

36. | catania

## Lavoro: un osservatorio permanente contro le discriminazioni di genere

L'iniziativa della Cisl annunciata nel corso di un incontro a Scienze politiche

**PINELLA LEOCATA**

Un convegno per analizzare le varie forme di discriminazione delle donne sul lavoro e per lanciare proposte concrete volte a promuoverne i diritti e la parità di trattamento sul lavoro. Che poi, di fronte a situazioni ed esigenze diverse, dovrebbero essere diritti diversificati. Questo il senso del convegno promosso dalla Cisl e tenuto ieri mattina a Scienze Politiche. Un incontro nel corso del quale Maurizio Attanasio, segretario generale della Cisl etnea, ha annunciato la costituzione di «un osservatorio permanente per l'analisi e la lotta alle discriminazioni di genere sul lavoro», un coordinamento volto alla raccolta dei dati e all'elaborazione di buone pratiche da promuovere su tutto il territorio. Una proposta che nasce dalla consapevolezza della necessità di ampliare la presenza delle donne nel mondo del lavoro a vantaggio della crescita economica e umana di tutto il Paese.

Il dato di partenza è drammatico. Secondo i dati Istat relativi al 2016, in

Italia l'occupazione femminile si attesta al 49% e crolla al Sud e nelle isole. Non solo. La differenza salariale tra maschi e femmine va dal 7% al 30%, con un picco per quanto riguarda i lavori ad alta qualificazione. Inoltre, molte delle occupate svolgono un lavoro part-time per potere conciliare la propria attività con le esigenze della vita familiare. Una scelta spesso obbligata, vista la grave carenza di servizi alla genitorialità. In Italia, ad accedere agli asili nido è soltanto il 18% di bimbi fino a 2 anni e in provincia di Catania il dato crolla all'8,6%. Non sorprende, dunque, che ogni anno 20.000 donne lascino il lavoro con la maternità e che tantissime donne rinuncino ad avere figli, come dimostra il fatto che l'Italia è in coda tra i paesi europei per tasso di natalità.

A questo va aggiunto che sono le donne ad occuparsi degli anziani e dei figli disabili e anche questo spesso le obbliga a lasciare il lavoro o a non intraprenderlo affatto. E va ricordato che l'assegno dato dalla Regione a sostegno del genitore che si occupa del figlio gravemente disabile, in genere

la mamma, non incide sulla pensione

che, in ogni caso, per le donne è più bassa di quella dei colleghi maschi proprio perché guadagnano di meno.

Una discriminazione, questa del reddito, che tocca tutti i settori e, in particolare, quello delle libere professioni dove le donne, a parità di titolo di studio e di attività, guadagnano il 44% in meno dei colleghi maschi. Una percentuale che diminuisce quanto più sono bassi i redditi. Dunque non può rallegrare il fatto che al Sud il differenziale per le donne professioniste è del 31% e in Sicilia dell'11%. Per non parlare della rappresentanza ai vertici degli Ordini professionali dove la predominanza maschile è schiacciante tanto più adesso che, nel 2017, è stata abrogata la norma che imponeva almeno il 30% di rappresentanza femminile. Al contrario, nel mondo delle cooperative sociali il lavoro è donna: sono il 73,2% in Italia e il 72% in Sicilia. Un dato che viene interpretato con il fatto che le donne sono più cooperative e meno competitive, danno più importanza alla realizzazione come

persona che all'aspetto economico e che preferiscono attività conciliabili con la famiglia. Ma va detto che nella maggior parte dei casi si tratta di lavori a bassa qualificazione, centrati sull'assistenza e sul lavoro di cura, anche se sono molte le donne impegnate nel campo turistico e culturale.

