



IL MATTINO

salerno@ilmattino.it

Scrivici su

WhatsApp +39 348 210 8208

SALERNO

Santa Matilde di Hackeborn

OGGI

15° 18°

DOMANI

13° 18°

IL GIORNALE DI DOMANI
TI ARRIVA LA SERA PRIMA



L'iniziativa

La fotografia di Cerzosimo
contro la violenza di genere

Davide Speranza a pag. 29



La movida

Stop distributori di alcolici
«Senza penalizzare i locali»

Barbara Cangiano a pag. 21



L'evento di Capodanno Il Comune la lista dei cantanti disponibili, il San Silvestro in piazza costerà 550mila euro

Concertone, idea Mahmood

È l'artista preferito perché porta in città giovani e famiglie. Ma c'è anche l'ipotesi Modà

Verso le elezioni

Inquinamento
e discariche
i programmi
dei candidati

La mobilità

Bus turistici
per le Luci:
sosta e fermata
vietate in centro

Giovanna Di Giorgio

I bus turistici, nel periodo di Luci d'artista, non potranno sostare né fermarsi sul territorio comunale né transitare nella zona a traffico limitato prevista per i bus. A stabilirlo, «in via sperimentale», è la delibera approvata dalla giunta comunale. Il divieto va da mezzogiorno alle 23.00. Un «divieto di sosta e fermata su tutto il territorio comunale».

A pag. 21

L'incidente

Giù con l'auto
da via Croce:
colpa del sonno
o di un'anomalia

Un colpo di sonno, un'anomalia ai freni dell'auto o l'utilizzo dello smartphone al volante. Potrebbe essere una di queste la causa che ha portato un uomo, 50enne di Salerno, a precipitare nella serata di lunedì dal parapetto sulla strada che da Vietri sul Mare conduce proprio a Salerno. Il malcapitato è stato dimesso con una prognosi di 30 giorni, cavandosela con una frattura vertebrale.

Vicinanza a pag. 23

Legge dell'ex: Raffaele contro il Potenza vuole sfatare il tabù



Tre avversarie per la Salernitana per il titolo di campione d'inverno

Pierluigi Capuano, Nicola Roberto e Pasquale Tallarino alle pag. 30 e 31

Brigida Vicinanza

Non saranno cinque i cellulari (nella tuta gold) a cui dovrà rispondere ma sicuramente basterà dire "pronto" ad una sola telefonata: quella del Capodanno a Salerno in piazza della Libertà. Dopo l'accensione delle Luci d'Artista è tempo di pensare a chiudere l'anno col botto. E bisogna farlo in musica, dal palco di piazza della Libertà, che per il terzo anno ospiterà il concertone di Capodanno. Tra i tanti i nomi sul tavolo a svettare più di tutti gli altri è quello di Mahmood.

A pag. 21

Domenico Barbati
Ivana Infantino

L'inquinamento dei fiumi a cominciare dal Sarno, discariche, ecoballe ancora da smaltire, polveri nell'aria e mare non sempre pulito: il tema dell'ambiente è una delle priorità su cui si confrontano i candidati al Consiglio regionale di centrodestra e di centrosinistra in vista del voto del 23 e 24 novembre. Ecco gli interventi necessari secondo gli aspiranti consiglieri salernitani. Le interviste del Mattino: la parola a Roberto Celano di Forza Italia ed a Corrado Matera, candidato nella lista del Partito democratico.

A pag. 20

Il cambio di paradigma

Donne nelle aziende il bilancio è positivo «Equità e inclusione»

L'analisi del Comitato femminile Confindustria
Le voci: «Investire sul lavoro rosa è essenziale»

Nico Casale

Mentre la sfida resta quella legata alla leadership, l'imprenditoria salernitana conferma la sua lungimiranza, riconoscendo ufficialmente la Diversità, Equità e Inclusione come un investimento essenziale. È quanto emerge dai risultati di un sondaggio condotto dal Comitato femminile di Confindustria.

