il percorso 'Ogni persona conta'**, parafrasando il purpose aziendale 'Ogni goccia conta'.

"In Acque Bresciane abbiamo cominciato nel 2021 riflettendo sulle differenze più evidenti fino ad arrivare alla certificazione per la parità di genere secondo la Prassi di riferimento 125/2022", ottenuta ad ottobre 2023, **spiega Giovanni Gardini, responsabile HR, Organizzazione e Change management, Sistemi.** "La società si è costituita nel 2016, ma veniamo dall'unione di realtà storiche che, come molte utility, vedevano una netta prevalenza maschile. Oggi l'unica qualifica che non impiega donne è quello di operaio idraulico, per assenza di candidature. Fra i tecnici e i quadri abbiamo moltissime laureate, in ingegneria ma non solo, che occupano posti di responsabilità, a partire dalla dirigente dell'Area esercizio".

Fondamentale il ruolo del **Comitato D&I**, già attivo e che è confluito nel Comitato Guida per la Pdr 125:22, i cui componenti hanno ricevuto per primi una formazione su questi temi, poi diffusa fra tutti i dipendenti. "Per essere incisivi ci siamo dati degli indicatori puntuali e degli obiettivi sfidanti, abbia-

mo disegnato un Piano di azioni e dedicato un budget. Ogni anno rendicontiamo i risultati nella parte non finanziaria del Bilancio», prosegue Gardini.

La parità di genere sta conquistando spazio nelle politiche di molte aziende, anche grazie alla nascita della nuova prassi di riferimento. "L'ente accreditato di certificazione ha attribuito ad Acque Bresciane un punteggio di 85 su 100, ampiamente sopra la soglia minima per ottenere la certificazione pari a 60". Molti obiettivi sono già stati raggiunti. Si va dalla **formazione**



Il Direttore Generale Paolo Saurnani, la Presidente Patrizia Belli e il Responsabile Risorse Umane Giovanni Gardini.

sul linguaggio inclusivo alla lotta contro gli stereotipi, fino ad aspetti molto concreti come il **monitoraggio dei gap salariali, formativi, di carriera**, dove abbiamo intrapreso nel tempo attività e dove non risultano in sostanza divari. Per i neogenitori, maschi e femmine, abbiamo introdotto una quota a carico dell'azienda che integra l'indennità del 20%, fino all'anno del bambino. Per chi invece sceglie di rientrare prima, garantiamo **orario flessibile, part time e smart working**. Solo per i papà, storicamente restii a godere dei congedi, offriamo due giorni in più rispetto a quelli obbligatori, un segnale che la cura dei figli li riguarda". La sfida è ora quella di realizzare inter-

venti ulteriori e trasformare la sensibilità e la strategia verso l'equilibrio di genere in un tratto culturale diffuso e distintivo dell'azienda, come peraltro abbiamo fatto rispetto al tema della sostenibilità. Siamo convinti che questo aumenti l'attrattiva e l'engagement in azienda.

"In Acque Bresciane abbiamo oltre 300 dipendenti e le donne sono il 35% del totale. Lo scorso anno sono stata la prima donna a essere nominata Presidente – testimonia **Patrizia Belli** – Nel nostro piccolo cerchiamo di fare da cassa di risonanza a questi temi, con la comunicazione, ma anche con una donazione all'Associazione antiviolenza Rete di Daphne in occasione del Natale. Grazie ai social siamo riusciti a raggiungere pubblici molto lontani: la regista Cristina Comencini, intervistata dal nostro magazine Riflessi dedicato alla parità di genere, ha ripostato l'articolo sulla propria pagina ufficiale. Il 2023 è stato un anno molto difficile per le donne e il 24 non è cominciato meglio: vogliamo fare la nostra parte".

Uniacque: scalare la sfida della parità di genere



L'avvio del percorso di certificazione è un passo importante intrapreso anche dalla nostra associata Uniacque di Bergamo, una utility, che al 31 dicembre 2022 contava 429 dipendenti e una presenza femminile al 26% per un totale di 111 donne e 318 uomini, e una crescita costante della presenza di donne anche in ruoli di responsabilità, in coerenza con la distribuzione di genere. In qualità di attore importante del panorama italiano e tra i maggiori gestori del servizio idrico integrato, Uniacque intende impegnarsi in quello che oltre a essere un obiettivo aziendale è un "dovere condiviso, tanto più in un settore caratterizzato storicamente da una

netta prevalenza maschile come quello del servizio idrico integrato", dichiara **l'Amministratore Delegato Pierangelo Bertocchi**. "Siamo ancora all'inizio: guardando il panorama delle imprese italiane, possiamo dire che Uniacque si sta muovendo, ma se allarghiamo lo sguardo sicuramente c'è ancora molto da fare. La nostra organizzazione si occupa di processi industriali che per molto tempo sono stati appannaggio degli uomini, dobbiamo quindi superare prima di tutto l'aspetto del divario tra i generi in ambito tecnico. Attualmente sono in organico parecchie donne con curricula ragguardevoli, ma sono ancora in percentuale minore rispetto agli uomini".

I numeri positivi sulla presenza delle donne sia nel Consiglio di Amministrazione di Uniacque Spa sia in posizioni apicali non saranno gli unici dati ad essere presi in considerazione nel percorso verso la certificazione: "Sono tanti gli indicatori previsti dalle Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. Partiremo da qui per verificare, nel tempo, l'evolvere della situazione: **il percorso verso la certificazione è un'occasione di crescita e monitoraggio costante**", prosegue Bertocchi.

“Siamo solo all'inizio e molto c'è ancora da fare. Dobbiamo prima di tutto superare l'aspetto del divario tra i generi in ambito tecnico ancora appannaggio molto maschile”

L'impegno di Uniacque sarà dunque indirizzato verso l'adozione di strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere, valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, sostenere il welfare familiare e favorire azioni di informazione sui temi delle pari opportunità e promuovere la comunicazione di questi processi.

La rete delle Confservizi Nord Italia cresce in competenze e opportunità

Pianificare insieme a lungo termine, affrontare i temi dell'innovazione e dell'efficienza, ma anche leggere le criticità e trovare nuove strade, per rispondere alle esigenze di un mondo in continua evoluzione.

Con questo spirito in questi mesi **le Confservizi del Nord Italia** – Confservizi Lombardia, Confservizi Piemonte e Valle d'Aosta, Confservizi Veneto Friuli Venezia Giulia e Confservizi Liguria – hanno lavorato in stretta sinergia promuovendo una serie di incontri di informazione e formazione su alcuni dei principali temi per le utility.

Citiamo qui di seguito solo alcuni degli ultimi incontri in ordine di tempo, che hanno allargato la partecipazione ai nostri network a livello nazionale.

QUANDO L'ACQUA DEVE FARE I CONTI CON L'ENERGIA

A febbraio, nell'Auditorium del Gruppo CAP a Milano, è stato affrontato uno dei temi caldi per uno dei settori fortemente energivori come quello dell'acqua:

il costo dell'energia. Nell'ambito del convegno su **'Il Quarto periodo regolatorio idrico 2024-2029 tra innovazione, efficienza e resilienza'**.

Grazie agli interventi di **Gaia Rodriguez e Carmen Monaco**, dell'Area Affari Regolatori Utilitalia, sono state toccate le principali novità introdotte con il nuovo metodo tariffario idrico, con un focus particolare sull'analisi dei costi dell'energia elettrica nel biennio 2022 – 2023 e le novità introdotte relative alle regole di riconoscimento dei conguagli. Di pianificazione dell'ampliamento del perimetro temporale, tecnico e territoriale nelle logiche di pianificazione del quarto periodo regolatorio ha parlato invece **Rita Mileno**, Direttrice Utilitatis Servizi, che ha posto l'accento anche sulle leve tariffarie per la promozione del riuso e delle iniziative per la sostenibilità energetica ed ambientale.

COMPETERE PARTENDO DALLE STESSE OPPORTUNITÀ

Sempre nel mese di **febbraio**, ma questa volta a Torino, a Palazzo Madama in piazza Castello, ospiti dei colleghi piemontesi, il Coordinamento Confservizi Nord Italia, in collaborazione con la Confservizi nazionale, le Federazioni nazionali Utilitalia e Asstra e con Fonservizi, hanno aperto la discussione su **'Le società pubbliche tra normativa comune e tratti speciali: Intersezioni e attriti tra TUSP, Codice della crisi e riordino SPL di rilevanza economica'**.

In foto: 7 febbraio, presso Gruppo CAP, ad aprire i lavori: (da sinistra) Franco Berti, Direttore Confservizi Veneto-Friuli Venezia Giulia; Yuri Santagostino, Presidente Confservizi Lombardia; Sandro Baraggioli, Presidente Confservizi Piemonte-Valle d'Aosta.



Nei loro interventi di altissimo profilo, rappresentanti e tecnici delle amministrazioni pubbliche, accanto a esponenti del mondo universitario, giudiziario e delle professioni, hanno tentato di sciogliere alcuni dei nodi normativi sottesi alla coesistenza tra natura privata e anima pubblica delle nostre imprese dei servizi pubblici locali.

È stata ribadita la necessità di mettere a fattor comune e allargare il contenitore in cui si discutono criticità e sfide. Come sottolineato in diversi interventi, le aziende che si occupano di servizi pubblici sono oggi pronte ad affrontare le sfide che caratterizzano i nostri tempi, a cominciare da quelle legate alla sostenibilità. Ma chiedono sempre più di avere una normativa chiara, di essere messi nelle condizioni di poter competere con le altre aziende partendo dallo stesso punto di partenza. Di essere giudicati sulla base dei livelli di soddisfazione dei propri utenti e dei propri soci. Le utility sono molto cambiate, giudicate non solo per i parametri economici ma per quanto sanno concretamente fare in termini di sostenibilità, sociale, ambientale. Davanti alle difficoltà delle pubbliche amministrazioni di medie e piccole dimensioni, diventa decisivo il ruolo delle imprese che gestiscono servizi di pubblica utilità nel guidare e accompagnare il cambiamento. Per farlo però devono essere in grado di competere partendo dallo stesso punto di partenza del privato.

LA FORMAZIONE 'CUCITA SU MISURA'

Alla fine di febbraio, nella sede di Confservizi Lombardia è stato organizzato, in collaborazione con Fonservizi, un incontro per illustrare le opportunità offerte dal nuovo avviso 01_2024 (i dettagli nelle prossime pagine) che permetterà di presentare piani formativi individuali, aziendali, multiaziendali, settoriali e territoriali.

Si tratta di un avviso incentrato sui reali fabbisogni delle aziende che saranno libere di proporre piani formativi 'personalizzati' per tempi, tempi, modalità di erogazione...

Nella sua presentazione, il Direttore Generale Stefania Tomaro ha ribadito il ruolo della formazione come strumento di competitività e innovazione.



UN NUOVO IMPORTANTE PROTOCOLLO

È stato sottoscritto nelle scorse settimane anche il **Protocollo di Intesa Confservizi, Asstra, Utilitalia - Confservizi Regionali e Asstra Regionali sul Sistema di Rappresentanza Confederale Nazionale**. Un nuovo importante traguardo di cui daremo ampiamente conto nel prossimo numero della rivista.



Per riascoltare il convegno di Torino inquadra qui.

FINALITÀ DEL 'PATTO NORD ITALIA'

- Rappresentanza per le tematiche comuni nell'area del Nord Italia
- Informazione
- Cooperazione con le Federazioni nazionali
- Miglioramento qualità del dibattito all'interno delle Associazioni investendo in formazione, eventi istituzionali, momenti di confronto tra imprese associate, il sistema delle istituzioni e il mondo imprenditoriale locale e nazionale
- Realizzazione studi e ricerche settoriali ed intersettoriali focalizzate sulla macroarea del Nord Italia
- Promozione iniziative e servizi comuni in collegamento con le Federazioni nazionali, da offrire alle rispettive aziende associate



Prima Assemblea Confservizi in Friuli Venezia Giulia: cresce la rete per lo sviluppo

34 gruppi di gestione dei servizi pubblici per un valore della produzione generato di oltre 6500 milioni di euro

Prima Assemblea Confservizi in Friuli Venezia Giulia a Udine. Lo scorso 12 dicembre si è riunita presso la sede di CAFC spa, associata tra le maggiori società di servizi pubblici della regione Friuli Venezia Giulia per la gestione del Servizio Idrico Integrato, la prima riunione dell'Associazione 'allargata'.

