

2 Domenica, 14 ottobre 2018

LAZIO dalla regione

Oltre l'ostacolo. Storie di startup

di Simone Campanella



Per «Lakruna» di un ago passa l'impresa inclusiva

Artigianato col cuore sociale per accompagnare il disagio mentale verso l'autonomia realizzando abiti di alta qualità e per i disabili



La vetrina della sartoria a Roma

Ago e filo per ricucire la propria storia e progettare il futuro attraverso il lavoro delle proprie mani. Lakruna Laboratorio Sartoriale fa questo dal 2011. È un progetto per l'inclusione sociale di persone con disagio mentale voluto da Asl Rmc C, centro di salute mentale Uoc D6, centro diurno sperimentale "E. Cattamelata" e altre cooperative sociali di Roma. «Nasce come una visione di possibilità», spiega la responsabile Sara Puliga - «Personale che si rimettono in gioco, ritrovano le proprie competenze, imparano nuove cose, non sentono l'età e le proprie fragilità, e si collocano nel mondo offrendo un sapere

e vedendo riconosciuto il proprio lavoro». Con coraggio e determinazione le partecipanti al progetto seguono un percorso formativo per l'acquisizione di competenze sartoriali. Giorno dopo giorno l'abilità nel fare cresce, e con essa, a matura la sicurezza nelle proprie capacità. La serenità mentale va di pari passo con la riscoperta di risorse personali inaspettate e grazie all'artigiano ritrovate. Ma Lakruna è ambiziosa, pensa in grande. Aiutate da un tutor d'impresa le sartie accettano la sfida di proporre al mercato del lavoro e avviare un proprio laboratorio artigiano. Con la collaborazione di giovani

designer creano collezioni di alta qualità, esempi vincenti di un made in Italy capace di essere etico, solido e sostenibile. «Lakruna - dice la responsabile - non ha fondi o sostegni pubblici, ce la fa con la forza e le idee del gruppo, andando avanti da anni con l'intenzione di dimostrare che impresa sociale si può fare» perché «ognuno ha diritto ad un lavoro su misura che sia in grado di valorizzarlo, che lo faccia sentire a suo agio e capace di fare». La sartoria è oggi un'attività ricercata per i servizi di riparazione, produzioni conto terzi, riadattamento abiti, confezioni su misura, corsi di cucito e cosplay. Al laboratorio, inserito in Aton

Cooperativa Sociale di tipo B, operano tre dipendenti, una persona in tirocinio formativo, un consulente, un direttore della cooperativa, e collaborano diversi soci volontari e partners esterni. L'anima imprenditoriale non ha escluso la vocazione sociale, anzi. Nel 2015 partecipa all'Open Lab Fashion & Design, promosso da Bic Lazio della Regione Lazio, oggi LazioInnova, con l'idea di produrre capi utili alle persone con disabilità motoria. È il risultato e andato oltre ogni aspettativa. Lakruna con il supporto di Fab Lab di Bic Lazio ha realizzato prototipi di abiti, belli, funzionali e connessi ai dispositivi tecnologici per facilitare le

azioni delle persone disabili. «Lakruna You&Me» si classifica così al primo posto del Sector Fashion & Design e riceve il premio come idea innovativa nell'ambito del settore Moda e Abbigliamento e dell'Innovazione Sociale. «Vivere di artigiano oggi è difficilissimo - commenta Sara -, tenere in piedi una piccola attività ancora di più, e farlo mantenendo saldo il principio dell'inclusione sociale, è la più alta delle sfide. Ma noi siamo qui per volare». Lakruna è in via Erasmo Cattamelata, 58-60 a Roma. Per informazioni c'è il sito www.lakruna.it, la mail info@lakruna.it o i numeri 3208559603 per il laboratorio e 3292111191 per il progetto. (5. segue)

Nella Sala del Cenacolo alla Camera dei deputati la cerimonia di conferimento del premio «Aziende family

friendly» promosso dal Forum delle associazioni familiari del Lazio. Un incentivo a valorizzare le buone pratiche

Armonia tra lavoro, famiglia e società

DI SIMONA GIONTA

Nella storica cornice della Sala del Cenacolo della Camera dei Deputati si è tenuta martedì la premiazione delle "Aziende Family Friendly", il riconoscimento ideato dal Forum delle associazioni familiari del Lazio per realtà che favoriscono l'armonizzazione lavoro-famiglia. «Siamo convinti che agevolare i tempi della vita familiare sia un investimento in produttività sociale e aziendale. Le famiglie generano welfare e se vivono più serenamente i loro carichi, lavorano con maggiore efficienza aumentando la produttività aziendale», spiega la presidente regionale del Forum

