



# INDICE

**1**  
STRUMENTI FINANZIARI PER LA CRESCITA  
SOSTENIBILE

**2**  
IL CROSS-MENTORING PER LA LEADERSHIP AL  
FEMMINILE

**3**  
SCEGLIERE CON CURA LE PAROLE PER UN  
LINGUAGGIO EQUO E INCLUSIVO

**4**  
WORK&LIFE BALANCE - STRUMENTI DI  
CONCILIAZIONE PER DONNE LAVORATRICI

**5**  
LA SALUTE PRIMA DI TUTTO.  
BENESSERE PSICOFISICO E SANITÀ INTEGRATIVA

**6**  
LE FORME DI PREVIDENZA PER UN FUTURO

**7**  
INNOVAZIONE GREEN E DIGITAL.  
IL RUOLO DELLE DONNE

**8**  
LE REGOLE PER UN BUON PASSAGGIO  
GENERAZIONALE

# L'IMPRENDITORIALITÀ FEMMINILE È UNA RICCHEZZA SOCIALE DA VALORIZZARE

Il Movimento Donne Impresa nasce nel 1993 come movimento di genere all'interno del sistema Confartigianato nazionale con l'intento di raccogliere le idee e le istanze di tante donne imprenditrici che in Italia costituiscono uno dei punti di forza del sistema della piccola impresa con oltre 361mila aziende. Dal 2007 il Movimento Donne Impresa è presente anche in provincia di Trento per dare spazio e voce alle oltre 4mila donne artigiane trentine imprenditrici e collaboratrici familiari. Gli scopi principali del Movimento sono:

- favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e delle pari opportunità
- valorizzare i caratteri dell'intraprendere femminile
- incentivare e sostenere la presenza delle donne nelle attività sindacali, economiche e sociali
- sviluppare azioni di formazione professionale manageriale, culturale ed essere attivamente presenti nell'ambito delle tematiche sociali dove siano prioritari i valori della solidarietà del rispetto e della dignità dell'essere umano.

Questi obiettivi ci hanno ispirato nella progettazione del presente lavoro che ci auguriamo possa rappresentare un valido strumento per imprenditori, imprenditrici e aspiranti tali. Auspichiamo che questi webinar siano l'inizio di una serie di appuntamenti che possano soddisfare i vostri interessi !

Vi aspettiamo numerosi/e ai nostri incontri e rimaniamo in rete per proposte e suggerimenti !

A presto,  
Claudia Gasperetti  
Presidente Movimento  
Donne Impresa Trento

# 1

STRUMENTI FINANZIARI  
PER LA CRESCITA  
SOSTENIBILE

# STRUMENTI FINANZIARI PER LA CRESCITA SOSTENIBILE

INQUADRA IL  
QR CODE E GUARDA  
LA REGISTRAZIONE  
DELL'INCONTRO



**GRAZIANO RIGOTTI** - PRESIDENTE CONFIDI TRENINO IMPRESE  
**MARCO PAISSAN** - DIRETTORE CONFIDI TRENINO IMPRESE

Le possibilità di accesso al credito a disposizione delle imprenditrici donne e delle potenziali nuove imprenditrici per lo sviluppo e la crescita della propria attività è l'argomento sviluppato da

**Graziano Rigotti** e **Marco Paissan**, rispettivamente presidente e direttore di Confidi Trentino Imprese, Consorzio di garanzia collettiva dei fidi.

Se infatti presso Confidi tutti gli imprenditori e aspiranti tali possono trovare, come l'ha definita Marco Paissan, una "realtà dialogante" alla quale rivolgersi per trovare supporto nello sviluppo

della propria attività, fra i principali servizi dell'ente figurano anche:

- la possibilità di ottenere garanzie per accedere con più facilità al credito,
- l'opportunità di usufruire di finanziamenti diretti da parte del Consorzio,
- l'accesso alle agevolazioni provinciali.

"Confidi Trentino Imprese – ha precisato Rigotti – grazie al sostegno della Provincia, può anche erogare, direttamente e con procedure semplificate, un finanziamento denominato 'Mutuo diretto imprenditoria femminile'.

IL GRANDE ALLEATO  
DI IMPRESE E  
PROFESSIONISTI

La nostra impresa  
è la crescita della tua impresa.

Vantaggi nel fido di garanzia

- Chiusura del fido
- Comodità di gestione

Vantaggi nei finanziamenti

- Maggior semplicità
- Tassi più convenienti

Si tratta di un prestito a tasso fisso agevolato, a sostegno di start up artigiane femminili, fino all'importo massimo di 20mila euro e una durata di 5 anni.

“Vi invito tutti a passare direttamente in ufficio da noi – ha precisato **Susanna**

**Depedri**, responsabile del Servizio Crediti di Confidi – .

“Siamo disponibili a supportarvi nella realizzazione dei vostri progetti. Oltre agli strumenti appena presentati, offriamo anche altri servizi che potete trovare sul sito di Confidi.

Se venite in sede possiamo conoscerci di persona e studiare le soluzioni più adatte alle vostre esigenze”.

“Quello che desidero sottolineare – ha concluso Marco Paissan – è l'importanza di entrare in contatto con Confidi prima di riscontrare problemi. Se l'azienda, ad esempio, è già segnalata dalla banca non ci è più possibile aiutarvi. Se invece vi rivolgete a noi per tempo possiamo accompagnarvi e sostenervi lungo tutto il percorso”.

”

*Confidi è una struttura dialogante fatta di professionisti pronti ad ascoltarvi e a fornirvi le soluzioni più adatte alla vostra attività.*

Marco Paissan  
Direttore CONFIDI Trento

# 2

IL CROSS-MENTORING PER  
LA LEADERSHIP AL  
FEMMINILE



# IL CROSS-MENTORING PER LA LEADERSHIP AL FEMMINILE



**MASCIA BALDESSARI**- CONSULENTE AZIENDALE ASSOCIAZIONE ARTIGIANI CONFARTIGIANATO TRENINO

Nel corso del secondo appuntamento, dopo l'introduzione di **Claudia Gasperetti**, presidente del Movimento Donne Impresa dell'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino, che ha rimarcato l'impegno del Movimento nel favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e delle pari opportunità anche attraverso la formazione professionale, manageriale e culturale; **Mascia Baldessari**, consulente aziendale dell'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino, ha tenuto un intervento dal titolo: Crescere insieme: il cross-mentoring per la leadership al femminile. Un tema fortemente attuale quello del cross-mentoring che rappresenta oggi una pratica sempre più diffusa in ambito aziendale per supportare la crescita professionale dei collaboratori attraverso la condivisione delle rispettive conoscenze ed esperienze.

