

Cna Umbria Innovare le tecnologie e cambiare i modelli organizzativi delle imprese per contrastare l'emigrazione dei giovani

La doppia via: tech e benessere

L'allarme del presidente Michele Carloni: "Per un salto nel futuro serve un cambio di paradigma"

PERUGIA

■ L'Umbria si trova a un bivio cruciale, stretta tra curve demografiche preoccupanti e la costante emorragia di talenti giovanili. A lanciare l'allarme è Michele Carloni, presidente di Cna Umbria, che guarda con inquietudine a un tasso di invecchiamento superiore alla media nazionale e a una terra sempre più disertata dai giovani,

L'intelligenza artificiale come ingresso "in una nuova era di cambiamento epocale"

attratti altrove da opportunità di studio o, ancor più spesso, da offerte lavorative più in linea con le loro aspettative.

"Nella riprogrammazione dei fondi strutturali occorre puntare sulla digitalizzazione spinta e sull'introduzione di strumenti di welfare all'interno delle imprese, perché rappresentano la strada per costruire un nuovo modello di sviluppo basato sull'aumento della produttività e su un maggior benessere dei dipendenti, soprattutto alla luce della grave carenza di manodopera. Ma se per le aziende strutturate è più semplice, per quelle più piccole, che in Umbria rappresentano il 99% del totale, servono strumenti che le aiutino a compiere questi passi, soprattutto se vogliamo provare a invertire il trend che vede sempre più giovani abbandonare il territorio per altre Regioni e Paesi. E senza giovani, di quale futuro potremmo mai parlare? Per questo le micro e piccole imprese vanno sostenute in questo processo di trasformazione".

Ne è convinto Michele Carloni, presidente di Cna Um-

bria, che guarda con preoccupazione alle curve demografiche del Paese e, soprattutto dell'Umbria, il cui tasso di invecchiamento è più alto della media nazionale. Tasso che si accompagna a una percentuale elevata di ragazzi che lasciano la regione per studiare o che lo fanno subito dopo aver completato la propria formazione. Anche per mancanza di offerte di lavoro che si adattino alle loro esigenze.

"Noi - afferma Carloni - pensiamo che alcune leve per pro-

vare a invertire questa tendenza passino da un maggior contenuto tecnologico e digitale del lavoro, ma anche da una maggiore attenzione al benessere dei lavoratori che, specialmente se sono giovani, danno a questo aspetto un'importanza addirittura maggiore rispetto al livello di retribuzione". Per il presidente dell'associazione "la digitalizzazione può rappresentare una spinta propulsiva per diverse funzioni aziendali e per i vari



La crescita dell'Umbria Michele Carloni, presidente di Cna nel Cuore verde

settori produttivi. È fondamentale, ad esempio, nel sostenere i processi di internazionalizzazione dove, accanto alla partecipazione alle fiere, bisogna puntare anche sullo sviluppo dell'e-commerce e sulla promozione online. È dirompente quando si parla di investimenti. Ma è strategica anche in tema di rigenerazione ur-

bana: basti pensare al ruolo della domotica all'interno degli immobili residenziali e di servizio. Inoltre si torna di nuovo al digitale quando si parla di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, ma anche di energia, anche per l'impatto che l'intelligenza artificiale ha già avuto nel mondo della scienza. D'altronde siamo convinti che aumentare il

contenuto digitale del lavoro possa rappresentare un motivo di interesse per lavoratori più giovani. Con la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale stiamo entrando in un nuovo cambiamento epocale, di cui nessuno conosce con certezza quali saranno le evoluzioni, ma è indubbio che assisteremo a una rivoluzione di tutto il sistema produttivo a ogni latitudine, Umbria compresa, dove senza il coinvolgimento della micro e piccola impresa non si va da nessuna parte."

L'altro elemento di attrattività del lavoro per Cna Umbria passa dall'introduzione del welfare aziendale.