A pag. 22

Il caso

Licenziamenti
a Telediocesi
a casa 4 tecnici
e tre giornalisti

Carmen Incisivo a pag. 22

Agro Nocerino



Sigilli a box auto e terreni
riconducibili all'ex politico

Nicola Sorrentino a pag. 25

BLACK MONTH

Taigo Polo T-Cross
Tue a **99€** /mese
TAN 0,99%



A novembre Volkswagen diventa Black

Scopri le promozioni di novembre.

È il mese giusto per metterti al volante: offerte esclusive su tanti modelli Volkswagen.



Autodue

Via Terre Risaie, 31 - Salerno | 089.332558 | www.autodue.it



Cilento e Vallo di Diano



Due ambulatori mobili Asl
contro la povertà sanitaria

Sabino Russo a pag. 27

Donne, bilancio positivo delle aziende salernitane «Più equità e inclusione»

Il sondaggio del Comitato femminile di Confindustria rivela l'inversione di tendenza: «Investire sul lavoro rosa è essenziale». La sfida da vincere rimane però la leadership

L'ECONOMIA

Nico Casale

Mentre la sfida resta quella legata alla leadership, l'imprenditoria salernitana conferma la sua lungimiranza, riconoscendo ufficialmente la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) non come un costo, ma come un investimento essenziale. È quanto emerge dai risultati di un sondaggio condotto dal Comitato femminile plurale (Cfp) di Confindustria Salerno su un campione di 64 aziende, per lo più Pmi, presentati ieri in occasione del convegno «Dalla DE&I alla VIG: verso parità, equità e impatto di genere». A moderare l'incontro, arricchito da diverse testimonianze aziendali, la vicepresidente del Cfp Simonetta De Luca Musella.

I DATI

Oltre l'80% delle imprese intervistate (il 53,1% con impatto positivo e il 28,1% con impatto molto positivo) dichiara che le politiche DE&I hanno migliorato il clima aziendale e, di conseguenza, la produttività. Il 35,9% vanta già una strategia in materia di diversità, equità e inclusione, mentre un ulteriore 34,4% si sta attrezzando per svilupparla. Questo significa che oltre due terzi delle realtà produttive sono attivamente impegnate a strutturare l'inclusione. Tra i processi aziendali presi in considerazione per essere resi inclusivi ci sono l'equilibrio vita-lavoro (59,4%) e il reclutamento (48,4%). Quanto, invece, al tipo di supporto offerto dalle aziende rispetto alla genitorialità, ai primi posti (entrambi al 67,2%) ci sono lo smart working e orari di lavoro flessibili. L'indagine, tra l'altro, mette in luce che quasi un terzo delle aziende ha una scarsa presenza femminile nei ruoli apicali, ma c'è un altro 25% che dichiara una forte rappresentanza femminile. Intanto, una risposta a questa disparità è già in atto: la formazione sull'empowerment femminile (31,3%) e i programmi di mentorship o coaching (21,9%) sono le iniziative più adottate per promuovere la rappresentanza femminile.

LE BUONE PRATICHE

«Parliamo di parità, equità e impatto di genere - sottolinea Elena Salzano, presidente del Cfp - perché abbiamo la necessità, come Comitato femminile plurale di Confindustria Salerno, di fare una fotografia delle aziende salernitane e, soprattutto, di

Il cambio di paradigma Donne, bilancio positivo delle aziende salernitane «Più equità e inclusione»

► Il sondaggio del Comitato femminile di Confindustria rivela l'inversione di tendenza: «Investire sul lavoro rosa è essenziale». La sfida da vincere rimane però la leadership

L'ECONOMIA

Nico Casale

Mentre la sfida resta quella legata alla leadership, l'imprenditoria salernitana conferma la sua lungimiranza, riconoscendo ufficialmente la Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) non come un costo, ma come un investimento essenziale. E quanto emerge dai risultati di un sondaggio condotto dal Comitato femminile plurale (Cfp) di Confindustria Salerno su un campione di 64 aziende, per lo più Pmi, presentati ieri in occasione del convegno «Dalla DE&I alla VIG: verso parità, equità e impatto di genere». A moderare l'incontro, arricchito da diverse testimonianze aziendali, la vicepresidente del Cfp Simonetta De Luca Musella.

