Ticino Business

Numero 1
Marzo-Aprile 2024

da oltre 100 anni
CAMERA DI COMMERCIO CANTONE TICINO
industria | artigianato | servizi

Elephant in the room

FONDI D'INVESTIMENTO
PREVIDENZIALI

PRODOTTO ESG SVIZZERO

Da un pilastro all'altro

Per il vostro terzo pilastro scegliete
i Fondi d'investimento previdenziali

Maggiori
informazioni

BancaStato

Ticino Business

Numero 1
Marzo-Aprile 2024

Per restare sempre aggiornati sulle numerose attività Cc-Ti consultate i nostri diversi canali di informazione

Sito web *www.cc-ti.ch*
Newsletter
Cc-Ti, Cc-Ti internazionale, Cc-Ti formazione
Ticino Business
Social media

New

Tutti gridano e nessuno ascolta 2

Avvenire su misura 4

Più poveri senza i ricchi 5

Accordo quadro di collaborazione fra Cc-Ti e USI Startup Centre 7

Motori di innovazione 8

Blockchain, istruzioni per l'uso 10

GEN Z: minaccia o opportunità per le aziende? 13

Il potere dell'empatia 17

Se una zebra incontra un ippopotamo 20

Formazione ed esperienza: un binomio vincente per la crescita aziendale 23

Approfondimenti giuridici 25

Responsabilità sociale & imprese 26

Rapporto di sostenibilità TI-CSRREPORT.CH 27

Come possono le PMI sviluppare l'ESG come fattore di innovazione e vantaggio competitivo nella loro strategia aziendale? 29

Cerimonia di consegna dei diplomi CAS CSR 31

Gestione sostenibile delle imprese: ripercussioni dei futuri doveri di diligenza europei sulle imprese svizzere 32

Imprese e diritti umani: materiale di supporto per le aziende che devono far fronte a crescenti requisiti legali 35

La mobilità elettrica funziona! 37

Formazione 39

Novità 2024 dai Percorsi formativi di gestione aziendale 40

Intelligenza artificiale e mondo del lavoro: una sfida per le imprese 41

Formazione puntuale Cc-Ti: le nostre prossime proposte per voi 44

Internazionale 46

Le sfide del business internazionale 47

Origine preferenziale: nuove regole PEM dal 01.01.2025 49

Regno Unito: CBAM in arrivo 50

UE: 12° pacchetto di sanzioni contro la Russia 51

Stati Uniti: in vigore il Corporate Transparency Act 53

EVENTO
Il controllo delle esportazioni 54

S-GE - Switzerland Global Enterprise 55

UPSA TI 60

Vita dei soci 62

La Cc-Ti 78

Editore
Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino, Lugano

Redazione
Luca Albertoni,
Lisa Pantini
pantini@cc-ti.ch

Pubblicità
MediaTI Marketing SA
Via Cantonale 36
6928 Manno
marketing@
mediatimarketing.ch
www.mediatimarketing.ch

Progetto grafico
Studio Daulte
via B. Luini 12a
6600 Locarno

Impaginazione e stampa
Fontana Print SA
Via Giovanni Maraini 23
6963 Pregassona

Abbonamenti
Abbonamento gratuito per i soci Cc-Ti
Abbonamento supplementare:
CHF 35.- annuo escl. IVA
CHF 50.- annuo per i non soci escl. IVA

Frequenza
Ticino Business è pubblicato in 5 numeri annui

Tiratura
3'000 copie

STAMPATO IN TICINO

Tutti gridano e nessuno ascolta

di **Luca Albertoni**
Direttore Cc-Ti

Qualche mese fa abbiamo presentato uno studio realizzato dalla SUPSI avente scopo di mettere sul tavolo dati fattuali per permettere una discussione possibilmente oggettiva sulla situazione finanziaria del Cantone, su chi produce il gettito fiscale, su come è strutturata la spesa, ecc.. Punto.

© Corriere del Ticino - Chiara Zocchetti

Niente altro. Di per sé, in un Paese che ragiona, non dovrebbe esserci nulla di scandaloso, tanto più che non abbiamo avanzato richieste particolari, constatando semplicemente la crescita della spesa pubblica, senza dare alcun giudizio di valore sulla stessa. Non abbiamo chiesto fantomatici tagli selvaggi, né tantomeno misure fiscali particolari, oltre a quelle già sul tavolo e sulle quali saremo chiamati alle urne prossimamente.

Non è certo un mistero che riteniamo importanti e urgenti le riforme fiscali, comprese quelle impropriamente definite "regali ai ricchi" perché molto rilevanti in un'analisi seria della situazione e delle prospettive finanziarie del Cantone. Eppure, anche un approccio costruttivo e fondato su fatti e non su sensazioni o sparate ideologiche viene considerato da taluni come un delitto di lesa maestà del "mainstream" che definisce il Ticino come Paese povero, con salari insufficienti a causa dello sfruttamento da parte dell'economia (ovviamente responsabile di tutti i mali) e che ora vuole anche addirittura fare dei regali a chi non ne ha bisogno.

L'approccio di taluni organi di informazione media già in conferenza stampa, con il purtroppo usuale tono accusatorio e con malcelate accuse di malafede senza nemmeno aver letto e approfondito lo studio, la dice lunga su come si sia completamente persa la cultura della discussione e quindi la ricerca di soluzioni che vadano oltre lo stucchevole e sterile confronto ideologico a prescindere.

Non è certo un mistero che riteniamo importanti e urgenti le riforme fiscali

Tutti gridano e nessuno ascolta, si potrebbe dire. Peccato. Questo non significa rinunciare al diritto di critica, anzi. Ma la critica dovrebbe poggiare su un'analisi attenta e ponderata e purtroppo questo non avviene, poiché ci si limita a riprendere concetti stereotipati, ignorando i fatti. Mentre altri, senza tante litanie, correggono i

propri sistemi fiscali ridendo alle nostre spalle. Tanto per non andare in paesi lontani ed esotici, il canton Grigioni ha annunciato una riduzione secca del 5% del tasso di imposizione per le persone fisiche.

Certo, non solo i "ricchi" (o presunti tali...) che tanto fanno paura in Ticino, ma diverse categorie, fra cui figurano comunque i generici "specialisti", dietro i quali è facile intuire vi siano salari elevati.
Il Ticino, rimanendo prigioniero del terrore verso i contribuenti facoltosi, non potrà avanzare sul terreno di una concorrenza nazionale e internazionale che, in seguito alle varie riforme fiscali, si giocherà sempre più sulle persone fisiche e meno sulle aliquote delle persone giuridiche.

In altre parole, come un cowboy maldestro si sparerà nei piedi. Non si è mai visto un Paese democratico (le dittature sono altra cosa) migliorare le condizioni dei poveri eliminando i cosiddetti "ricchi".
I dati sulla redistribuzione delle risorse parlano chiaro. Potrebbe in questo senso forse essere utile rispolverare la celebre frase del padre dell'AVS, il Consigliere federale socialista Hans-Peter Tschudi, secondo cui "I ricchi non hanno bisogno dell'AVS, ma l'AVS ha bisogno dei ricchi". E non solo l'AVS, ci sarebbe da aggiungere.

Link
www.cc-ti.ch/tutti-gridano

Avvenire su misura

Dinamiche aziendali in evoluzione.

Più poveri senza i ricchi

Una riforma tributaria necessaria per la crescita economica e sociale del Cantone

Da oltre trent'anni il dibattito politico in Ticino è bloccato sulla questione fiscale, condizionato da una contrapposizione ideologica priva di uno sguardo sul futuro e sulle nuove necessità indotte dall'evoluzione della società. Sul Cantone pesa ancora la cappa di una visione dottrinaria che vede nel fisco solo un'arma per espropriare la ricchezza e intimidire chi la produce. Manca la consapevolezza, la convinzione condivisa, che la fiscalità può essere, invece, una leva decisiva per la crescita economica e sociale.

In un contesto simile era inevitabile che la riforma tributaria, votata dal Gran Consiglio lo scorso dicembre, andasse a scontrarsi col referendum promosso dalla sinistra. Senza questa revisione non solo si pagheranno più imposte con l'aumento del coefficiente cantonale che ritorna dall'attuale 97% al 100%, ma non si correggeranno neanche le vistose distorsioni che penalizzano le donazioni e le successioni (in particolari quelle aziendali), il prelievo del capitale previdenziale e i redditi più elevati soggetti ad un'imposizione tale da spingere il Ticino in fondo alla classifica nazionale della concorrenzialità fiscale.

Intanto, gli altri Cantoni, compresi quelli dove sono ben presenti le forze di sinistra, fanno di tutto per attirare sul loro territorio con aliquote molto vantaggiose i contribuenti più facoltosi. Basterebbe un minimo di ragionevolezza e di pragmatismo per capire, anche da noi, che, se non ci fossero le persone benestanti saremmo tutti più poveri e pagheremmo tasse più alte.

Le ragioni della riforma

Il principale obiettivo della riforma è di modernizzare il nostro sistema tributario, il cui impianto normativo risale a mezzo secolo fa, per adeguarlo alle trasformazioni economiche e sociali che hanno cambiato il volto del Paese. Rettificando alcune disposizioni che rappresentano

un ingiustificato svantaggio per i contribuenti, si vuole rendere più attrattivo e concorrenziale il Ticino per chi vorrebbe risiedere o investire nel Cantone, incrementando così le entrate fiscali e la creazione anche di nuovi posti di lavoro.
La revisione tributaria si articola in quattro punti:

- aumento della deduzione forfettaria per le spese professionali per chi esercita un'attività lucrativa dipendente, favorendo quindi tutte le categorie attive;
- riforma delle imposte sulle successioni e le donazioni per adeguarle ai cambiamenti socio-demografici (aumento della speranza di vita, nuove relazioni coniugali e di partenariato registrato, ecc.), ma che avrà ripercussioni positive anche per le successioni aziendali con persone che non fanno parte della cerchia familiare dei titolari dell'impresa. Si tratta di una modifica molto importante, considerato che ogni anno centinaia di aziende rischiano di scomparire per mancanza di eredi. Difatti, con le disposizioni in vigore il passaggio aziendale ad eventuali subentranti al di fuori della famiglia è scoraggiato da un'imposizione molto pesante;
- riduzione dell'imposizione sui capitali previdenziali oggi troppo penalizzante per chi dispone di un capitale medio o medio-alto. In Ticino con la tassazione del prelievo del secondo pilastro non ci si discosta dall'esosità dell'imposta sul reddito. Sino a mezzo milione di franchi di capitale il Cantone è concorrenziale rispetto alla media nazionale, ma oltre questa soglia si scivola nell'ultima posizione della graduatoria intercantonale. La conseguenza è che molti contribuenti scelgono di trasferire il proprio domicilio fiscale altrove, nei Grigioni, a Uri o a Svitto, ad esempio, quando si avvicina il momento di prelevare il capitale previdenziale;
- riduzione a tappe dell'aliquota massima dell'imposta sul reddito, una modifica che si attende da decenni. Un'aliquota tanto onerosa da inchiodare il Ticino negli ultimi posti del confronto intercantonale e spingere verso altri lidi un numero consistente di forti contribuenti. È questo il punto più contestato dalla sinistra, ma non solo, e su cui si farà leva per il referendum, visto che i beneficiari di questa particolare modifica saranno i redditi più elevati.

La riforma, dopo i correttivi apportati dal Parlamento, prevede: la diminuzione dal 15 al 12%, da qui al 2030 (anziché nel 2025) dell'aliquota per i redditi più alti e la riduzione lineare dell'1,66% dell'aliquota d'imposta per tutti contribuenti, come compensazione dell'aumento del 3% del coefficiente cantonale d'imposta che da gennaio ritorna al 100%.
Senza questa compensazione ci sarebbe un aggravio fiscale per i cittadini di 45 milioni di franchi.

Necessitiamo di redditi e patrimoni elevati

Sfortunatamente il dibattito sulla riforma tributaria si è accavallato a quello sul Preventivo 2024 con la manovra da 134 milioni di risparmi sull'arco di un anno che, inevitabilmente, ha contribuito ad inasprire il confronto politico anche sulla fiscalità. "Regali ai ricchi, mentre si risparmia sulle spalle dei poveri" sarà questo il leit-motiv della campagna referendaria. Slogan certamente ad alto impatto emotivo, ma smentito dalla realtà dei fatti e che non tiene conto del sistema fiscale nella sua globalità.
Innanzitutto, va sgomberato il campo da un falso storico secondo cui da noi col fisco si vogliono premiare sempre e solo i più ricchi. Se si guarda al raffronto con gli altri Cantoni si nota che il Ticino è nelle prime posizioni per l'imposizione leggera dei redditi bassi e medio bassi, a metà classifica per i redditi medi, mentre si va con la mano pesante nella tassazione dei redditi alti. Dunque, abbiamo una fiscalità molto sociale, con una scala di aliquote finalizzata alla redistribuzione dei redditi.

... continua a leggere:
www.cc-ti.ch/piu-poveri-senza-i-ricchi

Link
www.cc-ti.ch/piu-poveri-senza-i-ricchi

Cc-Ti e USI insieme per favorire nuove startup sul territorio e imprenditoria innovativa fra i giovani

Da sin.: Giovanni Zavaritt, Segretario generale USI; Michele Merazzi, Vice-Direttore Cc-Ti; Luca Albertoni, Direttore Cc-Ti; Luisa Lambertini, Rettrice USI; Luca Maria Gambardella, Prorettore per l'innovazione e le relazioni aziendali e Francesco Lurati, Direttore dell'USI Startup Centre.

© Ti-Press / Pablo Gianinazzi

È stato firmato alla fine del 2023 un accordo quadro di collaborazione tra USI Startup Centre e Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti). Con questa firma si riconosce l'interesse reciproco e il potenziale di collaborazione nel promuovere il mondo startup sul territorio e l'imprenditoria innovativa fra i giovani.

Alla cerimonia di firma hanno partecipato in rappresentanza della Camera di commercio il Direttore **Luca Albertoni** e il Vice-Direttore **Michele Merazzi** e per l'USI la Rettrice **Luisa Lambertini,** il Prorettore per l'innovazione e le relazioni aziendali **Luca Maria Gambardella**, il Segretario generale **Giovanni Zavaritt** e il Direttore dell'USI Startup Centre **Francesco Lurati**.

Il Direttore della Cc-Ti **Luca Albertoni** ha sottolineato l'importanza dell'accordo per la crescita economica del territorio: *"In qualità di associazione mantello dell'economia ticinese, reputiamo estremamente importante la diffusione della cultura imprenditoriale e la nascita di nuove aziende che si spera un giorno diventino delle realtà aziendali consolidate necessarie alla crescita economica del nostro territorio. L'accordo è un ulteriore tassello importante nel contesto della rete cantonale dell'innovazione".*

La Rettrice dell'USI **Luisa Lambertini** ha evidenziato il valore di fare rete per aumentare l'impatto dell'Università sul territorio: *"Il nostro USI Startup Centre sostiene lo sviluppo di nuove aziende che si basano sulla ricerca scientifica e promuove una cultura imprenditoriale nella comunità accademica. È importante completare questo impegno facendo rete con altre organizzazioni per aumentare l'impatto generato anche all'esterno del campus e nell'economia reale."*

Link
www.cc-ti.ch/cc-ti-usi-insieme-favorire-nuove-startup

Motori di innovazione

Intervista con
Francesco Lurati
Direttore dell'USI Startup Centre, Università della Svizzera italiana

L'USI Startup Centre è ubicato all'interno dell'Università, un terreno fertile di innovazione e nuove leve. Come siete organizzati e quali sono le vostre attività principali?
Le università sono tra i principali motori di innovazione di un territorio, e questo vale anche per la Svizzera italiana. Il ruolo dell'USI Startup Centre è quello di fornire gli strumenti necessari per trasformare idee innovative in realtà imprenditoriali. Tali idee possono originare sia dai nostri laboratori di ricerca sia dall'iniziativa degli studenti. Infatti, è in aumento il numero di studenti che si iscrivono ai nostri programmi formativi con l'obiettivo di diventare imprenditori. L'USI Startup Centre opera quindi su due fronti: offre un programma di incubazione e organizza attività volte alla diffusione della cultura startup, creando opportunità di incontro, scambio e crescita collettiva e mettendo in contatto ricercatori, studenti e altri attori del territorio, inclusi le aziende. In questo contesto, l'accordo firmato con la Camera di commercio e dell'industria del Cantone Ticino riveste particolare importanza.

Quali sono i diversi progetti di startup presso il vostro incubatore? In che modo è strutturato il programma d'incubazione?
Siamo un incubatore agnostico per quanto riguarda i settori. Naturalmente, le startup incubate riflettono le competenze presenti all'interno del mondo accademico locale. Attualmente, circa la metà di esse operano nel settore delle *Life Science* e un quarto proviene dal mondo dell'ICT, con diverse applicazioni legate all'Intelligenza Artificiale. Inoltre, abbiamo alcuni progetti nelle scienze sociali e nell'edilizia. Il nostro principale target sono i progetti di startup con una forte componente scientifica provenienti dall'ambiente universitario o da realtà esterne interessate a collaborare con i nostri centri di ricerca. Questa è la peculiarità dell'USI Startup Centre rispetto ad altre iniziative presenti sul territorio.
Per i progetti che non hanno ancora raggiunto i requisiti minimi per essere ammessi nell'incubatore, offriamo un servizio chiamato "Desk", attraverso il quale forniamo brevi consulenze per dare *feedback* sul progetto e suggerire possibili passi successivi.

Ci sono 'success stories' da evidenziare? Può farci qualche esempio?
Sono numerose le storie di successo. Alcune risalgono al periodo del CP Start-up, la struttura che poi è evoluta nell'USI Startup Centre: ad esempio, Gr3n, Gondola Medical Technologies, Visua, DAC System e Stagend.com, solo per citarne alcune. Tra le più recenti, possiamo annoverare BigOmics Analytics, Miya e Lighthouse Tech. Inoltre, ci sono numerose startup ad alto potenziale attualmente in fase di incubazione

> Ci focalizziamo sulle startup con una forte componente scientifica che provengono dall'ambiente universitario o collaborano con i nostri centri di ricerca.

che stanno già raccogliendo capitali e ricevendo diversi riconoscimenti sia a livello nazionale che internazionale.

Quali sinergie potranno crearsi fra il tessuto imprenditoriale ticinese e le startup incubate presso di voi (grazie all'accordo firmato con la Cc-Ti)?
Vediamo un grande potenziale nell'interazione tra il mondo delle startup e quello delle imprese. Penso, ad esempio, al contatto tra singole startup e associazioni di settore o aziende membri della Cc-Ti, un collegamento importante, specialmente nelle fasi iniziali, quando il team deve validare il prodotto e generare trazione sul mercato.
Per le aziende, invece, il collegamento con le startup presenti all'USI Startup Centre rappresenta un'opportunità per esplorare collaborazioni mutualmente benefiche che potrebbero essere utili ai loro processi di innovazione. Prevediamo di aprire le nostre piattaforme di incontro ai soci della Cc-Ti per favorire la reciproca conoscenza, lo scambio e il *networking*. Una di queste occasioni sarà l'*Incubation Kick-off Pitch*, un evento di presentazione delle startup accettate in incubazione. Inoltre, co-organizzeremo eventi *ad hoc* in base all'interesse reciproco. In questo senso, abbiamo recentemente ospitato un incontro della Swiss Medtech Ticino sul tema del *venture capital*.

USI Startup Centre

Finanziamento per la successione?
Noi garantiamo per voi

CF EST-SUD Cooperativa di fideiussione per PMI
071 242 00 60 – www.cfsud.ch

BG OST CF SUD

Blockchain, istruzioni per l'uso

di **Giuliano Gremlich,**
Ricercatore e docente
CAS Blockchain SUPSI

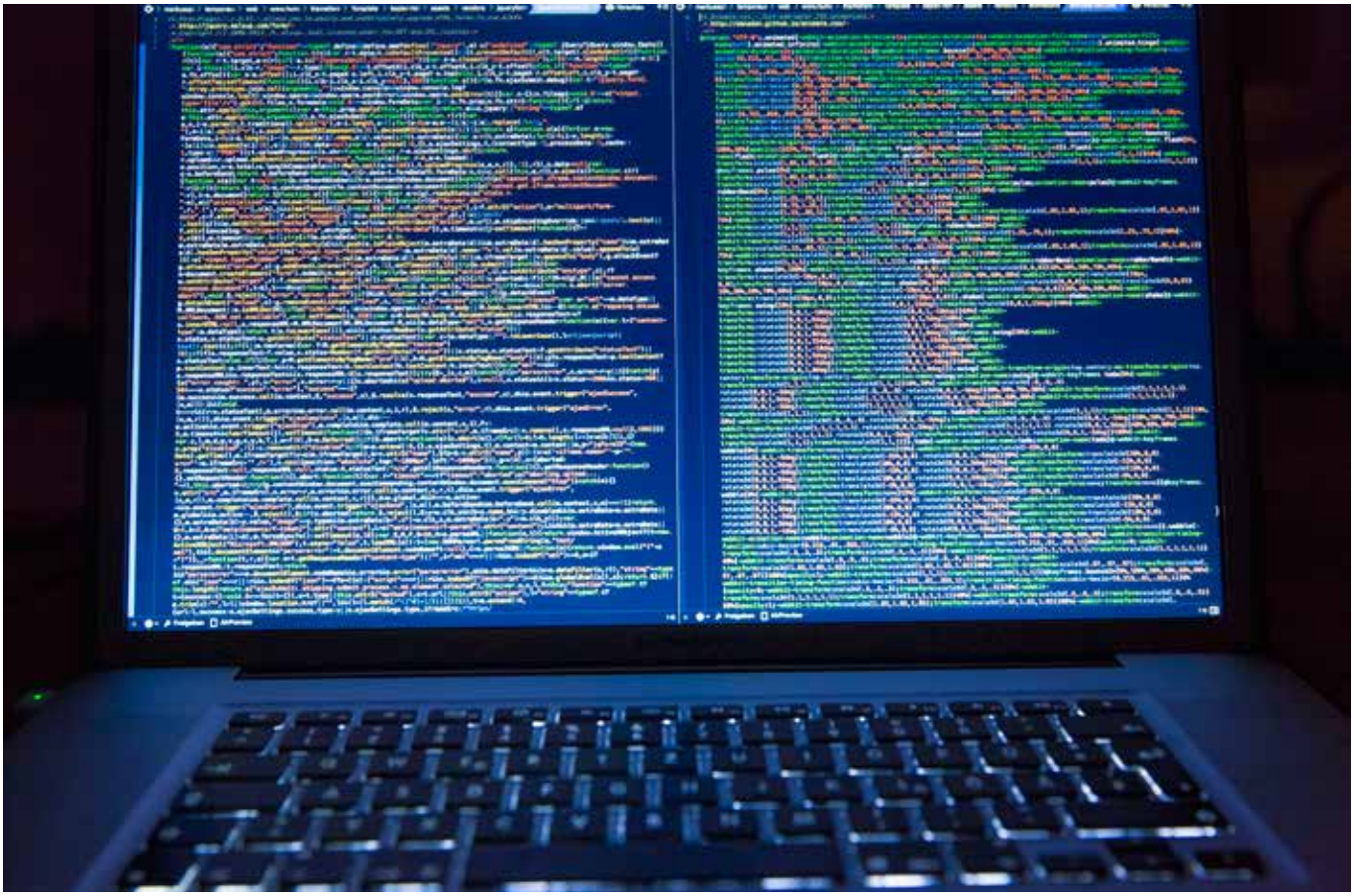
La blockchain è una tecnologia che agisce come un registro digitale. È paragonabile a un libro mastro in cui ogni transazione o scambio di informazioni viene registrato. Ogni nuova registrazione (chiamata blocco) è collegata alla precedente e forma una catena di blocchi (da qui il nome blockchain). Questo registro non è conservato in un unico luogo ma è distribuito su una rete di computer, gestiti da entità differenti; ogni volta che una transazione viene aggiunta, essa deve essere approvata e registrata da tutti i computer della rete, aumentando la sicurezza e riducendo il rischio di manipolazioni fraudolente.

Esistono varie forme di blockchain che permettono di soddisfare i requisiti variabili di sicurezza, trasparenza e controllo. Nelle *blockchain pubbliche* i dati sono accessibili e trasparenti per chiunque e offrono ai partecipanti la possibilità di vedere le transazioni e interagire con la blockchain in modo decentralizzato e aperto. Al contrario, le *blockchain private* vengono gestite da un'organizzazione specifica, con un accesso limitato e controllato. A fronte di maggiore privacy ed efficienza operativa si ha meno decentralizzazione. A metà strada ci sono le *blockchain permissioned*: gestite da un'organizzazione, consentono a utenti autorizzati di partecipare alla rete, bilanciando controllo, sicurezza e trasparenza.

Una tecnologia adatta a tutte le aziende?

La blockchain offre numerosi vantaggi per le aziende, incluso un incremento della sicurezza. Manomettere le informazioni è estremamente difficile, data la necessità di una vasta e condivisa approvazione all'interno della rete. La trasparenza è senza dubbio uno dei principali vantaggi di questa tecnologia; particolarmente rilevante in settori dove la chiarezza e l'apertura sono cruciali. La struttura distribuita della rete permette a tutti i suoi componenti di accedere e verificare ogni transazione registrata sul libro mastro. La blockchain consente di dimostrare facilmente la liceità e l'integrità delle operazioni, semplificando le attività di audit e conformità. Auditor esterni possono effettuare controlli indipendenti senza la necessità di accesso diretto ai sistemi interni dell'azienda. Inoltre, l'accresciuta trasparenza rafforza la fiducia dei clienti che hanno la possibilità di visionare le operazioni effettuate. Tradizionalmente, molte transazioni aziendali richiedono la presenza di terze parti per la verifica e l'autenticazione (banche, legali o agenti di controllo). La blockchain può semplificare e rendere più efficienti i processi, eliminando la necessità di intermediari, riducendo così costi.

Nonostante questi benefici la blockchain non è una soluzione universale per ogni tipo di azienda. La sua natura decentralizzata, i meccanismi di crittografia e la gestione dei dati su una rete distribuita richiedono un'elevata comprensione tecnica che può rappresentare una barriera per la sua adozione e un ostacolo per un'efficace integrazione nelle attività di un'azienda. Alcune blockchain soffrono di una limitata scalabilità: le blockchain pubbliche, ad esempio, possono elaborare un numero limitato di transazioni per secondo, con potenziali ritardi e costi di transazione più elevati durante i periodi d'inteso traffico dati.