"Le imprese devono andare verso un cambiamento dei propri modelli organizzativi, introducendo elementi che favoriscano una maggiore conciliazione tra il lavoro e la vita dei dipendenti, o aumentino la loro soddisfazione. Parliamo di premi di produzione al raggiungimento di obiettivi concordati, erogati in prestazioni welfare. Oppure di flessibilità negli orari, di formazione continua per aumentare le

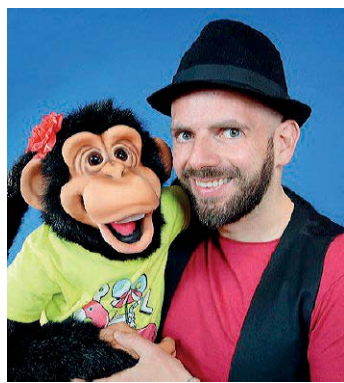
competenze dei lavoratori. Gli esempi potrebbero essere tanti. Anche in questo caso per le imprese più grandi e strutturate è più facile. Non è lo stesso per le micro e piccole imprese, che hanno margini di manovra molto più stretti. Per questo chiediamo che nella riprogrammazione dei fondi strutturali 2021/2027 si pensi anche a creare strumenti che, da un lato facilitino l'acquisizione di tecnologie digitali, con particolare riguardo all'AI, da parte delle imprese più piccole; dall'altro che favoriscano nuovi modelli organizzativi attraverso l'introduzione del welfare aziendale. Forse solo così l'Umbria potrà contrastare l'abbandono del territorio da parte dei giovani e il proprio declino. Noi ci immaginiamo una regione più connessa, dove il digitale verrà sempre più utilizzato per favorire la crescita dimensionale delle imprese che, a loro volta - conclude Carloni - si impegneranno nel migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e delle comunità in cui operano".

Sab.Bus.Vi.

Prevenzione Iniziativa rivolta alle scuole della Fondazione Airc e Associazione Aiom. Oggi a Foligno

Imparare con il gioco le buone pratiche per la salute

L'ospite Nicola Pesaresi, ventriloquo e divulgatore, porterà sul palco un dialogo ironico sul tema della scienza



FOLIGNO

■ Tutta esaurito per l'iniziativa promossa da Fondazione Airc per la ricerca sul cancro e Aiom - Associazione italiana di oncologia medica: l'evento interattivo *Piatto ricco (di scienza)*, mi ci ficco (con coscienza!), in programma oggi dalle 10.30 alle 12.30 all'auditorium San Domenico di Foligno. Oltre 500 alunni e alunne

delle classi III, IV e V delle scuole primarie dei comuni di Foligno, Assisi e Bastia Umbra parteciperanno a una mattinata di divulgazione scientifica e divertimento, per imparare giocando come alimentazione e stile di vita possano influire sulla salute e sulla prevenzione.

L'incontro - realizzato nell'ambito del programma nazionale Airc nelle Scuole - si

propone come un'esperienza educativa e coinvolgente.

Sul palco Leo Scienza, con uno spettacolo che unisce esperimenti, quiz, teatro e momenti di gioco. Ospite speciale Nicola Pesaresi, ventriloquo e divulgatore, che porterà sul palco un momento di dialogo ironico e sorprendente sul tema della scienza "a misura di bambino".

Sab.Bus.Vi.

L'opposizione I consiglieri: "Nonostante tre solleciti ufficiali, la Regione continua a tacere. Ci chiediamo cosa abbia da nascondere la presidente Proietti"

Centrodestra: "C'è segreto assoluto sulle liste di attesa. Da due mesi nessun dato"

PERUGIA

■ "Segreto assoluto sui numeri delle liste d'attesa in sanità. Da quasi due mesi la presidente Stefania Proietti si rifiuta di fornire i dati aggiornati sulle prestazioni sanitarie in attesa di erogazione, nonostante una formale richiesta di accesso agli atti da noi presentata. Cosa sta nascondendo?". A intervenire sono i consiglieri regionali di opposizione Donatella Tesei, Enrico Melasceche (Lega), Laura Pernazza, Andrea Romizi (Forza Ita-

lia), Eleonora Pace, Matteo Giambartolomei, Paola Agabiti (Fratelli d'Italia), Nilo Arcudi (Tp-Uc).

"Dove sono - chiedono i consiglieri - la trasparenza, la comunicazione e il confronto sulla sanità tanto sbandierati dalla presidente Proietti? Il 17 settembre abbiamo formalmente inoltrato una richiesta di accesso agli atti alla direzione regionale Salute e Welfare per conoscere la situazione aggiornata delle liste d'attesa. Secondo il regolamento dell'assemblea legislativa,



Sanità Dati sulle liste di attesa fermi a giugno scorso

la risposta doveva arrivare entro 10 giorni, ma, ad oggi, dopo oltre un mese e mezzo, nessun dato è stato fornito. Nonostante tre solleciti

nua a tacere. Ci chiediamo cosa abbia da nascondere la presidente Proietti".