L'ampliamento dell'associazione al Friuli Venezia Giulia, siglata ad aprile 2023 a testimonianza del naturale percorso di confronto e collaborazione tra territori limitrofi, è volta a dare la giusta rilevanza alla crescente ri-

chiesta di rappresentatività da parte delle imprese locali. Sono 34 le aziende e i gruppi societari rappresentati da Confservizi Veneto Friuli Venezia Giulia e si occupano dei servizi riguardanti i settori idrico, igiene ambientale, trasporto pubblico locale, servizi cimiteriali, farmacie, gestione edifici pubblici, verde pubblico, parcheggi, calore, energia. Un valore della produzione di oltre 6.500 milioni di euro generato. A seguito dell'assemblea privata, il Presidente Massimo Betarello, il Vice Presidente Salvatore Benigno ed Eleonora Meloni, Assessora all'Ambiente, Energia, Orti urbani e Contratti di fiume, hanno dato il via all'assemblea pubblica, nella quale sono stati presentati i numeri delle aziende associate.

Per il trasporto pubblico risalta il numero della flotta: 2454 mezzi, per circa il 20% alimentati a gas o ibridi, che coprono



una percorrenza di 86 milioni di chilometri. Nel settore Energia vengono distribuiti oltre 1200 milioni di metri cubi di gas, e 3100 GWh di cui 26 prodotti da fonti rinnovabili. Gli impianti di depurazione delle acque sono 1500 e le reti idrica e fognaria servono quasi 5 milioni di cittadini veneti e friulani. Nella gestione dei rifiuti emerge una delle percentuali più alte di raccolta differenziata con una media del 71,6% in costante crescita. (FONTE: <https://www.catasto-rifiuti.isprambiente.it>)

Nel corso della tavola rotonda, moderata dal Direttore Franco Berti, sono intervenuti diversi rappresentanti delle Associate Confservizi Friuli Venezia Giulia, che hanno testimoniato come **la rete abbia favorito la nascita di nuove collaborazioni, creando opportunità di crescita e miglioramento.** Tra i relatori: Giacomo Colladon (Presidente di Mobilità di Marca spa), Massimo Battiston (Direttore di CAFc spa), Giandavide D'Andreis (Consigliere di Net spa) e Roberto Gasparetto (Amministratore Delegato di AcegasApsAmga spa).

Le attività offerte da Confservizi Veneto Friuli Venezia Giulia



Rapporti con associazioni e istituzioni

Protocolli d'intesa
Documenti condivisi con proposte di modifiche di leggi regionali/nazionali
Documenti di consultazione dell'Autorità



Comitati Direttori

Condivisione di best practice
Raccolta esigenze specifiche di interesse comune



Gruppi di lavoro e approfondimento*

30 GIORNI DI INCONTRI
49 ORE DI RIUNIONI
449 PERSONE COINVOLTE



Formazione per le associate*

38 CORSI E WEBINAR EROGATI
445 PERSONE FORMATE
1232 ORE EROGATE



Polo tecnologico Uninettuno*

300 STUDENTI AFFERENTI AL POLO
2119 STUDENTI PRESENTI AGLI ESAMI
10 CONVENZIONI ATTIVE CON ITS – ISTITUTI TECNICI SUPERIORI

*dati riferiti all'anno 2023

I numeri delle Associate di Confservizi Veneto Friuli Venezia Giulia

Trasporto pubblico locale

2.454 MEZZI di cui:

- 79% DIESEL,
- 18% A METANO/GPL,
- 1% IBRIDI O ZERO EMISSIONI,
- 2% ALTRE ALIMENTAZIONI

86,03 milioni PRODUZIONE CHILOMETRICA

Servizio idrico integrato

620 COMUNI SERVITI
4.619.000 ABITANTI SERVITI
46.176 KM DI RETE DI ACQUEDOTTO
1.500 NUMERO DI IMPIANTI DI DEPURAZIONE
25.772 KM DI RETE DI FOGNATURA

Energia elettrica

3.117 GWh di energia elettrica distribuita

6.705 KM DI RETE ELETTRICA

26 GWh di ENERGIA PRODotta DA FONTI RINNOVABILI

Gas

1.266 MILIONI DI METRI CUBI di gas distribuito

626.218 CONTATORI ATTIVI

7.241 KM DI RETE IN ESERCIZIO

Rifiuti

476 COMUNI SERVITI
4.839.000 ABITANTI SERVITI
2.453.000 TON. DI RIFIUTI URBANI TRATTATI
71,6% DI RACCOLTA DIFFERENZIATA

Edifici pubblici e Farmacie

6.819 NUMERO DI EDIFICI PUBBLICI GESTITI
93 CIMITERI
17 FARMACIE

Altri servizi

12.847 POSTI AUTO
700.000 MQ DI VERDE

Comunità energetiche: quale modello di sviluppo e quali potenzialità?

A poco meno di un anno dal numero monografico di questa rivista dedicato alle CER – Comunità energetiche rinnovabili, il 24 gennaio 2024 – con l'entrata in vigore del cosiddetto 'Decreto CER' si è aperto un nuovo capitolo nel panorama dell'energia rinnovabile in Italia. "Comunità Energetiche Rinnovabili e autoconsumo diffuso – come ha sostenuto il Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica Gilberto Pichetto – sono due ingranaggi centrali della transizione energetica del Paese: oggi siamo dunque ancor più vicini a questo atteso obiettivo, che potrà veramente dare una svolta per lo sviluppo delle rinnovabili in Italia, rafforzandone la sicurezza energetica e avvicinandoci agli obiettivi climatici". Cosa succederà ora? Facciamo il punto con uno dei massimi esperti sul tema



di Marco Pezzaglia, www.gpenergia.biz

La scena recente dei nuovi modelli di sviluppo della produzione da fonti rinnovabili è dominata dal tema delle comunità energetiche, un'evoluzione del concetto di autoapprovvigionamento che pone al centro il ruolo del consumatore/utente della rete e l'uso di risorse locali. Il dibattito si è reso ancora più animato con la pubblicazione del testo definitivo del decreto di incentivazione delle configurazioni per l'autoconsumo diffuso da fonti rinnovabili, tra cui rientrano le comunità energetiche, che articola gli incentivi su due filoni principali, quello dei contributi PNRR per iniziative costituite nell'ambito di comuni fino a 5.000 abitanti e quello del regime di supporto ordinario fuori PNRR.

Vale la pena richiamare i requisiti per l'applicazione degli incentivi a impianti

a fonti rinnovabili, inclusi i potenziamenti, inseriti all'interno delle configurazioni che sono, in sintesi:

- la potenza nominale massima del singolo impianto, o dell'intervento di potenziamento, risulta non superiore a 1 MW ed entrati in esercizio in data successiva al 16 dicembre 2021, nonché la costituzione delle CER alla data di presentazione della domanda di accesso agli incentivi
- il vincolo di sottensione (per la quantificazione dell'incentivo) alla stessa cabina primaria
- il possesso per gli impianti coinvolti dei requisiti prestazionali e di tutela ambientale, ivi inclusi i criteri di sostenibilità necessari per il rispetto del principio del "Do No Significant Harm" (DNSH) e i requisiti costruttivi declinati nelle regole operative del GSE
- il concorrere al raggiungimento degli obiettivi climatici di cui all'allegato VI al Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza
- l'assicurare completa, adeguata e preventiva informativa a tutti i consumatori finali, che siano soci o membri o autoconsumatori che agiscono collettivamente facenti parti delle medesime configurazioni, sui benefici loro derivanti dall'accesso alla tariffa incentivante



Inquadra e scarica il numero monografico di Servizi&Società dedicato alle Cer.

Fermo restando quanto detto, il requisito maggiormente oggetto di dibattito però è quello per cui le CACER devono assicurare, mediante esplicita previsione statutaria, pattuizione privatistica, o, nel caso di autoconsumo individuale, dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che l'eventuale importo della tariffa premio eccedentario, rispetto a quello determinato in applicazione del valore soglia di quota energia condivisa espresso in percentuale (contenuto nell'Allegato 1 del DM), sia destinato ai soli consumatori diversi dalle imprese e/o utilizzato per finalità sociali aventi ricadute sui territori ove sono ubicati gli impianti per la condivisione.

L'industria si è spesso interrogata su come poter utilizzare lo strumento della CER come mezzo di sviluppo dell'uso delle proprie risorse ipotizzando diverse soluzioni e diversi modelli; il predetto requisito, unitamente alla conferma definitiva dell'impossibilità per le grandi imprese di poter partecipare direttamente alla compagine costitutiva di una CER, è stato visto come un elemento di criticità.

Il valore ottenibile della produzione effettuata è direttamente dipendente dal valore di mercato in quanto l'energia oltre che essere valorizzata sul mercato ricava:

- un incentivo che è funzione del prezzo di mercato, della taglia dell'impianto e della sua localizzazione in caso di impianto fotovoltaico
- un beneficio tariffario

Da ricordare che l'incentivo è sempre erogato per intero, ma al verificarsi di una condizione di condivisione molto elevata (nel caso in cui la produzione sia condivisa per più del 55% in assenza di contributi in conto capitale o per più del 45% in presenza di contributi) e in presenza di imprese, la parte di ricavi da incentivo derivanti dalla quota di condivisione eccedente le predette soglie non è disponibile per la sua ripartizione alle imprese.

A prescindere dal fatto che servirà comprendere l'effettiva applicazione del predetto requisito per poterne valutare appieno il suo impatto sulle iniziative, è utile considerare che una CER, di per sé, non impedisce lo sviluppo di ulteriori modelli e attività a cui sono connessi ulteriori benefici.

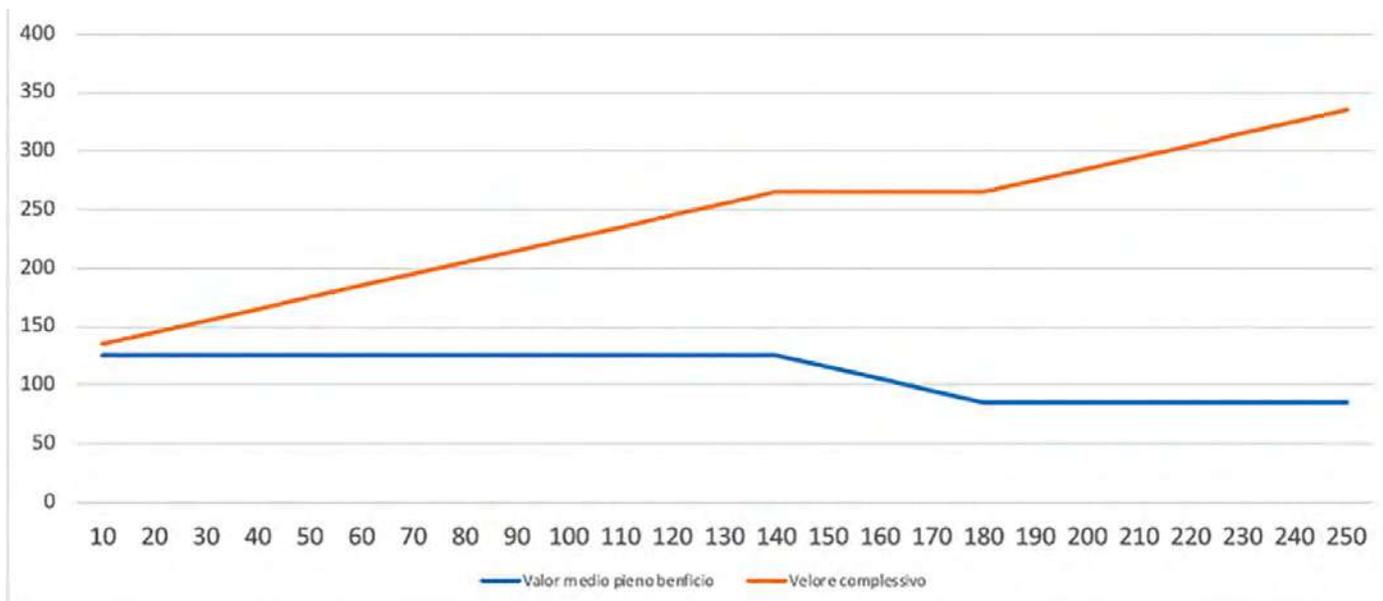
È il caso, ad esempio, dell'autoconsumo nella sua forma più elementare di utilizzo diretto dell'energia prodotta in proprio, o comunque con proprie risorse attraverso l'ausilio di un produttore terzo, che rimane quindi non solo un modello ancora accessibile, ma soprattutto non in contrapposizione con