Emma Ciccarelli. Il filo rosso tra vita, famiglia, lavoro, cultura, economia e futuro è stato al centro degli interventi a partire dal saluto del ministro per le Politiche della famiglia Lorenzo Fontana. Mentre l'82% delle aziende è a conduzione familiare, la seconda causa di povertà in Italia è avere figli: «esportiamo all'estero cervelli e panettoni. Redditi di cittadinanza e sgravi fiscali. Basta che siano calcolati in base a figli e famiglia», commenta Gigi De Palo, presidente nazionale del Forum. «Non è una questione di cultura ma di civiltà, va concesso alle donne che vogliono fare le

madri un sostegno economico, bisogna assicurare il tempo del riposo che favorisce l'incontro intergenerazionale. Comporta una civiltà diversa da quella in cui viviamo ma è quella che vogliamo», aggiunge don Paolo Gentili, direttore dell'Ufficio della pastorale della famiglia della Cei. Con dati e stereotipi alla mano, Marcella Mallen della Fondazione Prioritaria prova a dare delle risposte: «sostenibilità, inclusione e flessibilità intelligente», a cui si aggiungono le battaglie sindacali come i quattro giorni obbligatori di congedo per i papà, che «bisogna rendere strutturali», afferma

Liliana Ominin del coordinamento nazionale donne Cisl. Alle soluzioni si aggiunge lo smart working «una modalità di lavoro innovativa che già appartiene alle nuove generazioni», spiega Guelfo Tagliavini, coordinatore commissione innovazione della Fedemanager. Serve un cambiamento di passo nell'ottica delle «risorse umane come vero capitale di un'azienda, della famiglia come bene sociale», per dirla con le parole di Marta Rodriguez, presidente Value@Work, e il premio alle aziende è uno stimolo: «vogliamo far emergere il loro sforzo e le conquiste ottenute, incoraggiando a proseguire e stimolando altre ad emularle», conclude Roberta Giordic.



Un momento della tavola rotonda che ha preceduto la premiazione

la cooperativa Persona al centro

DI IGOR TRABONI

La persona al centro. Facile a dirsi ma neanche così difficile da realizzarsi: "Il sentiero di Arianna", infatti, ci sta riuscendo alla grande, e per questo la presidente della cooperativa sociale figure, vincitrice del primo premio "Aziende Family Friendly", ribadisce più volte il concetto alla base del successo di questa realtà con i 130 soci e 22 anni di attività alle spalle. «Mettiamo la persona al centro - spiega Simona Rizzi, presidente e tra le prime nove fondatrici della coop di servizi - applicando un modello di economia di comunione, cercando ad esempio di armonizzare i tempi-lavoro e i tempi-vita con il servizio di astensione per maternità (la cooperativa ha l'85% del proprio management femminile, ndr) con dei percorsi di accompagnamento e di tutoraggio al rientro al lavoro. Vogliamo veder nascere e crescere una famiglia al nostro interno. Abbiamo anche una psicologa aziendale per il supporto, così come curiamo molto la formazione sui temi della gestione delle risorse umane. Cerchiamo, in sostanza, tutte quelle soluzioni che devono portare alla valorizzazione della persona e ad armonizzare vita lavorativa e familiare. Perché le persone non sono mai dei problemi!».

La dimensione della cooperativa è un altro punto di forza e aiuta: «Quando facciamo le riunioni - aggiunge la Rizzi - riusciamo ancora a stare tutti in una stanza e a guardarci in faccia, questo è importante per una relazione diretta tra le persone. Facciamo poi parte di una rete di imprese, il Gruppo Tassano, nato trent'anni fa e che ha generato altre realtà, come la nostra, presente in una vasta area a levante di Genova, tra il golfo del Tigullio e il golfo Paradiso, abitato da circa 130mila persone. Una esperienza perfettamente esportabile, ad esempio, ad una realtà molto più complessa ma parimenti bisognosa di "sociale" come quella di Roma: «Sicuramente - risponde e conclude la presidente de "Il sentiero di Arianna" - e non è escluso che prima o poi accada, proprio per quella rete di cooperative di cui dicevo prima e che applicano una vera e propria economia del territorio. Da noi, peraltro, vengono continuamente da tutta Italia, e abbiamo avuto anche delle visite dal Lazio, per capire quello che è un po' il nostro modello, per studiare come lavoriamo».



Simona Rizzi ritira il premio

Alla Eni gas e luce assistenza integrativa, flessibilità negli orari, agevolazioni e servizi Chiarini: «Vogliamo fare sempre di più»