E i consiglieri aggiungono: "Nella precedente rilevazio-

A giugno

i dati avevano mostrato un record negativo di 88 mila prestazioni ferme

ufficiali, il primo inviato il 1° ottobre anche alla presidente dell'assemblea legislativa Sarah Bistocchi, il secondo il 21 ottobre e il terzo il 3 novembre, la Regione conti-

prestazioni in lista d'attesa, il doppio rispetto alle 44 mila registrate a settembre 2024, quando governava il centrodestra".

Sab.Bus.Vi.

Primo Piano



Martedì 5 Novembre 2025
www.ilmessaggero.it

I numeri dell'Ispettorato

(C) Ced Digital e Servizi | 1762328189 | 185.5.247.50 | sfoglia.ilmessaggero.it

Dimissioni dal lavoro, in un anno lasciano mille mamme e papà

► A Perugia sono in aumento le madri che mollano il posto per seguire i figli
A Terni cresce il numero dei padri perché c'è più mobilità professionale

IL FOCUS

PERUGIA Quasi mille convalide in un anno, tra dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali, in Umbria descrivono un fenomeno che si mantiene stabile ma che continua a riflettere dinamiche diverse tra madri e padri. A livello nazionale il quadro tracciato dall'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl) mostra un lieve calo complessivo, poco più di sessantamila provvedimenti nel 2024, ma la proporzione resta netta: sette convalide su dieci riguardano donne, spesso costrette a lasciare il lavoro per poter seguire i figli, contro una minoranza maschile che si dimette, più frequentemente, per cambiare impiego o migliorare la propria posizione economica.

In Umbria, come evidenziano i dati degli ispettorati territoriali di Perugia e Terni-Rieti (riferiti alla sola provincia umbra), nel 2024 si sono avute 978 convalide di dimissioni volonta-

SETTE USCITE SU DIECI PER SEGUIRE LA FAMIGLIA RIGUARDANO LE DONNE

rie e risoluzioni consensuali, in linea col dato 2023 (986, -0,8%). Cifre che riflettono la lenta trasformazione del mercato del lavoro regionale che a Terni, ad esempio, vede crescere la componente maschile, segno di una maggiore mobilità lavorativa e di un ricambio occupazionale

Chi lascia il lavoro per stare in famiglia



più dinamico. In controtendenza col dato regionale, le convalide di dimissioni e risoluzioni maschili sono passate da 31 a 53, con un balzo del 71%, mentre tra le donne, si è registrato un calo del 9,3%, con le convalide annue passate da 107 a 97. La componente femminile risulta

più accentuata in provincia di Perugia (69,3% del totale nel 2024), aspetto legato in particolare alla difficoltà di conciliare tempi di lavoro e vita familiare, che continua a rappresentare il principale motivo di abbandono. Dimissioni e risoluzioni sono scese del 2,4%, passate da

848 a 828 e se tra gli uomini si osserva un netto calo del 9,6% (da 281 a 254 convalide), tra le madri c'è stata una lieve crescita (1,2%), col dato provinciale passato da 567 a 574. Le pratiche gestite dai due ispettorati provinciali sono dominate dalle dimissioni volontarie che costi-

tuiscono oltre il 97% dei casi mentre le risoluzioni consensuali restano marginali, meno di 30 nell'arco dell'anno.

In lieve calo anche le dimissioni per giusta causa, che a livello nazionale si fermano intorno all'1% del totale. Più che i numeri, cambiano le motivazioni che portano le persone a richiedere la convalida: per le madri si tratta nella maggior parte dei casi di difficoltà nella gestione dei figli piccoli, di mancanza di reti familiari di supporto o di servizi di assistenza adeguati; per i padri, invece, la decisione di lasciare il posto è spesso legata alla prospettiva di un nuovo contratto o di un salario più alto. Quanto al profilo di riferimento, prevale la figura dei genitori tra i 30 e i 44 anni, fascia d'età che in Umbria, come nel resto d'Italia, concentra la gran parte delle uscite volontarie o condivise dal lavoro.

