

DICEMBRE 2021

# Inf Impresa

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



## FONDO NUOVE COMPETENZE

 **UNSIIC** UNIONE NAZIONALE SINDACALE  
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

“NUOVA SABATINI”,  
LA MISURA BENI STRUMENTALI  
pag. 12

SPELLO, IL BORGHO  
DAL “CIVISMO VIRTUOSO”  
PAG. 22

VERSO LA PAC 2021-2027:  
I CAPISALDI PROGRAMMATICI  
pag. 32



## SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

---

**ABRUZZO** - Pollutri-CH (V. Marconi 81 - Tel 0873-902805); Pescara (V. Gobetti 15 - Tel 085-2058605); Teramo (V. Cerulli Irelli 5 - Tel 0861-250525).

**BASILICATA** - Montalbano Jonico-MT (V. Livenza 8 - Tel. 0835-692850); Senise-PZ (V. Madonna d'Anglona 114 - Tel 0973-584026).

**CALABRIA** - Caraffa-CZ (V. Saati 5 - Tel 0961-772666); Crotona (V. Panella 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. S. Anna II tronco vico Andiloro 40 - Tel 0965-810913); Rossano Scalo-CS (V. Nazionale 11 - Tel 0983-356119); Soriano-VV (V. Giardinieri 1 - Tel 0963-347810).

**CAMPANIA** - Avellino (V. Ammiraglio Ronca 13 - Tel 0825-781908); Benevento (V. Napoli 156 - Tel 0824-363708); S. Felice a Cancelli-CE (V. Roma 285 - Tel 0823-751463); Giugliano-NA (V. Palumbo 120 - Tel 081-8947880); San Gregorio Magno-SA (Loc. Lavanghe snc - Tel 0828-955613).

**EMILIA-ROMAGNA** - Modena (V. Mar Mediterraneo 124 - Tel 0522-1710809); Comacchio-FE (V. Imperiali 1, S. Giuseppe - Tel 0533-311110); Parma (V. Scarabelli Zunti 15 - Tel 0521-1715408); Russi-RA (V. Di Vittorio 2 - Tel 0544-62787); Reggio Emilia (V. Adua 38/a - Tel 0522-1712705); Rimini (V. XXIII Settembre 6 - Tel. 0541-56665).

**FRIULI-VENEZIA GIULIA** - Udine (V. del Gelso, 17 - Tel 0432-1791277); Gorizia (V. IX Agosto 9 - Tel 0481-33387); Pordenone (V. Le Libertà 2a - Tel 0434-20481); Trieste (V. Torrebianca, 26 - Tel 040-370038).

**LAZIO** - Frosinone (V. Le Mazzini 69 - Tel 0775-835063); Latina (V. Filzi 19 - Tel 0773-663832); Rieti (V. Villa Mari 11c - Tel 0746-485241); Roma (Via A. Bono Cairoli 47 - Tel 06-64521464).

**LIGURIA** - Genova (V. Storaice 15r - Tel 010-8595435); Imperia (V. Matteotti 37 - Tel 0183-650503); La Spezia (V. Redipuglia 17 - Tel 0187-460473).

**LOMBARDIA** - Bergamo (V. Rubini 11 - Tel 035-0345985); Brugherio-MB (V. Vittoria 40 - Tel 039-2848376); Como (P.za Perretta 6 - Tel 031-264489); Colico-LC (V. Villatico 1 - Tel 0341-941346); Milano (V. Ponte Nuovo 50 - Tel 02-2565683); Mantova (V. Mazzini 31 - Tel 0376-224543); Sarezzo-BS (V. Repubblica 52 - Tel 030-291468); Varese (V. Speri della Chiesa 10 - Tel 0332-289548).

**MARCHE** - Ascoli (V. Kennedy 22 - Tel 073-646561); Civitanova-MC (V. Indipendenza 64 - Tel 073-3770111); Jesi-AN (V. Mura Occidentali 25 - Tel 0731-205236).

**MOLISE** - Campobasso (V. S. Antonio dei Lazzari snc - Tel 0874-310225); Venafro-IS (V. Vanvitelli 9 - Tel 0865-900006).

**PIEMONTE** - Alessandria (V. Vochieri 51 - Tel 0131-264212); Biella (V. Asmara 15 - Tel 015-8493429); Busca-CN (P.za Marconi 11 - Tel 0171-946732); Domodossola-VB (V. Cadorna 22 - Tel 0324-482601); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani 29 - Tel 0141-1098151); Novara (Str. Giraldengo 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Belmonte 5/b Tel 011-2478313); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

**PUGLIA** - Bari (C.so V. Emanuele II 180 - Tel 080-5538087); Barletta (V. Scommegna 55 - Tel 0883-884080); Brindisi (C.so Umberto I 108 - Tel 0831-667163); Corsi-LE (V. Lo Ruma 35 - Tel 0836-433020); Foggia (V. Gorizia 43/a - Tel 0884-513231); Taranto (V. Cavallotti 149 - Tel 099-4596547).

**SARDEGNA** - Alghero-SS (V. Mazzini 90 - Tel 079-950806); Cagliari (Vico III Sant'Avendrace 24 - Tel 070-284490); Oliena-NU (V. Dante 4 - Tel 0784-287468); Oristano (V. Doria 34 - Tel 0873-302144).

**SICILIA** - Agrigento (V. De Gasperi 8 - Tel 0922-402958); Catania (V. Le Rapisardi 281 - Tel 095 5879191); Cerda-PA (V. Strang 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. S. Agata 34 - Tel 0935-22867); Marsala-TP (V. Mazzini 74 - Tel 0923-949019); Messina (V. Industriale 152 - Tel 090-2402467); San Cataldo-CL (V. Le dei Tigli 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta 12 - Tel 0931-65476).

**TOSCANA** - Arezzo (P.za S. Jacopo 233 - Tel 0575-299733); Firenze (V. La Marmora 26 - Tel 0553-08642); Livorno (V. Russo, 24 - Tel 0586-410641); Massa (Gall. Raffaello 26 - Tel 0585-811463); Chiusdino-SI (V. Roma 25 - Tel 0577-751142); Pisa (Corte S. Domenico 8 - Tel 050-9913022); Pistoia (V. Storta 3a - Tel 0573-402051); Prato (V. Toscana 6b - Tel 0574-620118).




**TRENTINO** - Trento (V. Malvasia 101 - Tel 0461-209737).

**UMBRIA** - Valfabbrica-PG (V. Fermi 14 - Tel 075-901247); Terni (V. Tre Venezie 162 - Tel 0744-062106).

**VENETO** - Belluno (V. Agricoltura 13 - Tel 0437- 930244); Padova (V. Tommaseo 15 - Tel 049-8755938); Castelmasse-RO (V. Battisti 87 - Tel 0425-81837); Nervesa della Battaglia-TV (V. Calmontera 5 - Tel 0422-779875); Vicenza (V. Le Milano 55 - Tel 0444-325767); Verona (V. Fraccaroli 10 - Tel 045-8212805); Mirano-VE (V. dei Pensieri 17 - Tel 041-5701177).

---

*L'Unsic ha oltre 2.100 Caf sparsi per l'Italia. L'elenco completo su [www.unsic.it](http://www.unsic.it)*

<p><b>5</b> <b>EDITORIALE</b></p> <p>Imprese, occorre vincere la sfida dell'innovazione (DOMENICO MAMONE) 5</p> <p><b>6</b> <b>COPERTINA</b></p> <p>Fondo nuove competenze: opportunità per le imprese (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 6</p> <p>Luci e ombre del Fondo nuove competenze (VANESSA POMPILI) 8</p> <p>Carlotta Carucci: creare fiducia grazie all'Emotional marketing (GIUSEPPE TETTO) 10</p>	<p><b>16</b> <b>LAVORO</b></p> <p>I curricula più letti? Quelli degli uomini (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 16</p> <p>Il sogno della carriera militare: interesse sempre più femminile (G.C.) 18</p> <p>Terna cerca neolaureati per "Next Energy" (G.C.) 20</p> <p><b>21</b> <b>IMPRESE</b></p> <p>L'Arca che traghetta il futuro delle imprese (G.C.) 21</p>	<p><b>26</b> <b>MONDO UNSIK</b></p> <p>Incontro Unsic-Ismea, proposte di lavoro (REDAZIONE) 26</p> <p>Seminario Enasc a Roma: il patronato per la rinascita (FRANCESCO CUPPARI) 27</p> <p>Enuip: in partenza vari corsi di formazione (ELISA SFASCIOTTI) 28</p> <p>Convegno sul Mezzogiorno agricolo: l'intervento del presidente Mamone (REDAZIONE) 30</p> <p>Gestione speciale dei lavoratori autonomi agricoli (WALTER RECINELLA) 31</p> <p>Verso la Pac 2021-2027: i capisaldi programmatici (SALVATORE MEDICA) 32</p>
<p><b>12</b> <b>LEGGI</b></p> <p>"Nuova Sabatini", la misura beni strumentali (CONTESSA - DE PASQUALE) 12</p>	<p><b>22</b> <b>PICCOLA GRANDE ITALIA</b></p> <p>Spello, il borgo dal "civismo virtuoso" (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 22</p>	<p><b>34</b> <b>LO SCAFFALE</b></p> <p>Le dipendenze patologiche nel libro di Massimo Persia (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 34</p>
<p><b>15</b> <b>SETTORI</b></p> <p>La sfida digitale del Pnrr: parlano i commercialisti (G.C.) 15</p>	  	

# Imprese, occorre vincere la sfida dell'innovazione

*Gli investimenti per un futuro di crescita*



di DOMENICO MAMONE - presidente dell'UNSIK

La profonda crisi di liquidità e gli indebitamenti determinati dal periodo nero della pandemia - e purtroppo il Covid non è certo finito - sta obbligando molte imprese a cercare e a trovare le soluzioni più idonee per ripartire. Molti settori continuano a soffrire fortemente: si pensi alla ricettività e alla ristorazione, per il crollo delle presenze turistiche da ormai molti mesi, o all'immobiliare, per la crescita del risparmio statico rispetto alla spesa. Moltissime attività purtroppo hanno gettato la spugna.

Questa situazione complicata impegna il tessuto aziendale del nostro Paese innanzitutto ad accrescere la produttività, perlomeno per raggiungere nei tempi più brevi la situazione pre-Covid, per quanto quella condizione del 2019 era già problematica per una serie di fattori nazionali e di congiunture internazionali. Il nodo resta quello di come fare oggi per recuperare il terreno perduto.

Il primo passo è senza dubbio quello di individuare i più efficaci canali per reperire fondi, ma anche quelli per orientare gli investimenti, rendendo proficuo ogni impiego di denaro e contingentandolo ad un sicuro ritorno economico. Occorre quindi ridurre l'inefficienza della spesa e saper individuare le opportunità offerte dai tanti fondi nazionali o internazionali a disposizione delle imprese o le opportunità d'affari assicurate dall'Unione europea e dagli organismi internazionali. In questo numero di *Infoimpresa* ci soffermiamo su due importanti strumenti: il recente "Fondo nuove competenze", che fa leva su un altro importante tassello della ripartenza costituito dalla formazione, basilare per l'aggiornamento della forza lavoro, e la "Nuova Sabatini", rifinanziata nelle scorse settimane, la misura del ministero dello Sviluppo economico che supporta gli investimenti produttivi delle piccole e medie imprese per l'acquisto di beni strumentali, sia di quelli materiali come macchinari, impianti, attrezzature nuove di fabbrica e hardware, sia immateriali, quali software e tecnologie digitali.

Altri importanti strumenti in grado di accrescere il rendimento dei fattori di produttività sono l'innovazione e la ricerca, aree dove l'Italia registra purtroppo un atavico ritardo rispetto agli altri Paesi europei. Il premio Nobel al professor Parisi ha per fortuna riaperto i riflettori su questo strategico campo: da più parti è stata ribadita l'esigenza di indirizzare proprio qui più finanziamenti.

C'è infine, in questa breve disamina, da tener presente il ruolo del Piano nazionale di ricerca e resilienza con ingenti finanziamenti riservati proprio alle imprese per quanto, ne siamo certi, saranno soprattutto quelle più grandi a fare la parte del leone. Si genererà, comunque, un circolo virtuoso di cui potranno beneficiare anche quelle più piccole. Rimboccarsi le maniche è basilare.