I DATI

Oltre l'80% delle imprese intervistate (il 53,1% con impatto positivo e il 28,1% con impatto molto positivo) dichiara che le politiche DE&I hanno migliorato il clima aziendale e, di conseguenza, la produttività. Il 35,9% vanta già una strategia in materia di diversità, equità e inclusione, mentre un ulteriore 34,4% si sta attrezzando per svilupparla. Questo significa che oltre due terzi delle realtà produttive sono attivamente impegnate a strutturare l'inclusione. Tra i processi aziendali presi in considerazione per essere resi inclusivi ci sono l'equilibrio vita-lavoro (59,4%) e il reclutamento (48,4%). Quanto, invece, al tipo di supporto offerto dalle aziende rispetto alla genitorialità, ai primi posti (entrambi al 67,2%) ci sono lo smart working e orari di lavoro flessibili. L'indagine, tra l'altro, mette in luce che quasi un terzo delle aziende ha una scarsa presenza femminile nei ruoli apicali, ma c'è un altro 25% che dichiara una forte rappresen-

TESTATE 64 ATTIVITÀ: OLTRE I DUE TERZI STRUTTURANO L'IMPATTO DI GENERE «MIGLIORA IL CLIMA E LA PRODUTTIVITÀ»



tanza femminile. Intanto, una risposta a questa disparità è già in atto: la formazione sull'empowerment femminile (31,3%) e i programmi di mentorship o coaching (21,9%) sono le iniziative più adottate per promuovere la rappresentan-

za femminile.

LE BUONE PRATICHE

«Parliamo di parità, equità e impatto di genere», sottolinea Elena Salzano, presidente del Cfp - perché abbiamo la necessità, come Comitato femminile

plurale di Confindustria Salerno, di fare una fotografia delle aziende salernitane e, soprattutto, di proporre delle azioni che possono supportare il tessuto imprenditoriale salernitano nell'inclusione di parità, equità e impatto di genere

«Un calcio alla violenza» i fondi vanno a «Crisalide»

L'INIZIATIVA

Il contrasto alla violenza di genere torna sul terreno di gioco. A Salerno, il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, c'è la seconda edizione di «Un calcio alla violenza», minitorneo solidale organizzato dal Comitato pari opportunità (Cpo) del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati (Coa) di Salerno. L'appuntamento è alle 17 all'impianto sportivo Locubia a Mariconda. Ieri, al Comune, la presentazione dell'evento cui partecipano la squadra ospitante degli avvocati e delegazioni dell'Aiga, dell'Associazione nazionale magistrati, della Salernitana femminile e della Salernitana for special. Il ricavato sarà devoluto in favore di Crisalide in rete Aps, associazione che sostiene le donne vittime di violenza e i loro figli. «Siamo molto contenti di essere alla seconda edizione. Abbiamo avuto tante adesioni l'anno scorso e l'iniziativa ha riscosso successo», sottolinea Renata Pepe, presidente del Cpo, anticipando che «quest'anno, avremo anche testimonial d'eccezione, come don Roberto Faccenda e una delegazione della Salernitana». Alla presentazione, tra gli altri, Carlo Balbiani, consigliere e referente sport del Cpo, Stefania Vecchio per il Coa Salerno e rappresentanti della Salernitana. «Quest'anno», spiega Roberta Bolettieri, presidente Crisalide - abbiamo lanciato il progetto «La casa dell'autonomia», la prima sul territorio campano, dove la donna, dopo la fuoriuscita dalla casa di rifugio, sarà impegnata in corsi professionali di sartoria e si avvicinerà al Made in Italy». Per il sindaco Vincenzo Napoli, «Un calcio alla violenza» è «una bella iniziativa». «Di violenza», evidenzia, «bisogna parlare, non per esorcizzarla ma per entrare nel merito delle questioni. Quindi, ogni iniziativa è buona a far parlare di questa tragedia della modernità e fare in modo che ciascuno assuma le sue responsabilità e ci sia una rete sociale che protegga le donne da questi delitti efferati».