## Perché l'imprenditoria femminile è importante?

Il tema dell'imprenditoria femminile è sempre più al centro delle agende delle istituzioni internazionali, perchè studiare l'andamento di questo fenomeno, non solo permette di analizzare le caratteristiche economiche di un Paese e le sue traiettorie di crescita, ma rappresenta la cartina tornasole rispetto al più ampio tema del raggiungimento della parità di genere tra uomo e donna. Secondo il World Economic Forum (Forum Economico Mondiale), al tasso corrente di progresso, per ridurre il divario di genere tra uomini e donne a livello politico sono necessari 162 anni, 169 anni per colmare il divario nella partecipazione economica e nelle opportunità lavorative e 16 anni per quanto riguarda l'educazione. Il tempo necessario per colmare il divario nella sicurezza e nella salute, invece, non è ancora definito.

## **Perché studiare i numeri dell'imprenditoria femminile?**

Colmare il divario di genere aiuta a incrementare la forza lavoro e il pil pro capite. Secondo il Global Gender Gap Report 2022 (Fig.2) sono 6 i punti su cui bisogna lavorare al fine di favorire l'emancipazione femminile:

- Istruzione
- Programmi di Mentoring e di accelerazione
- Favorire l'inclusione lavorativa
- L'imprenditorialità
- L'inclusione finanziaria

Lo Stato che performa meglio rispetto alla parità di genere (Fig.3) è l'Islanda, mentre l'Italia si trova al 79° posto con la perdita di 16 posizioni rispetto al 2022.

## **E il Trentino?**

Al 30 giugno 2023 le imprese femminili erano in calo di 37 unità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Una riduzione che rispecchia la contrazione numerica rilevata anche a livello complessivo.

Un tema fortemente attuale quello del cross-mentoring che rappresenta oggi una pratica sempre più diffusa in ambito aziendale per supportare la crescita professionale dei collaboratori attraverso la condivisione delle rispettive conoscenze ed espSecondo il World Economic Forum (Forum Economico Mondiale), al tasso corrente di progresso, per ridurre il divario di genere tra uomini e donne a livello politico sono necessari 162 anni, 169 anni per colmare il divario nella partecipazione economica e nelle opportunità lavorative e 16 anni per quanto riguarda l'educazione. Il tempo necessario per colmare il divario nella sicurezza e nella salute, invece, non è ancora definito.

## **Mentoring: cos'è e a cosa serve?**

Il mentoring, che come abbiamo visto figura tra le pratiche da promuovere elencate dal Global Gender Gap Report 2022, è una

metodologia formativa attraverso la quale un professionista con più esperienza (mentor) mette a disposizione le proprie competenze e conoscenze per sostenere un collega con meno esperienza (mentee). “L’obiettivo è quello di favorire lo sviluppo di competenze in ambito evolutivo, lavorativo e personale attraverso un percorso relazionale di scambio”.

Quando il mentoring riguarda il confronto tra diverse generazioni prende il nome di reverse mentoring. In questo caso la scala valoriale, i livelli di esperienza e i riferimenti culturali possono essere molto diversi fra loro. Ed è proprio questa diversità a creare valore aggiunto. Il reverse mentoring nasce in seguito all’esigenza di trasferire le nuove conoscenze tecnologiche, in possesso dei professionisti più giovani, a colleghi presenti in azienda da anni. I due strumenti trovano coniugazione nel cross mentoring

incentrato su un rapporto bidirezionale tra due individui di culture o generazioni diverse, con l’obiettivo di imparare l’uno dall’altro.

“Il cross-mentoring è particolarmente efficace nel promuovere la diversità e l’inclusione, può aiutare a superare barriere di comunicazione, favorire l’innovazione e contribuire a un apprendimento continuo all’interno dell’organizzazione”.

Per quanto riguarda l’imprenditoria femminile, pratiche come il cross-mentoring risultano molto utili ai fini dell’apertura alle differenze. E’ necessario superare le barriere comunicative per favorire l’inclusione e l’innovazione fra generazioni diverse, culture diverse, ruoli aziendali diversi. Per chi desidera approfondire le tematiche legate all’imprenditoria, ha ricordato in conclusione, Claudia Gasperetti, collegandosi al sito della Camera di Commercio di Trento, è possibile scaricare un libro, dal titolo ‘Guida per un futuro sereno per aspiranti imprenditrici’, che consiste in un vademecum di economia ed educazione finanziaria con tutte le informazioni anche sul tema della previdenza.

”

*Il cross-mentoring è  
particolarmente efficace nel  
promuovere la diversità e  
l'inclusione, aiuta a superare  
barriere di comunicazione,  
favorisce l'innovazione e  
contribuisce a un apprendimento  
continuo all'interno  
dell'organizzazione*

Mascia Baldessari  
Consulente aziendale

# 3

SCEGLIERE CON CURA LE  
PAROLE PER UN  
LINGUAGGIO EQUO E  
INCLUSIVO

# SCEGLIERE CON CURA LE PAROLE PER UN LINGUAGGIO EQUO E INCLUSIVO



**STEFANIA CAVAGNOLI** - PROFESSORESSA ORDINARIA DI GLOTTODIDATTICA E DI LINGUISTICA APPLICATA PRESSO L'UNIVERSITÀ DI ROMA "TOR VERGATA"

## **Che cos'è la lingua? Come interagisce nella costruzione della realtà?**

La lingua serve ad esprimersi, a mettersi in relazione e a costruire il sapere. Viene acquisita in modo naturale, ma è uno strumento culturale. Viene infatti appresa con una serie di cornici cognitive, stereotipi e pregiudizi che influiscono sulla costruzione e rappresentazione della realtà. Soprattutto in ambito professionale, dove la gerarchia crea relazioni asimmetriche, l'utilizzo consapevole della lingua assume un ruolo ancora più significativo. Un suo uso inadeguato produce infatti una percezione distorta della realtà ostacolando la promozione delle pari opportunità.

## **Perché è importante utilizzare una lingua adeguata al genere?**

Quando usiamo il maschile universale, una convenzione dovuta al fatto che la nostra lingua è androcentrica (l'uomo al centro), non rispettiamo il diritto di tutte le persone di essere nominate e rappresentate. La lingua non corrisponde alla realtà e diventa così escludente e ostile.

Se, ad esempio, utilizziamo il termine 'ingegnere' in riferimento a una donna, compiamo un errore di concordanza. La formula corretta è 'ingegnera'. Influenzati, però, da questioni culturali utilizziamo il maschile, cosa che invece non facciamo con termini come 'infermiera'.

Questo dipende dal fatto che, spiega Cavagnoli: "di fronte ad alcune parole reagiamo male, perché sono parole che corrispondono a posizioni di maggiore potere.