La blockchain può rivelarsi uno strumento prezioso per le organizzazioni che richiedono un alto livello di sicurezza, trasparenza nelle transazioni o che necessitano di una tracciabilità dettagliata dei processi aziendali. D'altro canto, non si devono dimenticare le commissioni per validare le transazioni, in particolare sulle blockchain pubbliche. Per garantire sicurezze e affidabilità ogni aggiunta o modifica del registro comune va verificata dalla rete, con un compenso per i computer che la compongono. L'ammontare delle commissioni varia a secondo del volume delle transazioni e della loro complessità.

Questi costi possono avere un impatto significativo sulle decisioni aziendali relative all'uso della blockchain, specialmente per quelle applicazioni che richiedono un elevato volume di transazioni. Le aziende devono valutare attentamente il rapporto costo-beneficio di utilizzare una blockchain pubblica rispetto a soluzioni alternative, come le blockchain private o le tecnologie tradizionali.

A chi rivolgersi

Il panorama della blockchain è dominato da numerose startup e giovani aziende focalizzate su applicazioni particolari di questa tecnologia e con elevate capacità di adattamento alle esigenze del mercato.

Come in ogni settore, è opportuno condurre ricerche approfondite sulla reputazione e sull'esperienza di fornitori di servizi blockchain.

Le università stanno giocando un ruolo cruciale nello sviluppo e nella ricerca sulla blockchain, con corsi e programmi specializzati per formare la prossima generazione di esperti, senza dimenticare l'impegno nella ricerca fondamentale.
Partire con un progetto pilota, collaborando con le realtà accademiche, può aiutare un'azienda a comprendere meglio la tecnologia e i suoi benefici specifici prima di impegnarsi in un'adozione su larga scala.

Alcuni esempi di utilizzo

L'Istituto sistemi informativi e networking (ISIN) della SUPSI sta svolgendo svariati progetti di ricerca in collaborazione con aziende del territorio:

Ottimizzazione di processi aeroportuali: il progetto mira a creare un modello di gestione più innovativo e performante nel settore dell'aviazione. Si vuole sfruttare la blockchain per ottimizzare l'efficienza, ridurre e gli intermediari e migliorare la fluidità delle operazioni aeree.

Audit e trasparenza finanziaria: sfruttando le potenzialità della blockchain/DLT e del web decentralizzato si punta a migliorare la contabilità e la gestione interaziendale, creando un'infrastruttura più efficiente e trasparente per la gestione finanziaria e operativa tra le organizzazioni.

Gestione decentralizzata di eventi: offrire agli organizzatori di eventi un nuovo sistema di ticketing decentralizzato che risolva i problemi di sicurezza (frodi, bagarinaggio), riduca le elevate tariffe di biglietteria e monitori i flussi di entrate in tempo reale.

Compravendita decentralizzata di derivati finanziari: sviluppo di un sistema software in grado di sfruttare la blockchain per la regolamentazione della compravendita di derivati di tipo OTC, attualmente gestita in modo manuale.

Blockcheese: la blockchain al servizio della tracciabilità alimentare

La blockchain si sta rivelando una tecnologia dal grande potenziale nella filiera agroalimentare ticinese grazie a *Blockcheese*. Su mandato della Divisione dell'economia del Canton Ticino, l'ISIN in collaborazione con Cetra Alimentari e DOS Group ha realizzato un progetto che permette di digitalizzare i registri di produzione nella filiera del Formaggio d'alpe Ticinese DOP, eliminando la necessità di gestire documenti cartacei.
L'utilizzo della blockchain consente di creare un registro digitale immutabile che garantisce al consumatore, tramite un QR, il pieno accesso alle informazioni sulla produzione di ogni singolo pezzo di formaggio d'alpeggio, con una trasparenza senza precedenti.

GEN Z: minaccia o opportunità per le aziende?

di **Romina Henle,**
Consulente organizzativa e coach professionista, titolare di Dance In Your Essence

La Gen Z viene descritta come la generazione che richiederà alle organizzazioni il maggiore sforzo di adattamento alle sue peculiarità. Come affrontare questo processo di sviluppo organizzativo e quali strategie adottare?

La Gen Z è composta dai nati tra il 1996 e il 2010 circa ed è la prima generazione di nativi digitali. Desidera sentirsi inclusa, essere parte integrante dell'organizzazione per cui opera, valorizzata e forse addirittura capita nel profondo. Ambisce ad essere seguita da manager interessati al loro sviluppo professionale. Mostra una preferenza per ruoli che permettono di esplorare e ampliare una varietà di competenze rispetto a un lavoro che si focalizza su un particolare bagaglio di competenze. Questo, peraltro, è in linea con la richiesta sempre maggiore da parte del mercato del lavoro di competenze trasversali.

Ogni generazione ha la sua prospettiva rispetto al mondo del lavoro. Tendenzialmente la Gen Z predilige il lavoro ibrido o remoto, con la possibilità di essere mobile e lavorare da luoghi diversi, si aspetta di collaborare con un'organizzazione tecnologicamente innovativa, chiede maggiormente una remunerazione equa, verosimilmente darà una spinta verso la diffusione della settimana lavorativa di quattro giorni come realtà operativa e la gestione agile delle organizzazioni.
Avere spazio e voce per esprimersi è vitale per la Gen Z, che ama condividere idee e opinioni, sperimentare, agire in un ambiente psicologicamente sicuro, dove errori e fallimenti vengono "celebrati" come strumento di apprendimento. Predilige l'assegnazione di progetti stimolanti e responsabilità significative come opportunità di mettere alla prova e mostrare le proprie capacità. Si sente soffocata dal micromanagement. Apprezza ricevere a intervalli regolari feedback sulla performance, per capire come migliorare e ricevere supporto per farlo. Ambisce al coinvolgimento nelle decisioni aziendali e a sentirsi parte integrante dell'organizzazione.

Generalizzando, la Gen Z è stata educata a essere istantaneamente gratificata, premiata soprattutto per la partecipazione più che meritocraticamente per avere dimostrato una perfomance eccellente. Viene descritta come impaziente, con una durata piuttosto breve della capacità di attenzione, abituata a fare sentire la propria voce, si sente più competente delle precedenti generazioni e non si fa scrupoli a comunicarlo. Talvolta pare denotare una mancanza di disciplina e di un'etica lavorativa - quell'etica orientata all'impegno che premia sforzi e risultati tanto famigliare a precedenti generazioni - e quindi risulta facilmente frustrata se non vede risultati immediati. Non vuole perdere tempo ad imparare ciò che non le sembra utile. Questo ha il "pregio" di minimizzare il tempo d'apprendimento, può delineare un grande focus, un forte orientamento ai compiti da portare a termine, ma comporta il rischio di offuscare una visione d'insieme più ampia.

Spesso questa generazione viene percepita come la più sfidante da gestire, come una vera e propria minaccia per il modus operandi organizzati-

© Foto di Sabrina Montiglia alla Fuckup Nights Lugano vol. 15 del 27 aprile 2023

vo in essere. C'è frustrazione da parte dei datori di lavoro rispetto alle esigenze della Gen Z, di conseguenza preferiscono non assumere i nativi digitali o si sentono messi con le spalle al muro e quindi praticamente obbligati ad accettare le loro condizioni. Gioca un ruolo determinante in questa dinamica poco funzionale, la difficoltà a reclutare forza lavoro qualificata in alcuni settori.

Si sconsiglia alle organizzazioni un'accettazione unilaterale e passiva delle aspettative portate avanti dalla Gen Z. È invece necessario mettere in atto un lavoro di co-creazione, in cui comprendere le rispettive esigenze, su cui basare le fondamenta di un'integrazione di successo della Gen Z nel mondo del lavoro.

La sensibilità della Gen Z per tematiche quali l'impatto sociale e ambientale, la salute mentale, la flessibilità, l'inclinazione al dialogo e a prendere decisioni in tutte le sfere della vita facendo riferimento al loro sistema valoriale, può essere sfruttata come leva per produrre cambiamenti di paradigma sostenibili all'interno delle organizzazioni a beneficio di tutte le generazioni attive nel mondo del lavoro.

A livello aziendale, metaforicamente parlando, sarebbe utile scattare una fotografia dello status quo, definire dove si vuole andare, cosa bisogna cambiare e come. È necessario che visione e missione aziendale siano chiare e l'operatività declinata su questi principi - ci si può fare accompagnare da consulenti organizzativi che

Immagine creata
da Romina Henle con ChatGPT.

Immagine creata
da Romina Henle con ChatGPT.

con la loro *expertise* facilitano questa tipologia di processi e trasformazioni. La Gen Z aspira a un lavoro all'interno di un'organizzazione che abbia un impatto positivo sulla società. Lo scopo e i valori delle organizzazioni devono quindi essere comunicati con trasparenza e messe al centro, a partire dalle attività per attrarre talenti.

Per gestire efficacemente i collaboratori nativi digitali, è necessario adottare un approccio innovativo verso la tecnologia nella propria modalità gestionale. La Gen Z è stata esposta a comunicazione e apprendimento supportate dalla tecnologia e desidera avere a disposizione strumenti per velocizzare e rendere più efficace il lavoro: questo permette di dedicare meno tempo al lavoro, dando più spazio alla vita privata.
I Gen Z sono motivati da un lavoro che considerano significativo e gravitano attorno alle organizzazioni che sostengono i loro principi. Trasmettere loro in modo efficace gli obiettivi dell'organizzazione serve a far emergere il loro scopo individuale e a stabilire un legame profondo e fruttuoso tra loro, i ruoli e l'azienda.

Dialogando con i nativi digitali, è utile illustrare aspettative chiare nei loro confronti, percorsi di carriera e sviluppo ben definiti e come i loro contributi potranno avere un impatto positivo sulla missione dell'organizzazione. Guidare i rappresentanti della Gen Z a trovare uno scopo nel loro lavoro aumenta il loro impegno, la loro motivazione e la loro dedizione, spingendoli verso le loro aspirazioni.
Non facendolo, si corre il rischio che esternalizzino la loro ricerca di uno scopo, che siano poco presenti e performanti sul posto di lavoro e decidano, senza troppe remore, di lasciarlo.

Un rischio reale anche in Svizzera dove nel 2022 secondo l'Ufficio federale di statistica la Gen Z rappresentava il 13,4% della popolazione attiva?
Recenti dati di un'indagine Randstad evidenziano che il 32% della Gen Z in Svizzera non si sente compreso dal proprio datore di lavoro. Inoltre, secondo la Swiss Gen Z and Millenial Survey 2023 condotta da Deloitte, il fattore principale per cui la Gen Z ha deciso di licenziarsi è la considerazione del lavoro nell'attuale ruolo come non appagante o significativo. Questo motivo è seguito dalla per-

Immagine creata
da Romina Henle con ChatGPT.

cepita mancanza di una retribuzione competitiva, pur essendo quest'ultima in prima posizione nella media europea.

Un allineamento tra sistema valoriale individuale e organizzativo è cruciale per una collaborazione di successo, indipendentemente dal discorso generazionale. Una visione che potrebbe sembrare romantica, viene però supportata da dati e fatti. I candidati assunti da un'azienda, in effetti, oltre ad essere ben qualificati, è opportuno che mostrino un elevato adattamento persona/ruolo e persona/cultura organizzativa. Il matching è possibile farlo con l'implementazione di strumenti dedicati e intensifica la fidelizzazione dei dipendenti. La riduzione del turnover non solo migliora morale e performance, ma contribuisce anche al risultato economico e porta considerevoli risparmi di costi associati alla sostituzione di forza lavoro.

I successi portano grande soddisfazione quando, durante il percorso per raggiungere i traguardi prefissati, i comportamenti messi in atto onorano i propri valori. E se questi non collidono con quelli organizzativi, il talento "fiorisce" proprio grazie all'allineamento tra il sistema valoriale individuale e quello aziendale.

Il tutto porta benessere in senso più ampio, sia a livello individuale sia con effetti benefici tangibili per l'organizzazione, misurabili spesso in un migliore ritorno finanziario per l'azienda.

Nell'accompagnamento individuale, finalizzato allo sviluppo della leadership o di altre competenze trasversali, la figura del coach professionista supporta generalisti, specialisti e manager nel miglioramento della loro relazione con sé stessi e gli altri: un viaggio che inizia spesso dalla (ri-)scoperta dei propri valori come principi guida nelle scelte di vita. Decidere di onorare i propri valori, attraverso il modo di essere e di agire, permette di provare maggiore soddisfazione per gli obiettivi raggiunti e una maggiore consapevolezza del proprio impatto sul mondo in cui si opera.

Fare leva sulle caratteristiche della Gen Z rispetto alla ricerca di benessere e significato sul posto di lavoro, potrebbe dimostrarsi una grande opportunità che offrirà un vantaggio competitivo alle organizzazioni che la coglieranno.

Link
www.cc-ti.ch/genz

Il potere dell'empatia

di **Monica Garbani-Nerini**
Formatrice, consulente e Chief Happiness Officer

Cos'è l'empatia

L'empatia è la capacità di comprendere lo stato d'animo, i comportamenti e le emozioni altrui. È un'abilità sociale di fondamentale importanza ed è uno dei principali strumenti per una comunicazione interpersonale efficace e gratificante.
Daniel Goleman (psicologo, autore e giornalista scientifico, si è affermato come una figura di rilievo nel campo dell'intelligenza emotiva) ci dice che in ogni tipo di rapporto la radice dell'interesse sta nel riuscire ad entrare in sintonia emozionale. Le emozioni vengono però raramente verbalizzate, soprattutto in ambito professionale, ed è qui che entra in gioco l'empatia. Questa competenza ci permette di comprendere meglio le emozioni toccate decodificando sia i messaggi verbali che quelli emessi dai canali di comunicazione non verbali. Riuscire ad essere empatici facilita l'accettazione delle diversità, migliora la comunicazione, rafforza l'autostima, migliora i rapporti interpersonali e ci spinge a seguire alcuni principi morali come, ad esempio, intervenire a favore di una persona in difficoltà.

I vantaggi dell'empatia per il business

Le aziende e le organizzazioni sono formate da persone, per questo motivo diventa importante sviluppare l'empatia anche in questi contesti e a tutti i livelli, permettendo la crescita personale dei collaboratori ma anche di migliorare le relazioni tra colleghi, con i superiori o con clienti e fornitori. In altre parole, in un'organizzazione empatica vengono generate relazioni più solide, oltre a una maggiore e migliore collaborazione, e si potrà osservare un aumento della produttività. Sempre secondo Goleman le organizzazioni intelligenti a livello emotivo hanno maggiore chiarezza nei valori e nella missione aziendale gettando così le basi di una cultura organizzativa positiva e veicolando un'immagine chiara e precisa che riesce a distinguersi sul mercato.
Ricapitolando, coltivare l'empatia in azienda significa: creare un ambiente di lavoro positivo, facilitare la libertà di espressione di tutti i lavoratori, sviluppare migliori relazioni interne facendo sentire tutti ascoltati, compresi e rispettati, favorire la collaborazione e la gestione dei conflitti ottenendo migliori risultati di business.

L'empatia si può imparare

Molti credono che l'empatia sia qualcosa di innato. È pur vero che ci sono persone più portate perché possiedono delle capacità di intelligenza emotiva naturali, questo però non significa che non si possa apprendere. Gli studi hanno dimostrato che le competenze empatiche, come del resto tutte le competenze, possono essere apprese, a patto che ne si conoscano e comprendano le componenti e le si possano poi mettere in pratica.
Un'impresa che propone ai lavoratori di formarsi sul tema dell'empatia e riesce a metterla in pratica e quindi allenarla quotidianamente, permetterà ad ogni membro di un team di diventare un elemento importante della squadra che saprà lavorare in sintonia con il resto dei membri. Un gruppo di lavoro così formato sarà in grado di risolvere più rapidamente qualsiasi problema, aumenterà la sua efficacia e porterà proposte innovative. Individualmente ogni membro af-

finerà queste capacità che diventeranno parte integrante della sua professionalità. Si avrà così a che fare con persone capaci di rispettare le idee altrui, capaci di ascoltare punti di vista diversi ma anche di esprimere la propria opinione. Nella realtà lavorativa questo si tradurrà in un aumento della collaborazione tra colleghi e si moltiplicheranno gli scambi produttivi.
I responsabili di team, se formati sull'empatia, saranno più efficaci nella gestione delle relazioni con i collaboratori, e non solo: sapranno accogliere i feedback e integrarli nei processi aziendali nell'ottica del miglioramento continuo. Offrire ai lavoratori gli strumenti adeguati per poter sviluppare l'empatia risulta essere una scelta vincente a tutti i livelli.

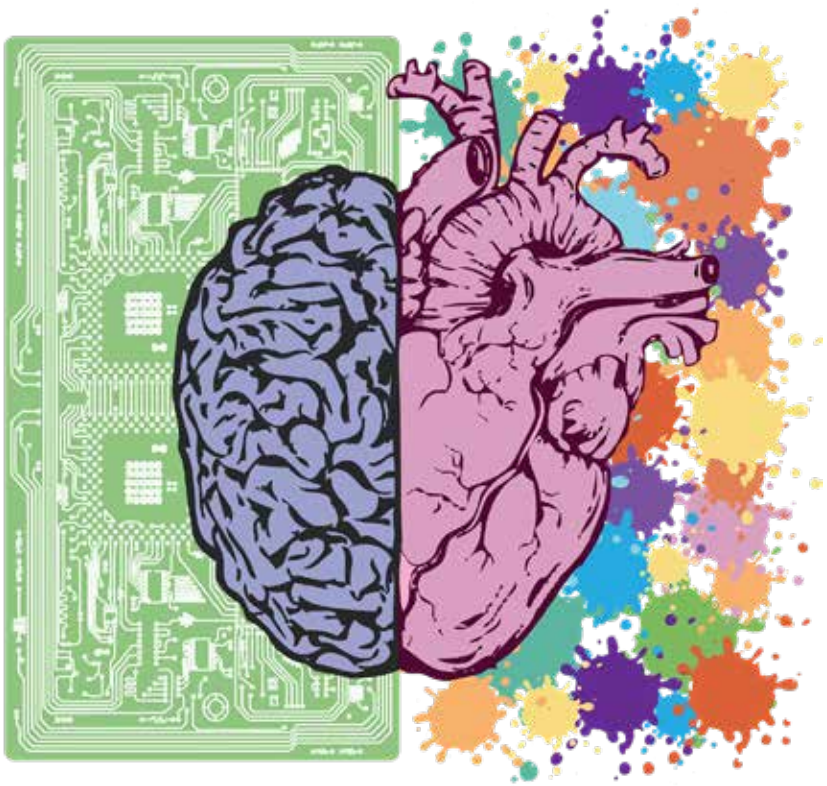
I leader empatici

Come sappiamo i leader sono fondamentali nel creare una cultura aziendale positiva. Questo vale anche per l'empatia. Una delle cinque componenti chiave dell'intelligenza emotiva, sempre secondo Goleman, è proprio la leadership empatica. I leader emotivamente intelligenti sono più efficaci perché sanno riconoscere i sentimenti e le esigenze dei loro collaboratori e infondono loro un senso di fiducia. Promuovono relazioni più forti all'interno del team, favoriscono senso di appartenenza e motivazione. Tutto questo si traduce in una maggiore soddisfazione professionale e nell'aumento del benessere dei dipendenti.

Empatia al lavoro: non solo parole ma azioni

Concretamente quindi come può un'organizzazione sviluppare l'intelligenza emozionale? La risposta spontanea è: attraverso la consulenza e la formazione. Vediamo più nel dettaglio cosa si intende. Per prima cosa offrire una formazione mirata ai collaboratori, partendo dai vertici, per far crescere competenza e consapevolezza su questo tema all'interno dell'organizzazione.
Occorrono poi delle azioni concrete da implementare in azienda, per questo la collaborazione di uno specialista che sappia consigliare le azioni da intraprendere e che aiuti a monitorare e tracciare l'efficacia di quanto messo in atto è auspicabile.
Una volta appresa questa competenza sarebbe opportuno coinvolgere i collaboratori e trovare il modo di mettere in pratica quanto acquisito introducendo piccoli cambiamenti nella quotidianità lavorativa. Ad esempio, sviluppando una cultura del feedback, utilizzando l'ascolto empatico e accertandosi di dare seguito a quanto emerso.

Si potrebbe anche realizzare un progetto di sviluppo condiviso, con attività volte a coltivare le relazioni all'interno dell'impresa. Anche in questo caso occorre coinvolgere il personale, tenendo sempre presente la necessità di misurare l'efficacia degli interventi effettuati, di condividere i risultati e di discutere insieme sui possibili miglioramenti.
I responsabili potrebbero elaborare con ogni collaboratore dei piani di sviluppo personale, valorizzandone i meriti, indagando sulle loro aspirazioni e sostenendoli nel cambiamento.
Una pratica ancora poco utilizzata in Ticino e che mi sta particolarmente a cuore è la cultura dell'errore. È una preziosa risorsa di apprendimento e miglioramento continuo personale e di tutto il team che, per essere messa in pratica in maniera efficace, deve essere sostenuta dall'empatia.
Un altro punto critico in molte realtà aziendali è la comunicazione. Spesso c'è un divario importante tra quanto ci si sforza di mettere in atto per favorire la comunicazione e quanto viene recepito. Rivedere dal punto di vista empatico i processi comunicativi (come, ad esempio, le riunioni) può dare risultati sorprendenti.



In conclusione

Le aziende a volte sottovalutano l'importanza e l'impatto dell'intelligenza emotiva sul luogo di lavoro. Diversi studi hanno dimostrato che in ogni organizzazione ci sono regole non esplicitate che guidano i collaboratori e che vengono trasmesse inconsciamente. Essi sanno esattamente cosa possono o non possono esprimere sul posto di lavoro e agiscono di conseguenza. Per questo è estremamente importante che le imprese misurino il livello di empatia al loro interno. Purtroppo, gli strumenti standard che vengono normalmente utilizzati per le valutazioni aziendali non sono adatti allo scopo. Per questo motivo le aziende che valutano la loro empatia e sviluppano l'intelligenza emotiva sono ancora poche.
Riuscire ad instaurare una comunicazione interna più aperta aiuta a considerare tutti gli aspetti degli eventuali problemi e a trovare soluzioni migliori e innovative. Questo è però possibile unicamente se il personale si sente abbastanza libero di dire quello che pensa, senza paura di ritorsioni. Spesso tra quello che pensano i vertici aziendali e quello che percepiscono i collaboratori c'è un divario che non viene percepito o considerato. Troviamo quindi la dirigenza convinta che il personale possa dire liberamente la sua opinione mentre i collaboratori non si sentono al sicuro e per questo non esprimono il loro parere. Da qui l'importanza di costruire e coltivare relazioni empatiche. Ricorrendo all'aiuto di un consulente preparato e dando ai propri collaboratori la possibilità di formarsi, ogni azienda o organizzazione può sviluppare l'intelligenza emozionale al proprio interno.

Link
www.cc-ti.ch/potere-empatia

Se una zebra incontra un ippopotamo

In occasione dello svolgimento di riunioni, siano esse di gruppo o di team di lavoro, si incontrano individui e si constatano aspetti rivelatori e sovente sorprendenti. Molte persone hanno comportamenti e attitudini molto differenti, se si relazionano a livello personale con un unico interlocutore oppure se sono inseriti in un gruppo. Questi cambiamenti possono creare difficoltà e imprevisti nella gestione delle riunioni.

Kurt Zadek Lewin è considerato il maggiore studioso delle relazioni all'interno di un gruppo psico-sociale. Il suo approccio si basa sulla teoria della *Gestalt,* per cui si valuta l'insieme differente, nuovo o altro (e non *maggiore* quantitativamente né *migliore* qualitativamente) rispetto alla somma delle singole parti. L'individuo, quindi, si colloca al centro di un campo di forze ambientali che lo modificano e che, grazie a lui, mutano a loro volta.
Il taylorismo, il fordismo e il toyotismo, hanno portato al boom della produzione, razionalizzando grazie anche all'ottimizzazione continua. Rischiano di fare dimenticare che il gruppo ha degli aspetti emotivi cruciali. Lo studioso Le Bon (1985), fondatore della "psicologia delle folle", e Freud (1921), consideravano il gruppo come sede di istinti emotivi, inconsci e tribali. Per Freud il gruppo portava ad una sorta di regressione delle persone.
Ciò porta a porsi questa domanda: "perché le emozioni in azienda sono importanti?" Perché le emozioni sono un grande sistema motivante (emozione ha anche la stessa radice etimologica di motivazione).
Questi cambiamenti comportamentali possano avere molte cause: l'uso della riunione quale arena per esprimere impulsi inconsci e a volte repressi, l'incertezza nella formulazione degli obiettivi, le modalità comunicative non condivise, gli spazi e l'ascolto concesso in modo arbitrario, la mancanza di ricerca della condivisione, la gestione errata dei feedback e altro ancora.
Per l'analisi e la gestione di un team e delle sue forme operative, come ad esempio le riunioni, si rivela utile identificare in quale momento del ciclo di vita del gruppo ci si muove.

Il periodo della formazione del team è il momento in cui il gruppo interagisce per le prime volte. Se i suoi membri stanno lavorando a un progetto, possono allinearsi sugli obiettivi o definire il proprio piano di progetto. In questa fase di sviluppo, i membri del gruppo si comportano indipendentemente l'uno dall'altro: la maggior parte delle loro conversazioni sono razionali, ma emotivamente distanti.

La seconda fase di sviluppo inizia sovente con un primo disaccordo di qualche tipo. Tale disaccordo funge da catalizzatore per i membri del gruppo affinché condividano più attivamente e focalizzano le proprie opinioni e siano concreti, trasparenti e onesti tra di loro. Questa onestà fa sì che inizino a fidarsi a vicenda.

Una volta che il gruppo ha risolto i primi disaccordi o conflitti iniziali ed "esplorativi", le interazioni al suo interno diventano cooperative e possibilmente amichevoli. Durante questa fase, il gruppo inizierà a stabilire delle norme, anche se non discute su di esse né le registra in qualche modo: viene data la priorità alla coesione del gruppo. In effetti, il pericolo di questo momento

è che i membri del gruppo siano troppo riluttanti a condividere le proprie opinioni, cosa che può portare all'immobilismo, oppure che alcuni partecipanti si arrocchino su ruoli e comportamenti stereotipati: il lupo, la zebra, l'ippopotamo e il rinoceronte (v. box a pagina 22).

Il periodo detto della prestazione è quando il gruppo dà il meglio di sé. I membri sono in grado di agire in modo indipendente o affrontare la risoluzione dei problemi in gruppo. Invece di preoccuparsi di come gli altri membri li percepiscono, i singoli membri si concentrano sugli obiettivi del gruppo e le soluzioni concrete.

La quinta e ultima fase è quella di sospensione o del lutto, per descrivere la separazione del gruppo dovuta, ad esempio, al completamento del progetto. Se i membri lavoravano bene insieme, possono provare un senso di perdita al momento dello scioglimento del gruppo.

Per evitare i più comuni errori nella gestione delle riunioni occorre procedere con metodo ed avere quindi un approccio strutturato sia nella fase di preparazione che di conduzione di esse.
I passaggi essenziali devono essere i seguenti:

- Leadership, che si concretizza con una chiara focalizzazione sull'innovazione e sulla scelta di una visione del futuro motivante, attitudine all'ascolto e alla delega, gestione del Sé efficace, non temere i conflitti e capacità di prendersi cura degli altri.
- Individuare le principali finalità di ciascun tipo diverso di riunione. Pochi obiettivi, sintetici, concreti e raggiungibili.
- Predisporre una traccia di quanto verrà detto o proposto, prevedere scenari alternativi.
- Prevedere le possibili obiezioni ed inglobare le risposte nel materiale che verrà presentato.
- In fase di conduzione tenere presente le esigenze delle diverse tipologie di partecipanti. Tenere conto della propria emotività.
- Essere determinati nel ricercare le soluzioni e non focalizzarsi sulla continua analisi dei problemi.
- Essere aperti e disponibili nei confronti delle persone.
- Verificare durante l'incontro il livello di comprensione di ciò che viene detto.
- Monitorare il livello di responsabilizzazione delle persone rispetto alle decisioni prese.

Per avere successo bisogna saper riconoscerne i potenziali e non temere i rischi.

Tipi di personalità da evitare in un meeting strategico

Nel libro *"The essential guide to prioritization by product board"* (2021), vi è un grafico - in una versione adattata da Jeroen Kraaijenbrink e Timothy Timur Tiryaki, consulenti di strategia e leadership –, in cui vengono delineati quattro tipi di personalità a cui sono attribuite caratteristiche peculiari da "evitare" per la conduzione ottimale e, dunque, buona riuscita di una riunione. Non solo: queste personalità, attraverso i loro atteggiamenti, possono ostacolare le dinamiche che si instaurano all'interno del gruppo nel portare a termine un progetto, un processo o una collaborazione.
Originariamente conosciuti come "gli animali pericolosi nel management", sono identificati quattro tipi di figure: la zebra, l'ippopotamo, il lupo e il rinoceronte. Ecco cosa significano e come affrontarli nelle riunioni strategiche.
Acquisendo queste conoscenze, potrebbe essere più facile gestire la conduzione di una riunione, affrontando le personalità in modo un po' più efficace.

ZEBRA

Arrogante senza prove

Le ZEBRE pensano di sapere tutto, ma si affidano alla loro opinione piuttosto che a qualsiasi prova effettiva. Per evitare le ZEBRE è utile assicurarsi di avere dati concreti per sostenere idee e decisioni.

RINOCERONTE

La presenza non basta

I RINOCERONTI presenziano solo per riscuotere uno stipendio, ma senza contribuire molto alla squadra. Potrebbero non ostacolare attivamente il processo decisionale, ma non portano molto al contesto. Avere un processo di prioritizzazione chiaramente definito può aiutare a garantire che tutti i membri del team comprendano in che modo vengono prese le decisioni e dare loro l'input per partecipare attivamente.

LUPO

Poca concentrazione, rischio di caos

Il LUPO ha una breve capacità di attenzione e la tentazione di saltare da un problema all'altro. Ciò può interrompere la concentrazione della squadra. Il consiglio è quello di creare una gestione dei feedback, affrontandoli man mano che si presentano le diverse richieste.

IPPOPOTAMO

L'opinione della persona più pagata

Gli IPPOPOTAMI sono direttori d'azienda o CEO che vogliono avere tutto sotto controllo, anche a livello decisionale. Utile non farsi portare fuori rotta, ma avere ben presente gli obiettivi delineati.

Link
www.cc-ti.ch/zebra-ippopotamo

Leggi anche
"A, B e C", riflessioni per la ricerca di un team ben concertato e vincente, per ottenere e guidare un'azienda di successo: www.cc-ti.ch/a-b-c

Formazione ed esperienza: un binomio vincente per la crescita aziendale

di **Federica Marotta**
Vice Direttrice
Easy Work SA

Nel mondo sempre più dinamico e competitivo delle aziende, l'importanza della formazione è emersa come un elemento chiave per il successo organizzativo.

Nel panorama educativo contemporaneo, due approcci distinti emergono come pilastri formativi: la formazione classica e la formazione esperienziale. Entrambi hanno lo scopo di trasmettere conoscenze e competenze, ma si differenziano notevolmente nei metodi e negli obiettivi.

La formazione classica, spesso definita come la tradizionale modalità di apprendimento, si basa su lezioni teoriche, libri di testo e formatori che impartiscono conoscenze in modo strutturato. Questo approccio offre una solida base teorica, tuttavia la formazione classica può essere distante dalla realtà e poco orientata alla risoluzione di problemi concreti.

D'altra parte, la formazione esperienziale si concentra sull'apprendimento attraverso l'esperienza diretta e l'interazione pratica con il contesto di studio.
Questo metodo coinvolge i corsisti in attività pratiche, simulazioni, progetti ed esperienze sul campo.
La formazione esperienziale mette al centro dell'apprendimento l'esperienza diretta, consentendo ai partecipanti di acquisire conoscenze e competenze attraverso attività pratiche, simulazioni e interazioni immersive. Queste strategie non solo potenziano le competenze individuali, ma promuovono anche la coesione e l'efficacia del team.

Formazione esperienziale: apprendimento in azione

La formazione esperienziale offre ai partecipanti l'opportunità di applicare le loro conoscenze in contesti pratici, favorisce la risoluzione di problemi e stimola la creatività.
L'apprendimento esperienziale può includere simulazioni, giochi di ruolo, studi di casi e attività all'aperto, fornendo un terreno fertile per il miglioramento delle competenze pratiche.

I principali punti di forza della formazione esperienziale sono:
- ***Il coinvolgimento attivo:*** la formazione esperienziale richiede una partecipazione attiva, questo aumenta notevolmente il livello di coinvolgimento e la retention delle informazioni
- ***Lo sviluppo delle competenze:*** gli esercizi pratici aiutano a sviluppare competenze specifiche necessarie per affrontare sfide quotidiane, questo approccio si traduce in una maggiore efficacia nell'affrontare situazioni reali e compiti professionali
- ***La comunicazione efficace:*** le attività di gruppo migliorano la comunicazione interna e la comprensione reciproca tra i membri del team

Il Team building

Una tipologia di formazione esperienziale molto efficace, grazie al coinvolgimento anche emozionale dei partecipanti, è il Team building.
Il Team building è un processo volto a migliorare le relazioni interpersonali e la collaborazione all'interno del team. Attraverso una serie di attività progettate per promuovere la fiducia reci-

proca e la comprensione, il team building mira a trasformare un gruppo di individui in una squadra coesa e motivata. Le attività all'aperto prevedono spesso sfide fisiche e mentali, la gestione dello stress e la resistenza personale. Un buon programma di Team building tiene conto delle forze e delle sfide specifiche del gruppo, incoraggiando la partecipazione attiva e promuovendo un senso di appartenenza collettiva. Gli elementi chiave del team building sono comunicazione, fiducia e collaborazione.

L'unione della formazione e delle esperienze produce una serie di benefici alle aziende tra cui:

- ***Miglioramento della produttività:*** team più coesi lavorano in modo più efficiente e raggiungono gli obiettivi aziendali in modo più rapido
- ***Riduzione dello stress:*** ambienti di lavoro positivi derivanti da team coesi possono contribuire a ridurre lo stress e migliorare il benessere dei dipendenti
- ***Attrazione e fidelizzazione dei talenti:*** un team solido e un ambiente di lavoro positivo possono aumentare l'attrattiva dell'azienda per i talenti e favorire la fidelizzazione dei dipendenti

In un contesto aziendale in continua evoluzione, investire nella formazione esperienziale e nello specifico nel team building è essenziale per la crescita e il successo a lungo termine. La formazione esperienziale non solo migliora l'apprendimento individuale, ma contribuisce anche alla crescita sostenibile delle organizzazioni. Investire in programmi di formazione esperienziale è un passo fondamentale verso la creazione di ambienti di apprendimento dinamici e resilienti, adattati alle esigenze in evoluzione del mondo professionale.

Nessun obbligo di pagare il salario nel caso di chiusure aziendali decise dallo Stato: motivazioni della sentenza

Avv. Michele Rossi, Delegato alle relazioni esterne

Nel numero di Ticino Business dello scorso ottobre 2023 (nr 4/2023) avevamo riferito di una sentenza del Tribunale federale (4A_53/2023) che esonerava un datore di lavoro dall'obbligo di pagare il salario nel caso di una chiusura aziendale decisa dallo Stato per combattere il Coronavirus (www.cc-ti.ch/no-obbligo-pagare-salario-chiusure-aziendali). Ora sono giunte le motivazioni che riassumiamo nel seguente modo:

- Il ragionamento dei giudici è partito dal concetto di mora del datore di lavoro, regolato all'art. 324 CO. Tale regola statuisce che "*se il datore di lavoro impedisce per sua colpa la prestazione del lavoro o è altrimenti in mora nell'accettazione del lavoro, egli rimane tenuto al pagamento del salario, senza che il lavoratore debba prestare ulteriormente il suo lavoro*". In altre parole, se il dipendente è disposto e pronto a lavorare ma il datore di lavoro gli impedisce negligentemente di farlo deve comunque versare il salario.
- La stessa conseguenza subentra nel caso in cui la prestazione lavorativa è impossibile senza che vi sia una colpa, ma a causa di un motivo che rientra nel rischio aziendale del datore di lavoro. Il concetto di rischio aziendale non è definito dalla legge ma deve essere valutato concretamente caso per caso. Di regola il rischio aziendale corrisponde alla definizione di cui all'art. 91 CO in cui viene indicato che il creditore di una prestazione (nel caso il lavoro) può rifiutarsi di accettarla solo in presenza di legittimi motivi. Se i motivi non sono legittimi, ci si trova pertanto all'interno del rischio aziendale.
- Le chiusure aziendali per lottare contro il Coronavirus costituiscono legittimi motivi che possono giustificare il rifiuto delle prestazioni lavorative da parte del datore di lavoro. Si tratta di situazioni che hanno toccato tutti indistintamente. Non rientrano nel rischio aziendale.
- I datori di lavoro erano tenuti ad obbedire agli ordini di chiusura. A loro non è pertanto imputabile alcuna colpa.
- La legge federale sulle epidemie non prevede alcun obbligo di individuazione precoce e di sorveglianza nei confronti dei datori di lavoro. La legge impone doveri simili solo a carico della Confederazione e dei Cantoni. I datori di lavoro hanno unicamente il dovere di prevenire i contagi tra i collaboratori.
- In ogni modo ancora nel febbraio 2020 il Coronavirus era ufficialmente considerato un problema geograficamente limitato alla Cina. Ai datori di lavoro non può quindi essere ascritta alcuna responsabilità per aver eventualmente sottovalutato il problema.
- Le questioni di diritto privato, come ad esempio il pagamento del salario in caso di chiusura aziendale, sono di esclusiva competenza dei tribunali. Eventuali indicazioni della SECO non sono pertanto decisive per le valutazioni di tali fattispecie.

Link
www.cc-ti.ch/no-obbligo-pagare-salario-chiusure-aziendali
e
www.cc-ti.ch/no-obbligo-pagare-salario-motivazioni

Responsabilità sociale & imprese

La Cc-Ti sostiene numerose attività nell'ambito della sostenibilità sociale, economica e ambientale attraverso consulenze, percorsi di accompagnamento mirati, eventi e corsi.

TI-CSRREPORT.CH

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ
DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile OSS (Sustainable Development Goals SDGs) e i 169 sotto-obiettivi ad essi associati costituiscono il nucleo vitale dell'Agenda 2030. Altre informazioni su

Rapporto di sostenibilità TI-CSRREPORT.CH

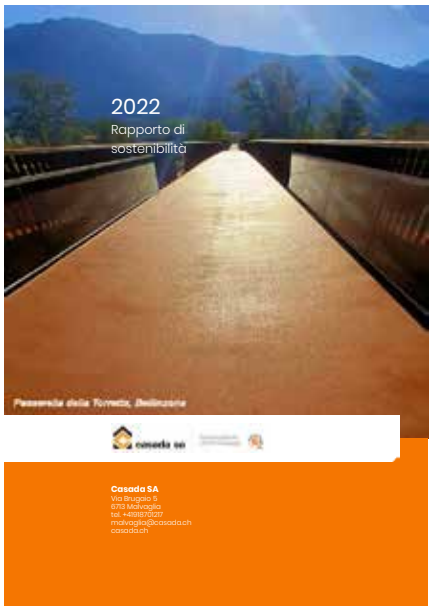
In collaborazione con

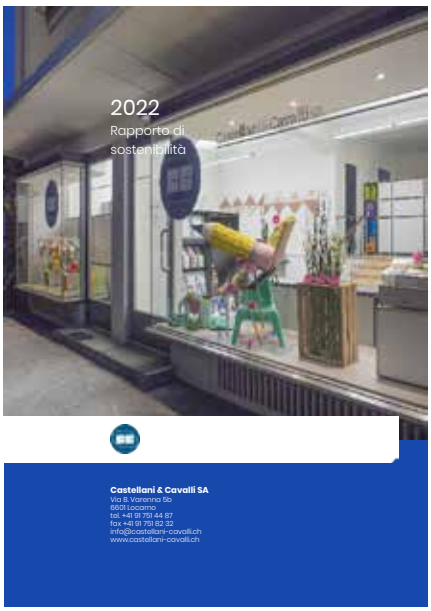
Repubblica e Cantone Ticino
Dipartimento delle finanze e dell'economia

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
SUPSI

Sostenitore CSR
BancaStato

La Cc-Ti, quale associazione-mantello dell'economia ticinese, ha sviluppato - con il supporto scientifico della SUPSI e in collaborazione con il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) - un modello online di rapporto di sostenibilità, accessibile su www.ti-csrreport.ch.
Di seguito le aziende che hanno pubblicato il proprio rapporto di sostenibilità.





2022
Gehri

2022

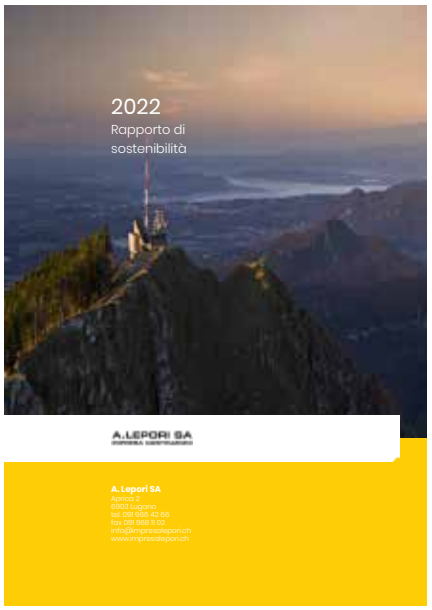
Arte e Costruzione
2022
Rapporto di
sostenibilità
Palacinema, Locarno
mafledil sa
Mafledil SA
Via Industrie Sud 13 B
6703 Osogna
tel. 0918254838
mafledil@bluewin.ch
www.mafledil.ch

2022
Rapporto di
sostenibilità
ufd
ufd
Unione Farmaceutica Distribuzione SA
Via Figino 6
6917 Barbengo
tel. +41 91 985 61 11
info@ufd.swiss
https://www.ufd.swiss

2022
Rapporto di
sostenibilità
Spinelli
LUGANO
SPINELLI
Spinelli SA
Via Motta 62
6900 Massagno
tel. 091 960 20 20
fax 091 960 20 10
info@spinelli.ch
www.spinelli.ch

2022
Rapporto di
sostenibilità
Ente Regionale per lo Sviluppo del
Mendrisiotto e Basso Ceresio
c/o Municipio di Chiasso
6830 Chiasso
tel. 058 122 48 25
info@ers-mb.ch
www.ers-mb.ch

2022
Rapporto di
sostenibilità
straLUGANO
Associazione StraLugano
Via Trevano 100
6904 Lugano
tel. +41 78 4711252
programma@stralugano.ch
stralugano.ch


2022
Rapporto di
sostenibilità
A.LEPORI SA
A. Lepori SA
Ronco 2
6903 Lugano
tel. 091 966 42 66
fax 091 968 11 02
info@impresalepori.ch
www.impresalepori.ch

2020
Rapporto di
sostenibilità
Fontana Print
Fontana Print SA

Come possono le PMI sviluppare l'ESG come fattore di innovazione e vantaggio competitivo nella loro strategia aziendale?

di **Marco Casanova**
Direttore Centro di eccellenza ESG, Lugano, www.esgcenter.ch

Le piccole e medie imprese (PMI) possono sfruttare le pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG) come potente stimolo all'innovazione e come elemento chiave della loro strategia aziendale. L'integrazione delle considerazioni ESG nelle operazioni aziendali non solo si allinea alle pratiche commerciali responsabili, ma migliora anche la competitività e la sostenibilità a lungo termine. Alcuni di questi temi sono stati anche affrontati in un evento organizzato dalla Cc-Ti in collaborazione con ESG Center of Excellence e Ticino Blockchain Technologies Association (TBTA) lo scorso 20.11.2023, intitolato "ESG come opportunità di business per le PMI ticinesi – Come la tecnologia Blockchain può aiutare".

Ecco una tabella di marcia per le PMI per sviluppare l'ESG come fattore di innovazione e ottenere un vantaggio competitivo.

Comprendere i principi ESG:

1. **Familiarizzare con i principi fondamentali dell'ESG ambientale (E), sociale (S) e di governance (G).** Questi principi guidano una condotta aziendale responsabile e uno sviluppo sostenibile.

2. **Condurre una valutazione di materialità**
Identificate i fattori ESG più rilevanti per la vostra attività conducendo una valutazione di materialità. Considerate l'impatto di ciascun fattore sugli stakeholder e sulle operazioni aziendali.

3. **Inserire l'ESG nella cultura aziendale**
Integrare le considerazioni ESG nella cultura e nei valori aziendali. Assicuratevi che i dipendenti comprendano e facciano propria l'importanza della sostenibilità e delle pratiche commerciali responsabili.

4. **Sviluppare politiche e metriche ESG**
Stabilire politiche ESG chiare e metriche misurabili. Definire obiettivi e indicatori chiave di performance (KPI) per monitorare i progressi e dimostrare l'impegno verso gli obiettivi ESG.

5. **Coinvolgere gli stakeholder**
Coinvolgete gli stakeholder, compresi clienti, dipendenti, fornitori e comunità locali, nelle vostre iniziative ESG. Il loro contributo può fornire spunti preziosi e rafforzare le relazioni.

6. **Innovare prodotti/servizi sostenibili**
Sfruttate l'ESG come motore di innovazione sviluppando prodotti o servizi sostenibili. Considerate l'impatto ambientale, l'approvvigionamento etico e la responsabilità sociale nello sviluppo dei vostri prodotti/servizi.

7. **Gestione efficiente delle risorse**
Implementate pratiche di efficienza delle risorse per ridurre i rifiuti, il consumo energetico e l'impronta di carbonio. Questo non solo è in linea con gli obiettivi ambientali, ma può anche portare a risparmi sui costi.

8. **Sostenibilità della catena di fornitura**
Assicuratevi che la vostra catena di fornitura aderisca a pratiche etiche e sostenibili. Questo migliora la responsabilità sociale dell'azienda e riduce il rischio di impatti negativi associati ai fornitori.

9. **Migliorare la diversità e l'inclusione**
Favorire un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, promuovendo l'uguaglianza e l'equità di trattamento. I team eterogenei spesso portano a una maggiore creatività e innovazione, contribuendo al successo aziendale.

10. **Pratiche di governance trasparenti**
Rafforzare le strutture di governance migliorando la trasparenza e la responsabilità. Comunicare chiaramente l'impegno dell'azienda verso una condotta aziendale etica e un processo decisionale responsabile.

11. **Gestione del rischio e integrazione ESG**
Integrare i fattori ESG nei processi di gestione del rischio. La comprensione e la mitigazione dei rischi ESG possono aumentare la resilienza e proteggere la reputazione dell'azienda.

12. **Reporting e comunicazione con gli stakeholder**
Comunicate regolarmente i vostri sforzi ESG attraverso i rapporti di sostenibilità e altri canali di comunicazione. Un reporting trasparente crea fiducia e credibilità con gli stakeholder.

13. **Cercare certificazioni esterne**
Cercate di ottenere certificazioni o standard pertinenti (ad esempio, ISO 14001 per la gestione ambientale) per convalidare il vostro impegno nelle pratiche ESG.

14. **Miglioramento continuo**
L'ESG è un processo continuo. Rivedete e aggiornate regolarmente le vostre strategie in base ai cambiamenti delle circostanze, alle aspettative degli stakeholder e alle best practice emergenti.

Conclusione
Incorporando strategicamente i principi ESG nelle loro attività, le PMI possono non solo contribuire allo sviluppo sostenibile, ma anche posizionarsi come entità innovative, responsabili e competitive sul mercato. Questo approccio olistico si allinea alle preferenze dei consumatori e alle tendenze normative in evoluzione, favorendo il successo a lungo termine.

Link
www.cc-ti.ch/esg-pmi

Cerimonia di consegna dei diplomi CAS CSR

Si è svolta mercoledì 6 dicembre 2023 la cerimonia di consegna dei diplomi del Certificate of Advanced Studies in Corporate Social Responsibility (CSR).
Il corso si poneva l'obiettivo di formare CSR manager in grado di definire la strategia di sostenibilità della propria organizzazione e di elaborare un rapporto di sostenibilità.

Ci complimentiamo con il nostro collaboratore, Sergio Trabattoni, ora CSR Manager e con tutti i neo-diplomati.
Stefano Rizzi, Direttore della Divisione economia del Dipartimento delle Finanze e dell'Economia ha ribadito il ruolo della sostenibilità nella competitività dei territori e l'impegno che ormai da anni viene profuso per la promozione del tema. Il contributo delle imprese allo sviluppo economico, sociale e ambientale del Cantone è essenziale e questi diplomati potranno essere dei preziosi ambasciatori per la diffusione della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Tra le differenti attività sostenute o svolte direttamente dalla Cc-Ti ve ne sono alcune, forse meno conosciute, che rientrano nella sfera degli esercizi della "Corporate Social Responsibility - CSR" o "RSI - Responsabilità sociale delle imprese". Si tratta dello sviluppo di progetti a carattere sociale, formativo o ambientale, disegnati per interagire tra i diversi settori. La Cc-Ti, quale associazione-mantello dell'economia ticinese, ha sviluppato - con il supporto scientifico della SUPSI e in collaborazione con il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) - un modello online di rapporto di sostenibilità, accessibile tramite questo link: www.ti-csrreport.ch.
La responsabilità sociale delle imprese è un elemento che, dal 2021, rientra anche nei bandi di concorso pubblici, con un valore di ponderazione del 4% nei criteri di aggiudicazione. L'ottenimento di una separata "Dichiarazione di conformità" (rilasciata dalla Cc-Ti) faciliterà sia il lavoro delle aziende, sia quello delle autorità chiamate a valutare i dossier. Questo strumento non rappresenta la condizione per partecipare agli appalti pubblici ma resta su base volontaria ed è sostenuta dal DFE e dall'ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche.

Link
www.cc-ti.ch/cerimonia-consegna-diplomi-cas-csr

www.cc-ti.ch/corporate-social-responsibility

www.ti-csrreport.ch

Gestione sostenibile delle imprese: ripercussioni dei futuri doveri di diligenza europei sulle imprese svizzere

Il 23 febbraio 2022, la Commissione europea ha presentato una bozza di nuova direttiva sulla due diligence di sostenibilità delle imprese (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD). La bozza è ancora in fase di negoziazione. Tuttavia, si ritiene relativamente certo che l'UE adotterà la CSDDD.

In Svizzera, il controprogetto indiretto all'iniziativa popolare "Per aziende responsabili - per proteggere le persone e l'ambiente" ha incluso gli obblighi di due diligence e di reporting nei settori dei minerali dei conflitti e del lavoro minorile negli articoli e 964j-l del Codice delle obbligazioni (CO). Queste disposizioni sono entrate in vigore nel gennaio 2022.

Tuttavia, la CSDDD richiede l'attuazione di obblighi di diligenza molto più ampi rispetto alle di-sposizioni del CO. Anche l'ambito di applicazione della CSDDD è più ampio. Mentre le disposizioni svizzere in materia di due diligence si concentrano su settori, Paesi o prodotti a rischio, la CSDDD si applica a tutte le società che superano determinate soglie dimensionali. La CSDDD prevede anche la responsabilità civile e la vigilanza regolamentare. Nel CO non esistono meccanismi di applicazione di questo tipo. Sono previste multe fino a 100'000 euro. Tuttavia, è improbabile che queste abbiano un effetto deterrente. Se l'UE adottasse la CSDDD, vi sarebbero notevoli differenze tra le leggi vigenti in Svizzera e nell'UE.

In sostanza, gli obblighi di diligenza previsti dalla CSDDD sono "obblighi di sforzo". Ciò significa che le aziende non sono obbligate a mettere in atto azioni definite o a raggiungere obiettivi predefiniti (sarebbe un "obbligo di successo"). Inoltre, le aziende non saranno ritenute responsabili di abusi in Paesi terzi sui quali non hanno alcun controllo. Le aziende devono invece stabilire procedure di gestione del rischio e adottare precauzioni organizzative per identificare i rischi. Se vengono identificati dei problemi, le aziende devono adottare misure per porvi rimedio. Se ciò non è possibile, devono cercare di ridurre al minimo il problema. Le misure adottate dipendono da loro. Il CSDDD lascia quindi alle aziende una grande libertà e si affida alla loro responsabilità. Tuttavia, questi obblighi di impegno sono affiancati da obblighi di azione verificabili: le imprese devono, ad esempio, istituire meccanismi di reclamo e riferire in merito alle ispezioni di due diligence.

Complessivamente, il numero di società direttamente interessate dalla CSDDD è ridotto. Tuttavia, si tratta di grandi aziende con un fatturato elevato, che quindi contribuiscono in modo significativo alla creazione di valore in Svizzera. Va considerato che la CSDDD potrebbe sostituire le attuali disposizioni delle RU sul lavoro minorile, ma non le disposizioni delle RU sui minerali dei conflitti. Questo perché anche il regolamento UE sui minerali dei conflitti non verrebbe sostituito dalla CSDDD. La CSDDD non riguarda solo le aziende che rientrano direttamente nel suo campo di applicazione. Le aziende direttamente interessate trasmetteranno i loro obblighi nella catena di approvvigionamento ai loro fornitori.

Già oggi le disposizioni applicabili in materia di CO e le leggi straniere, ad esempio, la legge sulla due diligence della catena di fornitura in Germania, la legge sulla due diligence in Francia, i regolamenti dell'UE sui minerali di conflitto e sulle catene di fornitura prive di deforestazio-

Nel rapporto approvato, il Consiglio federale ha ribadito la grande importanza attribuita al rispetto dei diritti umani e alla protezione ambientale.

ne, ecc. Queste ultime sono quindi "indirettamente" interessate e devono controllare anche le loro catene di approvvigionamento per i rischi reali e potenziali.

Per le imprese interessate, l'introduzione della direttiva CSDDD comporterebbe costi, alcuni dei quali considerevoli: esse dovrebbero adattare i processi aziendali esistenti (ad esempio, in materia di appalti e contabilità) agli obblighi di diligenza e creare nuove strutture e processi (ad esempio, meccanismi di reclamo o processi e sistemi per la raccolta dei dati e l'analisi dei rischi). Se le aziende individuano dei rischi, devono adottare delle misure. Inoltre, le aziende interessate dovranno presentare relazioni sulle loro attività di due diligence. Oltre ai costi diretti dell'implementazione della due diligence, le aziende dovrebbero affrontare rischi di responsabilità e incertezze legali.

Tuttavia, i costi sostenuti sarebbero ridotti dal fatto che le aziende devono comunque adottare alcune delle misure sopra descritte. Molte aziende si trovano già ad affrontare gli obblighi di due diligence. A causa delle disposizioni del CO, della legge tedesca o francese sulla catena di approvvigionamento e dei regolamenti UE sui minerali di conflitto e sulle catene di approvvigionamento prive di deforestazione, nonché di altre normative. Grazie alle disposizioni del CO (art. 964 e segg.) sul bilancio di sostenibilità e alla nuova direttiva UE sul bilancio di sostenibilità delle imprese (CSRD), molte aziende stanno già istituendo processi per raccogliere dati e pubblicare rapporti sull'impatto delle loro attività sui diritti umani e sull'ambiente.

Tuttavia, le aziende direttamente interessate sono grandi imprese che potrebbero sostenere i costi. Per le PMI, sarebbe in parte una sfida implementare i requisiti. Con l'introduzione del CSDD, il numero e il volume delle richieste aumenteranno ulteriormente. A medio termine, molte aziende indirettamente interessate non potranno fare a meno di istituire sistemi propri per la raccolta e la valutazione dei dati. Infine, dovrebbero documentare chiaramente come adempiono ai loro obblighi di due diligence per

tutelarsi da potenziali richieste di responsabilità. Prevediamo che i costi di implementazione per le aziende indirettamente interessate saranno significativamente inferiori a quelli per le aziende direttamente interessate.

Oltre ai costi diretti di implementazione, le aziende indirettamente interessate, la maggior parte delle quali sono PMI, devono affrontare anche rischi considerevoli. Se non si preparano adeguatamente per l'attuazione della due diligence, rischiano di perdere ordini e clienti e di uscire dalla catena del valore. Molte PMI non sembrano ancora sufficientemente sensibilizzate a questo rischio.

Tuttavia, le aziende non dovrebbero sostenere solo dei costi. il beneficio derivante dall'implementazione della due diligence risiede principalmente nel valore aggiunto derivante dalla raccolta dei dati necessari.

Le aziende conoscono meglio le loro catene di fornitura, il che comporta numerosi vantaggi per le aziende. Ad esempio, possono valutare meglio il rischio di strozzature nelle forniture o identificare più facilmente il potenziale di innovazione.

Fonte: comunicato stampa del Consiglio federale del 22.12.2023 - "Gestione sostenibile delle imprese: ripercussioni dei futuri doveri di diligenza europei sulle imprese svizzere", https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-99507.html, adattamento Cc-Ti

Link
www.cc-ti.ch/gestione-sostenibile-imprese

Imprese e diritti umani: materiale di supporto per le aziende che devono far fronte a crescenti requisiti legali

di **Yolinka Vossen**
Consulente
focusright GmbH

Le aziende si trovano ad affrontare requisiti crescenti in termini di rispetto dei diritti umani lungo la loro catena del valore. Negli ultimi anni, le aspettative dei numerosi attori in gioco (Governi, investitori, partner commerciali e clienti, consumatori e dipendenti, società civile e ONG, così come benchmark e rating ESG) sono aumentate. Anche i requisiti legali stanno diventando più severi. Nazioni come Francia, Germania, Svizzera e l'UE hanno già implementato leggi che obbligano le aziende a condurre due diligence in merito a (alcuni) diritti umani o sono in procinto di adottarle.

Una panoramica sugli ultimi sviluppi normativi può essere trovata sul sito di focusright (tutti i link e gli accessi ai diversi siti web citati possono essere trovati nella versione online del presente testo sul sito della Cc-Ti: www.cc-ti.ch/imprese-diritti-umani-materiale).

Condotta aziendale responsabile: uno studio rileva che le aziende svizzere saranno interessate dalla futura regolamentazione dell'UE

Nell'UE, i requisiti legali relativi ai diritti umani obbligatori e alla due diligence ambientale sono in rapida evoluzione. Nel dicembre 2023 è stato raggiunto un accordo provvisorio sulla Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Anche se si è ancora in attesa della pubblicazione del testo finale della Direttiva, è già chiaro che essa introdurrà obblighi per le

grandi aziende in merito a effettivi e potenziali impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente. Visti gli stretti legami economici tra la Svizzera e l'UE, sia le grandi aziende che le PMI svizzere saranno interessate da questo regolamento. Uno studio commissionato dal Dipartimento federale di giustizia e polizia e dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca è giunto alla conclusione preliminare che la direttiva UE avrà:

- un impatto diretto su diverse centinaia di aziende in Svizzera e
- uno indiretto su diverse migliaia di aziende svizzere, poiché le aziende direttamente interessate trasferirebbero i requisiti ai propri fornitori.

Sviluppi attesi in Svizzera

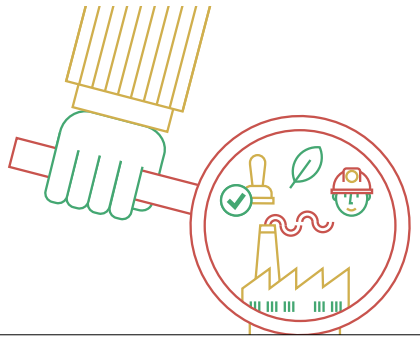
Una volta che l'UE avrà adottato definitivamente la CSDDD e dopo un'analisi approfondita delle modalità di attuazione da parte dei suoi Stati membri, il Consiglio Federale deciderà come procedere con i requisiti legali per le aziende elvetiche.
Nel frattempo, continuano le richieste della società civile per obblighi di diligenza più severi per le aziende svizzere. La Koalition für Konzernverantwortung ha già annunciato il lancio di un'altra iniziativa popolare, che richiederà che gli obblighi di due diligence per le aziende svizzere siano allineati al CSDDD dell'UE.

Poiché l'UE sta attualmente ampliando gli obblighi di Rendiconto sulla gestione sostenibile delle imprese, il Consiglio federale sta preparando una consultazione pubblica sulla base della quale verranno ampliati anche gli obblighi di rendicontazione per le imprese elvetiche, in linea con gli sviluppi UE.

Materiale a disposizione delle aziende

A sostegno delle aziende per l'attuazione della due diligence sui diritti umani e dei relativi obblighi legali e nell'ambito del Piano d'azione nazionale "Imprese e diritti umani" della Svizzera 2020-2023 (PAN), il DFAE e la SECO hanno incaricato la società di consulenza focusright dello sviluppo di diverso materiale.

Certificazioni, audit sociali e strumenti di gestione dei fornitori: Qual è il loro ruolo nella dovuta diligenza delle aziende in materia di diritti umani?



I documenti di supporto sono disponibili nella versione online di questo articolo, tramite il link www.cc-ti.ch/imprese-diritti-umani-materiale, citiamo di seguito:

- **Linee guida per le aziende sull'implementazione della due diligence di diritti umani**
- **Webinar** sulla due diligence dei diritti umani
- **Video introduttivi** sull'implementazione della due diligence sui diritti umani e sull'implementazione di una valutazione del rischio per i diritti umani
- **Q&A per le aziende sul ruolo delle iniziative di sostenibilità** (Certificazioni, audit sociali e strumenti di gestione dei fornitori) nella due diligence di diritti umani
- **Q&A per le imprese sulla comportamento responsabile delle imprese in zone di conflitto o ad alto rischio**
- **Podcast** sull'attuazione pratica dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- **Sito Global Compact Network Switzerland & Liechtenstein** - www.globalcompact.ch
- Per qualsiasi domanda: info.nap-bhr@seco.admin.ch

Link
www.cc-ti.ch/imprese-diritti-umani-materiale

La mobilità elettrica funziona!

di **Marco Doninelli**
Responsabile mobilità
Cc-Ti

Su queste pagine ho scritto spesso a favore delle automobili a propulsione totalmente elettrica. Che questa sia la mobilità del futuro sono certo che non ci siano dubbi. Ma oggi come vanno le cose per i possessori di auto a batteria? Dallo scorso aprile utilizzo una vettura completamente elettrica per i miei spostamenti giornalieri per recarmi al lavoro, ma anche per quelli saltuari su medie e lunghe distanze. Ho quindi deciso di condividere l'esperienza di dieci mesi di viaggi in modalità elettrica.

Il primo impatto a bordo della nuova auto elettrica è senz'altro positivo. Basta premere il pulsante start, inserire la modalità drive e, in completo silenzio, la vettura si mette in marcia. L'assenza del rumore del motore (che ad alcuni amanti delle auto sportive potrebbe mancare) e del cambio (le auto elettriche non hanno bisogno di un cambio di velocità) offrono a conducente e passeggeri un confort di marcia superiore. Anche la guida risulta tendenzialmente più dolce e tranquilla malgrado l'elevata potenza e coppia di cui generalmente dispongono questo genere di vetture. Per il resto l'auto si guida come un'auto a propulsione tradizionale se non per una percepibile differenza in fase di decelerazione. In particolare, selezionando la modalità recupero energia togliendo il piede dall'acceleratore, la decelerazione del veicolo è abbastanza brusca tanto che sembra di aver azionato i freni. Questo effetto, inizialmente anche un po' fastidioso in quanto non si è abituati, è dovuto al motore elettrico che si trasforma in generatore, trasformando l'energia di movimento in energia elettrica che viene immagazzinata nelle batterie. Oltre che recuperare energia gratuitamente,questo sistema permette di risparmiare in maniera decisa l'utilizzo dei freni con un evidente risparmio anche a livello di costi di manutenzione. Fino ad oggi ho percorso oltre sedicimila chilometri, una percorrenza quindi superiore alla media che si attesta a circa quindicimila chilometri all'anno, con un consumo medio di 17,5 Kwh che corrisponde a poco più di 2'800 Kwh di energia elettrica. Ipotizzando un costo medio dell'elettricità di 27 centesimi al Kwh per la carica al domicilio e di 55 centesimi per le ricariche pubbliche (colonnine di ricarica con potenza massima 22 Kw) ho speso grosso modo 1'150.00 CHF per ricaricare la batteria del veicolo. Questo corrisponde a circa 7.20 CHF per cento chilometri con un risparmio rispetto ad un veicolo a benzina di oltre il quarantacinque percento. Non male. E questo non considerando che buona parte dell'energia che ho utilizzato a domicilio per caricare la vettura è stata prodotta con un impianto fotovoltaico e quindi a costo quasi zero.

Ma veniamo all'esperienza di utilizzo quotidiana. Per recarmi al lavoro percorro ogni giorno circa ottanta chilometri. Con un'autonomia della batteria dichiarata di circa trecento chilometri (in realtà l'autonomia sarebbe di quattrocento chilometri, ma, come consigliato dal fabbricante dell'auto, carico la batteria generalmente solo all'ottanta percento della sua capacità così da preservarne l'efficienza anche sull'arco di molti anni) posso viaggiare almeno tre giorni senza bisogno di collegare la vettura alla wallbox di casa. Abitando in collina e percorrendo quindi i primi cinque chilometri di strada casa-lavoro in discesa recuperando energia, ho avuto la gradevole sorpresa di riuscire ad arrivare sul posto di lavoro quasi completamente a gratis spendendo solo pochi centesimi di elettricità. Un bel risultato

anche se in inverno la situazione è un po' meno esaltante a causa dell'importante limitazione dell'autonomia. Preriscaldando però la batteria e l'abitacolo del veicolo è possibile limitare questa sgradita situazione. Nell'uso di tutti i giorni quindi, potendo caricare la vettura al domicilio, l'esperienza della mobilità elettrica è più che positiva e i maggiori costi dovuti al prezzo del veicolo ancora più elevato rispetto ad un veicolo con propulsione tradizionale e al costo della wallbox installata a casa, presto sarà ammortizzato.

E per i viaggi più lunghi? In questi mesi mi è capitato spesso di fare diversi viaggi giornalieri di quasi 200 chilometri e alcuni di oltre 300/400. Per i primi il comportamento da tenere non cambia molto rispetto ai tragitti casa-lavoro se non quello, comunque da tenere in considerazione, di organizzarsi la sera verificando di avere un'autonomia della batteria sufficiente e, se necessario, di provvedere alla carica durante la notte. Per i viaggi più lunghi le cose cambiano e questa è forse la situazione che crea ancora scetticismo verso la mobilità elettrica. In questo caso bisogna veramente reimparare a pianificare gli spostamenti.

Reimparare perché ormai, in particolare con l'avvento dei sistemi di navigazione, siamo abituati a non più preparare i viaggi ma semplicemente a salire in macchina, impostare la destinazione sul navigatore e partire senza nemmeno conoscere la strada da percorrere. Tanto ci guida la signora del navigatore. Con una vettura elettrica questo non funziona più o almeno è perlomeno rischioso.

Sì, perché sicuramente partendo per un viaggio più lungo di quanto permetta l'autonomia della batteria della nostra auto, dobbiamo prevedere una o più soste per fare rifornimento di energia elettrica. Pena il rischio di rimanere in mezzo alla strada con la batteria completamente scarica. Per questa pianificazione, almeno nelle auto di categoria medio/superiore, ci viene in aiuto il navigatore dell'auto o l'applicazione per smartphone che viene messa a disposizione dal fabbricante dell'auto.

Per ora la mia esperienza in questo genere di viaggi è assolutamente positiva e non ho mai avuto problemi nel trovare una stazione di ricarica quando serviva. Sulle autostrade svizzere le stazioni di ricarica sono numerose, funzionano senza troppe difficoltà, permettono di fare rifornimento in pochi minuti (il tempo di bere un caffè) e garantiscono così di poter viaggiare in tutta tranquillità. Una sola volta mi è capitato di arrivare ad una stazione di rifornimento e trovare tutte le colonnine occupate. Questa è una situazione che deve far riflettere i gestori di questi impianti che dovranno ancora investire in nuove strutture per garantirne un numero adeguato al crescente numero di veicoli elettrici in circolazione. Ma poter caricare in autostrada non è sufficiente, per chi fa viaggi lunghi con una sosta di diverse ore durante il giorno, per esempio per partecipare ad una riunione, o si ferma per una o più notti in un albergo, è indispensabile poter contare su una stazione di ricarica disponibile alla destinazione. E questo purtroppo non è sempre il caso.

La mobilità elettrica oggi è realtà e funziona (almeno in Svizzera), ma c'è ancora molto da fare. Autosili, parcheggi pubblici nelle vicinanze di luoghi d'aggregazione, alberghi e strutture pubbliche devono essere equipaggiate con un numero adeguato di stazioni di ricarica così da garantire il rifornimento di tutte le auto elettriche che in questi anni verranno messe in circolazione. Un autosilo di oltre 300 parcheggi, in una struttura per manifestazioni che possono accogliere anche migliaia di persone, che dispone di solo 6 posti auto con possibilità di ricarica elettrica, è assolutamente inadeguato. E questo purtroppo è una situazione ancora troppo presente anche in Svizzera.

Link
www.cc-ti.ch/mobilita-elettrica

Formazione

La valorizzazione del talento e la formazione continua sono due principi in cui la Cc-Ti crede molto. Proprio per questo ci impegniamo per uno sviluppo sostenibile delle risorse umane offrendo un ampio ventaglio formativo agli imprenditori, ai manager e ai diversi collaboratori.

Link
www.cc-ti.ch/formazione

Novità 2024 dai Percorsi formativi di gestione aziendale

I percorsi formativi di gestione aziendale proposti dalla Cc-Ti sono trasversali a molteplici competenze e comparti settoriali.
Vengono offerti ai partecipanti percorsi di perfezionamento professionale che garantiscano una preparazione adeguata per affrontare le sfide a cui saranno chiamati.

Ecco l'offerta 2024:

- **Specialista della gestione PMI con attestato federale**
- **Specialista in commercio estero con attestato federale**
- **CAS – SUPSI e Cc-Ti «Supply Chain 2030»**
- **Corso "Vendere un'attività ingegneristica" della Cc-Ti**

Nuovi diplomati CCIS

Si è svolta lunedì 11 dicembre 2023 la consegna dei diplomi ai partecipanti della terza edizione del percorso formativo di gestione aziendale "Impiegato/a export con diploma delle CCIS".
Complimenti a Katya Bello (Mikron Switzerland AG), Andrea Gentile (Cebi Micromotors Switzerland SA), Giada Iaschi (SwiStudium SA) e Federica Masia (Rhenus Gottardo Ruffoni SA).

Nella foto sono presenti anche Luca Albertoni (Direttore Cc-Ti), Michele Menaballi (Esperto fiscale diplomato, Laris Fiduciaria SA), Diego Nasciuti (Caposquadra Dogana Chiasso, Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini UDSC).

Maggiori info:
www.cc-ti.ch/impiegato-export.

Maggiori dettagli
Roberto Klaus,
Direttore SSIB Ticino,
T +41 79 277 77 76,
klaus@cc-ti.ch
e **Boris Ré**,
Collaboratore percorsi formativi di gestione aziendale,
T +41 91 911 51 21,
re@cc-ti.ch

Intelligenza artificiale e mondo del lavoro: una sfida per le imprese

di **Avv. Roberta Bazzana-Marcoli**
titolare RB Legal

Il termine "Intelligenza Artificiale (IA) è oggi sulla bocca di tutti.
Pur essendo oltre 50 anni che se ne parla, sono stati i più recenti progressi nella potenza dei computer, la disponibilità e la capacità di analizzare enormi quantità di dati e lo sviluppo di nuovi e sempre più complessi algoritmi, ad aver fatto fare balzi in avanti giganteschi all'IA.

Balzi avanti talmente dirompenti che oggi i Governi di tutto il mondo discutono di come "gestire" questa tecnologia e, soprattutto, come stabilire delle norme che ne regolino l'applicazione ed il funzionamento garantendo i diritti fondamentali dell'individuo i cui dati sono coinvolti nei processi.

Con IA si definisce "l'abilità di una macchina di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la creatività". In altre parole, l'IA è una tecnologia che simula i processi dell'intelligenza umana attraverso la creazione e l'applicazione di algoritmi (sequenza finita di operazioni da svolgere per risolvere un problema).

L'applicazione dell'IA nel mondo del lavoro non è fantascienza ma ormai realtà. Il mondo digitale ha visto emergere nuove professioni inesistenti fino a pochi anni fa ma anche l'incremento di lavoratori autonomi che offrono servizi tramite piattaforme o applicazioni mobili che utilizzano l'IA basandosi su algoritmi predefiniti. Far queste citiamo Uber, Deliveroo o Airnbnb.

L'IA non tocca solo la "forma" del lavoro ma ne influenza e stravolge anche la sostanza, andando a condizionarne le strutture di funzionamento ed i processi più profondi.
Ormai da tempo l'IA è parte integrante dei programmi di recruiting utilizzati dalle aziende per la selezione del personale. Significa che sempre più aziende delegano alle macchine la gestione dei colloqui di selezione e di conseguenza la scelta dei collaboratori. Tali sistemi riposano su un sistema di presa di "decisione automatizzata" e sono altresì utilizzati nella sorveglianza e nella valutazione del personale. Questo determina il fatto che l'IA non interviene solo nelle procedure di selezione ma anche nella valutazione dei collaboratori e, in ultima analisi, può determinare eventuali collaboratori non più idonei a svolgere il lavoro attribuitogli.

Un altro esempio. Oggi l'IA è in grado di redigere agilmente e in maniera autonomia testi anche complessi, la piattaforma più famosa in questo ambito è senz'altro Chat GPT (Generative Pretrained Transformer). Applicando questa capacità alla casella mail di una persona, l'IA è in grado, in brevissimo tempo, di sostituirla. L'IA è in grado di leggere e comprendere le mail in entrata e in uscita. Può rispondere simulando lo stile di chi scrive, il suo modo di ragionare, il suo atteggiamento e addirittura la sua fantasia. L'interlocutore, artificiale o umano o che sia, non si accorgerà della sostituzione.

Questa tecnologia specifica, sviluppata ad esempio da Microsoft, è già in uso in numerose aziende, soprattutto americane, dove l'IA si occupa della gestione delle mail e di tutta una serie di processi aziendali un tempo appannaggio degli uomini e oggi sempre più delegati ai computer.

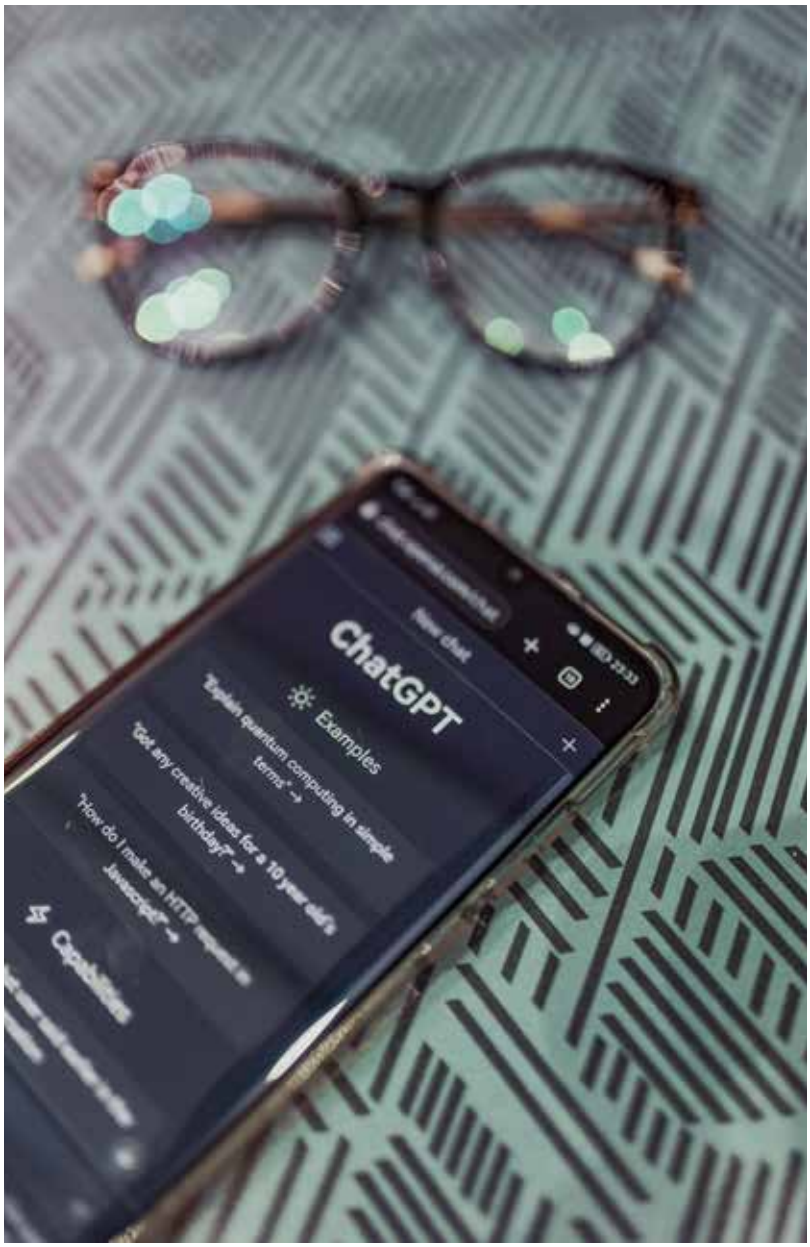
Se l'IA costituisce un'importante opportunità di sviluppo, non mancano i rischi ad essa connessi. In particolare, l'utilizzo improprio dell'IA potrebbe comportare rischi anche gravi. L'Unione Europea parla espressamente del rischio di manipolare il comportamento delle persone, violandone, di fatto, i diritti fondamentali.

Proprio allo scopo di definire e contenere i potenziali rischi dell'IA, la Commissione Europea ha stabilito delle linee guida e dei limiti chiari: i sistemi di IA devono essere "sicuri, trasparenti, tracciabili, non discriminatori e rispettosi dell'ambiente". Inoltre, è esplicito che la supervisione deve essere affidata a delle persone e non a degli automi. Dunque, non può essere l'IA a controllare l'IA.
Nelle scorse settimane, il Consiglio e il Parlamento europeo sono riusciti a trovare un'intesa su quello che sarà il contenuto del primo atto normativo che regolamenterà l'utilizzo dell'IA (Regolamento europeo sull'IA), il quale pone le basi per un utilizzo dell'IA sicuro e rispettoso dei diritti umani.

La Svizzera, come centro scientifico dello sviluppo dell'IA, seppur con un approccio moderato, vuole contribuire all'elaborazione di questo quadro normativo internazionale che consenta di sfruttare le opportunità offerte dall'IA e di affrontare in modo mirato le sfide che essa pone.

In attesa di norme che definiscano in modo più concreto l'utilizzo dell'IA, ci si chiede in che modo sia attualmente regolamentato l'utilizzo dell'IA all'interno dei rapporti professionali e in che misura i diritti fondamentali dei dipendenti siano tutelati.

Il punto centrale che permette da subito di definire delle regole è riconoscere che le tecnologie che si basano sull'IA utilizzano i dati personali degli individui e dunque rientrano indubbiamente nell'ambito del "trattamento dei dati personali". Il trattamento di dati è regolamentato in Svizzera dalla Legge sulla Protezione dei dati (la cui modifica sostanziale è entrata in vigore il 1° settembre 2023) e, per quanto riguarda il rapporto di lavoro, dall'art. 328b del Codice delle Obbligazioni che circoscrive la cerchia di dati



che il datore di lavoro può utilizzare nell'ambito del rapporto di lavoro. Questa norma prevede infatti che il datore di lavoro è legittimato ad utilizzare (trattare) le informazioni (dati) dei dipendenti solo se si riferiscono all'idoneità lavorativa o se necessari all'esecuzione del contratto. Un utilizzo, oltre questo scopo sarebbe illecito e comporterebbe una violazione della personalità del dipendente (diritto inalienabile e fondamentale dello stesso).
Questi principi sono validi anche nell'ambito dell'utilizzo dell'IA e, anzi, ne ampliano il campo d'applicazione.

Nel concreto, come per tutti i processi, il datore di lavoro è autorizzato ad utilizzare le tecnologie basate sull'IA solo ed esclusivamente se lo scopo ricercato è quello indicato nella norma citata. È primordiale che nell'utilizzo delle tecnologie "permesse" il datore di lavoro salvaguardi la personalità del dipendente, applicando altresì in modo rigoroso i principi previsti dalla LPD. In particolare: liceità, informazione, consenso esplicito (dove necessario), buona fede, esattezza, finalità, trasparenza, proporzionalità e sicurezza. Per quanto concerne il caso concreto delle "decisioni individuali automatizzate" (quali i casi di selezione di dipendenti per l'assunzione, la promozione o il licenziamento nel rapporto di lavoro), l'art. 21 LPD accorda a colui i cui dati sono oggetto di trattamento (in questo caso al dipendente) il diritto di ottenere un riesame della decisione da parte di una persona fisica (questa prerogativa può essere esclusa in caso di consenso preventivo e completo alla presa di decisione automatizzata).
È opportuno osservare che vi sono altre norme (sovente trascurate) che devono essere considerate nell'applicazione dell'IA al rapporto di lavoro, in particolare la Legge sul lavoro e la Legge sulla Partecipazione. Per ogni singolo caso, vi è una declinazione specifica dei principi citati che va discussa e delineata, ma vi è sempre un denominatore comune: un obbligo di informazione chiaro e completo.

Per approfondire il tema, circoscrivere e definire le norme applicabili a situazioni concrete durante il rapporto di lavoro, rinviamo al corso: "L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro: quali obblighi per il datore di lavoro?" che si terrà il prossimo 6 maggio 2024 online.

Dettagli e iscrizioni:
www.cc-ti.ch/calendario/lutilizzo-dellintelligenza-artificiale-nel-mondo-del-lavoro-quali-obblighi-per-il-datore-di-lavoro-online.

Link
www.cc-ti.ch/ia-mondo-lavoro
e
www.cc-ti.ch/calendario/lutilizzo-dellintelligenza-artificiale-nel-mondo-del-lavoro-quali-obblighi-per-il-datore-di-lavoro-online

Formazione puntuale Cc-Ti: le nostre prossime proposte per voi

DIRITTO

Protezione dei dati personali secondo la LPD: i principali documenti – Online
Giovedì 14, 21, 28 marzo 2024

Lavoro notturno, festivi, tempi di lavoro, nuove norme dal 01.01.2024
Mercoledì 20 marzo 2024

La redazione del contratto individuale di lavoro – Online
Giovedì 21 e mercoledì 27 marzo 2024

Pillole di diritto del lavoro: Disdetta dei lavoratori "anziani" e altre disdette abusive – Online
Lunedì 25 marzo 2024

Il dossier del personale – Online
Giovedì 28 marzo 2024

Pillole di diritto del lavoro: Congedo maternità, paternità e adozione – Online
Lunedì 8 aprile 2024

La disdetta in tempo inopportuno: aspetti giuridici e applicazione pratica – Online
Mercoledì 10 aprile 2024

Protezione della personalità del lavoratore – Online
Lunedì 22 aprile 2024

Nuova legge sulla protezione dei dati personali: il contratto di lavoro – Online
Venerdì 26 e martedì 30 aprile 2024

Pillole di diritto del lavoro: Congedo per accudimento dei familiari – Online
Lunedì 29 aprile 2024

L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro: quali obblighi per il datore di lavoro? – Online
Lunedì 6 maggio 2024

Pillole di diritto del lavoro: Disdetta del contratto di lavoro del dipendente malato – Online
Lunedì 13 maggio 2024

Panoramica delle recenti novità giurisprudenziali del contratto di lavoro – Online
Mercoledì 22 maggio 2024

La disdetta abusiva: fondamenti giuridici, casi pratici e best practice per evitare contestazioni – Online
Venerdì 24 maggio 2024

Pillole di diritto del lavoro: Autorizzazioni per lavoro notturno o domenicale – Online
Lunedì 27 maggio 2024

Redazione del regolamento del personale - Online
28 maggio e 11 giugno 2024

Pillole di diritto del lavoro:
Legge sulla parità dei sessi in azienda: quali obblighi? – Online
Lunedì 10 giugno 2024

FINANZA

IVA svizzera: le basi – Online
Lunedì 11 marzo 2024

IVA svizzera: focus aliquote saldo e forfetarie – Online
Giovedì 11 aprile 2024

La pianificazione finanziaria
Mercoledì 8 maggio - Spazi Cc-Ti

INTERNAZIONALE

Gli Incoterms 2020 – Online
Venerdì 15 marzo 2024

Le procedure doganali
Venerdì 19 aprile 2024– Spazi Cc-Ti

MARKETING E VENDITA

Intelligenza artificiale: come utilizzarla efficacemente in ambito di marketing e sales
Martedì 12 marzo 2024 – Spazi Cc-Ti

Conoscenze specifiche secondo la legge sui prodotti chimici
Mercoledì 20 e 27 marzo 2024 – Spazi Cc-Ti

Il Digitale nell'era della privacy: tracciare i dati e fare marketing senza rischiare sanzioni
Mercoledì 10 aprile 2024 – Spazi Cc-Ti

LinkedIn 4 Sales
Martedì 30 aprile 2024 – Spazi Cc-Ti

Sales Pitch: la perfetta presentazione di vendita
Venerdì 24 maggio 2024 – Spazi Cc-Ti

La pubblicità su Google e Youtube: come renderla efficace
Mercoledì 5 giugno 2024 – Spazi Cc-Ti

Networking 4 Sales
Mercoledì 12 giugno 2024 – Spazi Cc-Ti

RISORSE UMANE

I permessi di lavoro per stranieri e l'obbligo di annuncio di posti vacanti
Martedì 16 aprile 2024 – Spazi Cc-Ti

Dall'assunzione del dipendente alla consegna dell'attestato di lavoro di fine rapporto
Giovedì 16 maggio 2024 – Spazi Cc-Ti

La busta paga 1: base
Giovedì 23 maggio 2024 – Spazi Cc-Ti

La busta paga 2: intermedio
Giovedì 6 giugno 2024 – Spazi Cc-Ti

La busta paga 3: avanzato
Giovedì 13 giugno 2024 – Spazi Cc-Ti

SOFT SKILLS

Feedback Mastery: aumenta il tuo potenziale delle interazioni
Venerdì 22 marzo 2024 – Spazi Cc-Ti

Gestione del tempo ed efficienza personale
Venerdì 12 e giovedì 18 aprile 2024 - Spazi Cc-Ti

Delegare per valorizzare le risorse umane
Mercoledì 17 aprile 2024 - Spazi Cc-Ti

Dire di No con la comunicazione assertiva
Mercoledì 24 aprile 2024 – Spazi Cc-Ti

Mentalità vincente
Mercoledì 15 maggio 2024 - Spazi Cc-Ti

La gestione dei conflitti in azienda: teoria e pratica
Venerdì 17 maggio 2024 – Spazi Cc-Ti

La gestione dei colloqui difficili con i clienti, i colleghi e i collaboratori
Venerdì 7 giugno 2024 – Spazi Cc-Ti

Cécile Chiodini Polloni
Responsabile formazione puntuale
corsi@cc-ti.ch
www.cc-ti.ch/formazione-puntuale

Internazionale

© iStock.com/Jeff_Hu

Notizie dal mondo, approfondimenti su temi d'attualità, schede tematiche, informazioni utili e pratiche per l'import-export.

Servizio Commercio internazionale
T +41 91 911 51 35
internazionale@cc-ti.ch

Servizio Legalizzazioni
T +41 91 911 51 23/29
Orario sportello:
lu-ve 09:00-11:00 /
14:00-16:00

www.cc-ti.ch/internazionale

Le sfide del business internazionale

Tensioni geopolitiche, transizione sostenibile, questioni doganali... numerosi scenari incerti, anche di ordine pratico, attendono le PMI in questo 2024 e negli anni a venire. Vediamone alcuni.

Tensioni geopolitiche e polarizzazione

Le tensioni USA-Cina e Cina-Taiwan, le guerre in Ucraina e in Medio Oriente, gli attacchi alle navi nel Mar Rosso e il traffico contingentato nel Canale di Panama a causa della siccità pesano sul commercio internazionale.
Oltre all'aumento dei tempi di percorrenza delle merci e dei costi di trasporto e assicurativi, le aziende che operano con l'estero devono tener conto anche dei costi per la revisione dei contratti, la conformità alle sanzioni internazionali, la due diligence più severa e l'implementazione di nuovi e sempre più stringenti controlli all'esportazione.

Con l'ingresso di Arabia Saudita, Egitto, Emirati Arabi Uniti, Etiopia e Iran, i Paesi BRICS (l'alleanza tra Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica) rappresentano ora il 45% della popolazione mondiale, il 28% del PIL globale e il 44% della produzione globale di petrolio. Questo blocco commerciale riunisce alcuni dei maggiori produttori di energia e dei maggiori consumatori tra i Paesi in via di sviluppo e si rende attrattivo anche per alcuni Stati sanzionati, alterando significativamente gli equilibri economici internazionali e, in sostanza, le "regole del gioco", e richiedendo sempre più attenzione e cautela da parte delle aziende.

Transizione sostenibile e ESG

La transizione verso un'economia verde da parte dell'Unione europea, che resta pur sempre il principale mercato di sbocco e di approvvigionamento del nostro Paese, e la lotta ai cambiamenti climatici richiedono riforme, costi e oneri burocratici per le aziende che operano a livello globale: pensiamo ad esempio alla tassa sul carbonio (CBAM) che pesa sulle importazioni di prodotti energivori (ferro, acciaio, cemento, alluminio, fertilizzanti, elettricità e idrogeno), a una serie di normative sugli imballaggi e sui prodotti e a obblighi di rendicontazione in materia di sostenibilità.

Il CBAM impone agli importatori europei di fornire alle autorità comunitarie informazioni mirate sull'impronta di carbonio dei prodotti importati, obbligo che di riflesso si può applicare anche ai loro fornitori svizzeri. Sulla scia di questo meccanismo, il Regno Unito ha ora posto in consultazione un suo CBAM di più ampia portata, che vede toccare anche i settori del vetro e della ceramica, aggiungendo ulteriori vincoli alle aziende che commerciano con il Paese.

L'introduzione, il 1° gennaio 2024, del divieto degli imballaggi monouso in Germania e, a luglio 2024, della tassa sugli imballaggi in plastica non riutilizzabili in Italia, solo per fare alcuni esempi, si inseriscono invece nella lotta europea contro lo spreco di imballaggi, mentre il futuro Regolamento della Commissione europea sulla progettazione eco-compatibile per prodotti sostenibili, che dovrebbe essere finalizzato a breve e sarà applicabile a quasi tutte le categorie di prodotti

(ad es. lavastoviglie, televisori, finestre, caricabatterie per auto, ecc.), obbligherà i produttori a rendere i loro prodotti non solo efficienti dal profilo energetico e delle risorse, ma anche più durevoli, affidabili, riutilizzabili, migliorabili, riparabili e riciclabili e, sostanzialmente, più facili da gestire in termini di manutenzione.

La Direttiva europea sulla due diligence della sostenibilità aziendale (CS3D), su cui il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea hanno raggiunto un accordo di massima a metà dicembre (e che deve quindi ancora essere approvata e in seguito recepita nelle leggi dei vari Stati membri), si applicherà non solo alle aziende europee, ma anche alle aziende di Stati terzi (tra cui la Svizzera) che forniscono beni o servizi nell'UE, con soglie di applicazione potenzialmente più basse per le industrie ad alto impatto (es. tessile, alimentare, mineraria, edile). L'impatto previsto di questa misura, che dovrebbe applicarsi dal 2026-2027, sarà significativo e le aziende sono chiamate a prepararvisi sin d'ora.

Questioni doganali e accordi di libero scambio

Il 1° gennaio la Svizzera ha abolito i dazi sui prodotti industriali per rafforzare la piazza economica. Le autorità elvetiche hanno però anche annunciato un aumento delle aliquote di dazio sui prodotti agricoli trasformati per combattere l'aumento dei prezzi delle materie prime. Per rimanere in tema di dazi, dal 1° gennaio 2025 nel commercio tra i Paesi dell'area paneuromediterrranea si applicheranno norme di origine preferenziale più moderne, che implicheranno alcuni cambiamenti a livello documentale già da febbraio 2024.

Infine, la Svizzera ha messo in consultazione un progetto di mandato per negoziare un nuovo pacchetto di accordi bilaterali con l'Unione europea e per modificare, su alcuni punti, altri accordi esistenti. Il nostro Paese sta intensificando anche la cooperazione con altri partner commerciali. Nel rapporto sulla politica economica esterna 2023, il Consiglio federale ha elencato i negoziati in corso sia per la revisione di accordi di libero scambio (ALS) esistenti sia per la finalizzazione di nuovi accordi: lo scorso anno è stato firmato l'ALS con la Moldavia e il rinnovo dell'ALS con il Regno Unito ha fatto passi avanti. I veri progressi sono però stati fatti a gennaio 2024: si sono conclusi i negoziati per un aggiornamento dell'ALS con il Cile, è stato avviato il dialogo per l'aggiornamento dell'ALS con la Cina ed è stata raggiunta un'intesa sulle "grandi linee" dell'accordo con l'India. Il rinnovo e l'estensione della rete degli accordi di libero scambio, con i conseguenti sgravi daziari e l'allineamento di normative tecniche sui prodotti, si rivelano di fondamentale importanza per le nostre aziende, che devono fare i conti con l'apprezzamento del franco una concorrenza estera sempre più agguerrita.

Origine preferenziale: nuove regole PEM dal 01.01.2025

Il Comitato misto della Convenzione paneuromediterranea (PEM) ha adottato il nuovo set di regole di origine preferenziale: le attuali norme transitorie applicate provvisoriamente su base bilaterale diventeranno le norme standard a partire dal 1° gennaio 2025.

La convenzione paneuromediterranea sulle norme di origine preferenziali (PEM) stabilisce norme di origine comuni e il cumulo tra le parti contraenti. Ad oggi, le parti contraenti sono 25: Svizzera, Unione Europea, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Albania, Algeria, Bosnia-Erzegovina, Cisgiordania e Striscia di Gaza, Egitto, Georgia, Giordania, Isole Faroe, Israele, Kosovo, Libano, Macedonia del Nord, Marocco, Moldavia, Montenegro, Serbia, Siria, Tunisia, Turchia, Ucraina. La Convenzione si applica tuttavia solo se tra le parti vige un accordo di libero scambio: per la Svizzera, è il caso di UE, Islanda, Liechtenstein, Norvegia, Albania, Bosnia-Erzegovina, Cisgiordania e Striscia di Gaza, Egitto, Georgia, Giordania, Isole Faroe, Israele, Libano, Macedonia del Nord, Marocco, Montenegro, Serbia, Tunisia, Turchia e Ucraina. In data odierna sono pertanto escluse dal cumulo con la Svizzera: Algeria, Kosovo, Moldavia e Siria.

La Convenzione PEM è stata riveduta nel 2019, tuttavia poiché alcuni Stati rifiutavano ancora il testo, la maggior parte degli Stati contraenti ha deciso di applicare transitoriamente su base bilaterale le regole rivedute. Attualmente, quindi, esistono due sistemi paralleli di cumulo dell'origine: **l'attuale Convenzione PEM e le norme transitorie**. La "Matrix Euro-Med" dell'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini (UDSC) illustra nel quadro di quali ALS è consentito il cumulo con l'applicazione delle norme transitorie.

Lo scorso 7 dicembre 2023, il Comitato Misto PEM ha definitivamente adottato il nuovo set di regole di origine preferenziale: a partire dal 1° gennaio 2025, si applicherà solo la Convenzione PEM riveduta e quindi un solo insieme di norme di origine.

In vista di questo passaggio, **a partire da febbraio 2024 sarà introdotta gradualmente la cosiddetta "permeabilità automatica" delle norme**, che consentirà alle aziende che applicano le norme transitorie di effettuare il cumulo anche se il loro fornitore ha rilasciato una prova di origine in conformità con le norme di origine dell'attuale Convenzione PEM. La Matrix Euro-Med sarà adattata di conseguenza.

Dal 1° gennaio 2025 si applicherà invece unicamente la Convenzione PEM riveduta (*).

Le norme rivedute consentono semplificazioni amministrative per le imprese, tra cui:
- la prova d'origine EUR-MED è soppressa, vengono mantenuti unicamente il certificato di circolazione EUR.1 e la dichiarazione di origine (*);
- il prezzo franco fabbrica e il valore dei materiali non originari possono essere calcolati sulla base dei valori medi nel corso di un anno fiscale;

- se viene applicato il criterio del valore, la percentuale autorizzata di materiali non originari passa dal 40% al 50% del prezzo franco fabbrica del prodotto.
- le soglie di tolleranza per i materiali non originari aumentano dal 10% al 15% del prezzo franco fabbrica per i prodotti industriali e dal 10% al 15% del peso netto per i prodotti agricoli;
- per i prodotti tessili il carattere originario può essere ottenuto sulla base di un maggior numero di fasi di trasformazione;
- la regola del trasporto diretto è sostituita dalla regola di non modificazione, più conforme alle catene logistiche internazionali.

(*) L'entrata in vigore della Convenzione PEM riveduta potrebbe essere differita per Israele, Marocco e Tunisia, in quanto i rispettivi accordi di libero scambio riconoscono attualmente solo il protocollo di origine Euro-Med e devono pertanto essere aggiornati. A causa delle lunghe procedure interne di approvazione nei Paesi partner è possibile che per taluni casi ciò non sia fattibile entro il 31 dicembre 2024, pertanto il Comitato congiunto della Convenzione PEM sta valutando disposizioni transitorie.

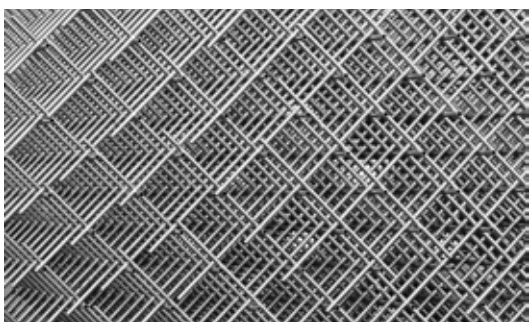
Link
https://bit.ly/4b3ocdz

Regno Unito: CBAM in arrivo

Il Regno Unito introdurrà un proprio meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (CBAM) entro il 2027 su ferro, acciaio, alluminio, fertilizzanti, idrogeno, ceramica, vetro e cemento.

Lo ha annunciato il Cancelliere dello Scacchiere britannico Jeremy Hunt lo scorso 18 dicembre 2023 in un comunicato stampa, confermando che saranno colpiti i beni di cui sopra, la cui produzione è particolarmente energivora. **Ulteriori dettagli, tra cui l'elenco preciso dei prodotti che rientreranno nel campo di applicazione del CBAM saranno oggetto di consultazione nel 2024**. Si delinea tuttavia già un ambito di applicazione più ampio rispetto all'omologo europeo.
La responsabilità applicata dal CBAM dipenderà dall'intensità delle emissioni di gas serra del bene importato e dalla differenza tra il prezzo del carbonio applicato nel Paese di origine (se presente) e il prezzo del carbonio che sarebbe stato applicato se il bene fosse stato prodotto nel Regno Unito.

La responsabilità del CBAM ricadrà direttamente sull'importatore dei prodotti importati che rientreranno nel campo di applicazione del CBAM, sulla base delle emissioni incorporate in tali prodotti. Il sistema non prevede l'acquisto o lo scambio di certificati di emissione, per contro lavorerà in modo coerente con il sistema ETS britannico, per garantire che i prodotti importati siano assoggettati a un prezzo del carbonio paragonabile a quello sostenuto dalla produzione britannica, attenuando così il rischio di rilocalizzazione delle emissioni di carbonio.



Link
www.cc-ti.ch/regno-unito-cbam/

UE: 12° pacchetto di sanzioni contro la Russia

Il 18 dicembre 2023 il Consiglio dell'Unione europea ha adottato il 12° pacchetto di misure restrittive economiche e individuali nei confronti della Russia. La Svizzera è aggiunta all'elenco dei Paesi partner che applicano misure restrittive su ferro e acciaio.

Il pacchetto comprende le seguenti misure

- divieto di importazione, acquisto o trasferimento diretto o indiretto di **diamanti**, compresi i gioielli, dalla Russia
- clausola "no Russia"
- rafforzamento della cooperazione bilaterale e multilaterale con i Paesi terzi per impedire l'elusione delle sanzioni
- restrizioni più severe alle esportazioni di beni e tecnologie a duplice uso
- applicazione del tetto al prezzo del petrolio
- ulteriori restrizioni alle importazioni di beni che generano entrate significative per la Russia, quali ghisa, fili di rame e alluminio, tubi e lamine di alluminio
- divieto di importazione di propano liquefatto

Ferro e acciaio

La Svizzera è aggiunta all'elenco dei Paesi partner che applicano misure restrittive sulle importazioni di ferro e acciaio dalla Russia e misure di controllo delle importazioni sostanzialmente equivalenti a quelle dell'UE. Ciò significa anche che per i prodotti siderurgici importati nell'UE dalla Svizzera non è più necessario presentare una prova dell'origine non russa dei fattori produttivi utilizzati per la loro produzione. Dal canto suo, la Svizzera aveva già indicato nelle sue note interpretative delle sanzioni che non è richiesta alcuna prova in caso di importazione o trasporto dall'UE o dal Regno Unito di prodotti siderurgici o di reimportazioni di prodotti siderurgici che si trovano già in libera pratica in Svizzera.

Diamanti

L'UE impone un divieto di importazione, acquisto o trasferimento diretto o indiretto di diamanti dalla Russia. Nella fattispecie, il divieto si applica ai diamanti originari della Russia, ai diamanti esportati dalla Russia, ai diamanti che transitano in Russia e ai diamanti russi lavorati in Paesi terzi. Il divieto diretto si applica ai diamanti naturali e sintetici non industriali e ai gioielli con diamanti, a partire dal 1° gennaio 2024. Inoltre, un divieto indiretto di importazione di diamanti russi lavorati (cioè tagliati e/o lucidati) in Paesi terzi, compresi i gioielli che incorporano diamanti originari della Russia, sarà introdotto progressivamente a partire dal 1° marzo 2024 e sarà completato entro il 1° settembre 2024.

Clausola "no Russia"

Agli esportatori europei è richiesto di vietare contrattualmente la riesportazione verso la Russia e la riesportazione per l'uso in Russia di beni e tecnologie particolarmente sensibili, in caso di vendita, fornitura, trasferimento o esportazione verso un Paese terzo, ad eccezione dei Paesi partner.

Controlli e restrizioni all'import-export

L'elenco dei prodotti soggetti a restrizioni che potrebbero contribuire al potenziamento tecnologico del settore della difesa e della sicurezza della Russia è stato ampliato e include ora pro-

dotti chimici, batterie al litio, termostati, motori e servomotori a corrente continua per aeromobili senza equipaggio (droni), macchine utensili e parti di macchine o di apparecchi.
L'elenco delle entità che sostengono direttamente il complesso militare e industriale della Russia è stato ampliato a 29 nuove entità, soggette a restrizioni più severe sulle esportazioni di beni e tecnologie a duplice uso, nonché di beni e tecnologie che potrebbero contribuire al potenziamento tecnologico del settore della difesa e della sicurezza della Russia. Alcune di queste 29 entità appartengono a Paesi terzi coinvolti nell'elusione delle restrizioni commerciali, oppure sono entità russe coinvolte nello sviluppo, nella produzione e nella fornitura di componenti elettronici per il complesso militare e industriale russo.
Sono state introdotte ulteriori restrizioni sulle importazioni di beni che generano entrate significative per la Russia, come ghise gregge e ghise specolari, fili di rame e fili, fogli e tubi di alluminio. È stato introdotto un nuovo divieto di importazione del propano liquefatto (GPL) con un periodo di transizione di 12 mesi.

Tetto sul prezzo del petrolio

Il Consiglio introduce un meccanismo rafforzato di condivisione delle informazioni e regole di trasparenza più severe per garantire che le vendite di petrolio rimangano entro la soglia stabilita e per meglio identificare navi ed entità che attuano pratiche ingannevoli, come i trasferimenti da nave a nave utilizzati per nascondere l'origine o la destinazione del carico e le manipolazioni dei sistemi di identificazione automatica (AIS), , durante il trasporto di petrolio greggio e prodotti petroliferi russi. Sono altresì introdotte norme di notifica per la vendita di navi cisterna a qualsiasi Paese terzo in particolare nel caso di navi di seconda mano.

Sanzioni individuali

È inserito nell'elenco un numero significativo di nuovi individui ed entità, visionabili nella banca dati delle sanzioni SESAM (SECO Sanctions Management).

Servizi

L'attuale divieto relativo alla fornitura di servizi è esteso alla fornitura di software per la gestione delle imprese e di software per la progettazione e la produzione industriale.

Link
https://bit.ly/3HN50DH

Stati Uniti: in vigore il Corporate Transparency Act

Dal 1° gennaio 2024 vige l'obbligo, per numerose società costitute negli Stati Uniti, di comunicare i dati dei titolari effettivi.
Il 1° gennaio 2024 è entrato in vigore negli Stati Uniti il *Corporate Transparency Act* (CTA), che autorizza il *Financial Crimes Enforcement Network* (FinCEN) del Ministero del Tesoro americano, ovvero la Rete per la lotta contro i reati finanziari, a **raccogliere i dati dei titolari effettivi *(beneficial ownership information, BOI)* di determinate società *(reporting companies)* allo scopo di combattere il riciclaggio di denaro, il finanziamento del terrorismo ed altre attività illecite** (cfr. 31 U.S. Code § 5336, PDF). Le informazioni non saranno rese pubbliche, ma saranno riunite in un database centralizzato accessibile unicamente alle entità governative.

Reporting companies

Le aziende tenute ad effettuare la comunicazione (dette "società dichiaranti") sono
- le **società residenti**: Corporation, LLC e qualsiasi altra entità creata presentando un documento presso un ufficio del Segretario di Stato;
- le **società non residenti** costituite secondo la legge di un Paese straniero, ma che si sono registrate presso un ufficio del Segretario di Stato per svolgere un'**attività commerciale** negli USA.

L'obbligo si applica alle aziende di piccola entità, ossia che guadagnano meno di 5 milioni di dollari lordi o che hanno meno di 20 dipendenti a tempo pieno negli Stati Uniti.

Beneficial ownership information (BOI)

Con il termine di "beneficiario effettivo" si intende chi, direttamente o indirettamente, esercita un "**controllo sostanziale**" sulla società o che possiede o controlla **almeno il 25% delle quote** di partecipazione.

Le informazioni da fornire al FinCEN, sotto forma di nota informativa (BOI) sono: **nome, data di nascita, indirizzo e copia di un documento d'identità**.

Tempistiche

I termini per l'inoltro delle BOI sono:
- per le società costituite prima del 1° gennaio 2024: il 1° gennaio 2025
- per le società costituite dopo il 1° gennaio 2024: entro 30 giorni.

Ogni modifica ad informazioni comunicate in precedenza andrà comunicata entro 30 giorni.

La mancata comunicazione delle informazioni o la presentazione di informazioni false può portare a sanzioni civili fino a 500 dollari al giorno e a sanzioni penali con multe fino a 10'000 dollari e/o reclusione fino a due anni.

Link
https://bit.ly/3Uom4Hm

EVENTO
Il controllo delle esportazioni

Data e ora
Martedì 26 marzo 2024
dalle 15:30 alle 17:00
aperitivo a seguire

Luogo
Spazi Cc-Ti VI piano
Corso Elvezia 16
6900 Lugano

Nel contesto geopolitico attuale, per le aziende che operano con l'estero non è facile orientarsi nel complesso mondo delle sanzioni e del controllo delle esportazioni. In Svizzera, i controlli sui beni concordati a livello internazionale sono disciplinati da due leggi: la legge del 13 dicembre 1996 sul materiale bellico e la legge del 13 dicembre 1996 sul controllo dei beni a duplice impiego. Grazie al supporto e all'intervento della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) le passeremo in rassegna, analizzando in dettaglio aspetti quali la classificazione dei beni, l'obbligo di autorizzazione e la responsabilità delle aziende, anche nel contesto dei provvedimenti in relazione alla situazione in Ucraina.

Programma

Introduzione e moderazione
Monica Zurfluh, responsabile Commercio internazionale, Cc-Ti

Materiale bellico
- panoramica generale sulla legge sul materiale bellico (incluse la definizione di materiale bellico e le procedure d'autorizzazione)
- responsabilità delle aziende (in relazione ai dati inseriti nel sistema d'autorizzazione elettronico Elic)
- dichiarazione doganale (obbligo e verifica)
- sessione di Q&A (*)

Patricia Reggianini, Collaboratrice specialista, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Controllo delle esportazioni di armamenti

Beni a duplice impiego
- panoramica generale del controllo delle esportazioni in Svizzera
- classificazione dei beni a duplice impiego (dual-use) e casi in cui vige l'obbligo di autorizzazione all'esportazione
- la richiesta di autorizzazione all'esportazione per i prodotti a duplice impiego (dual-use)
- aggiornamento sui provvedimenti relativi ai beni in relazione alla situazione in Ucraina
- sessione di Q&A (*)

Bettino Andrea Feltscher, Caposettore supplente, Segreteria di Stato dell'economia SECO, Controllo delle esportazioni di beni industriali

Segue aperitivo di networking
(*) Per le sessioni di Q&A: è possibile sottoporre in anticipo i propri quesiti inviando una e-mail a zurfluh@cc-ti.ch

Destinatari

CEO, quadri e collaboratori attivi in ambito import-export, fiscale, contabile e logistico.

In collaborazione con
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Iscrizione
https://bit.ly/3Od2p9n

Novità dalla rete internazionale S-GE

SWITZERLAND GLOBAL ENTERPRISE
enabling new business

Pagine a cura di
Switzerland Global Enterprise

S-GE rafforza la sua presenza nel Sud-Est asiatico e nel Pacifico

Il 1° gennaio 2024, Switzerland Global Enterprise (S-GE) ha fuso le sue filiali ASEAN e Indonesia in una nuova entità, lo Swiss Business Hub Southeast Asia + Pacific, con l'obiettivo di rafforzare la sua presenza nel Sud-Est asiatico e nel Pacifico.

S-GE ha fuso gli Swiss Business Hub ASEAN e Indonesia in una nuova entità regionale denominata Swiss Business Hub Southeast Asia + Pacific (SBH SEA + Pacific), d'intesa con la SECO e il DFAE, al fine di rafforzare la propria presenza nel Sud-Est asiatico e nel Pacifico. Il nuovo hub ha sede a Giacarta, con uffici regionali a Singapore, Vietnam (Hanoi e Ho Chi Minh City) e Malesia (Kuala Lumpur).

La direzione dello SBH SEA + Pacific è stata affidata a Roger Zbinden, in precedenza responsabile dello SBH Indonesia. Renee Koh, ex direttrice dello SBH ASEAN, assumerà la responsabilità della promozione delle esportazioni in qualità di vicedirettrice. S-GE è convinta che il rafforzamento della sua presenza in questa importante regione del mondo le consentirà di garantire un'adeguata assistenza ai clienti, aumentando così il suo valore aggiunto. La rete degli Swiss Business Hub di Switzerland Global Enterprise è uno dei pilastri della promozione delle esportazioni e della piazza economica svizzera. Gli Swiss Business Hub sono integrati presso le rappresentanze diplomatiche del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE). Questa rete è un vanto comune di S-GE, DFAE e SECO.

Austria: sostenibilità e Green Deal europeo

Lo sviluppo del quadro economico e giuridico per un'Austria sostenibile e neutrale dal punto di vista climatico rappresenta al contempo una sfida e numerose opportunità per le aziende. Lo scopo di questo rapporto - in lingua tedesca - è quello di presentare queste opportunità e sfide alle piccole e medie imprese e di aiutarle a cogliere le sfide legate alla sostenibilità nell'Unione europea e in Austria.

© Fotolia_50304834

Sintesi del rapporto sul Green Deal europeo in Austria
Il rapporto inizia con una descrizione delle principali linee guida del Green Deal europeo, per aiutare le aziende a prepararsi ai cambiamenti economici e normativi che stanno avvenendo in Austria come parte della transizione verso un futuro sostenibile e neutrale dal punto di vista climatico. Il Green Deal (o Patto Verde per l'Europa) costituisce il quadro di riferimento per un'ampia gamma di regolamenti e leggi. Segue una spiegazione delle norme sulla tassonomia e sulla pubblicazione delle informazioni sulla sostenibilità, e la loro rilevanza (indiretta) per le piccole e medie imprese. Infine, il rapporto elenca le future normative annunciate in Austria. Non esitate a scaricare questo rapporto per prepararvi ad affrontare con successo il mercato austriaco.

SBH SEA + Pacific

Switzerland Global Enterprise
Corso Elvezia 16
6901 Lugano
T +41 91 601 86 86
info.lugano@s-ge.com
www.s-ge.com

Registrazione webinar: cogliere le opportunità dell'industria ferroviaria coreana

Guardate la registrazione del nostro webinar esclusivo sull'industria ferroviaria coreana, dove la storia incontra la tecnologia d'avanguardia. Scoprite come il sistema ferroviario coreano si sia evoluto in una potenza globale e come le aziende svizzere possono cogliere le opportunità offerte da questo mercato da 3,5 miliardi di dollari nei prossimi cinque anni. Vengono approfonditi i progetti, le partnership e le sfide di questo settore dinamico. Nel corso del webinar un'azienda ferroviaria svizzera condivide la propria esperienza e le lezioni apprese sul mercato ferroviario coreano.

L'industria ferroviaria coreana vanta una ricca storia che risale al 1899. Nonostante una serie di battute d'arresto, in particolare a causa della guerra di Corea nel 1950, gli sforzi del governo, sostenuti dagli Stati Uniti, hanno permesso di ricostruire la rete. Un altro passo importante è stato compiuto nel 2004 con l'introduzione dei treni ad alta velocità, che ha rappresentato un vero e proprio catalizzatore per lo sviluppo del mercato. Oggi l'industria si sta concentrando sullo sviluppo tecnologico, con il supporto di istituzioni come il Korea Railroad Research Institute e Hyundai-Rotem. Con un fabbisogno di materiale rotabile stimato in 3,5 miliardi di dollari nei prossimi cinque anni, il mercato ferroviario coreano presenta promettenti opportunità per le aziende svizzere.

Opportunità di business nel promettente settore medtech nei Paesi del V4

Il settore medtech è uno dei più innovativi e in rapida crescita dell'Europa centrale. Nei Paesi del gruppo di Visegrád (V4), Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria e Polonia, la spesa sanitaria è in aumento a causa di varie riforme e modernizzazioni che aprono opportunità di business per le PMI medtech svizzere.

Analisi dei 4 mercati medtech: ceco, slovacco, ungherese e polacco
Il manuale proposto si compone di una sintesi, di una panoramica del mercato, di 4 sezioni per Paese e di osservazioni conclusive. Ciascun capitolo dedicato ai Paesi fornisce una panoramica di infrastrutture mediche, produzione e importazioni/esportazioni di dispositivi, opportunità commerciali, relazioni con la Svizzera, digitalizzazione e sanità elettronica, impatto del COVID, settore dentale, aziende principali, fiere ed eventi importanti e formazione medica.

Opportunità per le aziende svizzere del settore medtech
Il livello di importazione di dispositivi medici continua a crescere, poiché le esigenze di approvvigionamento del settore pubblico e privato sono notevoli. Da un lato, i sistemi sanitari pubblici hanno bisogno di modernizzare le loro attrezzature in molti campi. Dall'altro, il settore privato in rapida crescita genera un'importante domanda di investimenti in medtech. Le maggiori opportunità per le aziende svizzere risiedono in: terapie sanitarie innovative, le cure dentistiche e le soluzioni per aumentare l'efficienza e ridurre i tassi di occupazione.

Prodotti lattiero-caseari importati in Cina nel 2023

Panoramica del mercato cinese dei prodotti lattiero-caseari nel 2023 e regole sulla sicurezza dei prodotti lattiero-caseari importati. La Cina detiene un enorme mercato di consumatori con un potere d'acquisto in continua crescita. Nonostante il calo generale delle importazioni di prodotti lattiero-caseari negli ultimi due anni, si prevede che alcuni prodotti importati manterranno un notevole potenziale di crescita sul mercato cinese. Familiarizzando con le cifre e le tendenze del mercato, nonché con le iniziative e le regole che circondano il consumo di prodotti lattiero-caseari in Cina, i produttori e gli esportatori svizzeri possono sfruttare le loro specificità tecnologiche per aumentare la loro quota di mercato nei prodotti altamente trasformati, la categoria più popolare in Cina.

La scheda informativa che vi proponiamo fornisce una buona panoramica del mercato cinese dei prodotti lattiero-caseari in termini di crescita e tendenze attuali, importazioni di prodotti lattiero-caseari, contesto normativo relativo alla sicurezza dei prodotti lattiero-caseari importati in Cina e formalità di importazione, nonché le principali leggi, regolamenti, norme speciali e standard cinesi che disciplinano questi prodotti.

Austria Green

Webinar Corea

Medtech V4

© AdobeStock_321858368

Check-up di sostenibilità per le PMI

La sostenibilità sta acquisendo importanza ovunque, anche nel commercio internazionale. Secondo un recente sondaggio di S-GE, tre aziende esportatrici su quattro prevedono che la sostenibilità diventerà molto più importante per le loro attività di esportazione nei prossimi anni. Non sono solo i requisiti normativi a rendere sempre più importante la conformità a determinati standard di sostenibilità. Anche le aspettative dei clienti riguardo alla sostenibilità dei prodotti stanno aumentando sempre più.

Switzerland Global Enterprises ha avviato una partnership con tfy-consult per potenziare in questo modo le PMI svizzere esportatrici. Chiunque prenoti una valutazione con un check-up della sostenibilità e/o uno sprint strategico sulla piattaforma www.kmu-nachhaltigkeit.ch riceverà uno sconto.

Le aziende partecipanti hanno l'opportunità di effettuare un check-up della sostenibilità. Sulla base della valutazione individuale del check-up vengono individuate misure efficaci per uno sviluppo aziendale responsabile. Inoltre, le sessioni strategiche, snelle ma efficaci, aiutano a definire le priorità sostenibili e a tradurle in processi e strutture realizzabili.

GIORNATE DI CONSULENZA PAESE a LUGANO

Approfittate dell'esperienza di professionisti comprovati della nostra rete globale.

ARABIA SAUDITA:	20 febbraio 2024
EUROPA CENTRALE:	12 marzo 2024
SUD COREA:	15 aprile 2024
INDIA:	21 maggio 2024
CANADA:	24 maggio 2024
GIAPPONE:	7 giugno 2024

Nel corso delle giornate di consulenza proposte alle aziende, avrete l'occasione di fissare un incontro individuale gratuito con i consulenti di Switzerland Global Enterprise e con i collaboratori degli Swiss Business Hub all'estero. Le aziende intenzionate ad espandere le loro attività nei mercati sopra citati o che hanno esigenze concrete non esitino a mettersi in contatto con Switzerland Global Enterprise e a fissare un appuntamento con i suoi esperti.

Contattateci

Cina Factsheet

Sostenibilità

Fiere internazionali e missioni fact finding

SWISS Pavilion @ IDEM Singapore 2024

Marina Bay Sands,
Singapore 14-21 aprile 2024

IDEM Singapore – il vostro trampolino di lancio verso il mercato dentale della regione Asia-Pacifico. Esponete allo SWISS Pavilion e mettete in mostra i vostri prodotti e servizi con grande semplicità sotto l'egida del marchio Svizzera di alta qualità. IDEM Singapore offre le ultimissime tecnologie in ambito odontoiatrico e nella salute dentale e fornisce una piattaforma strategica per il commercio, la tecnologia, la ricerca, lo sviluppo, lo scambio di informazioni nonché networking nel business.
La fiera specializzata dell'odontoiatria, accompagnata da un congresso professionale si è trasformata dalla sua prima edizione nel 2000 in un evento odontoiatrico leader nella regione dell'Asia-Pacifico. I partecipanti incontreranno decisori chiave, rafforzeranno i loro importanti contatti con clienti e partner ed esploreranno il loro potenziale di mercato in forte crescita.

SWISS Pavilion @ SIAL Paris 2024

Parigi, Francia 18-23 ottobre 2024

Insieme all'Anuga di Colonia, la fiera SIAL di Parigi è leader nelle innovazioni degli alimenti. Durante cinque giorni vengono presentate l'intera gamma dell'industria alimentare e le tendenze più moderne. SIAL offre agli espositori e al pubblico specializzato una piattaforma ideale per i nuovi e gli attuali sviluppi commerciali.
Switzerland Global Enterprise organizza ancora uno SWISS Pavilion a SIAL e offre la possibilità di esporre i propri prodotti e novità sotto il marchio comune Svizzera.

© Trade Fair dept. S-GE

SWISS Pavilion @ Arab Health 2025

Emirati Arabi Uniti,
Dubai 27-30 gennaio 2025

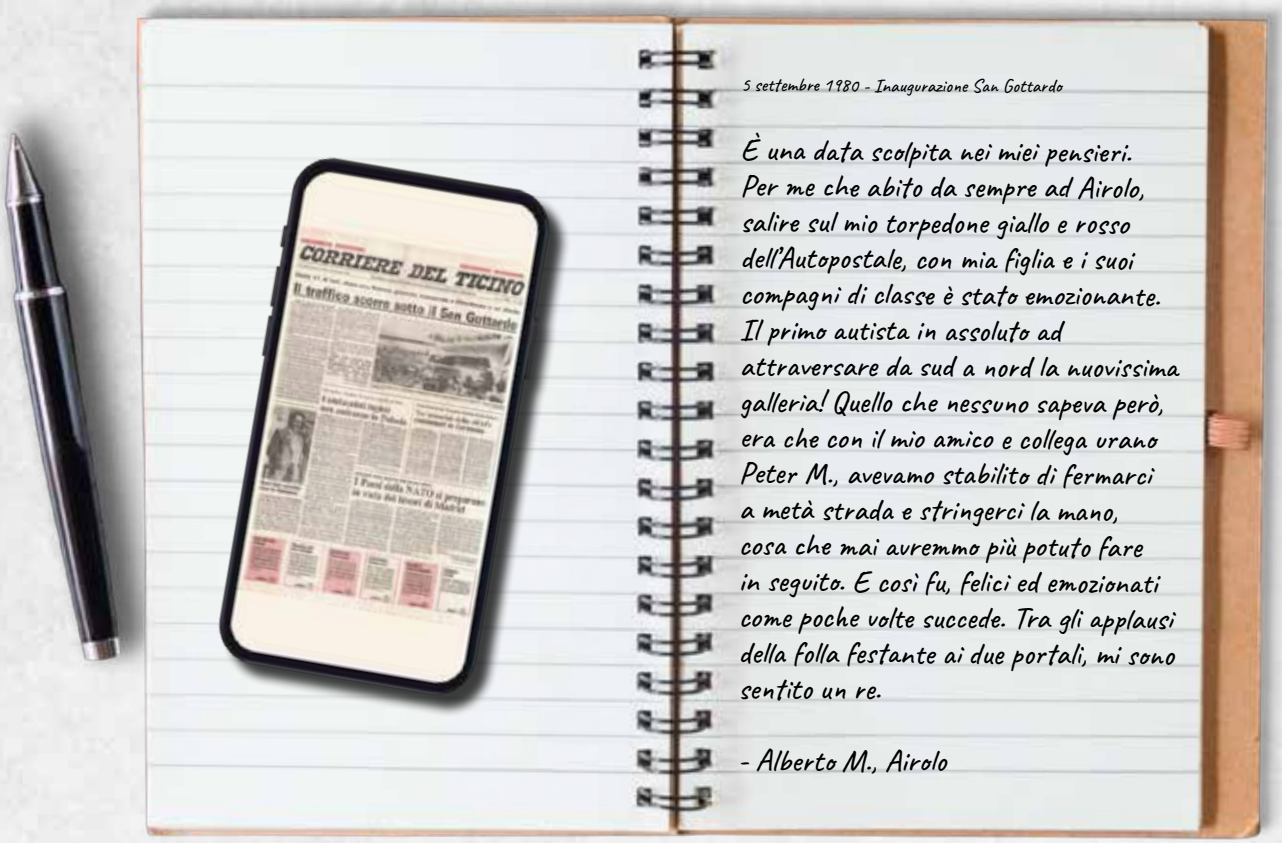
Il luogo d'incontro dell'industria sanitaria. Arab Health è il più grande punto d'incontro di professionisti del settore della sanità e del trading nella regione MENA.
Lo SWISS Pavilion rappresenta la piattaforma perfetta per presentare i vostri prodotti, la vostra azienda e i vostri marchi in una cornice interessante. Noi ci occupiamo del vostro stand e di tutti gli aspetti organizzativi, mentre voi vi concentrate su clienti e visitatori.

Approfittate di questa opportunità e presentate i vostri prodotti sotto il marchio Svizzera, avviate nuovi affari nel Medio Oriente e fate della vostra presenza alla fiera un successo!

Informazioni sui nostri Swiss Pavilion:

*“Quando pronuncio la parola Futuro la prima sillaba va già nel passato.” **

Maria Wisława Anna Szymborska



Scopri l’**Archivio Storico** del Corriere del Ticino: uno sguardo sul domani, **dal 1891**

Sfoglia le pagine dei tuoi ricordi con l’Archivio Storico del Corriere del Ticino. Inquadra il **QR Code** o visita **archiviostorico.cdt.ch** e accedi alle edizioni del passato.

Quello che oggi è futuro domani è passato e l’**Archivio Storico** si impegna a custodirlo.

CORRIERE DEL TICINO

* © The Wislawa Szymborska Foundation // All Works by Wislawa Szymborska // www.szymborska.org.pl // © 2009 Adelphi Edizioni S.p.A. Milano // Traduzione di Pietro Marchesani

L'auto corre più veloce dell'orologio

UPSA | AGVS
Unione professionale svizzera dell'automobile
Union professionnelle suisse de l'automobile
Auto Gewerbe Verband Schweiz
Sezione Ticino

La 18esima «Giornata dei garage svizzeri» si è svolta quest'anno il 16 gennaio 2024 ed è stata la più grande conferenza specialistica del settore dell'automobile svizzero.
Foto: Media UPSA

La Svizzera è uno degli attori più innovativi dell'industria automobilistica internazionale. Anche il Consigliere federale Albert Rösti ne è rimasto impressionato davanti a una presenza record in occasione della 18a «Giornata dei garage svizzeri» organizzata dall'Unione professionale svizzera dell'automobile (UPSA) tenutasi il 16 gennaio 2024.

Il Consigliere federale **Albert Rösti**, in occasione del suo intervento presso il Kursaal di Berna, ha sottolineato l'importanza dell'automobile come motore della prosperità in Svizzera. «L'automobile è molto importante e continuerà a esserlo», ha spiegato il capo del Dipartimento dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC) alla «Giornata dei garage svizzeri» 2024. Con oltre 900 partecipanti, la più grande conferenza del settore dell'automobile in Svizzera ha stabilito un record in occasione della sua 18a edizione. La politica energetica, l'elettrificazione e la mancanza di infrastrutture sono solo alcune delle questioni chiave che preoccupano i garagisti svizzeri. Le mutevoli condizioni quadro all'interno e all'esterno dell'industria automobilistica rappresentano una sfida per il settore, che risponde al motto della giornata: «L'innovazione incontra il garage». Anche per questo **Thomas Hurter**, Presidente centrale di UPSA, ha sottolineato: «Il cambiamento è progresso e il progresso si crea attraverso l'innovazione; l'innovazione è quindi la chiave del successo». In Svizzera, un posto di lavoro su otto dipende direttamente o indirettamente dall'automobile. «L'automobile è più importante che mai», afferma il Consigliere nazionale di Sciaffusa. Nel 2022 il trasporto privato motorizzato su strada ha rappresentato il 75% dei chilometri percorsi su strada dalla popolazione. «Il nostro settore è più prezioso di altri per la Svizzera. Non **è possibile progredire** senza di noi».

La Svizzera è anche uno dei principali innovatori a livello internazionale, come ha sottolineato **Anja Schulze**, docente di gestione dell'innovazione all'Università di Zurigo. 574 aziende, produttori e fornitori svizzeri dell'industria automobilistica internazionale, con 34.000 dipendenti, generano un fatturato di 12,3 miliardi di franchi svizzeri. Il potere sul mercato a livello globale sta attualmente subendo un cambiamento significativo. Il produttore cinese BYD ha superato il leader americano di auto elettriche Tesla in termini di vendite nel 2023. Tuttavia, è evidente che in Svizzera c'è ancora una mancanza di fiducia nei confronti dei marchi cinesi. «Solo un quinto circa prende in considerazione l'acquisto di un'auto proveniente dalla Cina», ha dichiarato **Helena Wisbert**, Direttrice del Centre for Automotive Research, citando un sondaggio condotto in diversi Paesi europei. La popolarità dei produttori cinesi è leggermente superiore nel resto d'Europa. «La gente vede i vantaggi di queste auto soprattutto nel rapporto qualità-prezzo, oltre che

nelle funzioni digitali e nei sistemi di infotainment», ha proseguito Wisbert. La professoressa esperta del settore dell'automobile ha proposto un paragone perfetto per descrivere l'attuale trasformazione: «L'automobile sta vivendo in un sol colpo quello che l'industria orologiera ha vissuto 40 anni fa con l'avvento dell'orologio al quarzo e dello smartwatch».

Oltre alle prospettive degli esperti, la «Giornata dei garage svizzeri» si concentra pure l'importanza della pratica di tutti i giorni. **Jonathan Herzog**, CCO del Gruppo Sauber, **Duga Hoti**, CEO di Flux Mobility AG, e **Henning Schröder**, Head of Group Technology del Gruppo **Aebi Schmidt**, hanno discusso di come le aziende in Svizzera stiano creando una cultura progressiva del successo e sfruttino le tendenze e le tecnologie attuali per un ulteriore sviluppo. D'altro canto, **Mathias Gabler**, Managing Director Retail di Amag, **Marcel Guerry**, CEO di Emil Frey Svizzera, e **Markus Aegerter**, Direttore della rappresentanza di settore dell'UPSA, hanno discusso su come i garage debbano adeguarsi alle nuove opportunità in ambito di accessori aftermarket e di servizio dopo vendita.

Gabriel Galliker, CEO del Gruppo Galliker, ha esposto un'interessante panoramica sulla filosofia aziendale della propria azienda. «Creare una propria cultura aziendale credibile e non seguire unicamente le tendenze a breve termine», è stato il consiglio di Galliker. La crescente elettrificazione del parco veicoli sta cambiando anche l'attività delle officine, come ha spiegato **Rupert Hoellbacher**, Presidente della divisione Mobility Aftermarket di Robert Bosch GmbH: «L'uso dei dati del veicolo per la manutenzione preventiva diventerà sempre più importante e questo anche per la pianificazione dell'officina». Il consiglio dell'esperto in servizio dopo-vendita per ciò che devono fare le officine per avere successo anche in futuro è stato: «Investire nella formazione per tenersi al passo con le ultime tecnologie, oltre che essere aperti alle nuove tecnologie e avere la volontà di innovare».

I programmi di formazione nelle professioni dell'automobile sono tra i migliori e più variati del sistema formativo svizzero. Lo dimostrano le posizioni ai vertici delle classifiche raggiunte dai giovani meccatronici d'automobile svizzeri in ambito dei campionati professionali a livello internazionale. Ad inizio giornata Thomas Hurter si è chiesto come fosse possibile motivare un maggior numero di donne a intraprendere una professione nel settore dell'automobile. **Sophie Schumacher** e altri giovani di talento, rispondendo alle domande di **Olivier Maeder**, responsabile della formazione per UPSA, saliti sul palco del Kursaal hanno espresso il loro interessante parere. A proposito di giovani talenti è stato ricordato che alla prima edizione dei WorldSkills per veicoli utilitari, la svizzera sarà rappresentata da un giovane meccatronico Bernese.

Per concludere alcuni relatori esterni al settore automobilistico si esprimono su importanti temi che meritano attenzione. **David Bosshart**, da 22 anni CEO del famoso Istituto Gottlieb Duttweiler, ha fornito ai proprietari di garage alcuni consigli pratici e spunti di riflessione per la vita di tutti i giorni così da mantenere un rapporto costruttivo e duraturo con i propri clienti. **Beni Huggel** ha parlato di motivazione e spirito di squadra, presentando una serie di esempi presi dalla sua impressionante carriera di calciatore professionista. L'ex-calciatore e attuale esperto della televisione svizzera ha impressionato i presenti con frasi ad effetto come ad esempio: «ispirare invece di criticare» o «autenticità piuttosto che autorità» e per finire: «noi prima di io».

Al Kursaal, il Consigliere federale Albert Rösti ha sottolineato che l'automobile per la svizzera è un motore di prosperità.

Con il sostegno di:

le GARAGE

QUALITY 1

UPSA | AGVS
Unione professionale svizzera dell'automobile
Union professionnelle suisse de l'automobile
Auto Gewerbe Verband Schweiz
Sezione Ticino

UPSA TI
Corso Elvezia 16
6901 Lugano
T +41 91 911 51 24
info@upsa-ti.ch
www.upsa-ti.ch

Vita dei soci

Le vostre storie di successo e i vostri profili sulle nostre pagine.

Lisa Pantini
Responsabile relazioni con i soci
pantini@cc-ti.ch

Nuovi associati Cc-Ti

Diamo il benvenuto ai nuovi soci:

Artisa Group SA

Real Estate
Via Cantonale 36
6928 Manno
+41 91 873 45 00
s.guerra@artisagroup.com
www.artisagroup.com

BESTCONT SA

Vendita & noleggio di containers marittimi
Corso Elvezia 16
6900 Lugano
+41 78 257 90 67
p.diego@bestcont.eu
www.bestcont.eu

Huggenberger AG

Physik. Instrumente
Via Pedemonte 5
6715 Dongio
+41 44 727 77 00
info@huggenberger.com
www.huggenberger.com

Promotional Tools

Materiale promozionale
c/o Image Group SA, Via Pascolet 29
6537 Grono
+41 91 827 24 54
jeremy@promotionaltoos.ch
www.promotionaltools.ch

Studio legale e notarile Avv. Sharon Guggiari Salari

Studio legale e notarile
Via Balestra 12
6900 Lugano
+41 91 950 80 90
sharon.guggiari@sgslex.ch
www.sgslex.ch

TiciPack Sagl

Progettazione e commercializzazione di soluzioni di imballo primario, secondario, terziario
Piazza Indipendenza 3
6900 Lugano
+41 78 841 59 92
info@ticipack.ch
www.ticipack.ch

Ticino Blockchain Technologies Association

di **Giacomo Poretti**
Presidente TBTA

La Ticino Blockchain Technologies Association (TBTA) è da diversi anni uno dei punti di riferimento per lo sviluppo di innovazione nel settore in rapida evoluzione delle tecnologie blockchain: da sottolineare il plurale del termine tecnologie, derivante dall'insieme delle molteplici componenti che ruotano attorno al concetto più ampio di blockchain. L' associazione, non a scopo di lucro, è dedicata a promuovere formazione, ricerca e sviluppo in questo campo, dimostrando l'impatto che le tecnologie blockchain, oltre che sugli aspetti economici e finanziari più conosciuti grazie al rumore generato da criptovalute e Bitcoin, hanno su molti settori della vita quotidiana: l'agricoltura (vedi gestione della filiera del formaggio d'alpe Ticinese DOP progetto "Blockcheese", cfr. pag. 10-13 di quest'edizione di Ticino Business), la gestione energetica, la sanità, i trasporti e le pratiche di commercio internazionale, i registri azionari, l'arte fino alla gestione dei documenti elettronici, le firme digitali e quindi digitalizzazione dei processi in generale.

Un aspetto centrale e comune a tutti i settori elencati, è quello legato all'identità digitale, un contesto dove la blockchain gioca e giocherà sempre di più un ruolo chiave e fondamentale, rendendo la gestione dell'identità delle persone verificabile in modo sicuro da qualsiasi controparte, qualche cosa che fino ad oggi non è mai stata possibile e richiedeva un ruolo importante di un intermediario.

Iniziamo con il sottolineare che la blockchain non è altro che una nuova frontiera delle tecnologie digitali e contribuisce a migliorare le infrastrutture informatiche in una evoluzione di quella che da oltre 30 anni conosciamo come digitalizzazione. Grazie alle sue caratteristiche distintive vengono oggi rese disponibili nuove modalità di gestione, condivisione e verifica delle informazioni in ambienti decentralizzati, quindi senza - o riducendo - la necessità di intermediazione.

A differenza dei tradizionali database centralizzati, la blockchain distribuisce i suoi dati su una rete di nodi. Questo significa che non esiste un singolo punto di controllo o di fallimento, rendendo i sistemi basati su blockchain meno vulnerabili ad attacchi informatici e a guasti centralizzati.

Ogni transazione su una blockchain è registrata in modo permanente e visibile a tutti i partecipanti della rete. Questo livello di trasparenza è rivoluzionario per settori come la supply chain, dove tracciabilità e trasparenza dal produttore al consumatore diventano sempre più determinanti e obbligatori.

L'inserimento dei dati può essere effettuato unicamente dal responsabile diretto dei dati, e qui si può intuire l'importanza dell'identità digitale e il valore che questa identità può avere nella gestione di una filiera trasparente. Si tratta pur sempre di registri digitali, ma se nella situazione precedente le scritture potevano essere inserite da un'unica persona, magari anche a prodotto finito, con un utilizzo corretto della tecnologia blockchain ogni informazione può essere inserita unicamente dal responsabile diretto di ogni processo di trasformazione : contadino, tra-

sportatore, prelavorazione, laboratorio, grande distribuzione, ecc. questo aspetto, combinato con una gestione e visibilità di data e ora dell'inserimento di ogni informazione, va a rendere le informazioni finali più credibili ai confronti dell'utente finale.
Inoltre, grazie all'uso di matematica, crittografia e al concetto di immutabilità, i dati registrati sulla blockchain non possono essere modificati retroattivamente andando a garantire una accresciuta integrità dei dati: si pensi in questo contesto a problemi di contabilità e riconciliazione.

L'utilizzo dei cosiddetti "smart contracts", protocolli di auto-esecuzione che attivano azioni o eventi quando vengono soddisfatte determinate condizioni, permette di ridurre la necessità di intermediari e velocizzare i processi che tradizionalmente richiederebbero verifiche manuali. Questo ovviamente a vantaggio di velocità e costi di procedure operative e amministrative.

Guardando al futuro la blockchain rappresenta - assieme all'intelligenza artificiale - l'elemento principale sul quale si sta costruendo il prossimo web3, ovvero l'evoluzione dell'Internet che conosciamo oggi, andando a risolvere tramite una decentralizzazione sempre più pronunciata quelle problematiche sempre più urgenti quali la privacy, la fiducia, la burocrazia, la sovranità dei dati e le transazioni dirette fra i partecipanti. Questo mondo, oggi ancora una grande cantiere e spesso ancora astratto, e per questo criticato, prende anche il nome di metaverso, e sta concentrando grandissimi investimenti da parte dei più grandi gruppi industriali internazionali. L'obiettivo finale è comunque chiaro: creare un ambiente copia del mondo reale, dove potersi muovere, comunicare, lavorare e eseguire transazioni in modalità più coinvolgenti e veloci rispetto a quello che siamo abituati a fare oggi con pc e telefonini.

Tornando alle attività dell'associazione, la TBTA organizza regolarmente eventi, conferenze, think tank, hackathon e opportunità di pitch con esperti del settore. Questi eventi non solo fungono da piattaforma per la condivisione di idee ma anche da incubatori per nuove collaborazioni e iniziative.

Un esempio concreto è la conferenza tenuta nel 2023 e che si ripeterà nel 2024 per discutere con ospiti internazionali dei legami sempre più stretti fra ESG (i criteri di sostenibilità definiti dalle Nazioni Unite) e la Blockchain, che a queste rivendicazioni è in grado di fornire fiducia e credibilità.
La Ticino Blockchain Technologies Association è molto più di un'associazione specializzata in blockchain: è una piattaforma di innovazione,ricerca e collaborazione. Con una visione lungimirante e un approccio pratico, la TBTA contribuisce a plasmare il panorama delle tecnologie blockchain e stimola la crescita economica e tecnologica nella regione.

Ticino Blockchain Technologies Association

Ticino Blockchain Technologies Association
c/o Copernicus Wealth Management SA
via al Forte 1
6900 Lugano
info@tbta.ch
www.tbta.ch

EZdatacenter SA: un partner di fiducia per la digitalizzazione doganale

di **Simone Sola**
Information Systems
Supervisor

"Green filosofy", "Artificial Intelligence" e "Digitalization" sono oramai delle cosiddette "buzz-words", ovvero espressioni usate come intercalare per catalizzare l'attenzione su temi caldi del momento. A ben pensarci il mondo delle Dogane non si sposa, almeno apparentemente, con i temi di cui sopra: è un'entità che, nell'immaginario comune, viene associato a scartoffie, documenti di trasporto e cumuli di carta. Come può quindi una realtà come la nostra, davvero desiderosa di scardinare queste idee, operare per cambiare le cose? Di che strumenti si può avvalere oggi un'Azienda, che desidera ottimizzare i suoi processi, quando essa si trova di fronte la Dogana Svizzera ed i documenti che le orbitano attorno? E se questa intrattenesse scambi commerciali anche con la vicinissima Italia?

Quando valichiamo il Confine di Stato, che si stia uscendo o che si stia entrando, nella maggior parte dei casi non diamo molto peso al "Qualcosa da dichiarare?" che talvolta gli Agenti dell'UDSC ci pongono durante un controllo di routine: dietro a quella domanda, però, gli addetti del settore lo sanno bene, si cela un mondo. Regole diversificate per il pagamento di IVA e Dazi in funzione della merce che si trasporta, merci vietate, quantitativi di merce consentita ammessi... Insomma, se si passa la frontiera in auto per andare al lavoro o diretti verso una località di vacanza, difficile immaginare che ogni giorno diverse decine di migliaia di documenti doganali vengono prodotti dalle Dogane Svizzere per consentire un regolare flusso di alimentari, materiali edili, ricambi automobilistici e materiale elettronico tra le migliaia di tipologie merceologiche che ogni giorno transitano su strade e ferrovie.

Tutti questi documenti, come i "Logistics Depts." delle realtà sul nostro territorio ben sanno, sono un grattacapo da tenere ordinati, archiviati a norma di legge e soprattutto facili da recuperare per controlli interni o se richiesti dalle Autorità. È da qui, con l'idea di semplificare e digitalizzare senza sprechi di carta, che vogliamo dare un senso alle "buzz-words" che abbiamo citato all'inizio: un sistema basato su intelligenza artificiale analizza i documenti doganali, ne estrae i valori chiave e li cataloga automaticamente per tutti i nostri clienti, così che essi non debbano preoccuparsi di recuperare, controllare ed archiviare quanto prodotto dagli uffici doganali.
Ma come funziona nel dettaglio questo rivoluzionario sistema? Analizziamolo con calma. Supponiamo che "Azienda SA", nostra cliente, abbia adottato le tecnologie offerte da EZdatacenter SA per l'archiviazione ed il processing dei documenti doganali. Questi documenti, come abbiamo visto, sono essenziali per regolare le operazioni di importazione ed esportazione tra la Svizzera ed il resto del Mondo, e contengono informazioni importanti come il tipo, il valore, l'origine e la destinazione della merce, oltre che i dati relativi ai Dazi od all'IVA da pagare. Essi, ogni giorno, vengono resi scaricabili in modo automatizzato (senza l'intervento umano) dalla Dogana Svizzera, che ha adottato da tempo un sistema digitale per la gestione dei documenti doganali. Noi ci preoccupiamo di recuperarli per conto di Azienda SA, tramite una connessione sicura e autorizzata, e di verificarne la correttezza e la completezza. Li cataloghiamo e li archiviamo in modo conforme a tutte le normative vigenti in uno spazio sicuro ad esclusiva disposizione di Azienda SA, che può accedervi

in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo. Essa, mediante un portale web, facile da usare e che non prevede alcun software da installare sui PC aziendali, potrà in ogni momento recuperare, ricercare ed estrarre sia i file XML dei documenti che i PDF da essi derivati. Un vero e proprio archivio digitale, che si arricchisce ad ogni spedizione fatta da Azienda SA senza che essa faccia alcunché se non concentrarsi su quel che le riesce meglio: il suo business. In questo modo, Azienda SA non deve preoccuparsi di stampare, conservare, ordinare e ritrovare i documenti cartacei, che richiedono spazio, tempo per archiviarli ed eventualmente recuperarli e risorse che potrebbero dedicarsi ad attività a maggior valore aggiunto, e che possono danneggiarsi od ancor peggio essere persi o rubati. Con noi, Azienda SA ha la certezza di avere sempre a disposizione i suoi documenti doganali, in formato digitale, sicuro e conforme, e di poterli consultare e scaricare in pochi clic.

Il sistema che offriamo è il frutto di anni di ricerca e sviluppo, che hanno portato alla creazione di una tecnologia innovativa e affidabile, in grado di gestire in modo automatizzato e intelligente i documenti doganali. Il sistema, totalmente cloud ed offerto come SaaS (Software-as-a-Service) è già attivo ed acquistabile da qualsiasi Azienda che lo desidera, indipendentemente dalla dimensione, dal settore o dalla localizzazione. Il sistema offre numerosi vantaggi, tra cui la riduzione dei costi, dei tempi e degli errori, la facilità d'uso, la sicurezza e la conformità alle normative vigenti.

Tale sistema nasce per dialogare con la Dogana Svizzera, che è una delle più avanzate al mondo in materia di digitalizzazione dei documenti doganali. Il sistema è in grado di scaricare automaticamente i documenti prodotti dalla Dogana Svizzera, senza bisogno di alcuna azione da parte dell'Azienda cliente, e di analizzarli, catalogarli e archiviarli in modo efficiente e sicuro. Il

sistema è anche pronto e testato per funzionare anche con la Dogana Italiana, che sta seguendo il processo di digitalizzazione avviato dall'Unione Europea. Quest'ultima, per il momento, non prevede un servizio analogo a quello elvetico per lo scaricamento automatico dei documenti, ma entro la fine del prossimo anno, come definito dal TAXUD ("Direzione generale fiscalità ed unione doganale"), ogni Stato Membro dovrà adeguarsi al sistema totalmente digitale di scambio documentale. Questo significa che anche la Dogana Italiana dovrà fornire ai suoi utenti la possibilità di scaricare automaticamente i documenti doganali in formato digitale, senza doverli richiedere manualmente o stamparli. Peraltro, essendo l'Italia il "Paese-pilota" d questo innovativo progetto, sicuramente potremo godere appieno dei vantaggi esaminati prima in tempi rapidi, senza aspettare ancora molti mesi. Grazie alla nostra esperienza e competenza, si è in grado di offrire ai nostri clienti una soluzione integrata e compatibile con tutte le Dogane, garantendo così una maggiore efficienza e sicurezza nelle operazioni di import/export. In questo modo, le Aziende che operano tra la Svizzera e l'Italia potranno beneficiare di un unico sistema, che gestisce in modo uniforme e coerente i documenti doganali di entrambi i Paesi, senza dover ricorrere a soluzioni diverse o disomogenee.

Ma non è tutto. Non ci limitiamo a fornire un servizio di archiviazione e catalogazione dei documenti doganali, ma li arricchiamo con vero valore aggiunto. Infatti, il nostro sistema è in grado di estrarre dai documenti le informazioni più rilevanti, come il valore della merce, il codice doganale, il paese di origine, il peso, il volume, ecc. e di presentarle in modo chiaro e sintetico ai clienti, sotto forma di report, grafici, statistiche, ecc. In questo modo, i clienti possono monitorare facilmente le loro performance, individuare eventuali anomalie, ottimizzare i costi e le tempistiche, e prendere decisioni strategiche basate su dati reali e aggiornati.

Siamo quindi la soluzione ideale per tutte le Aziende che vogliono semplificare e migliorare la gestione dei documenti doganali, sfruttando le potenzialità della digitalizzazione. Con noi, le Aziende possono dedicarsi al loro core business, senza preoccuparsi delle incombenze burocratiche e dei rischi connessi alla gestione manuale dei documenti. Ci reputiamo un partner affidabile e innovativo che trasforma le "buzz-words" in realtà concrete e vantaggiose per i suoi clienti, e per dimostrare ancora di più il nostro impegno verso la massima qualità che possiamo offrire e la soddisfazione dei nostri clienti, diamo oggi un'assistenza d'élite a coloro che, per gli automatismi della Dogana Italiana, ci hanno già scelto, vedendo le potenzialità del progetto e la bontà dell'idea senza che quest'ultima abbia ancora rilasciato i servizi che citavamo: di fatto, "ci sostituiamo" in questa prima fase all'Agenzia Dogane Italiana archiviando tutto il pregresso del nostro cliente: a chi sceglierà i nostri servizi di recupero documenti dall'ADM, infatti, sarà offerta la possibilità di inviare tutti i documenti provenienti dalla Dogana Italiana ad oggi in suo possesso, al fine di archiviarli nel portale a sua disposizione. Non appena ogni pezzo del puzzle sarà al suo posto e l'intero sistema sarà automatizzato, tutta la cronologia documentale sarà già archiviata ed al suo posto, come se fosse stato tutto automatico, da sempre.

Ma perché sceglierci, tra i tanti sul mercato? Abbiamo una lunga esperienza nel settore doganale, grazie a cooperazioni di lunga data con operatori del settore che da sempre lavorano con le Dogane e conoscono molto bene le difficoltà che il mondo della logistica internazionale pone d'innanzi a tali realtà. Soltanto grazie ad una forte cooperazione tra il mondo tech, la tecnologia più "in voga" e l'esperienza maturata in quasi 100 anni sul campo, coadiuvati da una Dirigenza di Gruppo che crede nel potere dell'innovazione e della facilitazione e nella potenzialità delle innovazioni in qualsiasi ambito si possono avere soluzioni davvero semplificative che, ci auguriamo, possano essere apprezzati da sempre più clienti visto che già molte realtà stanno apprezzando la comodità delle soluzioni che offriamo.

EZdatacenter
think paperless, think easy

EZdatacenter SA
Via Rinaldo Simen 3
6830 Chiasso
T +41 91 695 54 47
https://ezdatacenter.com
EZdatacenter SA,
è una società di
Tepoorten Group SA

Fotografi al vostro servizio, nuova associazione e promozione del 20% per i soci Cc-Ti

«SIYU» raggruppa tutti i professionisti della fotografia professionale svizzera, rafforzando a livello nazionale la presenza e le opportunità di lavoro e creative. La sezione della Svizzera italiana, affiliata alla Cc-Ti, offre uno sconto del 20% agli altri associati.

Con il nuovo anno ha iniziato la sua attività «SIYU fotografia professionale svizzera», la cui sezione della Svizzera italiana è associata alla Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti).

La sezione della Svizzera italiana della nuova associazione professionale nazionale per la fotografia «SIYU fotografia professionale svizzera», offre uno sconto del 20% sui nuovi incarichi ai membri della Cc-Ti. Il consiglio è quello di valutare attentamente il partner per la realizzazione di progetti legati all'immagine: la professionalità, la serietà e la chiarezza di questa associazione professionale, sono garanzia di un lavoro eseguito a regola d'arte. Le offerte dei membri di SIYU si basano su criteri e parametri precisi, trasparenti e adeguati ai mandati ricevuti e permettono un confronto equo quando si chiede un preventivo. Se siete interessati all'offerta non dovete far altro che inviare una mail al segretariato (mail.svit@siyu.ch) che prenderà contatto inviandovi la lista dei fotografi che aderiscono all'offerta con le loro specializzazioni.

«SIYU fotografia professionale svizzera» è nata dalla fusione dell'associazione fotografi e videomaker professionisti svizzeri (SBF), dell'*Union*

Le fotografie dell'articolo sono tutte
© siyu svizzera italiana

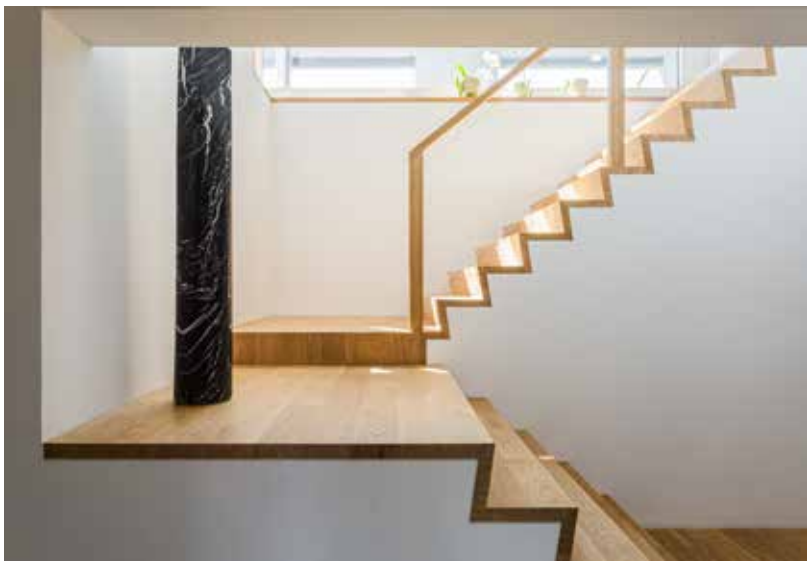
Suisse des Photographes Professionels (USPP) e della *Vereinigung fotografischer Gestalterinnen und Gestalter* (vfg). Con questa nuova presenza congiunta si sono uniti gli interessi e le attività delle tre associazioni, creando così nuove opportunità e rafforzando la presenza della fotografia professionale a livello nazionale.

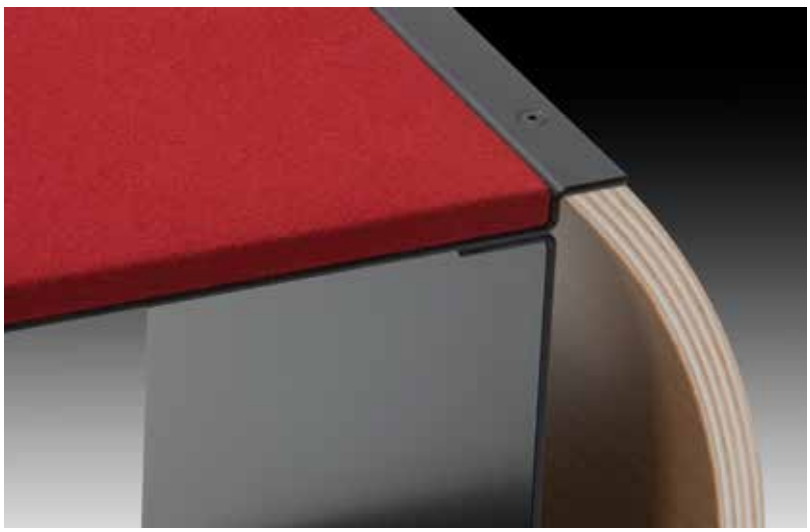
La decisione di unirsi è iniziata tre anni fa con i primi colloqui tra le tre associazioni fotografiche che ha portato a una dichiarazione d'intenti comune nel 2022. Da qui è scaturito un nuovo concetto per rappresentare l'intera e ampia gamma della fotografia moderna, oltre a darsi, allo stesso tempo, un volto comune. Così le tre associazioni hanno formalmente approvato la nuova associazione professionale con il nuovo nome «SIYU fotografia professionale svizzera».

Gli obiettivi della nuova associazione sono quelli di offrire servizi e attività ancora più professionali, con nuove opportunità di coinvolgimento in tutte le aree di interesse della fotografia moderna, all'intero territorio. Per questo i nostri membri sono coinvolti nelle attività dell'associazione volte al continuo aggiornamento delle tecniche, oltre a impegnarsi in modo ancor più professionale a favore delle altre associazioni e di privati che chiedono il nostro aiuto. Questo favorisce gli scambi e i contatti.

Il grado di professionalità lo si può misurare con la longevità dell'associazione e nella selezione dei propri membri: questa organizzazione, che rientra tra le più antiche corporazioni costituite in Europa, da oltre un secolo rappresenta anche sul piano nazionale oltre 650 operatori dell'immagine, selezionati con precisi e severi criteri di affidabilità e qualità, e continua a svolgere un ruolo fondamentale nella formazione e nella specializzazione.

Perché SIYU? Questa è una parola artificiale, basata sull'inglese «see you», che potremmo tradurre in italiano con un «ci vediamo». Oltre al concetto visivo, SIYU sta anche per «I see you» (io ti vedo), quindi la comprensione dei contenuti che caratterizza in modo particolare la fotografia professionale. I fotografi professionisti sono creatori di immagini e fornitori di servizi allo stesso tempo. La fotografia è estremamente varia e in continua evoluzione. Comprende non solo l'intera gamma della fotografia classica e moderna, ma anche immagini in movimento, riprese con il drone, elaborazione delle immagini, intelligenza artificiale e tecnologie future. SIYU rappresenta questa diversità della fotografia e crea una piattaforma aperta e progressiva.