I benefici tariffari

	Incentivo									Beneficio tariffario	Ricavo totale per energia condivisa								
	TIP			TIP-FV-Centro			TIP-FV-Nord				FER			FV-Centro			FV-Nord		
	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW	> 600 kW	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW	> 600 kW	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW	> 600 kW		Costi evitati	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW	> 600 kW	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW	> 600 kW	≤ 200 kW	> 200 kW, ≤ 600 kW
10	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	140,57	130,57	120,57	144,57	134,57	124,57	150,57	140,57	130,57
20	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	150,57	140,57	130,57	154,57	144,57	134,57	160,57	150,57	140,57
30	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	160,57	150,57	140,57	164,57	154,57	144,57	170,57	160,57	150,57
40	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	170,57	160,57	150,57	174,57	164,57	154,57	180,57	170,57	160,57
50	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	180,57	170,57	160,57	184,57	174,57	164,57	190,57	180,57	170,57
60	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	190,57	180,57	170,57	194,57	184,57	174,57	200,57	190,57	180,57
70	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	200,57	190,57	180,57	204,57	194,57	184,57	210,57	200,57	190,57
80	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	210,57	200,57	190,57	214,57	204,57	194,57	220,57	210,57	200,57
90	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	220,57	210,57	200,57	224,57	214,57	204,57	230,57	220,57	210,57
100	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	230,57	220,57	210,57	234,57	224,57	214,57	240,57	230,57	220,57
110	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	240,57	230,57	220,57	244,57	234,57	224,57	250,57	240,57	230,57
120	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	250,57	240,57	230,57	254,57	244,57	234,57	260,57	250,57	240,57
130	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	260,57	250,57	240,57	264,57	254,57	244,57	270,57	260,57	250,57
140	120	110	100	124	114	104	130	120	110	10,57	270,57	260,57	250,57	274,57	264,57	254,57	280,57	270,57	260,57
150	110	100	90	114	104	94	120	110	100	10,57	270,57	260,57	250,57	274,57	264,57	254,57	280,57	270,57	260,57
160	100	90	80	104	94	84	110	100	90	10,57	270,57	260,57	250,57	274,57	264,57	254,57	280,57	270,57	260,57
170	90	80	70	94	84	74	100	90	80	10,57	270,57	260,57	250,57	274,57	264,57	254,57	280,57	270,57	260,57
180	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	270,57	260,57	250,57	274,57	264,57	254,57	280,57	270,57	260,57
190	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	280,57	270,57	260,57	284,57	274,57	264,57	290,57	280,57	270,57
200	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	290,57	280,57	270,57	294,57	284,57	274,57	300,57	290,57	280,57
210	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	300,57	290,57	280,57	304,57	294,57	284,57	310,57	300,57	290,57
220	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	310,57	300,57	290,57	314,57	304,57	294,57	320,57	310,57	300,57
230	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	320,57	310,57	300,57	324,57	314,57	304,57	330,57	320,57	310,57
240	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	330,57	320,57	310,57	334,57	324,57	314,57	340,57	330,57	320,57
250	80	70	60	84	74	64	90	80	70	10,57	340,57	330,57	320,57	344,57	334,57	324,57	350,57	340,57	330,57

Andamento del valore medio della produzione, immesso e condiviso al variare del prezzo di mercato

Parte TIP+beneficio tariffario
Valore complessivo (€/MWh)



lo sviluppo di condivisione dell'energia elettrica con altri utenti secondo un modello di comunità energetica o comunque di collettività. Ma quello che ancora ha più importanza è che il beneficio ottenibile tramite l'autoconsumo diretto è compatibile con il beneficio economico ottenibile che ad esso si aggiungerebbe attraverso un modello di condivisione.

Non bisogna neppure trascurare il fatto che l'autoconsumo individuale esce rinforzato dalle recenti modifiche della definizione di sistema semplice di produzione e consumo (SSPC), nonché dal processo di evoluzione in corso qualora sia messo in relazione ad un uso locale in maniera coordinata con i fabbisogni nell'ambito di modelli di collettività.

Neppure serve dimenticare che la comunità energetica è un soggetto che può valorizzare ben oltre il solo autoconsumo diffuso. Si vedano infatti molteplici ambiti di azione di una comunità energetica che sono previsti dalla legge, in particolare, dall'art. 31, comma 2), lettera f), del decreto legislativo n. 199/2021, per cui la comuni-

“ Le CER potranno esprimere appieno il loro potenziale se viste in integrazione con altri modelli di uso diretto dell'energia e se sapranno integrare le potenzialità degli ambiti di azione ad esse affidati **”**

tà energetica rinnovabile può produrre altre forme di energia da fonti rinnovabili finalizzate all'utilizzo da parte dei membri, può promuovere interventi integrati di domotica, interventi di efficienza energetica, nonché offrire servizi di ricarica dei veicoli elettrici ai propri membri e assumere il ruolo di società di vendita al dettaglio e può offrire servizi ancillari e di flessibilità. Le medesime disposizioni si ritrovano, nella sostanza, anche nelle disposizioni di cui all'art. 14, comma 6, lettera c), del decreto legislativo n. 210/2021 il quale (decreto) fornisce anche potenzialmente interessanti disposizioni quanto al ruolo di distributore di energia elettrica di una comunità energetica (cfr. art. 14, comma 7). **In buona sintesi le CER potranno esprimere appieno il loro potenziale se viste in integrazione con altri modelli di uso diretto dell'energia e se sapranno integrare le potenzialità degli ambiti di azione ad esse affidati: il futuro è ancora tutto da scrivere.**

Inquadra e scarica il Decreto CER.



FARMACIE

Il settore è in gran fermento



La digitalizzazione degli appalti pubblici che, dai primi giorni dell'anno, ha interessato anche le farmacie comunali ha aperto una nuova fase di straordinaria emergenza rischiando di paralizzare un settore nevralgico per la cura della salute. Immediato l'intervento della nostra associazione nella ricerca di confronti e soluzioni

di Renato Acquistapace,
Coordinatore Farmacie Regione Lombardia Confservizi/
Assofarm e Vicepresidente vicario Confservizi Lombardia

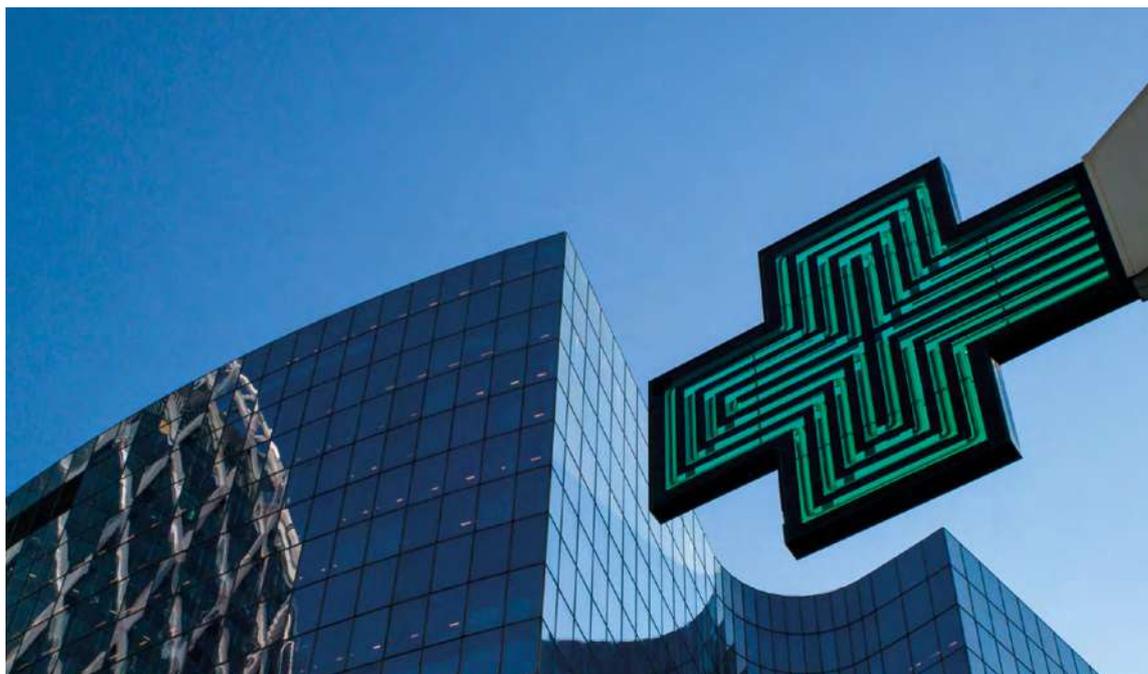
PRESENZA LOMBARDA PIÙ INCISIVA A LIVELLO NAZIONALE

Rinnovo al vertice per Assofarm. Presenza lombarda più incisiva nel settore farmacie pubbliche a livello nazionale. La 41a assemblea di Assofarm che si è tenuta nei mesi scorsi a Roma nella sala congressi di via Nazionale, convocata per il rinnovo delle cariche, ha portato alla nomina all'unanimità di **Luca Pieri** alla guida dell'associazione, presidente di ASPES Spa di Pesaro e già vicepresidente dell'Associazione stessa. È subentrato a Venanzio Gizzi, dimissionario dopo 25 anni di presidenza, cui sono andati i ringraziamenti da parte di tutta l'associazione per l'impegno e il lavoro svolto in questi anni. Da questo momento Gizzi diventa presidente onorario, continuando a portare il suo contributo al settore. Grazie al capillare lavoro svolto sul territorio in questi mesi, la partecipazione degli amministratori delle aziende lombarde (direttamente o indirettamente attraverso le deleghe) è risultata decisiva, tanto che all'interno della Giunta Federale sono stati eletti tre rappresentanti che, insieme al **coordinatore regionale Renato Acquistapace** - già componente di diritto - hanno portato a quota **quattro il numero dei consiglieri lombardi** nel consesso nazionale. Si tratta del Presidente dell'azienda di Monza **Vito**

Potenza, l'Amministratore dell'azienda di Pero e componente della Giunta di Confservizi **Alessandro Ramazzotti** e **Roberto Mastromatteo** già membro della Giunta Assofarm. Saranno loro a rappresentare gli interessi del settore a livello territoriale lombardo nell'ambito delle attività istituzionali di Assofarm. Confservizi Lombardia nel formulare agli eletti gli auguri di un proficuo lavoro ha ribadito il proprio quotidiano impegno a garantire il collegamento tra le aziende associate ed i componenti lombardi della Giunta federale, affinché le tantissime istanze e le ricorrenti criticità del settore vengano efficacemente rappresentate ai più alti livelli.