Non si tratta di neologismi e lo dimostra ad esempio il fatto che nel Vocabolario Tommaseo-Bellini del 1871 troviamo termini come 'medica' o 'avvocata'. La questione, dunque, è puramente culturale e se non mancano le linee guida (vedi ad esempio

Se le parole diventano azioni, opuscolo pubblicato dalla Pat nel 2020 con una serie di linee guida basate sulla grammatica italiana. Lo potete scaricare [qui](#)), mancano le persone che le applicano. Anche a livello semantico (significato) la stessa parola acquista una diversa connotazione a seconda che venga declinata al maschile o al femminile. 'Il governatore è colui che governa un Paese', mentre 'la governante è colei che gestisce una casa'; 'il segretario ricopre una posizione dirigenziale' mentre 'la segretaria batte a macchina'. 'Un buon uomo è una brava persona' mentre 'una buona donna è una persona di facili costumi'. Quella da cui siamo influenzati è una percezione stereotipata dei ruoli e dell'identità di genere. Ciò che serve è un cambiamento culturale, che non può però avvenire senza una rivoluzione linguistica. La nostra lingua è piena di risorse che possono permetterci di rappresentare rispettosamente e adeguatamente il mondo:



è attraverso la lingua che passano il rispetto per i diritti umani, l'inclusione sociale, l'identificazione con un gruppo e, infine, le pari opportunità.

La lingua italiana possiede tutti gli strumenti per parlare in modo adeguato e solo iniziando a conoscerli e ad utilizzarli, uscendo dalla nostra routine linguistica, ad esempio raddoppiando i termini come in "gli allievi e le allieve" o usando parole neutre come "chi" o "le persone che...", potremmo davvero utilizzare la lingua in modo adeguato e diventare artefici del cambiamento culturale.

"Nel corso dell'incontro è intervenuto anche il direttore dell'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino, Nicola Berardi, testimoniando la vicinanza dell'Associazione al ruolo delle imprenditrici nel mondo del lavoro. "Ho apprezzato molto l'intervento della Prof.ssa Cavagnoli che ritengo particolarmente istruttivo. Sono temi che conosciamo poco e che dovrebbero essere trattati di più, perché l'uso corretto della lingua è molto importante. Concordo sulla necessità di un cambiamento culturale e come Associazione ci teniamo a fare la nostra parte per essere al passo con i tempi.



”

*Non può esserci cambiamento  
culturale senza  
una rivoluzione linguistica*

Stefania Cavagnoli

Professoressa ordinaria di linguistica e  
glottodidattica - Università Tor Vergata di Roma

# 4

WORK&LIFE BALANCE –  
STRUMENTI DI  
CONCILIAZIONE PER  
DONNE LAVORATRICI

# WORK&LIFE BALANCE – STRUMENTI DI CONCILIAZIONE PER DONNE LAVORATRICI



**STEFANIA TERLIZZI** - DIRIGENTE GENERALE AGENZIA DEL LAVORO DI TRENTO

“Non si tratta di interventi esclusivamente rivolti alle donne, ma provvedimenti concepiti per far sì che le donne rientrino o rimangano nel mondo del lavoro conciliando i diversi carichi di cura”. Ha esordito così **Stefania Terlizzi**, dirigente generale dell’Agenzia del Lavoro di Trento, introducendo il suo intervento, dal titolo **Work&Life Balance: strumenti di conciliazione per donne lavoratrici**. Un cambio di prospettiva significativo perché finalmente il tema della conciliazione non viene

più percepito come un problema esclusivamente femminile, ma come una necessità della famiglia nel suo complesso e della società. Quello che serve è quindi un cambiamento culturale che l’Agenzia del Lavoro si propone di stimolare e incentivare attraverso una serie varia e variegata di interventi volti a promuovere e sostenere l’imprenditoria femminile. Fra questi, due interventi in particolare si distinguono per essere portatori di un vero cambiamento.



## **Il Congedo per i papà (Intervento 2.2.2)**

Questo intervento, il cui nome preciso sarebbe Sostegno alla condivisione tra genitori delle attività di crescita, è poco conosciuto, ma rappresenta uno strumento cruciale per lo sviluppo dell'occupazione femminile.

Si tratta di un aiuto economico a favore dei papà, che usufruiscono del congedo parentale in alternativa alla madre lavoratrice, ai quali vengono riconosciuti 350 euro ogni 15 giorni continuativi di congedo parentale goduto.

## **L' intervento Co-manager (Intervento 2.2.4)**

Si tratta del fiore all'occhiello della Provincia Autonoma di Trento che per prima ha immaginato la creazione di questa iniziativa che mira a sostenere imprenditrici, lavoratrici autonome e libere professioniste che devono assentarsi dal lavoro per gravidanza, maternità o crescita dei figli.

Il Contributo, erogato dalla PAT attraverso l'Agencia del Lavoro, può arrivare fino a 25mila e la sostituzione può durare al massimo 540 giornate di calendario. L'imprenditrice o libera professionista può farsi sostituire da una persona con cui instaura un rapporto di natura dipendente o di natura autonoma.

La/Il sostituta/o può essere iscritta/o nel registro provinciale delle co-manager (una rete operativa di potenziali sostitute/i che grazie ad un'apposita certificazione garantiscono il livello qualitativo atteso) oppure avere almeno 3 anni continuativi di lavoro, essere iscritta/o a un Ordine o Collegio Professionale (requisito obbligatorio se la persona che viene sostituita è iscritta ad un Ordine o Albo) ed essere abilitata/o all'esercizio dell'attività autonoma. Nel primo caso il contributo può arrivare fino a 25mila euro, mentre nel secondo fino a 20mila.

Possano presentare domanda:

- imprenditrici di aziende con meno di 10 dipendenti con sede legale o operativa in provincia di Trento
- socie di società con meno di 10 dipendenti con sede legale o operativa in provincia di Trento
- familiari partecipanti all'impresa di cui all'art. 230 bis c.c.
- collaboratrici coordinate e continuative che operano in provincia di Trento
- lavoratrici autonome che operano in provincia di Trento.

#### **PREPARA LA DOCUMENTAZIONE E SCRIVI IL PROGRAMMA OPERATIVO**

La documentazione necessaria per la presentazione della domanda è la seguente:

- Modulo di domanda
- Contratto di lavoro del/della sostituto/a
- Programma operativo
- Eventuale certificato di gravidanza rilasciato dal medico specialista

Puoi scaricare il Modulo di domanda e il Programma operativo sul sito dell'Agenzia del Lavoro.

**[www.agenzialavoro.tn.it/Schede-informative/Contributo-alle-lavoratrici-autonome-e-libere-professioniste-assenti-dal-lavoro](http://www.agenzialavoro.tn.it/Schede-informative/Contributo-alle-lavoratrici-autonome-e-libere-professioniste-assenti-dal-lavoro)**

#### **Come presentare la domanda**

La domanda può essere presentata alla PAT prima di dare avvio al contratto di sostituzione e comunque entro 60 giorni dalla sottoscrizione del contratto. Dall'introduzione dell'intervento, nel 2011, ad oggi sono circa 185 i progetti approvati o in fase di istruttoria (di valutazione). Nel 2022 la durata media del periodo richiesto è stata di 390 giorni di calendario per un finanziamento medio di 13.173,80 euro.

#### **INVIA LA DOCUMENTAZIONE**

Via email PEC a:  
[amministrazione.adl@pec.provincia.tn.it](mailto:amministrazione.adl@pec.provincia.tn.it)  
con copia della carta d'identità del legale rappresentante.

