Gucci investe in Toscana con un nuovo hub per la moda sostenibile

Gucci, con il supporto di **Kering**, annuncia oggi il progetto per l'avvio del primo hub per il lusso circolare in Italia. **Il circular hub** nasce con l'obiettivo di accelerare la trasformazione del modello produttivo del settore moda in Italia in chiave circolare per creare il prodotto del lusso circolare del futuro: un prodotto che massimizza **l'utilizzo di materiali riciclati**, la durabilità, la riparabilità e la riciclabilità dei prodotti a fine vita.

L'hub sarà collocato **all'interno del territorio toscano** e porterà benefici all'intero sistema moda su diversi fronti: promuovendo la ricerca condivisa di materiali circolari e l'innovazione sugli impianti industriali dei distretti locali; sviluppando nuovi canali di approvvigionamento locali e di consolidamento della filiera e minimizzando gli impatti ambientali e sociali delle filiere produttive coinvolte grazie alle economie di scala e di scopo. Tutto ciò infatti renderà possibile consumare meno risorse, ridurre le emissioni di gas serra, creare occupazione di qualità e contribuire al benessere del territorio. Da una prima stima degli impatti ambientali effettuata sull'ecosistema Gucci pelletteria, sarà possibile arrivare a **una riduzione sino al 60% delle emissioni di gas serra** attualmente generata nella gestione degli scarti produttivi.

Quando partiranno i lavori

La prima fase dei lavori prenderà il via **nel primo semestre 2023** e si avvarrà delle competenze dei ricercatori del Kering **Material Innovation Lab di Milano** e del supporto di tecnici e ricercatori di prodotto per abbigliamento,

pelletteria, calzature e accessori dei centri d’avanguardia di artigianato industriale e sperimentazione di Gucci di Scandicci e di Novara. Per lo sviluppo delle attività progettuali, la piattaforma prevedrà inoltre il supporto di partner industriali e la collaborazione scientifica della Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa, che opererà nel perimetro di intervento delle linee di ricerca industriale e di sviluppo di soluzioni circolari, anche relativamente ai modelli operativi e logistici.

“L’industria della moda ha oggi la responsabilità di stimolare azioni concrete e trovare soluzioni in grado di accelerare il cambiamento, ripensando anche alle modalità produttive e all’impiego delle risorse. La creazione del circular hub è un importante traguardo e nasce proprio per perseguire quest’obiettivo. È motivo di orgoglio per me che l’hub nasca in Italia, sede di alcuni dei più importanti e rinomati poli produttivi e del know-how del Gruppo”, ha commentato **Marie-Claire Daveau**, chief sustainability and institutional affairs officer di Kering. “La collaborazione con Gucci ha dato vita al nuovo progetto e ciò è testimonianza non solo di una forte comunità di obiettivi all’interno del gruppo ma anche di un esempio ambizioso che, nella logica dell’open source, vuole essere un invito aperto ad altre realtà a unirsi in questo percorso”.

EDU-MOB2, IL PROGETTO TRANSFRONTALIERO TRA LIGURIA

E PROVENCE-ALPES-COTE D’AZUR PROMUOVE LA MOBILITÀ SOSTENIBILE IN LUOGHI DI GRANDE FASCINO

Un unico percorso ciclabile transfrontaliero che collega i Comuni di Ventimiglia, Vallecrosia e Bordighera prolungandosi fino a Mentone; la realizzazione di piste ciclabili; servizio informativo integrato di mobilità per pedoni e ciclisti. Obiettivi ambiziosi? Tutt’altro, perché in pratica sono già operativi. Edu-Mob2 incrementa le azioni strategiche e i piani per una mobilità più efficace, diversificata e rispettosa dell’ambiente. Questo obiettivo rappresenta per tutto il Ponente ligure e la Riviera francese un elemento di sviluppo economico, sia dal punto di vista di promozione turistica che

da quello della sostenibilità ambientale.

Dipendenti meno stressati, ricavi in crescita: l’esperimento britannico sulla settimana corta è stato un successo

“Mi aspettavo che le persone apprezzassero, ma una risposta così entusiastica mi ha sorpreso. Tutti parlano dell’effetto di questa iniziativa sul loro benessere. Molti colleghi dicono di sbrigare le commissioni nel giorno libero aggiuntivo e di

poter trascorrere così il weekend con le loro famiglie. Una persona ha imparato a guidare, un'altra ha ridato vita a un suo progetto di punto croce". Claire Hall lavora nelle risorse umane per l'associazione benefica Citizens Advice Gateshead e ha raccontato al *Guardian* l'esperimento sulla **settimana lavorativa di quattro giorni** – a parità di stipendio – a cui ha preso parte tra giugno e dicembre 2022. Un successo, secondo i dati diffusi dai promotori.

L'esperimento ha coinvolto **61 aziende e 2.900 lavoratori** in tutto il Regno Unito. Il 92% delle imprese (56) ha deciso di continuare con la settimana corta, 18 hanno reso permanente il nuovo regime. "Questo momento è fondamentale per la transizione verso una settimana lavorativa di quattro giorni", ha dichiarato Joe Ryle, direttore di 4 Day Week Campaign, la no profit che ha promosso l'iniziativa. "In molti settori diversi i risultati dimostrano che la settimana corta a parità di stipendio funziona. È di certo arrivato il momento di cominciare ad adottarla in tutto il paese".

Il test britannico è il più vasto condotto finora sulla settimana corta. Gli autori del report finale sono quattro membri della società di ricerca Autonomy e professori di varie università: Boston College, Università di Cambridge, University College di Dublino e Vrije Universiteit di Bruxelles.

I numeri dell'esperimento

Il 39% dei dipendenti sostiene di essere **meno stressato**. I livelli di ansia e fatica sono diminuiti, al pari dei disturbi del sonno. La salute mentale e fisica è migliorata. Il 54% ha trovato più facile bilanciare il lavoro e le incombenze domestiche. I dipendenti si sono detti più soddisfatti anche della gestione delle finanze, delle relazioni e del tempo. Per sei su dieci è diventato più facile conciliare lavoro e vita sociale.

Il numero di persone che hanno lasciato le loro aziende durante l'esperimento è sceso del 57% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il totale dei giorni di malattia è calato di due terzi. Il 15% ha dichiarato che per nessuna cifra tornerebbe ai cinque giorni lavorativi.

Se il gradimento dei dipendenti poteva essere scontato, non lo erano gli effetti positivi sugli indicatori economici. Secondo Autonomy, la società di ricerca che ha elaborato i risultati, i ricavi delle aziende, pesati in base alle dimensioni delle imprese, **sono aumentati in media dell'1,4%**.

Alcuni casi

David Mason, chief product officer dell'azienda di robot Rivelin Robotics, dove oggi si lavora dal lunedì al giovedì tra le 8 e le 17.30, ha dichiarato al *Guardian* che l'orario ridotto potrebbe **facilitare le future assunzioni**: "È qualcosa a che ci rende diversi dalla media". Mentre il chief technology officer, David Alatorre, ha spiegato di avere voluto "creare una cultura aziendale che mette il benessere al primo posto. Intendiamo assicurarci che tutti siano riposati e trovino un buon equilibrio tra lavoro e vita privata". I due hanno ammesso anche che ci sono stati momenti di difficoltà, complice uno staff composto da sole otto persone, e che alcuni membri dello staff preferirebbero cinque giorni più brevi rispetto a quattro.

Ed Siegel, amministratore delegato dell'istituto di credito Charity Bank di Tonbridge, nel Kent, ha definito l'esperimento "un corso intensivo sui miglioramenti della produttività". Simon Ursell, managing director della società di consulenza ambientale Tyler Grange, ha detto alla Npr statunitense che i quattro giorni hanno richiesto investimenti in tecnologia e la fine della "spazzatura" legata ad alcuni compiti amministrativi quotidiani. "Se dai alle persone un incentivo a fare qualcosa – il genere di incentivo che i soldi non possono comprare, come un intero giorno libero per fare ciò che

vogliono, senza abbassare lo stipendio – le spingi a concentrarsi davvero”.

Le voci contrarie

Non tutti sono ancora convinti. Jay Richards, cofondatore di Imagen Insights, che aiuta le imprese a raccogliere opinioni dai membri della Generazione Z, ha dichiarato a Sky News che “una settimana di quattro giorni suona come una bella cosa. Nella pratica, però, come può aiutare il benessere dei dipendenti comprimere in quattro giorni il lavoro di cinque?”.

L’azienda di Richards ha proposto allora **un altro tipo di riduzione di orario**. “Facciamo una settimana di cinque giorni, ma lavoriamo dalle 10 del mattino alle 4 del pomeriggio. Accorciamo le giornate in modo che i dipendenti possano raggiungere l’armonia tra lavoro e vita privata, ma senza cambiare la loro settimana, cosa che metterebbe troppa pressione su di loro”.

Nel resto del mondo

Il principale esperimento sulla settimana da quattro giorni, prima di quello inglese, era stato condotto in **Islanda** tra il 2015 e il 2019. Aveva coinvolto 2.500 persone in 66 luoghi di lavoro e, secondo Autonomy e l’Associazione islandese per la sostenibilità e la democrazia, è stato “un successo straordinario”. Anche in quel caso la produttività era rimasta costante o era aumentata, mentre i dipendenti avevano accusato meno stress.

Anche **Spagna** e **Portogallo** hanno approvato progetti pilota sulla settimana corta. La **Scozia** ha stanziato 10 milioni di sterline per un programma sperimentale. Il **Belgio** ha proposto di permettere la scelta tra quattro o cinque giorni a parità di stipendio, all’interno di una riforma che sancisce anche il diritto di spegnere i dispositivi elettronici e ignorare le comunicazioni legate al lavoro fuori orario.

Perfino il **Giappone** nel 2021 ha introdotto la settimana corta nel suo Piano economico annuale. Una misura pensata sia per contrastare il fenomeno della morte per eccesso di lavoro – il cosiddetto *karoshi*, che secondo il Consiglio nazionale per la difesa delle vittime uccide 10mila persone all'anno -, sia per permettere alle coppie di fare più figli e ringiovanire una società sempre più vecchia.

In Italia

In Italia, finora, i test si sono limitati alle iniziative di alcune aziende. **Intesa Sanpaolo** ha proposto una settimana di quattro giorni da nove ore, a parità di retribuzione. **Magister Group** passerà da 40 a 32 ore nelle sue società Ali e Repas, **Lavazza** si è fermata ai venerdì brevi tra maggio e settembre.

"La notizia deve aprire anche in Italia un confronto tra le parti sociali", ha dichiarato a *Wired* Roberto Benaglia, segretario generale dei metalmeccanici della Fim Cisl. "È tempo di regolare il lavoro, soprattutto nel settore manifatturiero, in modo più sostenibile, libero e produttivo. I salti tecnologici e organizzativi che la digitalizzazione e il lavoro per obiettivi stanno portando in tante aziende ci devono spronare. È possibile ripensare gli orari aziendali e ridurli non contro la competitività aziendale, ma alla ricerca di nuovi equilibri e migliori risultati".

Sul tema dei mutamenti tecnologici insiste anche Joe Ryle di 4 Day Week Campaign: "L'economia non ha bisogno che lavoriamo ancora cinque giorni a settimana. La transizione ai cinque giorni è avvenuta 100 anni fa. Da allora l'economia si è trasformata".

La Commissione europea mette al bando TikTok: la richiesta a tutti i dipendenti di disinstallare l’app

Dopo il bando del governo federale americano, anche l’Unione europea chiede ai suoi dipendenti di non usare. TikTok: «Decisione sbagliata e basata su pregiudizi»

Mentre TikTok diventa sempre più popolare sugli smartphone – e non solo di quelli dei più giovani ma anche degli adulti – **le preoccupazioni sulla sicurezza del social cinese non fanno che aumentare**. Dopo il governo federale americano, anche **l’Unione europea ha sollevato i suoi dubbi**, che hanno preso forma in **una richiesta formale a tutti i dipendenti della Commissione** (uno dei tre organi dell’Ue insieme a Parlamento e Consiglio) di **disinstallare l’app** dai propri telefoni. Sia da

quelli professionali sia da quelli personali. Chi proprio non potrà fare a meno di scorrere i video scelti dall'algoritmo di TikTok, potrà continuare a farlo solo sul dispositivo personale, assicurandosi però che tutti i documenti relativi al suo lavoro siano eliminati. Per il momento, come detto, la richiesta è arrivata soltanto ai dipendenti della Commissione europea, ma è altamente probabile che **giungerà a breve anche a coloro che ricoprono cariche al Parlamento e al Consiglio.**

«Estremamente attenti a proteggere i nostri dati»

«La Commissione europea è un'istituzione e come tale ha un **forte focus sulla protezione della sicurezza informatica** ed è su questo che abbiamo preso questa decisione», ha spiegato **Thierry Breton**, commissario europeo per il mercato interno. «**Siamo estremamente attenti a proteggere i nostri dati**» e precisa: «No, **non c'è stata alcuna pressione dagli Stati Uniti**». La decisione sul bando a TikTok, ha chiarito, è stata presa dal commissario Ue Johannes Hahn. **I dipendenti avranno tempo fino al 15 marzo** per disinstallare l'app.

La risposta di TikTok

Arriva **il commento di TikTok:** «Siamo delusi da questa decisione, che riteniamo **sbagliata e basata su pregiudizi**. Abbiamo contattato la Commissione per mettere le cose in chiaro e spiegare come proteggiamo i dati dei 125 milioni di persone che sono su TikTok ogni mese in tutta l'Unione Europe». Al *Corriere* **Giacomo Lev Mannheimer, Responsabile Relazioni Istituzionali Sud Europa di TikTok**, ha inoltre spiegato: «Riteniamo che questa decisione sia **fondata su pregiudizi**. Ci preoccupa e ci delude ancora di più il metodo: è stata una decisione improvvisa che non è stata preceduta da nessun confronto. Non è l'esito di un processo chiaro e trasparente, e non è stato specificato il capo d'accusa mosso, né è stata data possibilità d'appello». Mannheimer specifica

anche come questa sia **una decisione interna e non politica**, ma comprende che possa destare preoccupazioni tra gli utenti: «**Noi abbiamo un rapporto costante con la Commissione, il nostro Ceo è stato a Bruxelles due settimane fa**. Abbiamo a cuore la sicurezza degli utenti in Europa e cerchiamo di fare sempre di più. Nel dialogo con l'Unione europea è stato ripetuto un grande messaggio: qui si rispettano le regole. **E TikTok le regole le rispetta: finché siamo in quel campo di gioco rimaniamo sereni e fiduciosi**».

Il bando del governo americano

La decisione dell'Unione europea di prendere precauzioni sul più popolare social cinese segue a quella del governo federale americano: lo stesso presidente Joe Biden ha chiesto a fine dicembre a tutti i dipendenti di disinstallare l'app dagli smartphone usati per lavoro. Un'imposizione che arriva dopo **le precedenti decisioni di diversi Stati** (dall'Ohio al New Jersey) ma anche del **Pentagono** di vietare l'app. Il motivo? Le tante **preoccupazioni di sicurezza nazionale.** Che non fanno che crescere soprattutto dopo l'avvistamento – a abbattimento – di una serie di palloni-spia che sorvolavano il territorio del Nord America. Secondo gli Stati Uniti, TikTok – e la società proprietaria **ByteDance** – potrebbero **sfruttare il social installato su milioni di dispositivi per accedere ai dati personali dei cittadini americani,** nonché – nel caso del governo federale – per accedere a informazioni riservate che transitano sui telefoni dei dipendenti. TikTok aveva risposto, attraverso le parole di un portavoce, descrivendo la decisione come «**un gesto politico che non farà nulla per portare avanti gli interessi di sicurezza nazionale**».

La battaglia di Trump

Ora anche l'Unione europea ha deciso di alzare il suo livello di attenzione su TikTok. E così stanno iniziando a fare anche alcuni Paesi membri, come **l'Olanda**, che sta considerando un

bando dell'app per i suoi politici nazionali. Se per l'Ue questo è il primo atto politico contro la cinese ByteDance, nel caso degli Stati Uniti la pressione su TikTok prosegue da anni. Fu Trump il primo ad annunciare **un bando dell'applicazione**, scatenando le proteste non solo dalla Cina ma anche tra i giovanissimi utenti americani che consideravano inaccettabile rinunciare al social. Dopo settimane di caotiche dichiarazioni, si è passati a mesi in cui **la società doveva garantire che i dati dei cittadini statunitensi rimanessero su suolo americano**. Non si è ancora trovata una soluzione definitiva, ma con Biden si è tornati sul tema. **Ci sono promesse ma non sicurezze** sul fatto che questi dati non viaggino attraverso il Pacifico per raggiungere la Cina.

Dove finiscono i dati dei cittadini europei?

In Unione europea la questione è diversa. I nostri dati sono protetti dal **GDPR** – il regolamento europeo sulla privacy – che prevede tra le altre cose che i dati degli europei devono rimanere in Europa. TikTok, che ha già aperto **un data center in Irlanda**, sta pianificando di **aprirne altri due** per poter contenere le informazioni degli **oltre 125 milioni di utenti** attivi mensilmente nel nostro continente. Al momento è poco chiaro dove finiscano i nostri dati condivisi con il social. Sebbene ci siano state tante rassicurazioni da parte del Ceo Shou Zi Chew sia alle autorità Usa sia alle autorità Ue, un recente annuncio di cambiamento della privacy policy ha rivelato come in realtà **i dipendenti di ByteDance abbiamo accesso ai dati degli utenti europei**, «per garantire che la loro esperienza sulla piattaforma sia coerente, piacevole e sicura». Come riporta il Guardian, la stessa **responsabile della privacy di TikTok in Europa, Elaine Fox**, ha spiegato: «Sulla base di una comprovata necessità di svolgere il proprio lavoro, nel rispetto di una serie di solidi controlli di sicurezza e protocolli di approvazione, e attraverso metodi riconosciuti dal Gdpr, **consentiamo ad alcuni**

dipendenti del nostro gruppo aziendale situati in Brasile, Canada, Cina, Israele, Giappone, Malesia, Filippine, Singapore, Corea del Sud e Stati Uniti, l’accesso remoto ai dati degli utenti europei di TikTok». Saranno davvero al sicuro e il Gdpr rispettato? Non c’è molta convinzione, vista la mossa dell’Ue.

Innovazione nel rispetto della nostra cultura: come valorizzare l’industria italiana secondo Giordano Riello, fondatore di NPlus

Giordano Riello, 33 anni, ha fatto crescere NPlus fino a chiudere il 2022 con 5,8 milioni di euro di fatturato