all'interno delle proprie aziende». «Molte», rileva, «sono le aziende salernitane che sono già in questa direzione e i cui valori sono assolutamente in linea con le nuove direttive. Molte altre stanno cercando di attrezzarsi per poter, effettivamente, rendere operative le politiche di inclusione e diversità. Il nostro intento è quello di condividere buone pratiche e dare spunti di riflessione affinché le imprese siano sempre più attrezzate in questa direzione». «Confindustria», evidenzia Lina Piccolo, vicepresidente Confindustria Salerno - è molto sensibile a queste tematiche. Oltretutto, noi donne, in Confindustria, siamo fortemente presenti. Non a caso sono stata la prima donna a presiedere la Piccola Industria di Salerno. Questo fa capire come l'apertura dell'associazione degli industriali alle donne sia totale. È una partita tutta da giocare quella per le donne perché possiamo fare ancora grandi passi avanti».

LA CERTIFICAZIONE

I risultati del sondaggio mostrano che le aziende salernitane puntano sempre più su certificazioni per parità di genere e responsabilità sociale: un quarto le possiede già, un altro quarto le sta ottenendo. La più richiesta è la Certificazione per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022). Sila Mochi, capoprogetto della 125 per UNI, rimarca che, con la certificazione di parità, «è realtà la consapevolezza nelle imprese che l'empowerment femminile non è un problema da risolvere, ma un'opportunità. Si è ribaltato il paradigma: non bisogna risolvere un problema, ma bisogna calcolare una possibilità. Perché il dare maggiore occupazione di valore alle donne e maggiore possibilità di rappresentare le aziende con unità femminili dà, alle aziende stesse, grande opportunità di ricchezza e valore».

ELENA SALZANO: SEMPRE PIÙ IMPRESE SI STANNO ADEGUANDO LINA PICCOLO: QUI IN ASSOCIAZIONE SIAMO MOLTO PRESENTI

IL CASO

Carmen Incisivo

Le lettere di licenziamento sono state recapitate ai dipendenti ma non sono state certo una sorpresa. Dell'azzeramento della forza lavoro di Tds, nata come Telediocesi e non più gestita dalla Curia dai tempi del vescovo Luigi Morretti, purtroppo si vociferava da mesi. Che anche il futuro di tre giornalisti e quattro tra tecnici e amministrativi - gli ultimi rimasti dopo una diaspora inesorabile iniziata tanto tempo fa - fosse appeso a un filo è ormai una «liturgia» che si ripete da anni. A Salerno come in molti altri posti d'Italia. Ma il fatto che accada di continuo e che il settore, almeno quello «tradizionale» sia sempre più in crisi e non sempre riesca a rispondere alle rinnovate e mutevoli logiche di mercato, non rende l'accaduto meno doloroso. Non attenua affatto il dispiacere per le storie umane e professionali che ci sono dietro un telegiornale o una trasmissione di approfondimento e non lessica la sofferenza per l'impoverimento inflitto al coro delle voci dell'informazione.

L'ITER

Le lettere di licenziamento sono state notificate lo scorso mese di

Telediocesi, è partita la stretta dei licenziamenti: vanno a casa tre giornalisti e quattro tecnici

agosto annunciando che l'esperienza Tds sarebbe terminata il 31 ottobre. «Siamo spiacenti di comunicarle - si legge nella missiva firmata da Giuseppe Pantuliano, il rappresentante legale della società Tele-Diocesi Srl - la risoluzione del rapporto di lavoro intercorrente con la scrivente società per giustificato motivo oggettivo». I motivi cui fa riferimento la stringata comunicazione sarebbero determinati «da ragioni di carattere organizzativo, stante la decisione della scrivente società di procedere alla soppressione di