CIG: LE NUOVE REGOLE SUI CONTRATTI METTONO IN DIFFICOLTÀ LE FARMACIE

E la prima occasione non si è fatta attendere: per il settore delle farmacie pubbliche il nuovo anno si è aperto con una gigantesca emergenza, che si è protratta per settimane mettendo in crisi piccole e grandi aziende alla riapertura delle farmacie subito dopo i brindisi di Capodanno. Parliamo della digitalizzazione degli appalti pubblici, l'obbligo cioè, a partire del 1 gennaio 2024, di utilizzare piattaforme digitali certificate per l'affidamento di tutti gli appalti di fornitura compresi quelli al di sotto delle soglie di importo che prima non lo richiedevano. Nonostante il passaggio al digitale fosse da tempo previsto, le oggettive difficoltà si sono improvvisamente materializzate al momento dell'attivazione della procedura per la richiesta dei cosiddetti "smartCIG", i Codici di Identificazione Gara che le farmacie pubbliche devono o meglio potevano richiedere ai sensi del Codice degli Appalti per ogni affidamento di fornitura diretta fino all'importo di 5.000 euro. Come anticipato, il primo gennaio 2024 ANAC ha dismesso l'applicazione che rendeva possibile tale procedura in modalità semplificata, rendendo necessario l'utilizzo di una piatta-



forma digitale certificata di cui - per le difficoltà del processo di acquisizione e registrazione - nei fatti pochissime farmacie si erano già dotate.

“*Ribadite davanti ad ANAC molteplici criticità: le previsioni del nuovo Codice appalti male si adattano alle specificità di un settore come questo che richiede soluzioni dedicate*”

Il caos generatosi a livello dell'intero sistema pubblico, e quindi anche a quello delle farmacie comunali, ha indotto l'ANAC ad una proroga fino al 30 settembre dell'entrata in vigore dell'obbligo di adozione del nuovo sistema per consentire ancora fino a quella data una semplificazione della procedura per gli appalti di fornitura fino a 5.000 euro. Se questo rinvio è forse servito per le pubbliche amministrazioni non ha però risolto il problema per il settore delle farmacie pubbliche, da una parte a causa di un generalizzato malfunzionamento della piattaforma pubblica PCP messa a disposizione, dall'altra in quanto in qualche misura la problematica riguarda anche il segmento di forniture da 5.000 a 40.000 euro, senza voler citare anche

quello dei 140.000 che costituisce il limite entro il quale è comunque possibile l'affidamento senza gara.

Le farmacie, premessa la loro valenza prioritaria di presidio sanitario, sono nei fatti esercizi commerciali che come tali devono provvedere costantemente, al di là delle prevalenti forniture affidate quotidianamente ai grossisti nell'ambito della gara biennale espletata da Confservizi Lombardia, agli acquisti anche direttamente dall'industria e dai concessionari di vendita del settore.

La difficoltà se non impossibilità di acquisire i CIG per codificare ai sensi del Codice degli Appalti tali acquisti, fino al momento della stesura di queste note, ha impedito in buona misura il corretto esercizio commerciale delle farmacie pubbliche costrette alla scelta se procedere in modo irregolare agli acquisti senza CIG o bloccare gli acquisti stessi con grave pregiudizio del servizio.

Per contribuire al superamento di questa emergenza **l'Associazione si è attivata sin da subito**. Ha provveduto a rispondere alle numerosissime chiamate, a raccogliere istanze e organizzare una serie di incontri di approfondimento della tematica a favore degli associati. Unitamente ad Assofarm, ha inviato ai competenti organi del Ministero una nota relativa alla situazione generatasi e a sollevare la questione attraverso i media.

Contattati da ANAC per un incontro ufficiale, Confservizi Lombardia ha ribadito le varie criticità sollevate dal mondo delle farmacie comunali. In particolare ha sollevato una considerazione di fondo, quella cioè che le previsioni del Codice degli Appalti - almeno quelle riguardanti gli appalti di fornitura esclusi dall'obbligo della gara - male si adattano alle specificità del settore farmaceutico e richiederebbero un'opportuna ridefinizione da parte dell'ANAC che, dimostratasi aperta al dialogo, si è detta disponibile a valutare eventuali soluzioni.

DALLE AZIENDE

Ospitiamo nelle prossime pagine il racconto di progetti innovativi, collaborazioni con i territori, ma anche percorsi di welfare e di valorizzazione delle persone in azienda e nel vissuto quotidiano. Crediamo infatti che oltre all'economia circolare, in circolo debbano essere messe le idee e le buone pratiche adottate dalle nostre aziende associate. Soprattutto anche delle 'new entry' come Servizi Comunali Spa e Consorzio.it a cui diamo il nostro benvenuto.

Chiuduno: al via i lavori per l'avveniristico "impianto giardino" di Servizi Comunali Spa

Un impianto di trattamento dei rifiuti, unico nel suo genere. Servizi Comunali Spa - la municipalizzata che opera sui territori provinciali di Bergamo, Brescia, Cremona e Milano e che serve 108 comuni per un totale di circa 500 mila abitanti equivalenti - dopo avere tagliato il traguardo del quarto di secolo (la genesi della società risale al 1997), arricchisce la propria attività con un progetto avveniristico.

L'impianto sorgerà a Chiuduno, in provincia di Bergamo e in prossimità di una delle tre sedi attuali della società, la divisione ambientale (le altre due sedi si trovano a Sarnico e Limbiate) e i lavori per la costruzione hanno preso il via fra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 con i primi interventi, ovvero i lavori di interconnessione fra il cantiere e la viabilità circostante.

Un calendario operativo studiato nel minimo dettaglio, poiché la società, offrendo un servizio pubblico essenziale, non può in alcun modo sospendere la propria attività, facendo mancare la raccolta dei rifiuti all'enorme bacino sul quale opera. L'evoluzione dei lavori dovrebbe avere una durata di circa 3 anni e altrettanti step, stimando quindi l'entrata in funzione della prima linea (quella di gestione dei rifiuti ingombranti) entro il 2027.

UNICO IN EUROPA: LA NATURA A SENTINELLA DELLA CONVIVENZA FRA RIFIUTO E AMBIENTE

L'unicità di quello che è stato definito "l'impianto giardino" è insita nell'approccio con il quale Servizi Comunali Spa ne ha avviato l'iter per la realizzazione. Si tratta, infatti, del primissimo

impianto in Europa (e con tutta probabilità, nel mondo) **che nasce per essere specificatamente oggetto di studio e di visita e non solo per adempiere al proprio scopo di trattamento dei rifiuti.**

Una caratteristica altamente sperimentale, squisitamente didattica e dimostrativa, che affida un nuovo significato al termine innovazione nell'ambito della sostenibilità. Secondo questo approccio la natura che convivrà con l'impianto, svolgerà una funzione di sentinella, rispetto all'impatto dell'impianto stesso. Un biolago popolato da fauna ittica, piantagioni di olivo, vite, frutta, ortaggi, animali da cortile... piccole "vedette" che veglieranno sull'impatto di trattamento dei rifiuti nei confronti del contesto.

La scommessa, infatti, non è soltanto la differenziazione, ma la convivenza senza danni reciproci fra il rifiuto e l'ambiente. A tale scopo, anche per smarcare il campo di una possibile coincidenza fra controllato e controllore, Servizi Comunali Spa ha avviato contatti e strutturato collaborazioni con gli Atenei universitari



di Bergamo e Brescia, affinché proprio le università possano contribuire sia in termini di verifica “biologica” che in termini di evoluzione, ricerca e sviluppo del progetto.

“Questo progetto non nasce per risolvere un problema contingente, ma per segnare il passo su uno sviluppo strutturale e costante che riguarda la materia del trattamento dei rifiuti”. Non ha dubbi, Enrico de Taponatti, fondatore e Direttore generale di Servizi Comunali Spa, in merito alla realizzazione di quello che ama chiamare “impianto giardino”: “La vera sfida che deve porsi chi fa il nostro mestiere – spiega – è quella di trovare sistemi di convivenza senza conseguenze fra il rifiuto e l’ambiente, perché è senza dubbio una situazione dalla quale non possiamo esimerci. L’umanità produce tonnellate di rifiuti e vive nell’ambiente. Sarebbe soltanto ipocrita pensare che una volta svuotato un bidoncino nel cassone di un camion il problema sia risolto”.

Il nuovo impianto tratterà 3 tipologie di rifiuti: ingombranti, plastica, carta e cartone. “La gran parte delle fasi di lavorazione saranno visibili a tutti, anche grazie a appositi punti di osservazione dalle pareti in vetro. Siamo abituati a nascondere i rifiuti, come se, nascondendo quelli, nascondessimo il problema, noi, invece, ne mostreremo il percorso verso il recupero”. Nell’impianto convergeranno circa 100 mila tonnellate di rifiuti ogni anno e lavoreranno dalle 20 alle 30 persone: “Per il territorio non sarà solo un’opportunità di sviluppo, ma ci auguriamo possa essere un fiore all’occhiello di respiro internazionale”.

E A SCUOLA, SERVIZI COMUNALI PORTA LA... “RUMENTOLOGIA”!

Ulteriore e non secondario obiettivo dell’operazione “impianto giardino” sarà quello di accogliere persone e scolaresche per percorsi di educazione ambientale che possano avere fulcro proprio nell’avveniristica struttura, in piena linea con il “credo” della Servizi Comunali Spa rispetto alla sua attività non solo di raccolta ma anche di cultura del rifiuto.

Basti pensare che nel corso del 2023 i “rumentologi” (pro-



In alto il rendering dello straordinario progetto di ‘impianto giardino’ e, nella pagina accanto, la sede dell’azienda.

“ *Un’opportunità di sviluppo per il territorio ma anche un fiore all’occhiello di respiro internazionale* ”

ENRICO DE TAPONATTI

fessionisti dei rifiuti, dipendenti della società) hanno erogato 1763 ore di educazione ambientale rivolte alla popolazione, attraverso assemblee tematiche, visite domiciliari, servizi informativi e formativi coordinati con i comuni soci e che nei confronti delle scuole, durante l’anno scolastico 22/23 (dalla scuola per l’infanzia alla secondaria superiore), sono state promosse ben 1933 ore di laboratorio di educazione ambientale, raggiungendo oltre 6400 giovani e giovanissimi cittadini.

Consorzio.it: rete e competenze per far crescere il territorio

'Braccio operativo' di 48 Comuni Cremaschi, di piccole e medie dimensioni, li accompagna nella gestione quotidiana e nelle nuove sfide, mettendo a disposizione struttura amministrativa e competenze tecnico-amministrative

I concetti di rete, servizi al territorio, ottimizzazione delle risorse, condivisione di esperienze, ma anche accompagnamento alla transizione energetica, digitale e ambientale sono l'essenza stessa di Consorzio.it - Società dei Comuni Cremaschi.

La nuova associata a Confservizi Lombardia, 'braccio operativo' di 48 Comuni dell'Area Omogenea Cremasca, nata nel 2004 - per volontà della Holding del gruppo societario, SCRP SPA, società pubblica fondata negli anni '60 da 52 comuni cremaschi e dalla Provincia di Cremona - come Consorzio Informatica e territorio, grazie a linee di finanziamento regionali per lo sviluppo delle infrastrutture ICT, **oggi è l'unica Società dei Comuni del Cremasco 'in house'** a offrire servizi e progetti a supporto dello sviluppo di questo territorio.

Traducendo in pratica il concetto di 'servizio pubblico' che garantisce a tutti, in modo omogeneo le stesse opportunità, Consorzio.it accompagna i Comuni di medie e piccole dimensioni (7 hanno meno di mille abitanti) nella gestione quotidiana e nell'affrontare le nuove sfide, mettendo a disposizione sede operativa, struttura amministrativa e competenze tecniche-organizzative. È Centrale unica di committenza a servizio dei Comuni per la pubblicazione di avvisi e gare, ma anche ufficio bandi con un ruolo decisivo nella preparazione e rendicontazione di progetti finanziati dal PNRR.

"Senza una struttura di questo genere - **commenta l'Amministratore Delegato Ing. Bruno Garatti** - molti comuni non avrebbero avuto la possibilità di accedere a contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche, non sarebbero stati in grado di redigere autonomamente Piani di Protezione Civile e rischio idrogeologico, solo per fare qualche esempio". Consorzio.it gestisce, inoltre, strutture di proprietà dei Comuni a servizio del territorio: i varchi elettronici di accesso e sicurezza ai paesi, il canile sanitario sovracomunale di Vaiano Cremasco, 55 impianti fotovoltaici, oltre a 7 piattaforme sovracomunali per l'igiene urbana. Sono in corso invece i progetti di sviluppo per la realizzazione di una nuova Caserma dei Vigili del fuoco e una nuova sede della Protezione Civile del territorio Cremasco.