#### **QUANDO PRESENTARE LA DOMANDA**

Prima di dare avvio al contratto di sostituzione e comunque entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del contratto (allegare alla domanda) che regola l'accordo tra il/la sostituto/a e l'imprenditore/imprenditrice o lavoratore/lavoratrice autonomo/a.

Dall'introduzione dell'intervento, nel 2011, ad oggi sono circa 185 i progetti approvati o in fase di istruttoria (di valutazione). Nel 2022 la durata media del periodo richiesto è stata di 390 giorni di calendario per un finanziamento medio di 13.173,80 euro. Per maggiori informazioni sulle modalità di presentazione della domanda e sull'erogazione del contributo inquadra il QRCode.



### **Finanziamenti per la formazione**

L'Agenzia del Lavoro non finanzia solo politiche conciliative, ma eroga anche contributi per progetti di formazione aziendale ed extraaziendale e sostiene la promozione di alleanze con il sistema degli Enti bilaterali e Fondi interprofessionali.

Negli anni, inoltre, è stato messo a punto un servizio di incontro domanda e offerta chiamato IDO. Si tratta di un team di esperti, attualmente sono 14, che supportano le imprese nella ricerca di personale qualificato e che segue tutti gli aspetti collegati al fabbisogno di personale, reclutamento, formazione, conciliazione e incentivazione all'assunzione.

Ricordiamo infine che anche l'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino promuove e sostiene iniziative di formazione per le aziende associate e per i loro collaboratori.



”

*Ognuno di noi può pensarsi e realizzarsi in più di una dimensione.*

Stefania Terlizzi  
Dirigente Generale Agenzia del Lavoro-PAT

5

LA SALUTE  
PRIMA DI TUTTO.  
BENESSERE PSICOFISICO  
E SANITÀ INTEGRATIVA



# LA SALUTE PRIMA DI TUTTO. BENESSERE PSICOFISICO E SANITÀ INTEGRATIVA



**GIORGIO ZANEI**-RESPONSABILE MUTUA ARTIERI

Si chiama solidarietà ed è il principio cardine che muove tutta l'attività di Mutua Artieri, società senza fini di lucro che offre servizi di assistenza sanitaria complementare e integrativa al servizio sanitario nazionale.

Una copertura di sanità integrativa, infatti, aiuta chi vi aderisce, ma anche gli altri, grazie all'azione redistributiva delle risorse raccolte.

“Se, come ti auguriamo, non avrai bisogno dei servizi di Mutua Artieri, la tua adesione contribuirà ad aiutare altre persone meno fortunate”.

Lo ha ben sottolineato **Giorgio Zanei**, presidente di Mutua Artieri.

Fondata nel 1852, Mutua Artieri non si limita a liquidare dei semplici rimborsi. Ciò che la contraddistingue è infatti il costante impegno per essere sempre a fianco degli artigiani attraverso l'elaborazione di piani assistenziali studiati per i bisogni sanitari ordinari e ,

straordinari degli associati l'efficienza gestionale a fronte di costi generali contenuti, la promozione di iniziative di prevenzione e attività culturali.

## Alcuni numeri

Al 31 dicembre 2022 il totale generale degli assistiti era pari a 13.012. Di questi 7.067 erano artigiani titolari d'impresa o legali rappresentanti, 1.046 erano soci di imprese artigiane e 1.203 erano familiari di artigiani.

È importante tenere presente che i titolari di imprese individuali e i legali rappresentanti, iscritti all'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino, vengono obbligatoriamente inclusi tra gli aderenti alla Mutua Artieri, mentre i soci di società non risultano coperti in automatico, ma devono iscriversi personalmente.

## **Quote associative**

titolari di imprese individuali, i legali rappresentanti e i soci di società versano una quota annua di 70 euro per persona. Gli artigiani associati possono estendere la copertura sanitaria ai loro familiari maggiorenni con una quota annua di 85 euro per persona. Per i figli minori viene richiesta una sola quota annua di 85 euro indipendentemente dal loro numero. Possono iscriversi anche gli ex artigiani iscritti all'ANAP.

## **I rimborsi 2022**

A fronte di una contribuzione media di 60 euro (che varia dalla tipologia del socio e del piano sanitario di

appartenenza) Mutua Artieri ha effettuato un rimborso medio a pratica pari a 43 euro, con un rimborso massimo annuo pari a oltre 3.129 euro.

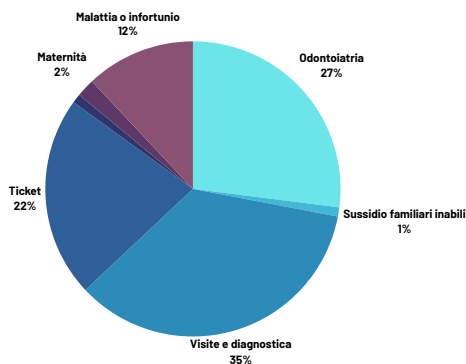
Nel 2022 le prestazioni rimborsate sono state 9.332 per un numero di persone pari a 2.440 e per un importo totale di 440.623 euro. Ciò che emerge chiaramente da questi dati è il fatto che, a fronte di una spesa contenuta, in caso di necessità, è possibile accedere ad un rimborso consistente.

## Le prestazioni

Le prestazioni coperte da Mutua Artieri sono aumentate nel corso degli anni. Attualmente è possibile usufruire di:

- rimborso del ticket
- visite mediche specialistiche
- assistenza domiciliare sanitaria
- rimborso per maternità
- sussidio funerario
- prestazioni odontoiatriche e ortodontiche
- interventi chirurgici
- contributo per familiari inabili
- rimborso per familiari minori colpiti da leucemia e/o tumori solidi
- Sconti in convenzione con strutture sanitarie, terme, studi dentistici, ottici aderenti a FederOttica.
- Visite mediche specialistiche a prezzi calmierati e/o in convenzione presso gli Ambulatori SAPI della sede di Trento
- Fondo solidarietà: destinato agli artigiani per far fronte a situazioni di particolare gravità umana ed economica (morte- inabilità)\*
- Fondo volontario infortunio e malattia
- Attività culturali ed educative

## Rimborsi più richiesti nel 2019



\*prestazioni riservate ai soli artigiani, non estensibili ai familiari

## La campagna Nastro Giallo

Nel 2023 è iniziata la nuova copertura volontaria denominata Nastro Giallo che con soli 36 euro all'anno (3 euro al mese) dà diritto ad un indennizzo immediato di 5.000 euro nel caso di prima diagnosi di cancro invasivo (neoplasie maligne) – non recidivo e/o metastasi.

Secondo una ricerca dell'università di Napoli, in caso di diagnosi di tumore, chi può accedere a specialisti, cure ed esami privati ha il 20% di possibilità in più di guarire. Si può quindi affermare che in casi come questi una copertura assicurativa integrativa può davvero salvare la vita.

Il peso delle difficoltà, quando si affrontano insieme, diventa un pò più leggero. Nel caso si dovesse presentare una situazione difficile avere una protezione come quella fornita da Mutua Artieri è fondamentale per se stessi, per i propri familiari e per la propria azienda.