Tra le madri, le convalide riguardano soprattutto lavoratrici impiegate nel commercio, nella sanità e nella ristorazione;

tra i padri prevalgono industria ed edilizia, con un'incidenza crescente anche nel terziario avanzato. Quanto alla fascia di anzianità, la più colpita resta quella sotto i 3 anni di servizio. Un dato significativo riguarda le convalide, i casi non accolti dall'ispettorato per motivazioni non sufficienti o perché la rinuncia appare forzata, solo una nell'intera regione. Un dato che da un lato indica la correttezza delle procedure e dall'altro, una consapevolezza crescente di chi decide di lasciare il posto di lavoro. Dietro a tali numeri, come si evince dalle considerazioni contenute nella relazione annuale Itl su dimissioni e risoluzioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ci sono storie di rinuncia, ma anche di scelta. Donne che lasciano per assenza di servizi o rigidità organizzative, uomini che cambiano per costruire percorsi di carriera diversi. Due direzioni apparentemente opposte, che tracciano una linea comune del mercato del lavoro, nel quale il genere resta un fattore determinante e nel quale le dimissioni in rosa raccontano di una parità ancora tutta da conquistare.

Fabio Nucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COMMERCIO, SANITÀ, RISTORAZIONE, EDILIZIA E INDUSTRIA I COMPARTI DA CUI SI FUGGE CON PIÙ FREQUENZA

Digitalizzazione e welfare aziendale, per Cna è necessario riprogrammare i fondi strutturali

ECONOMIA

PERUGIA «Nella riprogrammazione dei fondi strutturali occorre puntare sulla digitalizzazione spinta e sull'introduzione di strumenti di welfare all'interno delle imprese, perché rappresentino la strada per costruire un nuovo modello di sviluppo basato sull'aumento della produttività e su un maggior benessere dei dipendenti, soprattutto alla luce della grave carenza di manodopera. Ma se per le aziende strutturate è più semplice, per quelle più piccole, che in Umbria rappresentano il 99% del totale, servono strumenti che le aiutino a compiere questi passi, soprattutto se voglia-

mo provare a invertire il trend che vede sempre più giovani abbandonare il territorio per altre Regioni e Paesi. E senza giovani, di quale futuro potremmo mai parlare? Per questo le micro e piccole imprese vanno sostenute in questo processo di trasformazione».

Ne è convinto Michele Carloni, presidente di Cna Umbria, che guarda con preoccupazione alle curve demografiche del Paese e, soprattutto dell'Umbria, il cui tasso di invecchiamento è più alto della media nazionale. Tasso che si accompagna a una percentuale elevata di ragazzi che lasciano la regione per studiare o che lo fanno subito dopo aver completato la propria formazione. Anche per mancanza di of-

ferte di lavoro che si adattino alle loro esigenze.

«Noi - afferma Carloni - pensiamo che alcune leve per provare a invertire questa tendenza passino da un maggior contenuto tecnologico e digitale del lavoro, ma anche da una maggiore attenzione al benessere dei lavoratori che, specialmente se sono giovani, danno a questo aspetto un'importanza addirittura maggiore rispetto al livello di retribuzione».

Per il presidente Cna «la digitalizzazione può rappresentare una spinta propulsiva per diverse funzioni aziendali e per i vari settori produttivi. È fondamentale, ad esempio, nel sostenere i processi di internazionalizzazione dove, ac-

canto alla partecipazione alle fiere, bisogna puntare anche sullo sviluppo dell'e-commerce e sulla promozione online. È d'imminente quando si parla di investimenti. Ma è strategica anche in tema di rigenerazione urbana: basti pensare al ruolo della domotica all'interno degli immobili residenziali e di servizio. Inoltre si torna di nuovo al digitale quando si parla di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, ma anche di energia, anche per l'impatto che l'intelligenza artificiale ha già avuto nel mondo della scienza. D'altronde siamo convinti che aumentare il contenuto digitale del lavoro possa rappresentare un motivo di interesse per lavoratori più giovani».

L'altro elemento di attrattività



Michele Carloni Cna Umbria

del lavoro per Cna Umbria passa dall'introduzione del welfare aziendale.

«Le imprese - sostiene Carloni - devono andare verso un cambiamento dei propri modelli organiz-

zativi, introducendo elementi che favoriscano una maggiore conciliazione tra il lavoro e la vita dei dipendenti, o aumentino la loro soddisfazione. Parliamo di premi di produzione al raggiungimento di obiettivi concordati, erogati in prestazioni welfare. Oppure di flessibilità negli orari, di formazione continua per aumentare le competenze dei lavoratori. Gli esempi potrebbero essere tanti. Anche in questo caso per le imprese più grandi e strutturate è più facile. Non è lo stesso per le micro e piccole imprese, che hanno margini di manovra molto più stretti. Per questo chiediamo che nella riprogrammazione dei fondi strutturali 2021/2027 si pensi anche a creare strumenti che, da un lato facilitino l'acquisizione di tecnologie digitali, con particolare riguardo all'AI, da parte delle imprese più piccole; dall'altro che favoriscano nuovi modelli organizzativi attraverso l'introduzione del welfare aziendale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tramortita dai figli davanti all'edicola

Scopre di essere unica quando legge i loro auguri su Notizie Liete del Messaggero.



Notizie Liete è il modo più originale per fare gli auguri, ricordare le date importanti, congratularsi, mettere in evidenza i momenti che fanno più bella vita.

Quando vuoi fare una bella sorpresa chiama lo 06/377083

segreteria.annunci@piemmedonline.it



Umbra Acque S.p.a. per esigenze di rinforzo del proprio organico ricerca i seguenti profili:

- n. 1 sistemista IT con contratto a Tempo Indeterminato.
- n. 1 addetto/a servizi di contatto con la clientela con contratto a Tempo Determinato.

Descrizione del profilo, requisiti richiesti, criteri, condizioni e modalità per le candidature sono visibili sul sito web dell'azienda

www.umbraacque.com

DOMENICA 9 NOVEMBRE 2025

Si vota per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione del Consorzio di Bonifica Tevere Nera

Il Consorzio avvisa che le operazioni di voto avranno luogo dalle ore 8.00 alle ore 22.00 nei 16 seggi elettorali istituiti con Delibera di CdA n. 93 del 15 settembre 2025 e Delibera Presidenziale n. 59 del 24 settembre 2025.

L'elenco delle sedi di seggio è consultabile nel sito internet del Consorzio, www.teverenera.it, ed il manifesto è stato affisso presso gli spazi di pubblica affissione istituiti nei Comuni ricadenti nel comprensorio consortile dal 23/09/2025 per 15 giorni.

Nel sito internet istituzionale, è altresì possibile consultare l'elenco definitivo degli aventi diritto al voto e le normative di riferimento.

Per informazioni contattare la segreteria del Consorzio al numero 0744/545720 - 545742 - 545748 - 545740.

IL PRESIDENTE
Dr. MASSIMO MANNI



Milano Tel. 02/57091 Fax 02/570242
Napoli Tel. 081/2473111 Fax 081/2473220
Roma Tel. 06/377081 Fax 06/37724830

PIANETA ECONOMIA

Le sfide del futuro

Digitale e welfare in Umbria «Un nuovo modello di sviluppo»

Innovare le tecnologie e cambiare l'organizzazione delle imprese per contrastare l'emigrazione dei giovani

PERUGIA

«Nella riprogrammazione dei fondi strutturali occorre puntare sulla digitalizzazione spinta e sull'introduzione di strumenti di welfare nelle imprese, perché rappresentano la strada per costruire un nuovo modello di sviluppo basato sull'aumento della produttività e su un maggior benessere dei dipendenti, soprattutto alla luce della grave carenza di manodopera. Ma se per le aziende strutturate è più semplice, per quelle più piccole, che in Umbria rappresentano il 99%, servono strumenti che le aiutino, soprattutto se vogliamo provare a invertire il trend che vede sempre più giovani abbandonare il territorio. E senza giovani, di quale futuro potremmo mai parlare? Per questo le micro e piccole imprese vanno sostenute nel processo di trasformazione». Ne è convinto Michele Carloni (**nella foto**), presidente di Cna Umbria, che guarda con preoccupazione alle curve demografiche del Paese e dell'Umbria, il cui tasso di invecchiamento è più alto della media nazionale. Tasso che si accompagna a una percentuale elevata di ragazzi che lasciano la regione per studiare o che lo fanno subito dopo. Anche per mancanza di offerte di lavoro che si adattino alle loro esigenze. «Noi – afferma Carloni – pensiamo



che alcune leve per provare a invertire questa tendenza passino da un maggior contenuto tecnologico e digitale del lavoro, ma anche da una maggiore attenzione al benessere dei lavoratori che, soprattutto se giovani, danno a questo aspetto un'importanza addirittura maggiore rispetto alla retribuzione».