IL LEGALE RAPPRESENTANTE: DECISIONE «NON EVITABILE» POICHÉ NON CI SAREBBE «POSSIBILITÀ DI RICOLLOCARE IN ALTRE POSIZIONI O MANSIONI» IL PERSONALE



tutte le posizioni lavorative». Nessuna possibilità di un impiego in una diversa mansione per nessuna delle persone interessate dal provvedimento non essendoci - si legge ancora nella lettera - «possibilità di ricollocarle nell'organigramma aziendale in altro posto di lavoro disponibile e/o anche in mansioni inferiori». Ecco perché il licenziamento «risulta non evitabile». Al momento, però, non sarebbe stata esperta la conciliazione prevista e sono in fase di conteggio non solo i Tfr ma anche eventuali arretrati legati ai compensi mensili. Ciò che appare abbastanza chiaro è che l'emittente continuerà a trasmettere, non è chiaro cosa o con chi. «Ci sono scenari futuri a cui siamo lavorando la cui rivelazione metterebbe a rischio eventuali nuove prospettive, al momento altro non posso dire», spiega Pantuliano, raggiunto telefonicamente ieri pomeriggio. Resta, al netto degli scenari futuri, l'amarezza per la perdita di sette posti di lavoro, in un contesto generale, quello dell'informazione, già messo a dura prova dai grandi stravolgimenti che l'hanno interessato e tuttora lo interessano. Ai colleghi, ai tecnici e a tutto il personale coinvolto tutta la nostra solidarietà. Perché non ci si abitui mai alla chiusura o al ridimensionamento di un presidio di democrazia, informazione e libertà.

ni.ca.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Donne nelle aziende il bilancio è positivo «Equità e inclusione»

L'analisi del Comitato femminile Confindustria Le voci: «Investire sul lavoro rosa è essenziale»

Nico Casale

Mentre la sfida resta quella legata alla leadership, l'imprenditoria salernitana conferma la sua lungimiranza, riconoscendo ufficialmente la Diversità, Equità e Inclusione come un investimento essenziale. È quanto emerge dai risultati di un sondaggio condotto dal Comitato femminile di Confindustria.

A pag. 22

proporre delle azioni che possono supportare il tessuto imprenditoriale salernitano nell'inclusione di parità, equità e impatto di genere all'interno delle proprie aziende». «Molte - rileva - sono le aziende salernitane che sono già in questa direzione e i cui valori sono assolutamente in linea con le nuove direttive. Molte altre stanno cercando di attrezzarsi per poter, effettivamente, rendere operative le politiche di inclusione e diversità. Il nostro intento è quello di condividere buone pratiche e dare spunti di riflessione affinché le imprese siano sempre più attrezzate in questa direzione». «Confindustria - evidenzia Lina Piccolo, vicepresidente Confindustria Salerno - è molto sensibile a queste tematiche. Oltretutto, noi donne, in Confindustria, siamo fortemente presenti. Non a caso sono stata la prima donna a presiedere la Piccola Industria di Salerno. Questo fa capire come l'apertura dell'associazione degli industriali alle donne sia totale. È una partita tutta da giocare quella per le donne perché possiamo fare ancora grandi passi avanti».

LA CERTIFICAZIONE

I risultati del sondaggio mostrano che le aziende salernitane puntano sempre più su certificazioni per parità di genere e responsabilità sociale: un quarto le possiede già, un altro quarto le sta ottenendo. La più richiesta è la Certificazione per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022). Sila Mochi, capoprogetto della 125 per UNI, rimarca che, con la certificazione di parità, «è realtà la consapevolezza nelle imprese che l'empowerment femminile non è un problema da risolvere, ma un'opportunità. Si è ribaltato il paradigma: non bisogna risolvere un problema, ma bisogna cavalcare una possibilità. Perché il dare maggiore occupazione di valore alle donne e maggiore possibilità di rappresentare le aziende con unità femminili dà, alle aziende stesse, grande opportunità di ricchezza e valore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA