

Brueghel - Bolognino Incontri sensibili a Capodimonte

I disegni del giovane artista napoletano in dialogo con il capolavoro del grande olandese sulla metafora della cecità



◀ **Artista**
Andrea Bolognino (classe 1991). La sua personale a Capodimonte è anche la prima in assoluto del giovane napoletano

Le orbite vuote e gli sguardi inesistenti dei viandanti che non vedono di Pieter Brueghel il Vecchio hanno cambiato stanza, nel Museo di Capodimonte, per essere messi in dialogo con i disegni contemporanei che fanno di Andrea Bolognino (classe 1991). La sua personale a Capodimonte è anche la prima in assoluto di questo giovane napoletano dei Camaldoli che per il settimo appuntamento del ciclo di mostre-focus "Incontri Sensibili" ha pensato con il curatore, il direttore

del Museo e Real Bosco Sylvain Bellenger, il titolo "Andrea Bolognino. Cecità, accecamento, oltraggio" (fino al 15 marzo, secondo piano del Museo di Capodimonte, visite con l'artista: alle 12 delle domeniche 30 gennaio, 20 febbraio e 13 marzo, prenotazioni mucap.accolgienza.capodimonte@beniculturali.it, obbligo di green pass rafforzato e mascherina). È il disegno il linguaggio espressivo scelto da Bolognino, che ha studiato all'Accademia di Napoli e a Berlino ed è stato

notato dal direttore Bellenger alla collettiva della Fondazione Morra Greco "There is no Time to Enjoy the Sun". E 24 sono i disegni in mostra, tra cui un trittico, esposti su un piano inclinato come le opere del Gabinetto dei disegni di Capodimonte, scrigno di capolavori.

«L'opera di Brueghel - racconta l'artista - è per me motivo di riflessione su uno dei miei temi abituali, l'eccesso di immagini di cui facciamo esperienza ogni giorno e che riducono il potenziale di visione». Il

titolo della mostra fa riferimento anche alle simulazioni della ricerca scientifica e il disegno da sempre accompagna lo studio anatomico, molti titoli di opere sono malattie della vista ("Presbiopia", "Pioftalmia", "Fotofobia", "Leucoma corneale").

«Il termine oltraggio - spiega Bellenger - era in passato solo "andare oltre qualcosa" e anche in Dante è "luce che acceca". I disegni dai colori di solito tenui di Bolognino tentano di suscitare nello spettatore il

punto di vista "alterato" di chi fruisce di un senso che non è quello originario, generando un disorientamento simile a quello di chi guarda immagini concepite in 3d ma senza gli speciali occhiali che le restituiscono unità. Il movimento della caduta nell'errore di Brueghel e quello cercato da Bolognino hanno una matrice comune. La realtà è illusione ottica, oltre che, sempre più spesso, mentale.

— **stella cervasio**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'iniziativa

"Soft skills", al Mann percorsi formativi per i dipendenti

Gli americani le chiamano "soft skills". Sono tutte quelle competenze "morbide", che riguardano l'intelligenza emotiva e le attitudini naturali (contrapposte alle "hard skills", sulle qualità formative e tecniche) che contraddistinguono ogni persona, arricchendo il lavoro di squadra. Il Mann pone l'accento sull'argomento, lanciando un nuovo percorso formativo, in collaborazione con la Società HR Focus Consulting, rivolto a tutti i dipendenti. L'obiettivo sarà sviluppare e far tesoro proprio delle "soft skills" trasversali di ognuno dei partecipanti, attraverso una serie di corsi e lezioni, in programma da febbraio a fine anno. «Per noi - dice il direttore del museo Paolo Giulierini - il primo bene culturale è sempre stata la persona: investire in formazione per la crescita professionale di chi passa tanta parte della vita in un istituto, costituisce uno dei pilastri della gestione del Mann, che è un modo d'essere prima che un museo». Durante il percorso, intitolato "La formazione del Mann" i dipendenti (amministrativi, scientifici e personale di custodia) saranno affiancati dal team di coach, docenti e formatori esperti della società Focus Consulting. «Il progetto - spiega Giuseppe Li Volti, fondatore e Ceo dell'azienda - ha l'obiettivo di trasferire e far acquisire competenze, comportamenti e metodo professionale verso il cliente interno ed esterno, con particolari focus sulla comunicazione, sul lavoro di squadra e sulla valorizzazione digitale». Ogni incontro avrà una durata di 4-6 ore (mezza giornata). Per ogni singola sessione formativa saranno formati gruppi di 10 o 15 persone (divisi per target). Per alcuni gruppi è prevista anche una giornata di Team building. I temi affrontati verteranno sulla Comunicazione nell'era 4.0, Strumenti e metodo di gestione del team, team working, ruolo (tra identità e valori). L'iniziativa rientra nel Pon Cultura e Sviluppo 2014-2020.

— **paolo de luca**

Speciale AZIENDE

A CURA DELLO STUDIO SBRESCIA

RUBRICA DEL LAVORO

La busta paga cambia

Negli ultimi mesi il Parlamento ha approvato una serie di norme che produrranno a breve cambiamenti importanti nel mondo del lavoro, in ordine alla globale gestione del rapporto tra datore di lavoro e dipendente. Non tanto sotto l'aspetto normativo, quali reciproche obbligazioni che derivano dal contratto di lavoro, quanto in relazione ad una serie di aspetti pratici e contabili che avranno riflessi sulle elaborazioni delle buste paga e sui conseguenti stipendi da erogare. In ultimo, la legge di bilancio 2022 (L. 234 del 30.12.2021) ha confermato la revisione del sistema fiscale e delle detrazioni per familiari a carico.

Non potendo in questa sede procedere ad una dettagliata descrizione di quelli che potranno essere i cambiamenti a breve, mi preme sottolineare la principale novità rispetto al passato: dal 2022, salvo eventuali proroghe che potrebbero procrastinarne la fase iniziale, è prevista la riduzione del ruolo di intermediario, per conto dello Stato, che è sempre stato attribuito al datore di lavoro, riguardo al rapporto con i dipendenti. Mi riferisco in particolare all'erogazione di assegni per nucleo familiare e alle detrazioni fiscali per familiari a carico. Lo Stato si è sempre servito delle aziende per realizzare i suoi obiettivi a sostegno di alcune fasce di lavoratori, chiedendo ai primi di anticipare, per suo conto, una serie di spettanze, salvo poi portarle a compensazione con i pagamenti di tasse e contributi. Da questo momento, o comunque da quando sarà data piena operatività a queste disposizioni, la situazione cambia: i lavoratori dovranno rivolgersi non più al datore di lavoro, ma direttamente all'ente pubblico (in questo caso l'Inps) per vedersi riconoscere quelle misure di sostegno alle famiglie, in particolare quelle con figli minori (assegno unico e universale). Il datore viene estromesso da questa gestione, che lo ha visto coinvolto per tanti decenni. Letta in tal modo, si comprende che trattasi di una piccola rivoluzione che andrà metabolizzata velocemente, oltre che dagli attori principali, anche da tutti gli operatori

del settore. Di fatto, anche se nella sostanza il lavoratore-dipendente con figli, soprattutto per le fasce medio-basse, si vedrà (forse!) aumentare complessivamente le proprie entrate, riceverà, dal proprio datore, un bonifico più basso rispetto a quanto sempre percepito. Basti solo pensare che il cedolino paga di un lavoratore con 2 figli, decurtato di assegno familiare e detrazioni per figli a carico, potrebbe diminuire di oltre 300,00 euro mensili. Tale somma, si ribadisce, sarà erogata direttamente dall'Inps, tra l'altro con valori rivisti al rialzo.

In tantissimi casi la retribuzione, aldilà dell'applicazione del contratto collettivo di categoria, è determinata sulla base di un netto concordato onnicomprensivo, per cui è auspicabile che le parti, con il supporto dei propri consulenti, debbano valutare preventivamente gli effetti delle tante novità in arrivo.

Ci si domanda il motivo che abbia indotto a tale radicale modifica. È probabile che si voglia creare un meccanismo che preveda il sostegno alle famiglie scollegate dalla qualifica professionale e indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori. D'altro canto, si intende "depurare" la retribuzione da tutte quelle voci che retribuzione non erano e che finivano per "inquinare" il cedolino paga di tanti elementi che, ad onor del vero, nulla avevano a che vedere con il compenso del lavoratore. Bisognerà essere tempestivi nell'attuare questa scissione, non appena resa effettiva, in quanto, in caso contrario, per diversi milioni di dipendenti, si avrà un forte abbattimento delle entrate, poiché il netto del cedolino che riceverà dal datore avrà valori decisamente inferiori. Dovrà essere cura del lavoratore attivarsi tempestivamente, per far sì che le somme non più bonificate dall'azienda siano, altrettanto tempestivamente, erogate dall'Inps, e in ogni caso sarebbe prudente mettere in previsione il rischio di un ritardo sulle prime erogazioni e di dover far fronte alle esigenze quotidiane con minori risorse.



DOTT. ANTONIO SBRESCIA

L'altro grande cambiamento, anch'esso decorrente dal 2022, attiene alla riforma del sistema fiscale che prevede la revisione di aliquote, scaglioni e detrazioni che, insieme a quanto sopra descritto, ridisegnerà in toto il netto che a fine mese il lavoratore dipendente si vedrà riconosciuto.

Solo nei prossimi mesi avremo piena cognizione dei concreti (eventuali) benefici apportati alle famiglie, che saremo pronti ad esaminare nei successivi articoli di questa rubrica.

(antoniosbrescia@studiosbrescia.it)

Dott. Antonio Sbrescia



SVILUPPO AZIENDA

**Consulenza aziendale
Servizi per il lavoro**

Via Cuma 28, Borgo Santa Lucia
80132, Napoli

 info@sviluppoazienda.net

 www.sviluppoazienda.net

 +39 081 764 43 69