La società cremasca è anche Ufficio Servizi informatici e sviluppo per progetti finalizzati alla transizione digitale, Ufficio energia per la transizione energetica e anche per quella ambientale, svolge attività di facility management per i Comuni soci (e ha anche un'area sviluppo di servizi comunali aggregati

territorialmente. Per far crescere attorno a sé competenze, Consorzio.it ha sviluppato negli anni, e svolge sempre più, un servizio di formazione permanente alle strutture comunali dei Comuni dell'area omogenea al fine di offrire a tutti un know-how aggiornato in vari settori ed in particolari in quelli più innovativi (IT, energia, ambiente, ecc).

"Grazie al PNRR Digitale nei prossimi mesi il territorio potrà investire 9 milioni di euro - **aggiunge l'Amministratore Delegato** - che permetteranno di implementare nuovi progetti innovativi e rivedere i servizi comunali in ottica di rinnovamento e semplificazione. Questo consentirà di potenziare e standardizzare gli strumenti e le soluzioni digitali degli enti e realizzare piattaforme sovracomunali/portali al cittadino per l'erogazione di servizi che potranno essere centralizzati".

Non mancano infine anche progetti per la realizzazione di CER- Comunità energetiche rinnovabili, sulla mobilità dolce ed economia circolare.



Info anche:





Tea Reteluce Bellezza, efficienza e sostenibilità con oltre 100mila punti luce

Valorizzazione del bello, efficientamento energetico e attenzione sostenibilità. Sono questi alcuni degli elementi distintivi di **Tea Reteluce**, la società del gruppo Tea attiva nella progettazione, realizzazione e gestione dell'illuminazione pubblica e degli impianti termici. La Società - costituita nel 2013 per sviluppare la rete di illuminazione in 28 comuni mantovani con un bacino di circa 50 mila punti luce - attualmente si occupa di **oltre 100 mila punti luce** e di 64 contratti di concessione della durata media residua superiore ai 15 anni.

Negli ultimi cinque anni, la Società ha registrato una fase di crescita sia dell'EBITDA, + 63%, sia del parco luci in gestione, aumentato di oltre 40mila punti. L'ultima aggiudicazione è relativa ai lavori di riqualificazione della rete di pubblica illuminazione del comune di Rolo (RE), con l'efficientamento energetico dei corpi illuminanti presenti e l'integrazione di nuovi impianti.

Tea Reteluce ha attuato un importante piano di sviluppo, localizzato nel nord ovest del Paese, che ha consentito l'acquisizione di nuove concessioni tramite l'aggiudicazione di procedure pubbliche a iniziativa privata (project financing) e di procedure pubbliche a iniziativa pubblica (il cui iter di gara viene avviato direttamente dall'Ente interessato). Le concessioni gestite da Tea Reteluce sono collocate per il 50% in provincia di Mantova, mentre le restanti sono ubicate in Lombardia, Emilia Romagna e Piemonte e anche in provincia di Aosta. Il core business dell'azienda è costituito dalla riqualificazione degli impianti di illuminazione vetusti, alimentati con lampade a scarica poco efficienti, attraverso un corposo intervento iniziale di efficientamento energetico e di adeguamento normativo, seguito da un servizio di manutenzione predittiva e

di pronto intervento 24 ore su 24. Gli interventi hanno l'obiettivo fondamentale di coniugare qualità del servizio e risparmio energetico.

Tea Reteluce realizza progetti di illuminazione capaci di **valorizzare i centri storici di borghi e città, cercando di dare a questi contesti una nuova vita**. Notevole è la competenza acquisita nell'ambito delle **"smart city"** e dell'illuminazione artistica e sempre più spesso vengono sviluppati progetti e realizzazioni integrate che spaziano dalla videosorveglianza ambientale alla lettura delle targhe finalizzata alla individuazione di illeciti, dagli attraversamenti pedonali intelligenti per ipovedenti a soluzioni illuminotecniche per la valorizzazione dei monumenti. Il sistema di gestione risulta poi allineato agli standard internazionali tramite il possesso delle certificazioni di Gestione per la Qualità, Gestione per l'Ambiente, Gestione per la Salute e la Sicurezza e Gestione per l'Energia.

Risparmio energetico, lotta all'inquinamento luminoso e alle emissioni di gas climalteranti, utilizzo di fonti rinnovabili, eco-compatibilità: questi i pilastri della Società che hanno consentito di raggiungere importanti risultati in ottica di sostenibilità. Grazie alla tecnologia Led, ad esempio, si è registrata una riduzione dei consumi elettrici nei comuni gestiti pari a oltre il 60%, equivalenti, in termini di CO₂, alla piantumazione di circa 10mila cipressi. La provincia di Mantova secondo la fonte del Sole 24 ore, anno 2022, è prima in classifica per illuminazione pubblica sostenibile in Italia, e Tea Reteluce è la prima società per impianti gestiti nel mantovano.

In futuro l'azienda si troverà a fronteggiare importanti sfide. Il contesto energetico nazionale ha visto infatti un significativo aumento dei costi, sia dei principali materiali che costituiscono le forniture per l'esecuzione dei lavori, che dei vettori energetici. Inoltre, è sempre più difficile individuare imprese esecutrici partner nei lavori e nella manutenzione per supportare ulteriormente la crescita societaria. Per affrontare queste sfide, la Società potrà fare leva su alcuni punti di forza: il posizionamento di mercato con contratti molto lunghi e la capacità finanziaria necessaria a supportare gli enti nella riqualificazione iniziale.

Ecuosacco compie 10 anni. Ha fatto volare la differenziata nei Comuni CEM

Nei Comuni Ecuosacco (46 su 74) la raccolta differenziata è cresciuta, in media, del 10% in 10 anni. Negli altri solo del 2,79%. **Nei Comuni Ecuosacco la quantità di secco prodotta (rifiuto indifferenziato), nello stesso decennio, è diminuita del 41,39%;** dove non c'è solo del 6,41%. Sono 4 numeri ma danno subito l'idea di come il progetto Ecuosacco, il sacco rosso prepagato di CEM Ambiente che nel 2024 compie 10 anni di vita, ha dato un vigoroso slancio alla crescita della raccolta differenziata, con una reale riduzione del secco indifferenziato, nel territorio servito dall'utility.

Introdotta per **la prima volta a Bellusco, Mezzago e Greztago nel 2014** in via sperimentale, il progetto si è consolidato nel tempo e ha consentito ai Comuni che l'hanno adottato di raggiungere performance elevate nella raccolta e differenziazione dei rifiuti e di posizionarsi nelle più importanti classifiche nazionali dei Comuni ricicloni grazie a numeri davvero importanti: 86% di raccolta differenziata media, e 51 chilogrammi di secco prodotto all'anno per ogni persona (nei Comuni senza Ecuosacco è di 106 Kg anno).

Ma cos'è questo Ecuosacco? È un'idea semplice che ha modificato il modo di differenziare i rifiuti ogni giorno, rendendo tutti più attenti prima di gettare qualsiasi cosa in pattumiera. Di fatto ha semplicemente introdotto un codice alfanumerico di tracciamento che collega ogni sacco, diventato rigorosamente rosso semitrasparente, alle singole utenze, rendendo le persone più responsabili.

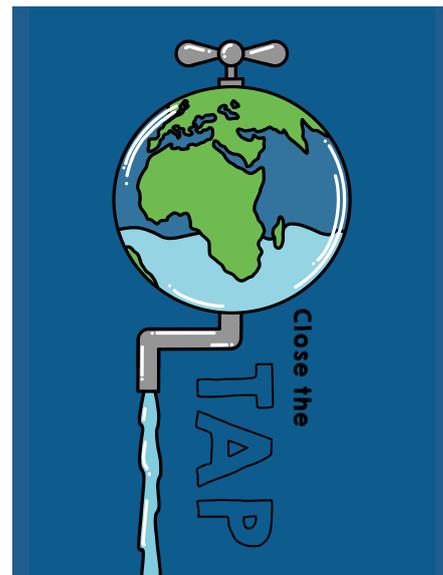
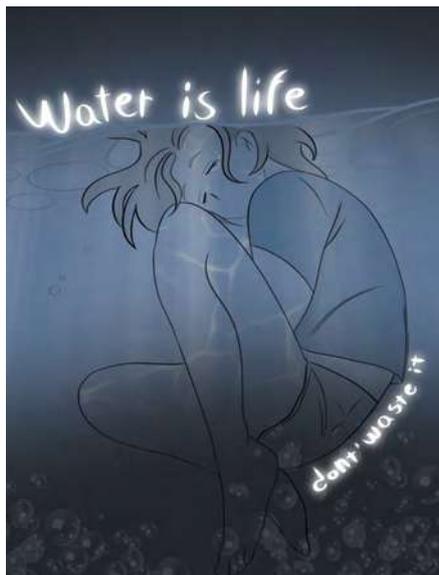
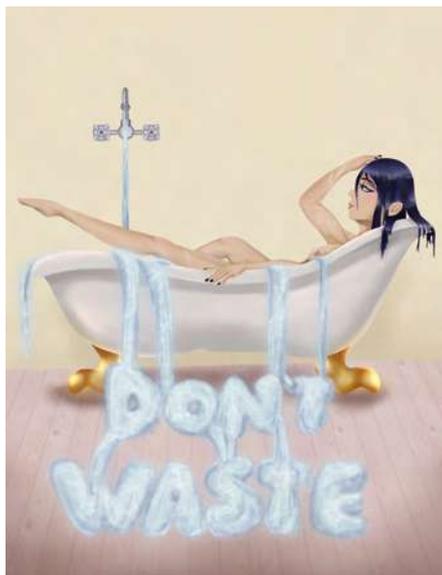
Ecuosacco è entrato nelle case per la prima volta nel 2014. Il nome, che può sembrare un errore grammaticale, è nato dall'unione di due parole, **Ecologico ed Equo**. L'obiettivo, da subito, è stato la riduzione del rifiuto secco e un altrettanto importante aumento delle frazioni differenziabili. Eliminare la carta e la plastica che inavvertitamente finivano nel secco, si è pensato, avrebbe consentito di ottenere un sostanziale miglioramento della qualità della differenziazione, con il conseguente contenimento dei costi di smaltimento e l'aumento dei ricavi per i Comuni (e quindi per la collettività), grazie alle maggiori quantità di rifiuti valorizzabili. E così è stato!

Prima di partire con Ecuosacco, in CEM sono stati analizzati i rifiuti in tutti i Comuni serviti. Questo ha segnato il punto di partenza, l'anno zero della raccolta differenziata, su cui fare tutte le considerazioni e i confronti successivi. Sulle modalità del nuovo servizio, invece, la soluzione scelta ha puntato alla semplicità, partendo dalle esperienze legate all'uso del sacco prepagato. In parole semplici, CEM fornisce un numero di sacchi adeguato alle necessità di ogni famiglia. Ma se i sacchi finiscono, i cittadini devono comprarli pagando di tasca propria perché significa che qualcosa nella loro raccolta non ha funzionato.

Oggi tutti riconoscono a Ecuosacco il merito di aver migliorato le prestazioni della raccolta differenziata nel territorio di CEM. Attualmente il **progetto è attivo in 46 su 74 Comuni serviti da CEM Ambiente e l'obiettivo dell'utility è di diffonderlo sempre di più.**

"Ecuosacco è piaciuto da subito ai nostri Sindaci - commenta il **Presidente di CEM Ambiente Alberto Fulgione** - E proprio grazie ai suoi numerosi fans è partito con slancio. Molti Comuni hanno dimostrato, in questi 10 anni, interesse e curiosità e hanno dato la loro piena disponibilità alla realizzazione del progetto. Oggi abbiamo 49 Comuni aderenti ma altri sono già pronti a "entrare nella squadra" del sacco rosso. E le celebrazioni dei 10 anni aiuteranno sicuramente la campagna acquisti. Un risultato importante per diversi motivi, sia ambientali che culturale: Ecuosacco mette in pratica un principio di equità destinato a portare alla tariffa puntuale dei rifiuti come naturale sviluppo. Tariffa puntuale che stiamo già sperimentando in alcuni Comuni, come Bellusco, apripista nel 2014 del sacco rosso e dal 2022 apripista della tariffa puntuale".