E deve fare riflettere il fatto che le discriminazioni, per le donne assunte, sono soprattutto quelle indirette, dal momento che i contratti obbligano alla parità del trattamento salariale di base. Le discriminazioni scattano nella parte premiale quando, per esempio, le aziende danno un ricono-

scimento in denaro per la "fedeltà lavorativa", definita in base alle ore di lavoro fatte. E poiché non vengono calcolati i periodi della maternità e dell'assistenza a disabili e anziani, è evidente che il premio scatta soltanto per i maschi. E questo in base ad accordi sindacali che, inconsapevolmente, avallano queste discriminazioni. Un aspetto su cui i sindacati sono chiamati a porre maggiore attenzione. Le discriminazioni nascono anche dalle condizioni di lavoro, spesso proibitive per le donne che si fanno carico della gestione della famiglia, e

nella progressione di carriera dalla quale spesso sono escluse per la minore propensione ad orari flessibili e alle trasferte. Discriminazioni, queste, che possono essere contrastate e fatte valere sul fronte del diritto del lavoro e che possono essere sollevate non solo dalle dirette interessate, ma anche dalla consigliera di parità, strumento finora non utilizzato. Un modo per dire che «gli strumenti per combattere le discriminazioni sul lavoro ci sono, ma vanno utilizzati, anche in maniera creativa».

Tanti i dati emersi dagli interventi dei vari relatori: Iolanda Iacapraro (Cisl), l'assessora Barbara Mirabella, Silvia Molina (Confcooperative), Palma Balsamo (Confprofessioni), Loredana Zappalà (Università di Catania), Silvia Carrara (Confcommercio), Francesco Romano (Confindustria), Margherita Ferro (consigliera regionale di Parità), Elena Cassella (Comitato nazionale Pari Opportunità Ordine Avvocati).



IL TAVOLO DEI RELATORI





# Tutto quanto fa welfare **I campioni del Nordest** lavorano già nel futuro

Save, Selle Royal, B+B International sono l'avanguardia, premiata a livello nazionale, ma dietro c'è un mondo in grande evoluzione: oltre la metà delle aziende adotta iniziative specifiche, il 34% dei lavoratori aderisce alla previdenza complementare. E giovedì scatta il «Welfare Day»

**A**lla Selle Royal di Pozzoleone (Vicenza), brand conosciuto dagli appassionati della bicicletta di tutto il mondo, hanno pensato che la cosa migliore fosse puntare sul binomio sport-benessere. Da qui l'offerta ai dipendenti di analisi del sangue, controlli oculistici, check-up periodici, con la possibilità di sottoscrivere una polizza sanitaria aziendale per coprire una serie di necessità più specifiche. Ogni quindici giorni una dottoressa è a disposizione presso l'ambulatorio interno. Ma non basta. Siccome la buona salute comincia con la buona alimentazione, ecco che in mensa vengono utilizzate esclusivamente materie prime bio e a chilometro zero. Il tutto accompagnato dalla campagna «basta snack». Le merendine delle macchinette automatiche sono state sostituite da ceste di mele e bocce d'acqua: chiunque può servirsi liberamente.

Welfare su misura, invece, è la parola d'ordine della B+B International, software house di Montebelluna (Treviso). Federica Gallina, responsabile delle risorse umane, ha le idee chiare: «Migliorare la vita dei nostri collaboratori non solo si ripercuote positivamente sul clima aziendale, ma favorisce la produttività». I dipendenti si dividono in varie categorie: single, sposati con o senza figli, separati, e così via. A ogni tipologia vengono assegnati «crediti» da utilizzare a seconda delle esigenze personali: c'è chi li impiega nella formazione dei bambini, chi nell'assistenza ai genitori anziani, oppure in cure mediche o nel tempo libero. Il fiore all'occhiello, comunque, si chiama «Fiocchi in B+B», un programma di conciliazione vita-lavoro dedicato alle neomamme: si va dal supporto durante il periodo dell'attesa (com-

preso l'aiuto alle pratiche burocratiche per ottenere il bonus bebè o un posto all'asilo nido) ai colloqui per il reinserimento al termine della maternità. Su tutto, l'ampia disponibilità all'orario flessibile, al part-time, fino allo smart working, il lavoro da casa.