Le fotografie dell'articolo sono tutte © siyu svizzera italiana

SIYU
fotografia professionale svizzera
professionelle fotografie schweiz
photographie professionnelle suisse
fotografia professionala svizra

Per informazioni:
mail.svit@siyu.ch
www.siyu.ch

Uno spazio per provare il Coaching

di **Romina Henle PCC**
Responsabile ICW in Svizzera & relazioni con i media e partnership nella Svizzera italiana

ICF è la più grande associazione di Coaching al mondo. In Svizzera il Comitato Direttivo, insieme alle sezioni locali, contribuisce allo sviluppo della professione sul territorio. Agli iscritti offre sia assistenza sia momenti formativi e di community building. Oltre agli appuntamenti di formazione continua per i professionisti del Coaching, l'associazione organizza **attività divulgative per i non addetti ai lavori.** Il programma degli eventi è accompagnato da iniziative globali e nazionali come la **Settimana Internazionale del Coaching (ICW)** quale piattaforma offerta ai membri per promuovere il Coaching al pubblico. L'**ICW** è una celebrazione internazionale nata nel 1999 per promuovere l'**impatto benefico del Coaching professionale** ed il **valore di lavorare con coach professionisti**. Per i coach è un'occasione per diventare ambasciatori del Coaching secondo ICF. Durante questa settimana, il compito di ogni coach è quindi **incoraggiare individui e organizzazioni a sperimentare il Coaching**. In tutto il mondo ogni anno vengono organizzati una varietà di eventi quali webinar, conferenze, laboratori, tavole rotonde, dimostrazioni e sessioni pro-bono di Coaching. Vi invitiamo a segnarvi in agenda che quest'anno l'ICW si terrà dal **13 al 19 maggio**. A partire da aprile-maggio su sito web e canali social **ICF Switzerland** potrete scegliere a quali **eventi o sessioni di Coaching, offerte gratuitamente dai membri svizzeri con credenziale**, partecipare. L'elenco delle proposte sarà regolarmente aggiornato fino all'inizio della ICW 2024. **Invitiamo organizzazioni, imprenditori, impiegati, operai, liberi professionisti, politici, artisti, studenti, pensionati, volontari e tutti coloro che sono curiosi di provare il Coaching a festeggiare con noi!**

ICF Switzerland Charter Chapter

International Coaching Federation Svizzera
Romina Henle
Via Marietta Crivelli Torricelli 15
6900 Lugano
T +41 78 662 09 71
romina.henle@coachingfederation.ch
www.coachingfederation.ch

Unione strategica tra Gesitronic SA e Periso SA Divisione Cavi

A partire dal 1° gennaio 2024, Gesitronic SA e Periso SA Divisione Cavi si sono unite in un'unica realtà aziendale, che ha mantenuto la ragione sociale Gesitronic SA ed è entrata a far parte del Periso Group.

L'unione - fortemente strategica - è il **frutto di una lunga e proficua collaborazione tra le due società,** complementari tra loro e operanti nel medesimo settore di attività, quello dell'elettronica ed elettrotecnica, in particolare: fabbricazione e assemblaggio di apparecchi e quadri elettrici di comando, anche molto complessi e relativa confezione di fili e cavi.

Con questa sinergia, le aziende intendono creare un'integrazione tra le competenze, le risorse e le esperienze maturate dalle singole aziende al fine di **poter offrire ai nostri clienti prodotti e servizi di qualità superiore**, sempre più innovativi e competitivi. Inoltre, ampliando l'offerta e la rete di distribuzione, puntano a **rafforzare la loro presenza sul mercato nazionale ed internazionale.**

Tale unione non comporterà alcuna ristrutturazione. Al contrario, **rappresenterà una preziosa occasione di crescita - personale e professionale - per tutti i collaboratori.** Essi potranno infatti condividere metodi e approcci, beneficiare di maggiori opportunità di formazione, sviluppare e valorizzare al meglio le proprie capacità.

Le aziende sono convinti che **il capitale umano sia la nostra risorsa più preziosa;** pertanto, vogliono continuare ad investire su di esso.

La **sede della neonata realtà sarà quella attuale di Gesitronic SA a Castione**, dove verrà accolto tutto il personale proveniente da Periso SA: questa scelta, favorirà una maggiore coesione tra i due team di lavoro.
Inoltre le due realtà sono consapevoli che il contesto economico e sociale sta attraversando un periodo caratterizzato da grandi sfide ed incertezze, ma restano altresì fiduciose che - aggregandosi in un'unica organizzazione - saranno in grado di affrontare il futuro con maggior efficacia, resilienza e, soprattutto, ottimismo.
Unirsi per affrontare il futuro: questo è lo slogan che è stato scelto per rappresentare visione e missione del nuovo assetto.

GESITRONIC
PERISO GROUP

Gesitronic SA
Via San Gottardo 18D
6532 Castione
T +41 91 863 20 16
info@gesitronic.ch
www.gesitronic.ch

Positive Organizations: il *Trusted Advisor* per la sostenibilità

Le organizzazioni di ogni dimensione riconoscono l'importanza di integrare la sostenibilità nelle strategie aziendali, spinte dall'incremento della consapevolezza dei consumatori, dalle pressioni normative e dalle nuove opportunità di business. Fondata a Lugano nel 2018, Positive Organizations si impegna a sostenere imprese nell'ottimizzazione delle performance ESG, offrendo percorsi personalizzati per trasformare la sostenibilità in vantaggio competitivo. Come Trusted Advisor, anticipiamo e affrontiamo le sfide dei clienti, e li accompagniamo nell'integrazione della sostenibilità nel loro modello di business.

Cosa facciamo

Offriamo servizi di consulenza ESG a 360° con un team esperto che unisce competenze ingegneristiche, manageriali e di comunicazione. La nostra gamma di servizi comprende servizi quali la definizione di strategie ESG, l'analisi delle performance di sostenibilità tramite sistemi di assesment e rating, e la redazione di report non-finanziari / di sostenibilità conformi agli standard internazionali più riconosciuti.
Ci impegniamo nella guida delle organizzazioni nella gestione e nell'analisi dei loro impatti ambientali, valutando l'impronta carbonica e

promuovendo iniziative di analisi del ciclo di vita dei prodotti (LCA) e di economia circolare. Infine, per affrontare con successo la transizione in corso, offriamo competenze per l'adozione e l'implementazione di strategie climatiche.
Dai successi come il primo rapporto di sostenibilità - redatto e certificato secondo gli Standards GRI - in Ticino per Helsinn Advanced Synthesis nel 2012, fino alle partnership con la Camera di Commercio Cantone Ticino, FarmaIndustriaTicino, Swiss Medtech, , Locarno Film Festival e B Lab Europe, all'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, dimostriamo da anni il nostro impegno tangibile per un business più equo e responsabile.

Chi sono i fondatori

Positive Organizations, fondata da Giovanni Facchinetti e Gisela Smith, si pone come promotrice di un modello di business sostenibile che non solo persegue il profitto, ma si impegna a generare valore per l'intera società e per l'ambiente. L'approccio della nostra azienda si basa sulla promozione della sostenibilità come un percorso verso l'innovazione e sulla gestione proattiva dei rischi e della crescita competitiva, enfatizzando la filosofia di miglioramento costante e la visione del business come motore di benessere sociale, progresso e tutela ambientale.
Gisela Smith, laureata presso la *York University* a Toronto, ha iniziato la sua carriera nel campo pubblicitario e di marketing, raggiungendo il ruolo di Executive Director presso McCann Erickson a Panama. Successivamente, il suo spirito di serial entrepreneur l'ha guidata attraverso settori come luxury retail e real estate. La sua vasta esperienza professionale e la passione per il cambiamento aziendale l'hanno poi portata a ottenere la certificazione di Leadership and Executive coach presso la University of Cambridge (UK).
Giovanni Facchinetti ha intrapreso un percorso dirigenziale in cinque continenti, navigando tra multinazionali e aziende familiari. Dai ruoli chiave in una multinazionale del food in Centro America all'esperienza quale Regional Director Asia Oceania & MEA per un leader mondiale del lusso, la sua esperienza è un mosaico di cultura e competenze. Certificato come B-Leader, Giovanni personifica l'impegno verso un business etico e responsabile. La loro unione è la forza trainante di Positive Organizations, un'impresa fondata sull'essere artefici del cambiamento e della sostenibilità.
Giovanni, attraverso il suo percorso in multinazionali su diversi continenti, ha sperimentato personalmente gli impatti negativi dei modelli aziendali sui paesi in via di sviluppo, suscitando in lui l'urgenza e il dovere morale di contribuire attivamente al cambiamento. Al rientro in Svizzera, ha sviluppato una visione dettagliata su come il business possa essere una forza positiva. Il suo impegno per la sostenibilità ha preso avvio con il certificato One Planet Leader presso l'IMD Business School di Losanna nel 2011, seguito dal diploma in Sustainable Business presso l'Università di San Gallo e dall'Harvard Executive Program for Sustainable Leadership. Grazie a questa dedizione, Positive Organizations è ora un punto di riferimento per le organizzazioni che cercano di adottare una visione responsabile verso l'ambiente e la società, preparandosi ai cambiamenti di paradigma che stanno trasformando il mondo.
La sostenibilità rappresenta uno di questi cambi, surclassando il tradizionale modello di crescita illimitata. Per le PMI, essa costituisce un vantaggio competitivo strategico, stimolando l'interesse da parte di consumatori, investitori e partner commerciali. L'adozione di pratiche sostenibili migliora la reputazione, e genera fiducia ed attrattività per i talenti, e molto spesso permette una riduzione dei costi operativi. Iniziative come la CSRD o futura CSDDD richiedono diligenza e impegno nell'applicazione delle direttive, specialmente per le PMI. Prepararsi al futuro coinvolge valutazione, definizione di obiettivi, azioni concrete e monitoraggio, e investire oggi in sostenibilità consente alle aziende di competere e prosperare nel mutevole panorama.

Positive Organizations
Area 302
Via Cadepiano 18
6917 Barbengo
T +41 91 224 71 56
info@positiveorg.co
www.positiveorg.co

Berlitz: eccellenza nell'educazione

Lugano è il luogo ideale per investire nella crescita professionale e culturale attraverso una formazione linguistica di qualità. In questo contesto dinamico, si posiziona l'eccellenza nell'educazione linguistica della Scuola di Lingue Berlitz, che ha aperto in centro a Lugano un anno fa.

Berlitz, un nome sinonimo di eccellenza nell'insegnamento delle lingue con una storia di 145 anni, porta la sua reputazione mondiale a Lugano, offrendo programmi personalizzati che rispondono alle esigenze uniche di studenti e professionisti. La nostra scuola è la chiave per sbloccare nuove opportunità potenziando le competenze linguistiche in modo rapido ed efficace con una gamma completa di corsi che si adattano alle esigenze e ai ritmi degli studenti.

Corsi di Gruppo in Sede: i nostri corsi di gruppo in sede offrono un'opportunità unica di apprendimento. I partecipanti, in piccoli gruppi, imparano insieme in un ambiente stimolante e coinvolgente. Questa modalità promuove non solo la competenza linguistica ma anche lo scambio di esperienze e il networking.

Corsi Individuali in Sede: per coloro che cercano un approccio più personalizzato, offriamo corsi individuali in sede, progettati su misura per soddisfare le esigenze specifiche di ciascun partecipante. Gli insegnanti altamente qualificati forniscono un'attenzione personalizzata, garantendo un apprendimento efficace e mirato.

Corsi Online: Berlitz Lugano si adatta alle esigenze del mondo moderno offrendo corsi online, che possono essere seguiti sia individualmente che in gruppo. Questa flessibilità consente agli studenti di apprendere ovunque si trovino, mantenendo la qualità dell'insegnamento con il metodo Berlitz. I corsi online sono ideali per chi ha impegni professionali o preferisce un approccio più flessibile.

La nostra sede, nello storico edificio Macconi, fonde tradizione e modernità, creando un ambiente unico per il percorso di apprendimento.

Corsi Online Berlitz Flex Individuali: questi corsi permettono agli studenti di personalizzare completamente il proprio percorso di apprendimento. Con insegnanti dedicati, le lezioni possono essere pianificate in base agli orari più convenienti, garantendo una flessibilità al 100%. È la soluzione perfetta per chi desidera massimizzare il proprio tempo senza rinunciare alla qualità dell'istruzione.

Berlitz Lugano è impegnata a offrire una varietà di opzioni di apprendimento linguistiche per soddisfare le esigenze di ogni studente e azienda. Siamo pronti a essere il vostro partner di fiducia nel percorso verso il successo attraverso l'educazione linguistica.

Berlitz®

Scuola di Lingue Berlitz Lugano
(4°piano)
Via Pretorio 13
6900 Lugano
T +41 91 994 49 49
info@berlitz-lugano.ch
www.berlitz-lugano.ch

nLPD: sentirsi protetto è un diritto. A volte è anche un'opportunità

di **Vito Ziccardi**
CEO ALV Innova SA

Quando ho aperto a Lugano la ALV INNOVA SA, come imprenditore di aziende attive sul fronte della consulenza strategica nel settore della Compliance normativa, ho voluto mettere il know-how maturato in trent'anni di sviluppo al servizio del territorio ticinese.

Gli adeguamenti che la Svizzera ha portato avanti in materia privacy per allinearsi al GDPR europeo hanno aperto una grande opportunità per le imprese ticinesi: quella di integrare gli aspetti legati alla protezione delle reti informatiche con l'adozione di procedure interne all'azienda al fine non solo di proteggerla, ma anche di aumentarne il valore in termini di brand reputation e tutela della supply chain.

Con l'entrata in vigore della nLPD è infatti iniziata una nuova era nell'ambito della protezione dati. Le Aziende particolarmente esposte a rischi di violazione della privacy non sono solo quelle che gestiscono grandi quantità di dati personali, effettuano profilazioni o transazioni digitali. La digitalizzazione crescente e la necessità di poter scalare business su scala internazionale rendono il rispetto della privacy un aspetto che tocca da vicino anche le *Piccole Medie Imprese*: non solo un obbligo normativo, ma anche una reale opportunità di crescita del proprio business in un'era in cui la capacità di adottare modelli di sviluppo basati sui dati consentirà di gestire il rischio d'impresa in contesti geopolitici mondiali profondamente mutati. Il pieno controllo dei dati di un'azienda sarà sempre più indispensabile per le grandi imprese così come per le PMI che vorranno espandere il proprio business attraverso la digitalizzazione.

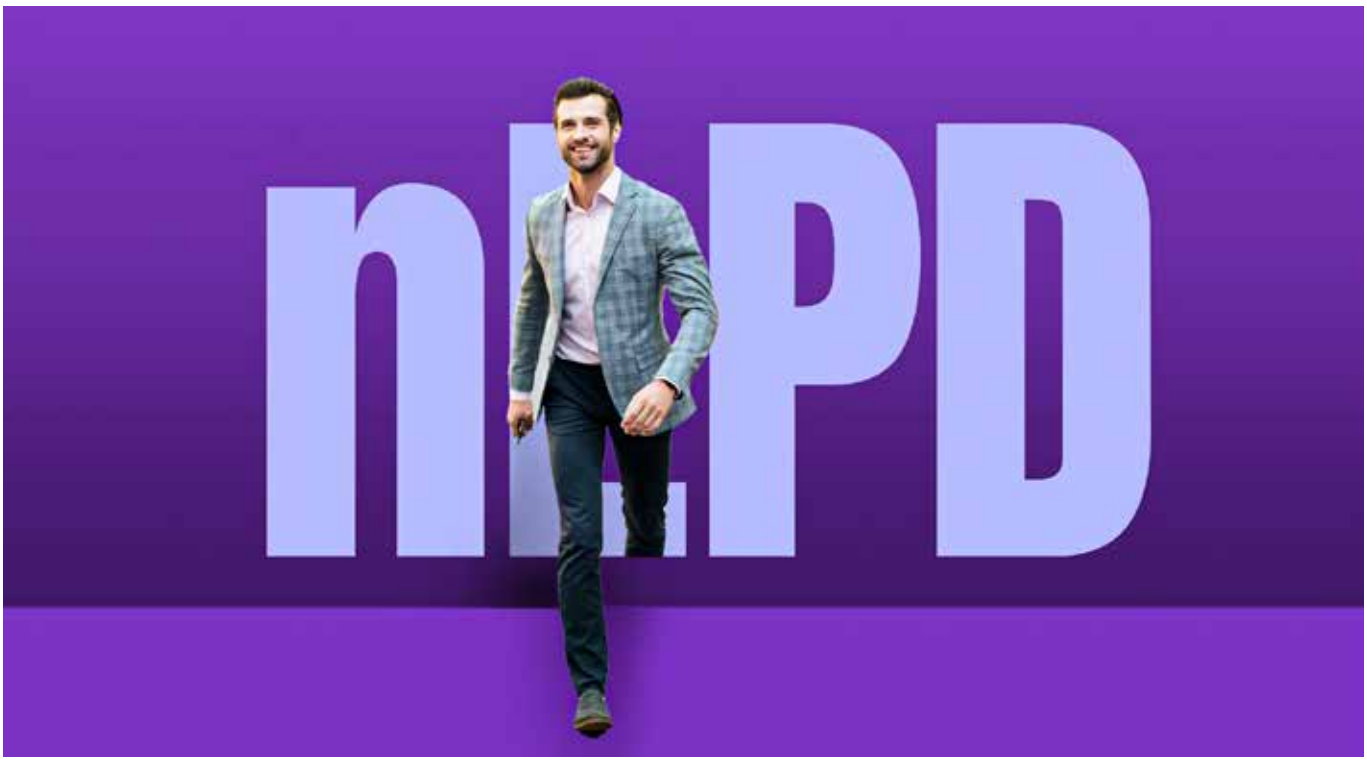
ALV Innova è al fianco delle Aziende per fornire una gestione completa della compliance e una formazione qualificata in tema di nLPD e AML/CFT (Anti-Money Laundering / Countering the Financing of Terrorism) in maniera semplice, grazie a un team di consulenti tecnici e all'utilizzo di tecnologie innovative. Grazie alle competenze di ALV Innova, la conformità normativa diventa un'opportunità accessibile a tutte le imprese per "avere le carte in regola" e generare valore aggiunto per il brand e per i propri clienti.

La metodologia di ALV Innova per l'adeguamento alla nLPD

Organizzazione, procedure e *formazione* sono le parole chiave della metodologia ideata da ALV Innova per l'adeguamento alla nuova Legge sulla Protezione dei Dati. Un modello di analisi, definizione di processi e aggiornamento continuo, che rende più facile e veloce il rispetto degli adempimenti normativi e l'accesso a nuove opportunità di business per le imprese.

Tutto ha inizio dall'avviamento del progetto di consulenza, attraverso l'analisi dei rischi e la messa a punto di un piano di miglioramento ad hoc, studiato sul tipo di struttura e di rischio. A questo seguono le fasi di implementazione e gestione continuativa, per offrire un supporto costante alle imprese e la garanzia del mantenimento della piena conformità.

È poi fondamentale la definizione delle procedure e la predisposizione della documentazione, costantemente aggiornata anche sulla base delle



evoluzioni normative. Il Dossier Privacy contiene tutto il materiale necessario per la gestione del progetto, erogato attraverso un sistema di digitalizzazione di documenti e processi.

Attività cruciale è inoltre la creazione di percorsi formativi richiesti dalla nLPD al titolare e al responsabile del trattamento, per garantire una sicurezza dei dati adeguata al rischio e la creazione di una cultura legata alla trasparenza verso i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i partner dell'azienda.

Lo "Starter Program", un programma di accelerazione per raggiungere velocemente la piena conformità normativa, costruito su misura per le imprese

Per recepire la nLPD è quindi necessario dotarsi di un modello in grado di unire il mondo dei "*dati*" e dell'accesso alle informazioni, a quello delle "*persone*", in quanto dotate di profili, comportamenti, ruoli interni o esterni alle organizzazioni. Al fine di semplificare e velocizzare il processo, ALV Innova ha studiato e implementato anche un *programma di accelerazione* che ha l'obiettivo di calare la norma in azioni pratiche e facili da realizzare per ogni tipologia di impresa. Il programma si sviluppa in tre step.
Il primo è un *assesment gratuito* con consulenti tecnici che prevede l'analisi della situazione iniziale, delle tecniche e degli strumenti in uso, per identificare i bisogni del Cliente in materia di Privacy. Il secondo è la redazione di un *progetto qualitativo*, fondato sull'analisi del rischio e sui dati raccolti. Si tratta di una verifica cruciale per le Aziende: permette loro di comprendere i rischi a cui sono esposte e strutturarsi al meglio per mitigare e, se possibile, eliminare, i rischi per la personalità e i diritti fondamentali delle persone, e generare valore per l'Impresa. Infine, completa il pacchetto un *webinar di formazione* finalizzato alla spiegazione della nLPD in modo semplice anche al personale dell'impresa.

Questi passaggi fondamentali aiutano le imprese, siano esse filiali di multinazionali o PMI, a comprendere a pieno i vantaggi di aderire alla normativa sulla Privacy, per poter disporre di nuovi canali, fidelizzare il rapporto con i clienti esistenti e sviluppare iniziative di acquisizione di nuovi clienti.

ALV innova
COMPLIANCE PROVIDER

ALV INNOVA SA
Via San Gottardo 10
6900 Lugano
T +41 91 228 02 68
info@alvinnova.com

L’economia siamo tutti noi

L’offerta Cc-Ti è orientata al sostegno della quotidiana gestione aziendale e associativa così come allo sviluppo del business.

I nostri servizi

- **Relazioni istituzionali** su vari temi d’interesse per l’imprenditoria a livello cantonale e federale, partecipazione alle commissioni tematiche
- **Consulenze giuridiche di base** in ambito contrattualistico e del diritto del lavoro
- **Informazioni e consulenze** sui principali temi del **commercio internazionale,** rilascio di documenti doganali (certificati d’origine, carnet ATA, CITES), organizzazione di missioni economiche all’estero e accoglienza di delegazioni estere
- **Supporto alle associazioni di categoria:** gestione del segretariato, consulenza in materia di convenzioni collettive di lavoro, di tirocinio, di temi economici e commerciali specifici della categoria
- **Formazione** puntuale e Scuola manageriale con attestati federali. Possibilità di organizzare corsi calibrati sulle esigenze dei soci e anche direttamente in azienda
- **Eventi e networking** con seminari di approfondimento, conferenze a tema, webinar
- **TI-CSRREPORT.CH:** la piattaforma della sostenibilità targata Cc-Ti che consente di stilare un rapporto di sostenibilità (con criterio premiale del 4% negli appalti pubblici)
- **Area soci** sul sito Cc-Ti con pubblicazioni, schede informative e approfondimenti

Lisa Pantini
Responsabile Relazioni con i soci
pantini@cc-ti.ch
www.cc-ti.ch/la-cc-ti

La Cc-Ti è un'associazione privata ai sensi degli art. 60 e seguenti del Codice Civile svizzero.
Il suo organo sovrano è l'Assemblea dei delegati, che si riunisce, di regola, una volta all'anno e nella quale possono intervenire i soci individuali e i delegati delle associazioni professionali affiliate.

L'Ufficio presidenziale (UP) della Cc-Ti è composto da professionisti provenienti da diversi comparti economici. Tra le sue diverse attività, l'Ufficio presidenziale si occupa di eseguire le decisioni prese in seno all'Assemblea, vigilare sulla Direzione e in particolare sull'andamento finanziario e amministrativo della Cc-Ti e istituire al suo interno Commissioni specifiche permanenti e non.

I membri dell'UP Cc-Ti

- **Andrea Gehri,** Presidente Cc-Ti, CEO, Settore artigianale
- **Cristina Maderni-Lotti,** Vice presidente Cc-Ti, Presidente Ordine dei Commercialisti del Cantone Ticino e Presidente FTAF
- **Alessandra Alberti,** Direttrice, Industria alimentare
- **Dario a Marca,** Direttore, Grande Distribuzione
- **Roberto Bonfanti,** Presidente UPSA, Settore Automobile
- **Mauro Canevascini,** Membro di Comitato ASA Ticino e FSAGA Svizzera, Assicurazioni
- **Rocco Cattaneo,** Imprenditore e Consigliere Nazionale, Vari settori industriali (logistica e turismo)
- **Alessandro Colombi,** Direttore Generale, Gruppo CdT, Settore Editoria
- **Flavio Franzi,** Studi d'ingegneria ed architettura, Rappresentante ASIAT
- **Mauro Galli,** Presidente SSIC Sez. Ticino, Edilizia
- **Andrea Ghiringhelli,** Avv., Studi legali e notarili
- **Roberto Grassi,** CEO e Vice Presidente LCTA, Servizi finanziari
- **Didier Guglielmetti,** Presidente EIT.Ticino, Settore artigianato
- **Federico Haas,** VicePresidente Hotelleriesuisse Ticino, Turismo
- **Alessandra Juri Zanolari,** CEO, Industria elettronica
- **Giovanni Leonardi,** Presidente AET, Industria/settore energia
- **Marina Masoni,** Avv., Presidente Ticinomoda, moda
- **Giuseppe Perale,** Presidente Swiss Medtech Ticino, Industria
- **Alberto Petruzzella,** Presidente ABT, Finanza
- **Piero Poli,** Presidente Presidente Farma Industria Ticino, Industria farmaceutica
- **Lorenza Sommaruga,** Presidente Federcommercio, Vendita al dettaglio

Link utili
www.cc-ti.ch/la-cc-ti

Camere di commercio e dell'industria della Svizzera

Le Camere di commercio e dell'industria della Svizzera (CCIS) sono rappresentate dall'unione delle 19 camere cantonali e regionali di commercio in Svizzera e la Camera di Commercio del Liechtenstein.
Le singole camere sono associazioni di diritto privato e i membri ne aderiscono su base volontaria.
La presidenza della CCIS cambia periodicamente tra le singole camere.

Ne fanno parte:

AIHK - Aargauische Industrie- und Handelskammer	www.aihk.ch
Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino	www.cc-ti.ch
Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg	www.ccif.ch
Chambre de commerce et d'industrie du Jura	www.ccij.ch
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève	www.ccig.ch
Chambre Liechtenstein du commerce et de l'industrie	www.lihk.li
Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie	www.cnci.ch
Chambre valaisanne de commerce et d'industrie	www.cci-valais.ch
Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie	www.cvci.ch
Glarner Handelskammer	www.glhk.ch
Handels- und Industrieverein des Kantons Bern	www.bern-cci.ch
Handelskammer beider Basel	www.hkbb.ch
Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden	www.hkgr.ch
Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur	www.haw.ch
Industrie und Handelskammer St. Gallen Appenzell	www.ihk.ch
Industrie- und Handelskammer Thurgau	www.ihk-thurgau.ch
Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz	www.ihz.ch
Solothurner Handelskammer	www.sohk.ch
Zürcher Handelskammer	www.zhk.ch

Maggiori informazioni
www.sihk.ch

LA NUOVA CLASSE E STATION-WAGON.

La nuova Classe E Station Wagon è la più raffinata espressione della business class ed entusiasma con il suo sistema multimediale MBUX ultra-intuitivo e routine supportate dall'IA.

Venite da noi!

Mercedes-Benz

MERBAG

Mercedes-Benz Automobili SA vicino a lei:

Lugano Via Pian Scairolo 31 · T 091 986 45 45 · merbag.ch/lugano

Mendrisio Via Borromini 5 · T 091 640 60 30 · merbag.ch/mendrisio

SWISS DIAMOND HOTEL

★ ★ ★ ★ ★

Lake Lugano

Wish you were here!

Riva Lago Olivella 6921
Lugano, Vico Morcote CH
Tel. + 41 (0)91 735 00 00
info@swissdiamondhotel.com
www.swissdiamondhotel.com