Per il presidente dell'associazione «la digitalizzazione può rappresentare una spinta propulsiva per diverse funzioni aziendali e per i vari settori produttivi. È fondamentale, ad esempio, nel sostenere i proces-

si di internazionalizzazione dove, accanto alle fiere, bisogna puntare sullo sviluppo dell'e-commerce e sulla promozione online. Ma è strategica anche in tema di rigenerazione urbana: basti pensare al ruolo della domotica. E si torna di nuovo al digitale quando si parla di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, ma anche di energia, per l'impatto che l'intelligenza artificiale ha già avuto nel mondo della scienza. D'altronde siamo convinti che aumentare il contenuto digitale del lavoro possa rappresentare un motivo di interesse per lavoratori più giovani».

L'altro elemento di attrattività del lavoro per Cna Umbria passa dall'introduzione del welfare aziendale. «Le imprese devono andare verso un cambiamento dei propri modelli organizzativi, introducendo elementi che favoriscano una maggiore conciliazione tra il lavoro e la vita dei dipendenti, o aumentino la loro soddisfazione. Parliamo di premi di produzione al raggiungimento di obiettivi concordati, erogati in prestazioni welfare. Oppure di flessibilità negli orari, di formazione continua. Anche in questo caso per le imprese più grandi e strutturate è più facile. Non è lo stesso per le micro e piccole imprese, che hanno margini di manovra molto più stretti. Per questo chiediamo che nella riprogrammazione dei fondi strutturali 2021/2027 si pensi anche a creare strumenti che, da un lato facilitino l'acquisizione di tecnologie digitali, con particolare riguardo all'AI, da parte delle imprese più piccole; dall'altro che favoriscano nuovi modelli organizzativi attraverso l'introduzione del welfare aziendale. Forse solo così l'Umbria potrà contrastare l'abbandono del territorio da parte dei giovani e il proprio declino. Noi immaginiamo una regione più connessa, dove il digitale verrà sempre più utilizzato per favorire la crescita delle imprese che, a loro volta – conclude Carloni – si impegneranno nel migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e delle comunità».



Agroalimentare: vince l'etica

Gruppo Grifo Primo bilancio di sostenibilità

PERUGIA – Il Gruppo Grifo Agroalimentare ha presentato il suo primo bilancio di sostenibilità, relativo all'anno 2024, redatto dall'azienda con l'obiettivo di analizzare e monitorare performance, iniziative, attività e risultati conseguiti in ambito ambientale, sociale e di governance. «Questo bilancio – commenta il presidente Carlo Catanossi (**foto**) – è stato approvato dal Consiglio di amministrazione che si è fatto carico di questa scelta. È un traguardo che da tempo coltivavamo e sui cui abbiamo investito energie, visione e responsabilità, convinti che il nostro gruppo, nella sua dimensione cooperativa e collettiva esprima in mondo intrinseco una vocazione alla sostenibilità ambientale, territoriale e umana. Il Gruppo, cooperativa agricola fondata nel 1962 specializzata nella produzione lattiero-casearia e nella valorizzazione delle filiere agroalimentari locali, coinvolge 250 produttori e circa 300 collaboratori».

RMH-Grand Palais / René-Gabriel Ojeda / Dist. Foto Scala, Firenze
2025 Foto Scala, Firenze

PALAZZO DEI CONSOLI

MUSEO DIOCESANO

LOGGE DEI TIRATOI

GUBBIO 27 settembre 2025
11 gennaio 2026

apertura tutti i giorni
10:00 > 13:00
15:00 > 18:00

sabato domenica e festivi
10:00 > 18:00

info e prenotazioni
t. 0577 286300
booking@operalaboratori.com

f francescoagubbio
@francescoagubbio
www.francescoagubbio.it

FRANCESCO E FRATE LUPO

CON IL PATROCINIO DI

PROGETTO PROMOSSO DA

PARTNER SOSTENITORI

CON IL CONTRIBUTO DI

IN COLLABORAZIONE CON

CON IL SOSTEGNO DI

ORGANIZZAZIONE