Ancora più ambizioso il piano di welfare messo a punto alla Save, la società che gestisce gli aeroporti di Venezia e Treviso. Oltre ai classici accordi per l'assistenza sanitaria, l'istruzione dei figli, le convenzioni per le attività cultu-

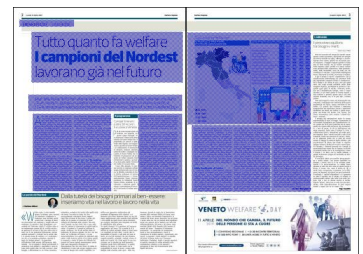
rali e sportive, da qualche mese Save ha introdotto nello staff una «Consigliera di fiducia», figura ormai diffusa nella pubblica amministrazione ma pressoché inesistente nel settore privato. Per qualunque problema, a partire dalle situazioni di disagio, dai casi di mobbing, molestie sessuali e discriminazione di genere, i dipendenti possono rivolgersi a questa professionista «terza» e al di sopra delle parti. Per trovare una soluzione.

## Tutto ciò che fa welfare

Selle Royal, B+B International e Save sono tre delle sette imprese venete (su 68 a livello nazionale) nominate Welfare Champion nell'ambito del Welfare Index Pmi 2019, progetto lanciato da Generali in collaborazione con Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e Confprofessioni. Il pacchetto di eccellenze nordestine si completa con Fonderie di Montorso (Vicenza), Nep servizi di Camponogara (Venezia), Performance Lighting di Colognola ai Colli (Verona), San Marco Group di Marcon (Venezia). Sconfinando in Friuli, si aggiungono Brovedani di San Vito al Tagliamento (Pordenone) e cooperativa Dopo di noi di Flambro di Talmassons (Udine). Imprese di

PRIMO PIANO

L'INCHIESTA





dimensioni diverse e operanti in settori molto distanti tra loro, portate a esempio di best practice, visto che hanno raggiunto il massimo punteggio in un rating comprendente dodici aree, dalla previdenza integrativa alle polizze assicurative, dalla formazione permanente all'attenzione rivolta alla comunità in cui si opera.

Non ci sono dubbi: il Nordest è in prima fila sulla moderna (e perché no, creativa) frontiera del welfare. Eppure si può, anzi si deve, fare di più. Ed è per questo che la Regione Veneto, con il braccio tecnico Veneto Welfare e d'intesa con le associazioni di categoria, i sindacati, i patronati, i maggiori istituti di credito e le principali compagnie d'assicurazione, ha deciso di lanciare per giovedì prossimo 11 aprile, la prima edizione del Welfare Day. Una sorta di mobilitazione generale: un grande convegno a Venezia e decine di appuntamenti sul territorio, info-point e persino camper con esperti a bordo che gireranno in ogni provincia. Obiettivo: informare, sensibilizzare, alzare la soglia d'attenzione su fondi pensione, assistenza sanitaria complementare, contratti integrativi. Ovvero su tutto ciò che fa welfare.

«Dobbiamo aumentare la sensibilità del maggior numero di cittadini e in particolare dei giovani riguardo all'importanza, meglio alla necessità, della previdenza complementare» spiega Elena Donazzan, assessore regionale al Lavoro e alla formazione. «In parallelo vanno stimulate tutte le forme di welfare aziendale, di territorio, di comunità. Occorre costruire un'autentica rete di protezione dei lavoratori e delle famiglie. È un percorso lungo e difficile. E la Regione non può restare a guardare ma deve avere un ruolo da protagonista». Punto di

partenza, la legge regionale in materia di welfare integrato varata nel luglio 2017. «Piacca o no» aggiunge Antonio Guadagnini, il papà della legge «bisogna fare i conti con uno scenario completamente mutato: il passaggio al metodo contributivo porta con sé una forte riduzione delle pensioni. Per non parlare dell'emergenza che coinvolge milioni di giovani: posti precari, stipendi bassi, pensioni future addirittura misere. Chiaro che vada incentivata ogni forma di complementarietà. Ma c'è dell'altro. Vogliamo arrivare a istituire un sistema di accreditamento regionale dei fondi pensione e dei vari strumenti di welfare collettivo. Sarebbe un enorme passo avanti sul versante della trasparenza. Non solo. Sul piano potenziale ci sono in ballo 5 miliardi. Una parte di queste risorse potrebbe essere reinvestita in sede locale».

### Dalla tradizione al futuro

Insomma, welfare è bello. Giova ai cittadini, alle imprese, al territorio. Ben venga il Welfare Day, dunque, se può contribuire a rendere migliore il Nordest e magari a fargli scalare qualche ulteriore gradino nelle classifiche nazionali, dove peraltro risulta già nelle posizioni alte. Stando ai dati della Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, il 34% dei lavoratori veneti aderisce a forme pensionistiche complementari. Tassi di partecipazione più elevati si registrano solamente in Trentino

Venezia Giulia (35%). Merito (anche) della forza di Solidarietà Veneto, il primo fondo pensione (intercategoriale) territoriale. Fondato trent'anni fa, Solidarietà Veneto, con oltre 70 mila aderenti e un attivo netto destinato alle prestazioni di 1,2 miliardi, pur operando in un'area limitata si colloca nella top ten dei fondi negoziali. Nel campo della sanità integrativa va segnalato Saninveneto, fondo per i lavoratori dell'artigianato, un pilastro nella patria della piccola e piccolissima impresa. Quanto al welfare di secondo livello, il Rapporto 2019 Welfare Index PMI pone il Nordest al primo posto assoluto in Italia: il 51,2% delle aziende ha iniziative di welfare a tutto tondo, contro il 45,9% della media nazionale.

Risultati che vengono da lontano. «Il Nordest» sostiene Paolo Feltrin, professore di Scienza dell'amministrazione all'università di Trieste «vanta una lunga tradizione di bilateralismo. È un pezzo di storia della vecchia Democrazia Cristiana di Antonio Bisaglia, Carlo Bernini e Gianfranco Cremonese. Significa che le parti sociali, pure su fronti contrapposti, davanti a questioni strategiche finiscono per lavorare insieme. Così è stato, appunto, per la nascita degli enti bilaterali previdenziali e assistenziali. Stesso discorso per ciò che concerne gli accordi aziendali. Dai tempi di Alessandro Rossi a Schio e Gaetano Marzotto a Valdagno, fino a Leonardo Del Vecchio e la sua Luxottica

ad Agordo. Poi il welfare integrativo è progressivamente approdato anche nelle piccole imprese. Grazie alle agevolazioni fiscali messe in

Alto Adige (48%), Val d'Aosta (40%) e Friuli



campo nel corso degli anni. Ma principalmente perché si è capito che il benessere del lavoratore impatta dritto dritto sul conto economico».

Oggi la sfida è ancora più impegnativa: rilanciare la tradizione coniugandola al futuro. «L'arretramento dello Stato» sottolinea Mirco Casteller, coordinatore di Veneto Welfare «vuoi per scelte politiche, vuoi per la riduzione delle risorse disponibili, è sotto gli occhi di tutti. Di conseguenza cresce la necessità di pensare a forme di sostegno complementari. Pensionistiche, sanitarie, ma anche l'aiuto agli anziani, i carrelli della spesa, le palestre aziendali, e via con la fantasia. Tutti i meccanismi che danno sicurezza sociale e in qualche modo aumentano il benessere delle persone sono utili se non indispensabili. Adesso è il momento di sostenere lo sviluppo dei fondi territoriali e incentivare le iniziative di welfare che nascono dal basso, qui a Nordest. La vicinanza tra chi offre una prestazione e chi ne usufruisce è una carta vincente, fa la differenza». È il circolo virtuoso della fiducia, merce rara dopo il crac delle Popolari. A ben guardare è proprio questa la prima ragione del Welfare Day: noi ci mettiamo la faccia, potete fidarvi...

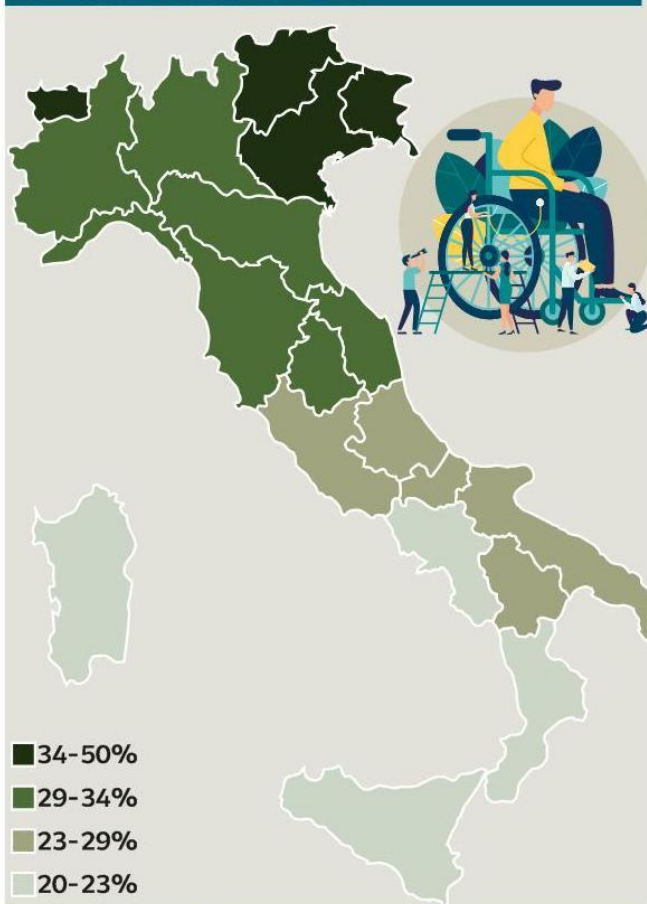
**Sandro Mangiaterra**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

## Tutto il welfare del Nordest

### ADESIONI ALLE VARIE FORME DI PENSIONE COMPLEMENTARE



Fonte: rapporto Welfare Index Pmi

### TASSI DI INIZIATIVA PER AREE DEL WELFARE AZIENDALE

	Media	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud Isole
Previdenza integrativa	27,6	30,7	30,2	27,2	20,8
Sanità integrativa	38,6	42,2	43,0	33,6	30,7
Servizi di assistenza	13,8	13,4	17,2	12,0	12,6
Polizze assicurative	46,0	45,0	48,4	45,1	46,0
Conciliazione vita e lavoro	43,3	44,6	45,9	40,3	42,2
Sostegno economico ai dipendenti	34,7	36,5	37,4	33,5	33,0
Formazione per i dipendenti	45,3	43,9	46,1	35,7	43,0
Sostegno all'istruzione	4,2	4,9	5,7	3,5	2,6
Cultura e tempo libero	6,8	8,0	6,9	5,2	5,4
Sostegno ai soggetti deboli	17,1	19,4	18,4	12,8	17,5
Sicurezza e prevenzione	50,2	51,3	50,5	47,4	50,8
Welfare allargato alla comunità	24,0	24,8	23,8	22,3	24,8



L'Ego - Hub

**CESANO** Tra i vincitori del Welfare Index Pmi, ricerca di Generali Italia con Confartigianato, Confindustria, Confagricoltura e **Confprofessioni**