**La Campagna Nastro Giallo vuole garantire a tutti**

**le stesse possibilità di cura e di guarigione.**

**Con 36 EURO ALL'ANNO, in caso di diagnosi di tumore, RICEVI SUBITO DA 1.000 A 5.000 EURO.**

6

LE FORME DI PREVIDENZA  
PER UN FUTURO

# LE FORME DI PREVIDENZA PER UN FUTURO



**LUCIA DELL'ORCO** - RESPONSABILE PATRONATO INAPA

“Essere artigiane, essere autonome vuol dire anche essere consapevoli del tipo di pensione a cui si potrà accedere”. **Lucia Dell’Orco**, responsabile del Patronato INAPA, lo ha espresso con grande chiarezza. Negli ultimi decenni le cose sono cambiate e se vogliamo aspirare un domani ad una pensione dignitosa, dobbiamo fare uno sforzo in più oggi.

## Il sistema pensionistico italiano

Nel nostro Paese, il sistema pensionistico pubblico è strutturato secondo il criterio della ripartizione: i contributi che i lavoratori e le aziende versano agli enti di previdenza vengono utilizzati per pagare le pensioni di coloro che hanno lasciato l’attività lavorativa. Per far fronte al pagamento

delle pensioni future, dunque, non è previsto alcun accumulo di riserve finanziarie.

La Riforma Amato del 1992 e la Riforma Dini del 1995 hanno apportato sostanziali cambiamenti alle modalità di calcolo delle pensioni determinando il passaggio dal sistema retributivo a quello misto e poi a quello contributivo puro.

Questi cambiamenti hanno comportato una consistente diminuzione del rapporto tra la prima rata di pensione e l’ultimo reddito da lavoro percepito (tasso di sostituzione) rispetto a quello fino ad allora corrisposto dal regime retributivo. In parole povere se prima di queste riforme l’importo della pensione si avvicinava molto all’ultimo stipendio percepito, in seguito tale importo è stato ridotto in modo importante.

Di conseguenza si è reso necessario affiancare al sistema di previdenza pubblico obbligatorio (cosiddetto primo pilastro) un secondo pilastro con lo scopo di integrare (non sostituire) la previdenza pubblica al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale: la previdenza complementare.

## Lo Sportello PensPlan Infopoint

La Regione T.A.A. è stata la prima in Italia a promulgare una legge con lo scopo di agevolare la diffusione della previdenza complementare sul territorio.

Con la legge Regionale n. 3/97 è stata consegnata alla società Pensplan Centrum S.p.A., (società interamente pubblica, partecipata al 98% dalla Regione Trentino Alto Adige e al 2% dalle due Province Autonome di Trento e di Bolzano) il compito istituzionale di promuovere un sistema di servizi e di sostegni per i cittadini che scelgono di aderire alla previdenza complementare. PensPlan Centrum offre ai cittadini supporto nella scelta attraverso un servizio di informazione, consulenza e formazione.

La Società ha stipulato convenzioni con Patronati, CAF, sindacati e datoriali per fornire servizi in 128 sportelli informativi nella Regione Trentino- Alto Adige/Südtirol con oltre 315 operatori coinvolti.

In futuro le pensioni saranno sempre più basse rispetto all'ultimo reddito percepito e la previdenza complementare nasce come strumento efficiente per integrare questo "gap pensionistico". L'obiettivo istituzionale di Pensplan Centrum è infatti quello di promuovere e sviluppare nella Regione T.A.A. un sistema di risparmio previdenziale al fine di tutelare possibili situazioni di fragilità economica futura dei cittadini.



**PensPlan Centrum offre ai cittadini supporto nella scelta attraverso un servizio di informazione, consulenza e formazione. La Società ha stipulato convenzioni con Patronati, CAF, sindacati e associazioni datoriali per fornire servizi in 128 sportelli informativi nella Regione Trentino- Alto Adige/Südtirol con oltre 315 operatori coinvolti.**

## Che cos'è la previdenza complementare?

La previdenza complementare è una forma di previdenza integrativa e volontaria che si aggiunge a quella obbligatoria.

È fondata su un sistema di finanziamento a capitalizzazione che consiste nella creazione di un conto pensione in cui affluiscono i versamenti dell'aderente, che vengono investiti sui mercati finanziari.

Al momento del pensionamento la somma maturata viene liquidata sotto forma di rendita e/o di capitale.

## I principali vantaggi della previdenza complementare

Come è possibile osservare nella figura 2, i vantaggi della previdenza complementare sono molteplici. Oltre al fatto di poter accedere ad un importo pensionistico maggiore, la previdenza complementare prevede che:

- I contributi versati alla previdenza complementare siano deducibili dal reddito complessivo fino a un limite massimo di 5.164,57 euro.

## Riassumiamo i vantaggi della previdenza complementare



Figura 2

- La stessa deduzione spetta anche in caso di versamenti per i familiari fiscalmente a carico.
- I rendimenti e le prestazioni pensionistiche siano tassati con un'aliquota vantaggiosa.
- La posizione di previdenza complementare non sia pignorabile o sequestrabile.

## Com'è cambiato il rapporto tra pensione e retribuzione

Se guardiamo alle pensioni di vecchiaia nel sistema obbligatorio, cioè vecchiaia classica Inps (Figura 5), vediamo che l'importo medio mensile lordo della pensione di vecchiaia è per gli uomini di 1.626 euro e per le donne 869 euro. Se guardiamo invece le pensioni vecchiaia che sono sotto i 1.000 euro, purtroppo scopriamo che per



### Pensioni di vecchiaia nel sistema obbligatorio (anno 2022)



(Fonte: INPS, 2022)

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI CONIARTIGIANI TRENTINO - Artigiani e ditta - La forma di previdenza per un futuro - Dall'Onu al welfare - 02/12/2023



**Figura 3**

il 28% indicativamente sono uomini, ma il più del 70% sono donne. Vuol dire che le donne hanno solitamente una pensione molto più bassa degli uomini. Se la pensione di vecchiaia invece è oltre i 2mila euro sono più gli uomini delle donne. Guardando la figura 4 è possibile osservare quello che succede all'interno della nostra regione. Il grafico riporta le differenze per quanto riguarda le pensioni medie di anzianità tra il settore privato, quello pubblico e il lavoro autonomo, in Trentino, in Alto Adige e nel resto d'Italia, specificando anche la media degli importi percepiti dagli uomini e quelli percepiti dalle donne.

Le pensioni più alte si trovano in maggioranza nel settore pubblico e per quanto riguarda gli uomini nel settore privato. Nel lavoro autonomo le medie tra le due province, sono molto simili e sono leggermente superiori a quelle che sono le medie nazionali. Resta il fatto che le pensioni delle donne sono sempre molto, molto più basse. Perché? Perché sono minori le possibilità di carriera, non abbiamo ancora parità retributive a parità di ruolo. Le donne si assentano dal lavoro per maternità, per la cura della casa, dei figli, ma anche per assistere genitori o parenti. Pertanto interrompo spessissimo l'attività lavorativa, ma ancor di più spesso la riducono optando per il part-time.

### Importi medi pensione di vecchiaia e di anzianità (2022)



	Trentino	Alto Adige	Italia
Settore privato	928 € <b>2.052 €</b>	924 € <b>1.829 €</b>	1056 € <b>1.996 €</b>
Settore pubblico	<b>1.803 €</b> 2.617 €	2061 € <b>2.952 €</b>	<b>1.986 €</b> 2.688 €
Lavoro autonomo	751 € <b>1.272 €</b>	798 € <b>1.244 €</b>	738 € <b>1.163 €</b>



(Fonte: INPS, 2022)

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI CONIARTIGIANI TRENTINO - Artigiani e ditta - La forma di previdenza per un futuro - Dall'Onu al welfare - 02/12/2023



**Figura 3**

## La “Guida per un futuro sereno per aspiranti imprenditrici”

Il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di Commercio, con la collaborazione di Euregio Plus SGR Spa e Pensplan Centrum Spa, ha pubblicato una nuova guida alla previdenza complementare e di educazione finanziaria per le libere professioniste. La brochure dal titolo: Guida per un futuro sereno per aspiranti imprenditrici, che naturalmente si adatta anche agli aspiranti imprenditori, nasce con lo scopo di dare ai giovani professionisti una panoramica sui temi della gestione economica, del risparmio, degli investimenti e della previdenza complementare.



Particolare attenzione viene dedicata alla situazione dell'imprenditoria femminile, alla necessità per le donne di costruirsi un futuro solido fin da giovani e affrontare il tema della gestione dei propri risparmi in maniera proattiva e consapevole.

”

*Non sempre il silenzio è d'oro!  
A volte per te e i tuoi familiari  
ci sono vantaggi che noi possiamo  
farti scoprire!*

Lucia Dell'Orco  
Responsabile Patronato INAPA

7

INNOVAZIONE GREEN E  
DIGITAL.  
IL RUOLO DELLA DONNE

# INNOVAZIONE GREEN E DIGITAL. IL RUOLO DELLE DONNE



**ALESSANDRO GAROFALO** - FONDATORE E CEO DI GAROFALO & IDEE ASSOCIATE

## Differenze tra uomini e donne

Come un noto libro di qualche anno fa dal titolo: “Gli uomini vengono da Marte e le donne da Venere” Alessandro Garofalo, fondatore e ceo di Garofalo & Idee Associate, ha iniziato il suo intervento con un elenco di differenze sostanziali, nel modo di pensare e di reagire, di uomini e donne.

*In 45 anni di lavoro ho collaborato con 9.600 donne e 48.000 uomini. Si tratta di persone che hanno lavorato in progetti e con le quali sono stato a stretto contatto per anni, osservandole e vedendole lavorare.*

Questa analisi ha portato Garofalo a identificare cinque aspetti degni di nota:

- Le donne non hanno problemi ad ammettere i propri errori, anzi, ammetterli è un modo per rafforzare le proprie relazioni interpersonali. Per gli uomini invece questa ammissione è difficilissima.

- Il concetto di resilienza è per Garofalo prettamente femminile e l'immagine simbolo che lo rappresenta molto bene è il piatto del 'Kintsugi'. Il termine giapponese significa “riparare con l'oro” e indica una tecnica di restauro. Il piatto del 'Kintsugi' è composto da pezzi di piatti differenti saldati con un collante di oro e argento. Il suo valore risiede nell'analogia con la vita umana e con le ferite con cui inevitabilmente tutti noi dobbiamo fare i conti. Il 'Kintsugi' ci ricorda come queste lacerazioni valgano più dell'intero piatto.

Alessandro Garofalo –  
fondatore e ceo di Garofalo & Idee Associate

- L'uomo parla difficilmente dei propri problemi, perchè li interpreta quasi come una critica di incompetenza. Per la donna invece parlare dei propri problemi è un sintomo di fiducia verso l'interlocutore.

- A differenza di quello maschile, il mondo femminile non isola i singoli fattori, ma cerca di esaminarli nelle reciproche relazioni e ne fa una perfetta sintesi. Il pensiero femminile tende a unire non a separare.
- L'uomo, diversamente dalle donne, vive di 'honest overconfidence', ossia l'attitudine ad avere un'eccessiva fiducia in sé stesso. Si tratta di un fenomeno studiato dal Prof. Ernesto Reuben della Columbia University, a causa del quale l'uomo è spinto a comportarsi con estrema sicurezza, riuscendo così a ottenere la fiducia degli altri.
- Le donne possiedono una maggiore curiosità. Tendono a porsi più domande e questo interrogarsi porta a nuove risposte e soluzioni. Di conseguenza una governance femminile dà origine a migliori processi decisionali. Tutte queste peculiarità vanno tenute ben presente nel momento in cui ci si trova in una negoziazione. Come bisogna comportarsi in questo caso?

Due sono le regole fondamentali. Non trattare mai da posizione, perché focalizzarsi su una presa di posizione rende più difficile modificarla per trovare un punto condiviso, e concentrarsi sugli aspetti comuni in modo da avvicinare le parti senza farsi condizionare dal carattere delle persone, creando così un vantaggio per entrambe. queste peculiarità vanno tenute ben presente nel momento in cui ci si trova in una negoziazione. Come bisogna comportarsi in questo caso? Due sono le regole fondamentali. Non trattare mai da posizione, perché focalizzarsi su una presa di posizione rende più difficile modificarla per trovare un punto condiviso, e concentrarsi sugli aspetti comuni in modo da avvicinare le parti senza farsi condizionare dal carattere delle persone, creando così un vantaggio per entrambe.

## La sostenibilità

La prima definizione di sostenibilità è di Gro Harlem Brundtland, presidente della Commissione mondiale su Ambiente e Sviluppo (World Commission on Environment and Development, WCED) e risale al 1987:

È sostenibile lo sviluppo che soddisfa i bisogni della generazione attuale senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i propri.

La parola sostenibilità oggi è abusata, mentre sono poche le aziende che lavorano realmente in modo sostenibile. Le generazioni attuali hanno una vita peggiore della nostra e quindi un futuro non sostenibile. Possiamo però promuovere l'essere sostenibile valorizzando le digital soft skills (competenze digitali).

## Le digital soft skills

Le digital soft skills sono state studiate da Gaia Fiertler, formatrice e giornalista, autrice di un articolo dal titolo "Le digital soft skills", e sono:

- Co-creativity (co-creatività). Il digitale permette di fare sessioni creative da remoto e in modo asincrono. Grazie a questi strumenti è possibile coinvolgere i collaboratori nella condivisione di idee permettendo ad ognuno di dare il proprio contributo a distanza e secondo i propri tempi. Jamboard è una piattaforma gratuita di Google.
- Virtual communication (comunicazione virtuale) usiamo davvero tutte le potenzialità di questo strumento? Dobbiamo diventare bravi a capire e utilizzare a nostro vantaggio le potenzialità che ha.
- Self empowerment e autoformazione. Oggi, grazie al web, abbiamo a disposizione infinite possibilità di formazione e ruolo di un'impresaria è quello di selezionare e proporre ai propri collaboratori una lista di suggerimenti, articoli, tutorial di cui è possibile usufruire quando si vuole e da dove si vuole.