Gli studenti del liceo artistico di Lodi “pensano all’acqua” con SAL

Pensare all’acqua è anche riflettere sul contrasto tra la piacevole abbondanza di un bagno caldo e il bisogno di non sprecare l’acqua, o la stilizzazione di un rubinetto che sembra dover proteggere da solo le riserve di acqua del Pianeta. Sono i soggetti di alcuni elaborati creati dagli studenti del **Liceo Artistico “Callisto Piazza” di Lodi** nell’ambito del progetto **“Pensa all’acqua”**. Prodotti grafico/pittorici espressivi, come fumetti, libri d’illustrazione, infografiche e pubblicità progresso, che, attraverso la rappresentazione di gesti ordinari e oggetti di uso comune, vogliono provocare una riflessione su alcune abitudini che ormai si danno per scontate, ma che con piccoli accorgimenti potrebbero fare la differenza sia nella riduzione degli sprechi di acqua, sia nella valorizzazione alimentare dell’acqua di rubinetto per contrastare il proliferare di plastica usa e getta.

Nato dalla collaborazione tra SAL e il liceo artistico, supportato dalla dirigente Daniela Verdi, il progetto è stato inserito nel Piano triennale dell’offerta formativa dell’Istituto e ha preso il via lo scorso novembre con gli incontri tenuti dagli esperti dell’azienda idrica. In tutto ha coinvolto 6 classi prime, 2 seconde e le 3 classi dell’indirizzo di grafica del triennio.

Nello specifico gli studenti del triennio hanno lavorato su progettualità mirate, come spiega la docente **Teresa Carossa**: “La classe 3aD ha prodotto poster informativi dove i protagonisti sono personaggi dei fumetti e dei film d’animazione: inventati o rivisitati e riprodotti con il programma grafico Adobe Illustrator, dispensano consigli, e ci informano. La classe 4aD ha creato un fumetto e un albo illustrato scrivendo un breve racconto, ognuno con la propria fantasia e utilizzando svariate tecniche grafiche e pittoriche. La classe 5aD infine ha realizzato una pubblicità progresso, abbinando uno slogan”.

Le classi del biennio, coordinate dalla docente Chiara Rancati, referente di progetto, stanno invece lavorando su una progettualità a lungo termine che, oltre all’attività artistica, li vedrà impegnati nella progettazione di un’azione che possa generare un cambiamento di abitudini su uno specifico target scelto da loro.

I primi elaborati degli studenti verranno esposti a partire dal 22 marzo, **Giornata Mondiale dell’Acqua**, al Cinema Fanfulla di Lodi dove si terrà la finale del Campionato dell’Acqua Lodigiana riservato alle classi quarte delle scuole primarie del territorio.

Pensa all’acqua è l’ultimo, in ordine di tempo, tra i progetti di SAL che coinvolgono il mondo della scuola.

E va ad aggiungersi a progetti consolidati come **Acqua e Vinci** - Campionato dell’Acqua Lodigiana, **H2OpenDay** e **Easy Water**.

“È proprio grazie a progetti come Easy Water – dichiara **Giuseppe Negri**, presidente di SAL –, che si è infittito il dialogo con le scuole del territorio, da cui è nata anche l’idea di avviare nuovi percorsi con le scuole superiori nell’ambito dell’educazione civica per l’uso sostenibile dell’acqua”.



Padania Acque

Le persone: un patrimonio di valori, esperienze e conoscenze per la gestione efficiente del Servizio Idrico Integrato

Attenzione alle competenze: avviato un articolato piano di formazione trasversale ai vari settori e target. Obiettivo: far crescere la dirigenza, ma anche i giovani talenti futuro dell'azienda

“La sostenibilità sociale di Padania Acque - dichiara l'AD **Alessandro Lanfranchi** - si fonda sulle persone, sul loro sviluppo a livello di singolo e comunità e sul loro benessere. Per questo motivo il gestore unico dell'idrico cremonese ha scelto di adottare politiche orientate alle risorse umane, che rappresentano un elemento fondamentale nell'operatività aziendale e nel raggiungimento degli obiettivi della più grande società di servizio pubblico del territorio provinciale”.

FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Padania Acque sostiene e promuove la crescita personale e professionale dei propri dipendenti con la convinzione, da un lato, di promuovere le attitudini e le inclinazioni a interpretare e agire con responsabilità un mestiere così importante per la collettività in quanto volto a garantire la disponibilità della risorsa acqua, bene comune, primario ed essenziale; dall'altro, di custodire, coltivare e tutelare le competenze e le caratteristiche di ogni risorsa che, anzi,

devono essere potenziate e tramandate all'interno dell'organizzazione attraverso adeguati piani di successione. A dimostrazione di tutto ciò, nel 2022 è stata svolta una valutazione delle competenze interne, sottoponendo a un **assessment** i cosiddetti “talent” e i primi collaboratori dei Responsabili di Funzione e di Servizio che risultavano avere una possibilità di crescita e garanzia di continuità professionale rispetto ai precedenti responsabili.

Il progetto di **Managerial Appraisal** è un investimento strategico e fondamentale per la gestione dell'attività aziendale del presente e del futuro con la consapevolezza che dalla capacità di **valorizzazione del capitale umano**, e soprattutto del merito e dei talenti, in-

In azienda si impara anche di cibo. Nella foto i relatori della lezione di sicurezza alimentare.

tesa come una ricerca di competenze e valore in ogni ruolo, Padania Acque potrà abilitare una strutturale creazione di valore nel medio lungo termine.

Il progetto si è orientato su due target. Il primo ha coinvolto i cosiddetti "Leader", l'attuale gruppo dirigente, con la finalità di creare in loro maggior consapevolezza della propria leadership, comprendere e analizzare le loro caratteristiche manageriali di partenza e individuare insieme un piano di sviluppo, per potenziarle e farle crescere in linea con il profilo ideale per l'organizzazione. Il secondo ha riguardato i Talent People, i giovani di talento che rappresentano, oggi, il futuro gruppo dirigente sui quali sono stati costruiti dei percorsi personalizzati di crescita.

Padania Acque ha anche sviluppato un articolato piano annuale di formazione (obbligatoria e non) in modo che il personale possa essere costantemente aggiornato e formato al fine di promuovere programmi mirati per determinate categorie di risorse, in linea con nuovi obiettivi aziendali, e per assicurare un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza a tutti i lavoratori.

WELFARE AZIENDALE E BENEFIT PER I LAVORATORI

Padania Acque considera il benessere dei dipendenti e la qualità del rapporto vita-lavoro una parte integrante della gestione aziendale. In tal senso, le principali pratiche e azioni messe in campo riguardano: la **flessibilità lavorativa** rispetto al normale orario di lavoro e la concessione del **lavoro part-time** per esigenze familiari; l'erogazione di diverse tipologie di **benefit** (per esempio: assicurazioni, servizio di

mensa diffusa, vaccinazioni ed esami diagnostici gratuiti) e, ad eccezione dei dirigenti, del premio di risultato come previsto dal CCNL gas-acqua; l'adozione dello **smart working**, mediante la sottoscrizione di uno specifico accordo, di un **Piano Welfare**, che permette di convertire il premio di risultato in servizi (assistenza alla famiglia, mutui, sport, benessere, viaggi, cultura, tempo libero e corsi di lingua), e la possibilità di fruire del **congedo parentale**.

Padania Acque, inoltre, è firmataria del **"Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza"**. Si tratta di un programma di impegni che Utilitalia e ventisette imprese associate hanno stipulato per favorire la diversità di genere, età, cultura e abilità tra le politiche aziendali. Tra i sette impegni contenuti nel programma che Padania Acque si prefigge di raggiungere vi sono, per esempio, politiche aziendali inclusive a tutti i livelli dell'organizzazione, misure di conciliazione tra la vita privata e il lavoro, gestione del merito trasparente e neutra rispetto alle diversità di genere, età, cultura, monitoraggio dei miglioramenti raggiunti e politiche di sensibilizzazione interne ed esterne.

Silea: Gamification per fare cultura dell'ambiente!

Assegnato il primo 'Trival Trash', l'innovativa sfida online tra scuole secondarie di 1° grado dedicata ai temi della sostenibilità e della raccolta differenziata promossa da Silea, la società pubblica lecchese dell'economia circolare. Sul podio: la classe 3°C dell'istituto 'Giovanni XXIII' di Galbiate. 26 classi, 520 studenti coinvolti in un vero e proprio torneo tra Istituti, con tanto di qualificazioni per conquistarsi l'accesso alla finale.

Guidati online da un animatore e divulgatore scientifico, le classi partecipanti – che hanno ricevuto anche un apposito kit didattico digitale per approfondire tutte le tematiche previste – si sono confrontate tramite un'apposita applicazione web con una serie di domande che spaziavano dalla differenziata al trattamento dei rifiuti, alle sfide della transizione ambientale ed energetica. Un focus particolare è stato dedicato alle azioni quotidiane per salvaguardare il Pianeta.

Velocità e numero di risposte esatte hanno permesso alle classi di accumulare i punti necessari per scalare la classifica e aggiudicarsi gadgets e buoni offerti da Silea per la fornitura di materiale didattico e/o tecnologico per l'Istituto.





Coltiviamo il futuro



ride_{of}future



aminstruments

AM Instruments srl

Via Isonzo, 1/c 20812 Limbiate (MB)

Tel. +39 02 872892.1 Fax +39 02 872892.00

aminstruments.com info@aminstruments.com

#LABUONACOMUNICAZIONE

Comunicare il servizio pubblico, comunicare come servizio pubblico

È a partire da questa convinzione che nei mesi scorsi abbiamo dato vita ad un percorso che ha messo al centro l'importanza della comunicazione dentro e fuori dalle nostre imprese associate che si occupano della gestione di infrastrutture e servizi decisivi per la vita e lo sviluppo di ogni comunità: dalla gestione dell'acqua all'igiene urbana, dalla filiera dell'energia e del gas al trasporto pubblico locale, la farmacia e l'edilizia residenziale sociale. Un percorso che, come abbiamo ampiamente documentato nell'ultimo numero di questa rivista (disponibile anche sul sito www.conf-servizilombardia.it), grazie alla qualificata voce dei nostri colleghi giornalisti e comunicatori, riconosce alla **comunicazione il ruolo di asset, di imprescindibile spazio di ascolto e partecipazione, di creazione di consenso e diffusione di cultura in un mondo in continua evoluzione.**

E proprio con questa convinzione - carica di responsabilità - intendiamo ripristinare in queste pagine una rubrica dedicata alla #buonacomunicazione in cui segnalare appuntamenti, approfondimenti, spunti, letture o corsi di formazione dedicati a chi riveste il ruolo, sempre più strategico, di co-costruire e accompagnare l'agire industriale delle nostre imprese.

ON AIR A RADIO LOMBARDIA

Con l'intento di mettere in circolo buone pratiche e conoscenza sul mondo delle nostre associate, dal mese di aprile, all'interno della trasmissione 'Servizi&Società, la voce dell'economia circolare e sostenibile' in diretta ogni mercoledì a Radio Lombardia torneremo a raccontare, attraverso il racconto diretto dei protagonisti, come le nostre aziende contribuiscono allo sviluppo dei territori. Con una novità: saremo in onda a partire dalle ore 18.10.



BUSCEMI E CONTE ALL'INIZIATIVA DEL CSB E CONF SERVIZI

È continuato nelle scorse settimane il tour di presentazione del libro del Direttore della nostra rivista, Biagio Longo 'Giuliano Zuccoli. L'energia che ci manca', l'appassionata biografia di un grande manager pubblico che ha saputo coniugare competenza, indipendenza, coraggio e intuizione, radicamento territoriale con uno sguardo aperto al futuro, capacità di rinunciare al proprio 'primato' in nome di un progetto più grande come la nascita di a2a. Elementi evidenziati nello stimolante confronto proposto dal Presidente Fabrizio Ventimiglia al Centro Studi Borgogna, alla presenza di qualificati interlocutori come Elena Buscemi, Presidente del Consiglio comunale del Comune di Milano insieme all'assessore al Bilancio Emmanuel Conte, il nostro dg Giuseppe Viola e Marco Cipriano. Tra il pubblico gli ospiti d'eccezione come Arrigo Giana Ceo ATM.

Un'occasione per ribadire, come ha fatto il nostro presidente Yuri Santagostino, l'importante ruolo delle aziende pubbliche in Lombardia, e dei manager che le guidano, per la crescita e lo sviluppo dei territori.

WATERWEEK 2024: PASSIONE FUTURO

Come raccontare in maniera efficace il mondo dell'informazione scientifica e dell'idrico in particolare, considerate le criticità che ogni giorno i gestori si trovano ad affrontare? In quale modo far comprendere come le aziende del SII oggi non sono più semplici erogatori ma rappresentano realtà industriali a 360 gradi, con importanti responsabilità in termini di sostenibilità, economia circolare e tutela del territorio? A questi e altri interrogativi si cercherà di rispondere **giovedì 21 marzo con 'Il ruolo dei giornalisti nella diffusione dell'informazione scientifica. Il mondo dell'acqua'**, primo appuntamento di WaterSeminar5 - da **giovedì 21 a domenica 24 marzo** - ed evento inaugurale di Water Week 2024 al Monastero di Astino a Bergamo. Evento promosso da Uniacque, gestore del sistema idrico integrato della Provincia di Bergamo, in collaborazione con l'Università degli Studi di Bergamo e di Water Alliance, con il patrocinio di Confservizi Lombardia.

Info: www.uniacque.bg.it/waterweek/

Radio Lombardia:
per chi si fosse perso le interviste precedenti, può rivederle direttamente dal nostro canale youtube o inquadrando qui:





ride_{of}future

Coltiviamo il futuro 



aminstruments

AM Instruments srl

Via Isonzo, 1/c 20812 Limbiate (MB)

Tel. +39 02 872892.1 Fax +39 02 872892.00

aminstruments.com info@aminstruments.com

FONSERVIZI

L'offerta formativa si rinnova nuove opportunità di finanziamento dedicate alle aziende aderenti

Fonservizi, il Fondo Interprofessionale di riferimento delle public utilities ha emanato l'Avviso 01_2024, stanziando 1.750.000,00 Euro per la crescita delle aziende aderenti

Prosegue in Fonservizi lo sviluppo di un'offerta formativa sempre più attenta ai fabbisogni delle aziende aderenti: dopo la fase sperimentale avviata nel 2023, prima con l'emanazione dell'avviso 01_2023, gestito in sinergia con l'Avviso Fondo Nuove Competenze di Anpal, poi con l'Avviso 02_2023, linea di finanziamento sperimentale relativa al sistema delle Politiche Attive del Lavoro per la qualificazione di disoccupati e inoccupati da assumere nelle imprese aderenti al termine dei percorsi formativi ed infine con l'Avviso 03_2023 dedicato ai cassaintegrati, si riparte nel 2024 con un'offerta formativa sempre più attenta alle reali esigenze delle aziende.

L'obiettivo è quello di portare a sintesi i bisogni di realtà aziendali di grandi dimensioni con quelli di aziende più piccole, che spesso vedono nello strumento dell'avviso ad evidenza pubblica l'unica via di accesso alla formazione e alla riqualificazione del proprio personale.

Il 22 gennaio 2024 è stato pubblicato l'**Avviso 01_2024**, avviso di tipo **generalista** dedicato al consolidamento ed allo sviluppo dell'occupabilità, dell'adattabilità e della capacità competitiva delle imprese aderenti. Con l'avviso 01_2024 sarà possibile presentare **piani formativi individuali, aziendali, multiaziendali, settoriali e territoriali** in favore di tutte le aziende aderenti a Fonservizi, incluse quelle che al momento dell'attivazione del CFA abbiano optato per l'accantonamento pari al 70 % del versato.

Si tratta di un avviso incentrato sui re-

ali fabbisogni delle aziende beneficiarie che saranno libere di proporre piani formativi "cuciti su misura", sia in termini di tematiche oggetto degli interventi formativi che in termini di durata e modalità di erogazione degli stessi, predisponendo l'articolazione didattica più idonea alle proprie esigenze.

La dotazione finanziaria stanziata è pari a **1.750.000,00 Euro**, risorse non suddivise tra i comparti produttivi del fondo ma semplicemente collegate alle classi dimensionali delle aziende beneficiarie. Le proposte formative potranno riguardare tematiche a libera scelta dell'azienda, in linea con i fabbisogni formativi rilevati e con le strategie aziendali delineate.

Per la presentazione della richiesta di finanziamento il Sog-



Stefania Tomaro, Direttore Generale Fonservizi, durante una recente presentazione delle nuove opportunità di formazione nella nostra sede.

AVVISO 01_2024

NUOVE OPPORTUNITA' DI FINANZIAMENTO

TIPOLOGIE DI PIANI FORMATIVI PRESENTABILI

PIANI INDIVIDUALI
PIANI AZIENDALI / MULTIAZIENDALI
PIANI SETTORIALI
PIANI TERRITORIALI

RISORSE E FINANZIAMENTI

PARAMETRI DI COSTO

Per i Piani Multiaziendali, Settoriali e Territoriali, il finanziamento concesso per ogni Piano presentato non potrà superare il valore massimo di € 100.000,00

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	COSTI AMMISSIBILI
Aula tradizionale in presenza, fad sincrona	38 € ora/allievo
Fad asincrona, attività seminariale	10 € ora/allievo
Percorsi individuali	80 €

RISORSE E FINANZIAMENTI

TOTALE RISORSE MESSE A BANDO € 1.750.000,00

Le risorse messe a bando non prevedono una distribuzione per comparto produttivo di riferimento.

Ogni azienda può essere beneficiaria di un finanziamento massimo correlato al numero delle/dei dipendenti associati alle matricole INPS di adesione al Fondo alla data della presentazione della richiesta di finanziamento, come illustrato nella tabella seguente.

CLASSE DIMENSIONALE	FINANZIAMENTO MAX PER AZIENDA
Fino a 10 dipendenti	€ 10.000,00
Da 11 a 50 dipendenti	€ 20.000,00
Da 51 a 100 dipendenti	€ 30.000,00
Da 101 a 250 dipendenti	€ 50.000,00
Da 251 a 500 dipendenti	€ 70.000,00
Oltre i 500 dipendenti	€ 100.000,00

MODALITÀ E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DEI PIANI FORMATIVI

PER LA PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA DI FINANZIAMENTO IL SOGGETTO PRESENTATORE DOVRÀ EFFETTUARE UNA PROCEDURA DI REGISTRAZIONE, DISPONIBILE DAL 25 MARZO 2024 SUL SITO ISTITUZIONALE FONSERVIZI.IT, PER OTTENERE GLI IDENTIFICATIVI (USERNAME E PASSWORD) DI ACCESSO ALLA PIATTAFORMA ON LINE DEL FONDO.

IL SOGGETTO PRESENTATORE DOVRÀ EFFETTUARE LA PRESENTAZIONE DEL PIANO FORMATIVO ENTRO LE ORE 12.00 DEL GIORNO 24 APRILE 2024.

getto Presentatore dovrà effettuare una **procedura di registrazione – disponibile dal 25 marzo 2024 sul sito istituzionale www.fonservizi.it** – per ottenere gli identificativi (username e password) di accesso alla piattaforma on line del Fondo.

La **presentazione dei piani formativi** dovrà avvenire **entro e non oltre le ore 12.00 del giorno 24 aprile 2024**. Successivamente all'invio telematico del piano formativo, la piattaforma comunicherà in automatico a Fonservizi ed al Soggetto Presentatore l'avvenuta presentazione ed il codice identificativo del Piano.

La diversificazione degli strumenti di finanziamento messi a disposizione da Fonservizi e l'ampliamento dell'offerta formativa ha confermato il trend di crescita del Fondo che, a più di dieci anni dalla sua costituzione, rappresenta il Fondo Paritetico Interprofessionale di riferimento delle aziende del comparto utilities, dove mantiene il primato per numero di aziende aderenti: a dicembre 2023 le aziende aderenti hanno fatto registrare 5.608 unità per un totale di 220.039 dipendenti. Anche per il nuovo anno, a fronte di un consolidamento degli strumenti di finanziamento, si punterà all'individuazione di tematiche oggetto degli interventi formativi sempre più in linea con i reali fabbisogni espressi dalle aziende, attraverso un lavoro importante di analisi, studio e ricerca applicato a tutti i comparti produttivi che costituiscono Fonservizi, così da garantire alle aziende aderenti un servizio sempre più attento e dedicato.

ECONOMIA PUBBLICA

The Italian Journal of Public Economics and Law

IN QUESTO NUMERO
Numero 1, anno 2024

Giuseppe Viola
Lettera del Direttore

SEZIONE ECONOMICA

**Maria Alessandra Antonelli,
Andrea Salustri**
*Social (de)stratification in Europe: An
empirical analysis of 22 welfare systems*

Stefano De Nichilo
*Creative accounting in Italian public
finance: Audit governance and
accounting methodology*

SEZIONE GIURIDICA

Carmine Ruggiero
*La nuova autorità Europea per il
contrasto del riciclaggio e la lotta al
terrorismo (AML/CFT): disciplina ed
evoluzione*

**Giovanni Luchena, Alessandra
Poliseno, Lorenzo Rodio Nico**
*La transizione ecologica sussidiata:
un nuovo tracciato disciplinare per
la flessibilizzazione delle regole in
materia di aiuti alle imprese*

AGENDA DELLE UTILITY

**Francesca Mazzarella,
Andrea Di Piazza**
Il futuro digitale delle utilities italiane

**Donato Berardi, Francesca
Casarico, Giada De Angelis,
Orazio Giustolisi, Samir Traini**
*Transizione digitale: le opportunità
per il segmento acquedottistico*

*I titoli potrebbero subire modifiche in fase
di revisione pre stampa.*

Per ricevere la rivista (anche singoli articoli)
scrivere a: redazione@economiapubblica.eu



Progetto realizzato con il contributo del



Dipartimento
per le politiche della famiglia
Presidenza del Consiglio dei ministri

#CONCILIAMO

Un percorso in sei tappe che pone al centro la persona e il suo benessere, sempre

Continua l'approfondimento sul Progetto #Conciliamo, un'iniziativa di durata biennale che Formawork sta portando avanti insieme a MM e ATM da maggio 2022. All'interno del progetto è stato avviato un ciclo di incontri sui temi del wellbeing, finalizzato a sensibilizzare le aziende su argomenti spesso poco trattati, ma che costituiscono, oggi, elementi di welfare indispensabili

a cura di Cristina Rollando, *Direttore Formawork*

DARE SUPPORTI CONCRETI AI CAREGIVERS 'SANDWICH' DIVISI TRA FIGLI E GENITORI

Come riuscire a conciliare vita lavorativa con la gestione di figli o genitori anziani? Come supportare i genitori nel relazionarsi con le difficoltà dell'adolescenza? Cosa chiedono i nuovi lavoratori alla propria azienda? Sono solo alcune delle domande sottese al percorso avviato in questi mesi all'interno del progetto #Conciliamo a cui, grazie al supporto di esperti, cercheremo di dare una risposta; ma soprattutto strumenti concreti, per creare ambienti e condizioni in linea con il wellbeing, dentro e fuori l'azienda.

"Supporto ai Caregiver" è stato il tema al centro del primo incontro che si è svolto a gennaio 2024, con la partecipazione della Dott. ssa Cristina Cortesi di Social Unit.