# Fondo nuove competenze: opportunità per le imprese

*Finanziamento per riqualificare i dipendenti*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

**L**a pandemia ha colpito la maggior parte dei settori economici, determinando la necessità di avviare le strategie aziendali più idonee per favorire la ripresa. L'obiettivo primario è quello di salvaguardare e/o di incrementare la produttività e i livelli occupazionali. Per farlo, un pilastro fondamentale per la ripartenza è rappresentato dalla formazione mirata alla persona, strutturata principalmente sullo sviluppo di competenze e in generale sulla riqualificazione del lavoratore.

Proprio per supportare le aziende in questa delicata fase, il governo ha introdotto, nel decreto Rilancio, il "Fondo nuove competenze", misura strategica di finanziamento alle imprese. Si tratta di uno strumento di politica attiva, cofinanziato dal Fondo sociale europeo, creato proprio per sostenere aziende e lavoratori in questa fase di uscita dalla pandemia.

Il Fondo, facendosi carico del costo del lavoratore in formazione con una dotazione economica complessiva di 730 milioni di euro fino al 31 dicembre 2021, consente alle aziende, di qualunque settore e dimensione, di formare e riqualificare i dipendenti. Il Fondo, in sostanza, rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori. Il rimborso riguarda anche i contributi previdenziali e assistenziali.

L'impresa ha a disposizione un massimo di 250 ore di formazione per ogni dipendente da destinare ai corsi di formazione per il miglioramento delle sue competenze, senza dover ridurre lo stipendio e senza costi per l'azienda. La formazione dovrà essere erogata entro 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte di Anpal, che gestisce l'iniziativa, estesi a 120 giorni in caso di ricorso ai Fondi interprofessionali.

A conclusione dell'intervento formativo, l'Anpal effettuerà i controlli di corrispondenza tra il contributo erogato e la quantificazione effettiva del costo del personale in apprendimento.

**GLI ACCORDI SINDACALI** - Ma come funziona, in termini

pratici, il "Fondo nuove competenze"? Il Fondo si rivolge ai datori di lavoro privati che hanno stipulato, ai sensi dell'articolo 88, comma 1 del decreto n. 34/2020 e dell'articolo 4 del decreto n. 104/2020, per mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori nazionali più rappresentative o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda.

Gli accordi devono prevedere progetti formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze del lavoratore, inclusi del numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento e del numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a tali percorsi, nonché, nei casi di erogazione della formazione da parte della stessa impresa, la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto stesso. Devono inoltre indicare il limite massimo delle ore da destinare allo sviluppo delle competenze, pari a 250 per ogni lavoratore, nonché individuare i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze, per via di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi introdotte in azienda e dell'adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore. Infine potranno prevedere lo sviluppo di nuove skills con l'obiettivo di incrementare l'occupabilità del lavoratore, anche al fine di promuovere processi di ricollocazione in altre realtà lavorative.

L'azienda, a seguito dell'accordo sindacale di rimodulazione dell'orario lavorativo, può ridefinire l'orario lavorativo destinando le ore in eccesso alla formazione dei propri dipendenti per migliorarne le competenze o favorirne la riqualificazione professionale.

Dopo aver stipulato l'accordo, l'azienda può inoltrare l'istanza di contributo all'Anpal. La valutazione delle domande avviene secondo il criterio cronologico di presentazione. Anpal verifica che l'istanza sia stata presentata nei termini e secondo le modalità previste dall'Avviso.



In caso di documentazione incompleta, Anpal invia al richiedente pretesa di integrazioni e/o chiarimenti rispetto alla documentazione ricevuta e il richiedente ha dieci giorni di tempo per trasmettere la documentazione integrativa.

Per procedere con l'approvazione definitiva, Anpal richiede alle Regioni/Province autonome di esprimere un parere sul progetto formativo. Decorsi dieci giorni il parere si intende acquisito positivamente per silenzio assenso.

**I SOGGETTI EROGATORI** - Sono individuabili come soggetti erogatori dei percorsi formativi tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, ivi comprese le università statali e le non statali legalmente riconosciute, gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i Centri per l'istruzione per adulti, gli Istituti tecnici superiori, i Centri di ricerca accreditati dal ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali.

Ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, le attività di formazione erogate dalle università sono riconoscibili in termini di crediti formativi universitari nell'ambito di ulteriori percorsi di formazione universitaria.

Può svolgere il ruolo di soggetto erogatore della formazione la stessa impresa che ha presentato domanda di contributo, laddove l'accordo collettivo lo preveda.

I soggetti erogatori, una volta effettuata l'analisi del contesto aziendale e delle competenze possedute dalle risorse umane attraverso *assessment* individuali e di gruppo, procedono alla progettazione del piano formativo per ciascuna mansione coinvolta. Contestualmente

si procede alla ricerca di fondi per la copertura dell'investimento formativo approntato dall'azienda: tra le varie misure può essere individuata l'offerta di un Fondo interprofessionale, che consente di coprire la quasi totalità dell'investimento. È importante tenere presente che le agevolazioni previste dal Fondo sono cumulabili con quelle previste dai Fondi interprofessionali.

Anpal provvede a svolgere due diversi monitoraggi sul "Fondo nuove competenze": il monitoraggio delle risorse finanziarie avviene con cadenza trimestrale, anche per fonte di finanziamento, dando comunicazione degli esiti a tutte le amministrazioni interessate; il monitoraggio fisico dei risultati raggiunti, attraverso la redazione di note informative periodiche che saranno pubblicate sul sito istituzionale di Anpal.

L'erogazione del contributo è eseguita da Inps, su richiesta di Anpal, in due tranche: anticipazione del 70 per cento e saldo al completamento delle attività di sviluppo delle competenze.

La richiesta di saldo deve necessariamente essere corredata da:

- le attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori e rilasciate in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze;
- l'elenco dei lavoratori coinvolti, con l'indicazione per ognuno di questi del livello contrattuale e del numero di ore dell'orario di lavoro effettivamente ridotte e impiegate nei percorsi di sviluppo delle competenze, secondo lo schema previsto dall'Allegato 4 dell'Avviso;
- le informazioni sui lavoratori partecipanti esplicitate nell'Allegato 5 dell'Avviso.

Tutti i dettagli su normative, avvisi e relativi allegati sono disponibili all'interno del sito Anpal.

# Luci e ombre del Fondo nuove competenze

*Parla Carlo Parrinello di Fondolavoro*

di VANESSA POMPILI

“ *Il Fondo nuove competenze è stato pensato come strumento di sostegno per le imprese in un’ottica di valorizzazione dei dipendenti, attraverso la partecipazione a percorsi formativi ad hoc, ma deve anche rappresentare un mezzo per l’inclusione sociale e l’ecosostenibilità dei processi produttivi*”. Queste le parole di Carlo Parrinello, direttore di Fondolavoro, ai microfoni di Magistra Radio.

Istituito dall’art. 88 del dl Rilancio del 2020, il Fnc costituisce un’innovazione rispetto ai precedenti strumenti delle politiche attive, prevedendo la stretta e necessaria collaborazione tra più soggetti, quali Anpal, Agenzia nazionale politiche attive, ed i fondi interprofessionali per la formazione.

Durante l’intervista, Parrinello evidenzia le opportunità legate al Fnc individuandone anche alcune criticità, frutto del tavolo di confronto tra Anpal, ente erogatore delle risorse che afferiscono al Fnc, ed i vari fondi paritetici.

Obiettivo dell’incontro è stato il confronto sull’art. 8 del decreto, per interpretare il ruolo dei fondi chiamati in causa per ottenere una gestione più efficiente possibile di questo strumento.

Il direttore di Fondolavoro pone l’attenzione su alcuni passaggi presenti nel decreto, quali la tempistica e le modalità di accesso delle imprese attraverso gli organismi di natura associativa rappresentati dai fondi paritetici.

Un elemento di debolezza condiviso da tutti i rappresentanti dei fondi sta nel complicato rapporto tra l’attuazione delle misure previste dal Fnc e i processi di riorganizzazione aziendale che ne seguono.