per la famiglia

Il manifesto delle amministrazioni amiche

Un Manifesto delle Amministrazioni per la Famiglia, è il progetto che l'Ucid (Unione cristiana imprenditori dirigenti) ha presentato lo scorso mercoledì a Roma presso l'Istituto Sturzo, nel corso della Settimana della famiglia indetta dal Vicariato di Roma e promossa dal Forum delle associazioni familiari del Lazio. Il Manifesto, presentato dalla referente regionale dell'Ucid Simona Mulè, si rivolge alle amministrazioni locali della Regione e punta a rivoluzionare le politiche familiari favorendo il passaggio dalle politiche di assistenza, nel quadro delle azioni di contrasto della povertà, ad un sistema integrato di welfare aggregando in forma sinergica attori e iniziative per la promozione della cittadinanza sociale della famiglia, coinvolgendo tutti gli stakeholder non solo pubblici, nel quadro del principio di sussidiarietà. «Ciò che ci poniamo attraverso questo manifesto - sottolinea Simona Mulè dell'Ucid - è la diffusione di una cultura promozionale e non socio-assistenziale della famiglia, fuoriuscendo dall'ottica generica del piano di contrasto alla povertà, con la consapevolezza di quanto sia più efficace intervenire garantendo i servizi essenziali per il benessere e la sicurezza sociale, anziché erogare sussidi, attraverso il sostegno alle amministrazioni locali che intendono introdurre politiche familiari innovative ispirate al principio del New public family management». Saranno le sezioni provinciali e diocesane dell'Ucid Gruppo Famiglia ambasciate nel proprio territorio e presso le istituzioni del progetto, che avrà anche nel Lazio il network dei Comuni pro-family già realtà in altre regioni. (C.Cor.)

l'esperienza. Fare azienda anche a misura di Welfare

«**S**iamo soddisfatti, ma già proiettati a cercare di fare ancora di più e ancora meglio. La "centralità della persona" è uno dei tasselli fondamentali di Eni gas e luce e il riconoscimento di questo premio è una conferma all'idea sulla strada giusta. Ripeto ogni giorno che l'asset più importante della nostra azienda sono le nostre persone e che il contributo di ognuna di loro fa la differenza; allo stesso tempo sento molto forte la responsabilità di creare le condizioni giuste perché ciò possa veramente accadere». Così Alberto Chiarini, amministratore delegato di Eni gas e luce commenta il secondo premio alla Settimana della famiglia, ricordando subito dopo che «Eni è stata fra le prime aziende in Italia a sviluppare un modello di welfare. Oggi tutto ciò si traduce in un sistema che garantisce alle nostre persone servizi, assistenza integrativa, flessibilità ed agevolazioni con una particolare attenzione ai temi della generationalità, della salute, dell'assistenza a familiari non autosufficienti o anziani. In particolare i neo genitori



Palazzo Baldassini, sede dell'Istituto Sturzo

modello vincente Genitori davvero

Alla Eurointerim, agenzia di lavoro interinale con decine di sedi in tutto il Centro-Nord, la "agenitorialità" - sia del padre che della madre - è una risorsa, un vero e proprio investimento. Questo assunto, alla base anche del terzo premio ricevuto alla "Settimana della famiglia" a Roma, viene così spiegato da Alessia Trevisan, addetta alla comunicazione dell'azienda che ha la sua sede principale a Padova: «a questo giorno siamo partiti con "far bene in azienda", un progetto che prevede un bonus natalità, pari circa al corrispettivo di uno stipendio, per quei lavoratori nelle cui famiglie arriva un figlio, siano essi padri o madri, dipendenti fissi o somministrati».

Una attenzione alla famiglia intesa come risorsa che è una costante dell'operato della Eurointerim, una vera e propria mission potremmo dire. «Da otto anni - aggiunge ad esempio la Trevisan - facciamo un corso apposito denominato "Donne lavoro", anche perché la nostra è una realtà che comprende le filiali in giro per l'Italia, ha un 80% di dipendenti donne». Un'altra bella e riuscita iniziativa è stata quella di "Bimbi in ufficio", così illustrata ancora da Alessia Trevisan. «I figli dei nostri dipendenti sono venuti a passare una giornata in ufficio con mamma o papà. E' stato molto bello, la cosa si è dimostrata fattibile e di certo la ripeteremo».

Ma le iniziative per stare accanto ai dipendenti, e consentire loro di vivere il lavoro in pienezza, non si fermano qui: «Ora parliamo - riprende la responsabile aziendale della comunicazione - con il progetto "Euro in-forma" dando così la possibilità ai nostri dipendenti di seguire dei corsi di fitness in continuità con quello che è l'orario di lavoro. Così diamo loro la possibilità di coniugare il lavoro con il vissuto quotidiano. E anche di muoversi, visto che il nostro è soprattutto un lavoro sedentario». Questa attenzione alle persone, alle famiglie dei dipendenti, per la Eurointerim è un valore aggiunto, come ama ripetere Luigi Spasotto, presidente di questa realtà che sta per tagliare il traguardo dei primi 20 anni di attività. Nell'ultimo anno la Eurointerim ha superato la stipula di 12mila contratti di lavoro, con più di 10mila ore di formazione e 1500 aziende servite, per un fatturato di circa 100 milioni di euro. «e a questo punto - conclude la Trevisan - nei nostri progetti di ampliamento non è escluso l'apertura di qualche filiale nel Lazio, visto che nella nostra espansione, a partire dal Nord, siamo già arrivati a Terni». (L.T)

Un bonus maternità ai dipendenti e in ufficio con i figli: ecco la strategia Eurointerim