Il webinar proposto ha preso spunto

dalle attività portate avanti all'intero del progetto #Conciliamo, che prevedono percorsi di Coaching a supporto di coloro che hanno carichi di cura. L'incontro aveva la finalità di sensibilizzare le aziende, ed in particolare coloro che si occupano della gestione delle risorse, sull'importanza di sviluppare una vera e propria cultura sui caregiver, una maggiore attenzione ai lavoratori/lavoratrici con carichi di cura, attivando un dialogo aperto e supportivo in grado di far percepire ai caregiver che non sono lasciati soli e far comprendere le dinamiche emotive che influiscono in ogni aspetto della vita, compreso quello lavorativo. Parliamo di problematiche (e di lavoratori/lavoratrici) spesso invisibili, ma che impattano inevitabilmente sull'organizzazione, sulle attività, sul clima, e sulle relazioni. Attivare un diverso grado di attenzione su questi temi significa lavorare sulla cultura dell'azienda affinché sia

sempre più orientata al benessere. Un target significativo è la tipologia di caregiver definita "sandwich": coloro che hanno carichi di cura rivolti a figli piccoli contestualmente alla gestione di genitori anziani. Il differimento dell'età pensionabile e la tardiva permanenza in azienda implicano l'impossibilità, in alcuni casi, di dedicarsi ad un lavoro di cura, in situazioni di stanchezza e stress prolungati che hanno ripercussioni sia sulla persona sia sull'organizzazione.

Implementare nelle organizzazioni analisi e progettualità rivolte ai caregiver significa:

- **aumentare nelle persone la consapevolezza del ruolo integrato di caregiver e lavoratore/trice,**
- **focalizzare a livello di gruppo e/o individuale i propri bisogni, desideri e aspettative professionali e come caregiver,**
- **aumentare la consapevolezza del**

ruolo di caregiver, delle risorse e dei limiti e delle potenzialità,

- **potenziare le capacità e i talenti espressi e inespressi mettendoli a servizio dei contesti,**
- **sentirsi agenti di cambiamento e innovazione in azienda,**
- **acquisire le competenze necessarie per sviluppare il problem solving, affrontare problemi di relazione e di comunicazione, mantenere la famiglia, il lavoro, la propria integrità.**

Ciò che è emerso ad oggi, ed è stato condiviso durante l'incontro, è che le persone che hanno intrapreso il percorso di coaching sono soggetti che hanno un carico di cura rivolto per lo più ai propri figli/e, genitori, moglie/marito o compagna/o o self-caregiver. Percepiscono a diversi livelli un sovraccarico da lavoro di cura (burden). Generalmente hanno una bassa conoscenza dei servizi e delle diverse opportunità con il quale approcciare il problema o intercettare le soluzioni. Vivono una sorta di impaludamento relazionale nel quale affondano insieme alle persone che curano oppure in se stessi/e. Presentano tutti/e notevoli capacità di risolvere i problemi e al contempo di produrre nuovi, rendendo la relazione di cura essenzialmente centrata sul fare e poco sulla relazione affettiva, perdendo spesso di vista se stessi/e, i propri bisogni, desideri, progetti. Faticosamente riconoscono le proprie competenze chiave quelle che effettivamente sono strategiche per realizzare chiavi di volta della relazione di aiuto.

COME SCEGLIERE I LAVORATORI E INCENTIVARLI A RESTARE IN AZIENDA?

Il secondo incontro, dal titolo **Come sta cambiando l'approccio al lavoro: flessibilità in azienda come motore di attrattività e innovazione**, si è svolto alla fine di febbraio con la partecipazione di Federico Bianchi e Rosario Carnovale di Smartworking s.r.l.

Partendo dall'esperienza dei formatori sui temi della flessibilità organizzativa e del lavoro ibrido, l'incontro ha portato le aziende a interrogarsi sul **come poter cambiare la propria organizzazione per rispondere alle sfide del mercato**

del lavoro di oggi. I cambiamenti nella gestione delle persone e delle organizzazioni ha acquisito sempre più livelli di complessità elevati. Per chi si occupa di selezione oggi è difficile trovare personale qualificato e, d'altro lato, la ricerca di occupazione da parte dei giovani è indirizzata sempre più verso un orizzonte di senso, al di là della posizione, del ruolo e dell'aspetto retributivo. I giovani ricercano occupazioni in linea con il proprio progetto di vita, che abbiano per loro un senso coerente con l'assetto valoriale e gli interessi, che siano conciliabili con la vita personale. L'identità, per chi entra nel mercato del lavoro, non è più il ruolo professionale.

La scelta di un posto di lavoro oggi più che mai viene fatta sempre più tenendo conto di un ampio orizzonte di senso, al di là della posizione, del ruolo e dell'aspetto retributivo. Proprio per questo è indispensabile farsi trovare pronti lavorando sul benessere

Allo stesso tempo, per chi si occupa di gestione delle risorse, **un secondo elemento di criticità è il tema della retention.** Come motivo i dipendenti? Come li incentivo a restare in azienda in un momento storico in cui molti esperti parlano di disaffezione e di perdita diffusa del senso di appartenenza. Sicuramente la pandemia, come per altri fenomeni, ha fatto da detonatore ad un sentire sommerso, il bisogno di trovare un equilibrio più sano tra vita personale e vita professionale e tale sentire, di fatto, sta trasformando le organizzazioni.

Come affrontare tale trasformazione? Di cosa le aziende hanno bisogno? Sicuramente adottare modalità flessibili di organizzazione del lavoro va in supporto ai bisogni sopra descritti: dallo smart working, ai tools collaborativi, alla job rotation, al nuovo fenomeno della settimana corta sperimentato di recente da GI GROUP, proprio all'interno di una progettualità finanziata dal Ministero, Dipartimento delle Politiche

per la famiglia. È responsabilità delle aziende, in un momento storico a complessità crescente, attivare confronti e condivisioni tra stakeholder per intervenire per tempo su fenomeni che, così come si stanno imponendo, si presentano come fenomeni di rottura con vecchie concezioni del lavoro.

Il terzo incontro, dal titolo **Antimolestie e Antiviolenza; il ruolo della Consigliera di fiducia in azienda**, tenuto dalla Dott.ssa Lara Benetti, è previsto a fine marzo. Abbiamo già trattato il tema all'interno del numero 3/2023 della rivista Servizi e Società. Ci teniamo, in questa sede, ad evidenziare nuovamente l'importanza anche di questa tematica, connessa al benessere, portando a conoscenza di più realtà, il ruolo di una figura professionale come la Consigliera di Fiducia.

Il quarto incontro, dal titolo **Supporto alla genitorialità**, tenuto dal Dott. Paolo di Marco, è previsto ad aprile. L'obiettivo del webinar, focalizzato in particolare sull'adolescenza, è quello di fornire alcuni elementi utili per comprendere il mondo adolescenziale, i nuovi linguaggi in cui sono immersi, il potere e l'influenza della tecnologia e come essa influisca sulla creazione delle mappe mentali che direzionano il comportamento degli adolescenti. In un mondo caratterizzato non solo dalla fragilità giovanile, ma soprattutto dalla fragilità adulta, di cui la prima ne è solo un riflesso, supportare i genitori nel leggere, codificare e rispondere a modalità comunicative e comportamentali inusuali, può diventare oggetto di progettualità di interesse anche all'interno delle aziende. La leva che ci spinge a rafforzare questa intuizione è che le dinamiche emotive e individuali che i genitori vivono nella sfera familiare sono "abiti" che le persone vestono poi anche nel contesto lavorativo. Non possiamo spogliarci delle nostre emozioni e, dal momento che le stesse diventano pensieri e azioni, sembra intuibile come tali dinamiche possano ripercuotersi nel contesto organizzativo. Gli ultimi due incontri, previsti a maggio e a giugno verteranno sui temi della **diversità e inclusione e degli stili di vita sani.**

Per il programma dei corsi:
www.confservizilombardia.it

Primi diplomati del Master in 'Gestione dei Servizi Pubblici e delle Utilities'

Passaggio del testimone tra gli studenti del Master di primo livello in 'Gestione dei Servizi Pubblici e delle Utilities', organizzato dall'Università degli Studi di Milano Bicocca in collaborazione con Confservizi Lombardia.

Il 2023 si è chiuso con un importante traguardo per la nostra Associazione: la consegna dei diplomi agli studenti che hanno frequentato la prima edizione del corso diretto da Luciano Salomoni e Aretta Benedetti, alla presenza del nostro dg Giuseppe Viola e di alcuni dei docenti Massimo Beccarello, Cesare Vaciago, Giacomo di Foggia e Salvatore La Porta.

Un master – sostenuto con 10 borse di studio da Confservizi Lombardia per le proprie aziende associate – ideato per la formazione di coloro che intendono ricoprire ruoli di gestione amministrativa, economica e relazionale all'interno delle imprese di servizi di pubblica utilità.

Congratulazioni a: Alice Bosani, Marialuisa Campani, Francesco Casiraghi, Francesca Ceron, Maria Teresa D'Angelo, Carlotta Gelera, Andrea Lavecchia, Flavio Mastandrea, Giuseppe Melluso, Martina Picco, Laura Rexhepi, Costanza Rezzoagli, Cristina Sala Danna, Laura T., Stefano Tripaldi e Maurizio Villa. Proprio alcuni di loro hanno voluto lasciare un commento sull'esperienza vissuta, prezioso bagaglio per affrontare le prossime sfide.

La cerimonia ufficiale è stata anche l'ideale passaggio di consegne a coloro che hanno appena avviato il percorso di formazione per l'anno accademico 2023-24. A tutti... buon percorso!



“

Un percorso di crescita a piccoli passi che consente di guardare i servizi pubblici in modo nuovo

MARIALUISA CAMPANI

È stata un'esperienza interessante per la multidisciplinarietà formativa e per l'opportunità di entrare in contatto con il mondo delle utility e della Pubblica Amministrazione

MAURIZIO ALESSANDRO VILLA

Il master fornisce strumenti essenziali per inquadrare i servizi pubblici e le società che li erogano. Il valore aggiunto arriva dall'esperienza dei docenti e dal confronto coi colleghi. Lo consiglierei in particolare a chi si affaccia per la prima volta nel settore e a chi ricopre un ruolo strettamente operativo e vuole aprirsi a nuove posizioni

STEFANO TRIPALDI

Il master mi ha permesso di valorizzare alcune competenze personali oltre ad integrare ed aggiornare la preparazione universitaria. La sua multidisciplinarietà è stata molto utile per approfondire alcuni aspetti che normalmente non tratto nel mio lavoro

LAURA TAMBURINO

Master molto interessante connotato in particolare dalla trasversalità tra vari ambiti legale, economico e operativo. Ottima occasione di studio finalizzato ad una preziosa crescita professionale

MARIA TERESA D'ANGELO

In un mondo del lavoro sempre più competitivo questo master consente di aprire la mente attraverso il confronto costruttivo, l'approccio multidisciplinare e l'approfondimento di tematiche fondamentali per chi lavora nel settore pubblico

MARTINA PICCO

”



SERVIZI INTEGRATI DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E MOLTO ALTRO!

Formazione
Finanziata
per i dipendenti

Formazione
Apprendistato

Inserimenti in Dote Unica
e Garanzia Giovani

Ricerca e Selezione del Personale

Outplacement con parti sociali

Gestione Tirocini

Formazione pre-Inserimento

Formazione Obbligatoria

FORMARSI, CRESCERE,
MIGLIORARE. **INSIEME.**

Formawork S.R.L. - Via Montenapoleone, 23 - 20121 Milano
Tel.+39 0234931687 - www.formawork.it - info@formawork.it





CONF SERVIZI
CISPEL Lombardia

RAPPRESENTANZA
SERVIZI ALLE IMPRESE
RICERCA & SVILUPPO
FORMAZIONE
FONDO INTERPROFESSIONALE
COMUNICAZIONE

Nuova Edizione

Ogni mercoledì a Radio Lombardia la voce dell'economia circolare e sostenibile

APPUNTAMENTO SETTIMANALE CON
LE AZIENDE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI



Non ci fermiamo mai

SEGUICI!

FM 100.3
RADIOLOMBARDIA.IT