## Welfare aziendale Ctb Air Technolog conquista il premio

di **Gionata Pensieri**

■ Artigiani cesanesi campioni di welfare aziendale. Ctb Air Technology Srl è tra i vincitori del Welfare Index Pmi, ricerca promossa da Generali Italia con la partecipazione di Confartigianato, Confindustria, Confagricoltura e **Confprofessioni** che per il quarto anno ha analizzato il livello di welfare in 4.561 piccole medie imprese italiane. «Tra le vincitrici, quattro imprese sono di artigiani, tra cui la "nostra" Ctb Air Technology - commenta Paolo Rastellino, presidente sezione cesanese di Apa Confartigianato -. Per noi è un grande orgoglio, una nuova piccola eccellenza nascosta nel territorio di Cesano». Barbara e Rober-

razione e depurazione dell'aria, ha commesse in tutta Europa. «La nostra è un'azienda che crede fortemente che un posto di lavoro "sereno" possa contribuire a una maggiore produttività - spiega Barbara Casati -. Crediamo tantissimo nella necessità di fare formazione e aggiornamento, e che questi debbano coinvolgere tutti i dipendenti. È un investimento non solo a livello economico, ma anche a livello umano, perché sicurezza delle persone e serenità sono uno degli aspetti fondamentali in un luogo di lavoro». ■

to Casati, attuali titolari dell'azienda aperta dal padre Pietro Luigi nel 1977, non hanno potuto ritirare il premio direttamente a Roma. Così, martedì mattina, la delegazione di Confartigianato capitanata da Rastellino, ed accompagnata dal sindaco Maurilio Longhin, si è presentata in via Donghi dove ha sede l'azienda per consegnare il premio. «Questo è un riconoscimento molto significativo - il commento del segretario generale di Apa Confartigianato, Paolo Ferrario -. Le imprese hanno un'attenzione crescente nei confronti del welfare, si tratta di percorsi non subiti ma fatti assieme ai dipendenti, che non vengono percepiti solo come costi ma piuttosto come investimenti,

del resto per lavorare con certe aziende devi rispondere a determinati standard di qualità, con le dovute certificazioni». Ctb Air Technology produce impianti per aspi-

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato





## Catania, lavoro femminile: contro le discriminazioni un tavolo tecnico permanente

LINK: <http://www.catanianews.it/2019/04/05/catania-lavoro-femminile-contro-le-discriminazioni-un-tavolo-tecnico-permanente/>



venerdì 5 aprile 2019 Aggiornato alle 18:46 catania Attualità Catania, lavoro femminile: contro le discriminazioni un tavolo tecnico permanente Cisl Catania, lavoro femminile: contro le discriminazioni un tavolo tecnico permanente Una risposta potrà arrivare dal tavolo tecnico permanente provinciale per la parità di genere sul lavoro Lavoro al femminile? Al di là della pubblica amministrazione, è spesso sottopagato, discriminato e penalizzato. E non solo nell'impresa privata ma anche nelle professioni: le differenze di trattamento economico arrivano a toccare il 30%. Una risposta potrà arrivare dal tavolo tecnico permanente provinciale per la parità di genere sul lavoro. Un progetto che partirà a breve dall'assessorato regionale al Lavoro, sulla spinta della proposta della Cisl di Catania accolta dalla Consigliera di Parità regionale Margherita Ferro. È quanto è emerso dal convegno su "Lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento", organizzato dalla Cisletnea con il proprio Dipartimento pari opportunità e diritti sociali diretto da Iolanda Iacapraro, che si è tenuto oggi, nell'aula magna del Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'Università di Catania. Due gli obiettivi che si dovrà porre il costituendo tavolo, così come spiegato dalla consigliera regionale di Parità: la rappresentanza politica e il lavoro al femminile. "È importante - sottolinea Margherita Ferro - un intervento legislativo a sostegno della donna che lavora, attraverso le politiche di conciliazione, che permetta appunto di conciliare il carico del lavoro di casa con il lavoro nel settore privato e nelle professioni, e in un'ottica di pari opportunità tra uomo e donna". "La nostra proposta - chiarisce Maurizio Attanasio, segretario generale della Cisl etnea - vuole mettere attorno al tavolo forze sindacali, forze imprenditoriali, ordini professionali, organizzazioni delle Cooperative e istituzioni, perché dal dialogo tra le parti si arrivi a costruire buone prassi e modelli positivi per contrastare le discriminazioni e le disparità di trattamento economico. Un progetto che parte da Catania ma che vuole esportare ed estendere le buone pratiche prodotte agli altri territori siciliani". Molte le ombre emerse dagli interventi: le donne-dirigenti sono solo il 31%; le manager guadagnano la metà degli uomini; gli amministratori delegati sono nell'88% dei casi uomini. Nelle professioni, come quella forense, si arriva a differenze di fatturato anche del 40%. Qualche luce nel settore cooperativo, dove la Sicilia detiene un piccolo record: il 17,3% delle nuove cooperative (1° trimestre 2018) ha vertici femminili; a Catania, si arriva al 21% nelle coop sociali. Segnali incoraggianti anche dalla contrattazione integrativa nell'industria, con esempi di concreta conciliazione dei tempi e di welfare aziendale. Il convegno è stato aperto da due video esplicativi dei pregiudizi e delle disparità di genere alle quali sono sottoposte le donne tanto nella società quanto nel mondo del lavoro. Numerosi gli interventi che si sono susseguiti, oltre a quello della consigliera di parità Ferro, con "Il diritto antidiscriminatorio: concetto di eguaglianza e parità di trattamento": Iolanda Iacapraro, responsabile Dip.Pari Opportunità