- Knowledge networking ossia la capacità di interpretare, organizzare e condividere le informazioni sui social network e nelle comunità virtuali. Essere in grado di interpretare in modo corretto i dati permette di prendere decisioni corrette.
- Awareness (consapevolezza) indica la coerenza di valori tra l'azienda e quelli dei collaboratori. Il comportamento dei collaboratori sui social deve essere in linea con i valori dell'impresa, in modo da mantenere la reputazione dell'azienda.

In conclusione il digitale ci consente di fare investimenti culturali in modo green, in quanto ci permette di risparmiare trasferite, benzina, CO2. Allo stesso tempo il digitale richiede innovazione ed evoluzione di ruoli, mansioni, flussi di lavoro spingendo a rivedere e ripensare le modalità di gestione aziendale sempre più incentrate sulla relazione, il dialogo, l'interdisciplinarietà.

### Lecture consigliate

Per approfondire gli argomenti trattati è possibile leggere:

**La trama lucente** di Annamaria Testa

**Genitori green e bambini felici** di Lisa Casali,

**Uomini che lavorano con le donne** di Andrea Bianchi

**Creatività delle donne e patriarcato**, articolo di Annamaria Testa pubblicato sul suo blog 'Nuovo e utile' .



”

*È sostenibile lo sviluppo che  
soddisfa i bisogni della  
generazione attuale senza  
compromettere la possibilità delle  
future generazioni di soddisfare i  
propri.*

Alessandro Garofalo cita Gro Harlem Brundtland

# 8

LE REGOLE PER UN BUON  
PASSAGGIO  
GENERAZIONALE

# LE REGOLE PER UN BUON PASSAGGIO GENERAZIONALE



**GIUSI CABONI** - CONSULENTE IN FINANZA AGEVOLATA E FORMAZIONE FINANZIATA

Destini incrociati successi assicurati? Con questo interrogativo un po' provocatorio Giusi Caboni, consulente in finanza agevolata e formazione finanziata, ha introdotto il tema dell'incontro conclusivo di Artigian@ si diventa – l'esempio che fa crescere il desiderio di sperimentare dal titolo: Le regole per un buon passaggio generazionale. Se quella del passaggio generazionale è infatti una sfida che prima o poi tocca a ogni impresa, solo il 30% delle aziende sopravvive al proprio fondatore e solo il 13% arriva alla terza generazione. "Si tratta di un argomento delicato e cruciale. Non riguarda semplicemente trasferimenti di quote o di responsabilità, ma soprattutto di know-how e di valori, di un patrimonio di conoscenze e di competenze aziendali. Non fronteggiarlo per tempo e con i giusti strumenti può mettere in serio pericolo la continuità aziendale".

## **I rischi più frequenti**

Vita professionale e vita privata si intrecciano indissolubilmente e tracciare un confine tra le due diventa pressoché impossibile. All'interno di questo contesto ibrido sono tre le principali criticità che possono mettere a rischio il passaggio del testimone:

1. Problemi tra generazioni  
Spesso il senior, più o meno inconsapevolmente, finisce col fare ombra ai propri eredi. Senza capire la differenza tra le esigenze che hanno caratterizzato la sua esperienza e quelle delle nuove generazioni e senza comprendere quanto sia importante farsi da parte per permettere la continuità operativa aziendale. Questo genera un carico emotivo consistente. Il conflitto si sana quando si cambia il modo di pensare. Noi tutti abbiamo paura dei giudizi.

A livello familiare l'elemento giudicante è particolarmente sentito e rischia di minare la sicurezza delle nuove leve. Si stima infatti che più della metà dei junior trovi difficile conquistarsi la stima dei collaboratori in azienda, temendo inoltre la difficoltà di lasciare le redini da parte dei senior.

- Problemi di comunicazione

Il momento di passaggio genera difficoltà comunicative che possono diventare molto dolorose e che implicano problemi socio-economici e di alleanze tra generazioni.

Nel caso in cui ci sia più di un erede, il conflitto generazionale può spostarsi anche tra junior e junior, arroccandosi in posizioni non negoziabili.

- Problemi nei meccanismi di Governance

L'azienda (in genere) deve essere un'entità con governance e regole: i soci riferiscono al consiglio di amministrazione una volta all'anno, gli amministratori hanno una strategia annuale con verifica mensile, la classe manageriale procede con verifica settimanale ai capi area, i quali devono richiedere ogni ora agli operativi informazioni circa l'avanzamento del lavoro.

In un'azienda familiare non è raro incontrare una figura che spazi su ogni aspetto, generando così grossi danni (rispetto ai figli e/o parenti o a soci familiari).

## **Le diverse tipologie di passaggio generazionale**

In base alla propria esperienza Caboni ha individuato cinque differenti modalità di passaggio generazionale:

- Affidare l'azienda ad un top manager e nominarlo amministratore delegato
- Lasciare che le cose avvengano designando informalmente un successore in base ad una facilità di relazione e di sottomissione con il
- Affidare ruoli nel marketing o nel settore commerciale agli eredi ma mantenendo costante la presenza in azienda. Apparentemente gli eredi crescono ma non sono messi di fronte alle scelte.
- Designare figlio maschio alla successione sperando nella capacità manageriale e alla figlia femmina l'amministrazione dell'azienda in supporto alla figura maschile.

Affidarsi ad un pool di professionisti che supportano l'azienda e l'imprenditore nella pianificazione e nelle scelte strategiche per il passaggio generazionale.

### **L'importanza della bidirezionalità**

Ciò che è importante, ha sottolineato, è lavorare sulla bidirezionalità o meglio sull'assenza bidirezionale di obbligatorietà. Bisogna capire se l'erede è il candidato giusto per quel contesto e l'imprenditore non deve sentirsi obbligato nella scelta. Allo stesso modo l'erede deve sentirsi libero di scegliere in base ai propri talenti e aspirazioni. Spesso però i meccanismi sono automatici e nell'automatismo si perdono la razionalità e la freddezza per fare scelte opportune. L'imprenditore non può occuparsi da solo di una fase così delicata, ma deve essere accompagnato. Ciò che serve è un approccio tailor made, ossia fatto su misura, indispensabile per elaborare e valorizzare al meglio una serie di requisiti:

- Comprendere cosa ci si aspetta da questo passaggio importante (aspirazioni, vision, livello di preparazione).
- definire un patto di famiglia

- Predisporre un piano di passaggio condiviso con obiettivi tangibili precisi.
- Cambiamenti organizzativi derivanti dal nuovo modello di governance (Consiglio d'Amministrazione, Comitati di gestione, Organigramma, responsabilità)
- Obiettivi e modalità di crescita dei familiari con ruoli di responsabilità nella nuova organizzazione,
- Stabilire risultati di business attesi e elaborare un piano delle priorità
- Coinvolgimento di tutta l'azienda nel progetto, per garantire l'esito della transizione ed evitare problematiche di bypass verso i senior

L'errore più comune – ha concluso Caboni – è quello di aspettarsi dei risultati nel breve periodo da un processo che invece richiede anni per realizzarsi in modo produttivo. Senza una strategia adeguata e un cruscotto di controllo questo processo non può realizzarsi in modo sereno ed efficiente, in quanto non si tratta, come a volte viene frainteso da alcuni, di un semplice passaggio di consegne, ma di una condivisione accurata di valori, visioni ed esperienze.

”

*L'azienda di famiglia è una  
realità da proteggere e  
tramandare.*

*È il prodotto dell'ultima  
generazione e l'impegno di ogni  
generazione nei confronti di quella  
successiva.*

Giusi Caboni cita Gianni Agnelli

# IL RUOLO DI UMSE NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

La Provincia autonoma di Trento finanzia un bando per la realizzazione di progetti annuali nell'ambito della promozione della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini.

Attraverso il bando sono concessi contributi per promuovere la parità tra donne e uomini, contrastare le discriminazioni e la violenza sulle donne, ridurre gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e promuovere la condivisione dei tempi di cura, perché possano essere favoriti un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne e un maggior sostegno all'occupabilità delle donne. Possono presentare domanda di contributo gli enti senza scopo di lucro in possesso dei requisiti richiesti e sulla base dei Criteri approvati con deliberazione di Giunta.

Il contributo è concesso nella misura dell'80% sul totale delle spese ammissibili ed è calcolato sulla base del piano finanziario presentato.

Gli enti che presentano domanda di contributo per i progetti che coinvolgono istituzioni scolastiche, comprese le scuole dell'infanzia, devono richiedere la validazione preventiva all'Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa (IPRASE).

## Come fare

Le domande vanno redatte secondo la modulistica approvata e pubblicata sul sito istituzionale della Provincia e presentate alla struttura competente in materia di pari opportunità entro i termini indicati nei Criteri.

## Per saperne di più

<https://www.trentinofamiglia.it/Pari-oppportunita-e-contrasto-alla-violenza-sulle-donne/Pari-oppportunita>

<https://www.provincia.tn.it/Argomenti/Famiglia-sociale-e-comunita/Parita-di-genere>

Agenzia per la coesione sociale

Umse Pari opportunità prevenzione violenza e criminalità

Tel. 0461/493839

[umse.pariopportunita@provincia.tn.it](mailto:umse.pariopportunita@provincia.tn.it)

[umse.pariopportunita@pec.provincia.tn.it](mailto:umse.pariopportunita@pec.provincia.tn.it)

# L'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI CONFARTIGIANATO TRENTINO SOSTIENE I TUOI PROGETTI!

Ecco i servizi pensati per te e la tua impresa



## TUTELA E RAPPRESENTANZA

Ogni giorno al fianco delle imprese associate, per rappresentarle nei confronti delle Istituzioni e tutelare i loro interessi. Sosteniamo e valorizziamo l'artigianato in tutte le sue sfaccettature. Promuoviamo l'imprenditoria, crediamo nei giovani e sosteniamo le donne.

## CORSI DI FORMAZIONE



Non si finisce mai di imparare!

Con i nostri corsi tu e i tuoi collaboratori potrete rimanere al passo con i cambiamenti, lavorare in modo più efficiente, gestire e far crescere l'impresa, restare aggiornati su normative, nuove tecnologie e tendenze della categoria. Vai sul nostro sito e scopri le proposte!



## ADEMPIMENTI E GESTIONE PRATICHE

... gli adempimenti ti stressano? Affidati a noi per comunicazioni obbligatorie, autorizzazioni, rapporti con Camera di Commercio, INAIL e INPS.

Così potrai concentrarti su ciò che ti riesce meglio: la tua attività.

## AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Essere artigiani è una passione, ma anche una responsabilità.

L'attività va esercitata in sicurezza e nel rispetto delle normative.

Per questo c'è SAPI, la nostra società che si occupa di medicina del lavoro, certificazioni, sicurezza, ambiente, qualità, energia e molto altro.



## INCENTIVI E ACCESSO AL CREDITO

Che si tratti di richiedere garanzie o aperture di credito, acquistare macchinari, finanziare consulenze e formazione, puoi contare su di noi. Ti aiuteremo ad accedere alle risorse disponibili, a trovare incentivi e contributi adatti alle tue esigenze e, se serve, ti supporteremo nella gestione delle pratiche burocratiche.





## FISCO E CONTABILITÀ

Trentino Imprese, la nostra società specializzata in ambito economico-finanziario, è il tuo miglior partner per la gestione di contabilità e bilanci, l'alleato nei rapporti con il fisco e l'esperto che ti aiuta a monitorare l'andamento della tua azienda per farla crescere in modo sostenibile.



## PAGHE E CONSULENZA DEL LAVORO

Per qualsiasi necessità legata alla gestione dei collaboratori, i nostri consulenti ti daranno assistenza su tutti i fronti: contrattualistica, denunce di infortuni, assunzioni, cedolini paga, calcolo del costo del lavoro e molto altro. Insieme potremo affrontare serenamente questioni contrattuali, vertenze, rapporti con i sindacati, INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Cassa Edile e Servizio Lavoro.



## PATRONATO, CAAF, 730, ICEF, ISEE

La persona al centro! Al nostro patronato INAPA tu, i tuoi collaboratori e i tuoi familiari troverete assistenza in materia di pensioni, disoccupazione, bonus e agevolazioni per la famiglia, infortuni e molto altro. E per una consulenza fiscale e sulle agevolazioni sociali è a tua disposizione il nostro CAAF, a cui puoi rivolgerti per dichiarazioni dei redditi, Icef, Isee, ...



## CONSULENZA LEGALE E APPALTI

Un legale per te: per aiutarti a gestire contenziosi con clienti e fornitori, per valutare i contratti, per avviare procedure di recupero credito e molto altro.

E non è tutto: il nostro ufficio appalti ti segnalerà le gare aperte e ti offrirà supporto giuridico e normativo dalla partecipazione alla gara, all'aggiudicazione e alla fase esecutiva.



## FIERE ED EVENTI

Puoi valorizzare i prodotti e i servizi della tua impresa attraverso la partecipazione a eventi, fiere, manifestazioni, esposizioni ed iniziative collettive. Affidati ai nostri esperti: ti illustreranno le migliori opportunità e ti accompagneranno nella partecipazione.

**SCOPRI DI PIÙ SU:**  
**[WWW.ARTIGIANI.TN.IT](http://WWW.ARTIGIANI.TN.IT)**

Il presente è stato promosso dal **Movimento Donne Impresa** dell'Associazione Artigiani Confartigianato Trentino grazie al co-finanziamento della **Provincia Autonoma di Trento**



Si ringraziano inoltre i partner di progetto