Diritti sociali Cisl Catania, "Donne e lavoro, un gap sociale"; Loredana Zappalà, professore associato Diritto del lavoro UNICT, "Il diritto del lavoro fra divieti di discriminazione e valorizzazione delle differenze"; Barbara Mirabella, assessore Pari opportunità Comune di Catania, "Politiche di parità di genere nella realtà catanese"; Silvia Molina, Funzionario Confcooperative Sicilia, "La centralità delle donne nel mondo cooperativo: una fotografia siciliana"; Palma Balsamo, presidente **ConfProfessioni** Sicilia, "Il mondo delle professioni intellettuali fra diseguaglianze e stereotipi"; Francesco Romano, responsabile Lavoro e Welfare Confindustria Catania, "Esperienze positive nella conciliazione lavoro famiglia per le donne"; Elena Cassella, componente Comitato naz. Pari Opportunità Ordine Nazionale Avvocati, "Avvocato in gravidanza e legittimo impedimento". 5 Aprile 2019

## Dieci milioni di euro dal Governo al Molise: professionisti pronti a lavorare

LINK: <https://www.informamolise.com/prima-pagina/dieci-milioni-di-euro-dal-governo-al-molise-professionisti-pronti-a-lavorare/>



Dieci milioni di euro dal Governo al Molise: professionisti pronti a lavorare Apr 7, 2019 3  
Infrastrutture, agroalimentare ed agroenergie e zone economiche speciali: sono questi i settori sui quali il Molise dovrà puntare grazie ai 10 milioni di euro stanziati dal Governo nazionale. "Risorse che rientrano nei 541 milioni di euro destinati a tutto il Meridione": ha annunciato il Ministro per il Sud, Barbara Lezzi. "Misure - ha rimarcato il presidente di **Confprofessioni** Molise, Riccardo Ricciardi -che daranno una boccata di ossigeno al nostro territorio, soprattutto ai piccoli comuni, e che impegneranno tanti dei nostri professionisti. Certamente, tra le priorità la manutenzione e la messa in sicurezza di strade, ma rilevanti saranno anche i contratti di filiera". "Attenzione particolare - ha aggiunto Ricciardi - dovrà poi essere riservata alla Zes Adriatica. Il ministro Lezzi ha, infatti, sottolineato che il progetto di realizzazione della stessa è ancora indietro e questo perché il partner del Molise, la Puglia, procede a rilento negli adempimenti. E' pertanto doveroso che i vertici regionali spingano per una concreta accelerazione delle procedure e quindi per non restare indietro a fronte delle opportunità offerte dalle risorse in arrivo"