*“In Italia esistono modelli gestionali differenziati a seconda si tratti di micro-piccole o medio-grandi imprese – spiega Parrinello. “È evidente che il Fnc rappresenta una grande opportunità per ogni azienda per riqualificare professionalmente i lavoratori attraverso i fondi interprofessionali. Il suo punto di forza sta nella capacità di compensare il distacco del lavoratore dall’attività produttiva per seguire i processi formativi, con un indennizzo pari al costo del lavoro stesso in termini previdenziali, retri-*

*butivi e contributivi. Le perplessità nascono quando si prende in considerazione la dimensione organizzativa e strutturale dell’impresa. Le medie-grandi hanno a disposizione maggiori risorse per la gestione dei processi produttivi e per la pianificazione delle attività: ciò porta l’impresa ad avere una visione rivolta al futuro, con una prospettiva di crescita costante. Diverso per le micro e piccole imprese, con un futuro tutto da costruire. L’obiettivo del Fnc, come esposto nel decreto, è ai processi di riorganizzazione aziendale e di innovazione tecnologica, anche di largo respiro. Va compreso, però, in che misura la micro e piccola impresa voglia e possa riorganizzare i propri processi convergendo verso una logica di innovazione tecnologica e di prodotto intraprendendo la strada della conversione all’economia digitale e dello sviluppo sostenibile. In questo senso più che ai fondi, un ruolo importante è affidato alle parti sociali”.*

Un’altra criticità è sui tempi di attivazione. *“Il provvedimento virtualmente concede un tempo adeguato - dice Parrinello - ma nell’applicazione reale ci si trova di fronte a complicazioni. L’accesso al Fnc, attraverso il fondo paritetico che inoltra l’istanza di contributo, è legato alla sottoscrizione degli accordi collettivi di rimodulazione degli orari di lavoro e quando si parla di micro e piccole imprese bisogna tener presente che ci troviamo di fronte ad una pluralità di soggetti. Considerando la partecipazione in forma aggregata di queste entità, non bisogna sottovalutare che la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro interessa più datori di lavoro. Viene da sé che ci deve essere un maggiore coinvolgimento, attivo e coordinato, delle varie parti sociali in campo, rappresentate dalle associazioni datoriali e da quelle sindacali”.*

Un altro punto è la possibile incompatibilità del Fnc con alcuni aiuti di Stato. Il nuovo strumento prevede il finanziamento del costo delle ore di lavoro dei dipendenti impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione e contributi previdenziali ed assistenziali), ma non include i costi dell’attività formativa stessa che

rimarrebbe a carico aziendale per chi non ha aderito ad alcun fondo interprofessionale. *“Il Fnc da un certo punto di vista consolida il ruolo e l’operato dei Fondi paritetici – osserva il direttore di Fondolavoro – che pur rimanendo organismi di natura associativa per la formazione continua, mettono a disposizione le proprie risorse per finanziare l’attività didattica attraverso sia gli strumenti del conto individuale sia quelli del conto sistema”.* Ma analizzando bene la natura dei sostegni previsti, ci si trova di fronte ad una incongruenza.

Parrinello: *“I Fondi paritetici per la formazione continua sono organismi istituiti per finanziare gli interventi di formazione continua dei lavoratori delle aziende che scelgono volontariamente di aderirvi. I Fondi definiscono le proprie modalità d’intervento attraverso i due strumenti che l’Anpal ha previsto, il conto sistema ed il conto individuale, che non è classificato come aiuto di Stato, lasciando all’impresa la libertà di gestione delle risorse di propria competenza. Diversamente, quando le disponibilità economiche vengono veicolate attraverso il conto sistema a contribuzione solidaristica, con procedura di accesso discrezionale e selettiva che attribuisce punteggi e forma graduatorie, abbiamo due soluzioni possibili: se le aziende accedono al finanziamento dei fondi interprofessionali nell’ambito della disciplina degli aiuti di piccola entità, i cosiddetti “de minimis”, la coesistenza con il Fnc non crea problemi perché il regime di aiuti de minimis permette, entro i limiti d’importo previsti, di beneficiare del finanziamento della pubblica amministrazione al 100 per cento. Il problema si pone quando le aziende afferiscono al finanziamento dei fondi interprofessionali nell’ambito a regime degli aiuti esenti dall’obbligo di notifica, che fanno riferimento al regolamento Ue 651/2014, nello specifico all’art. 31, che prevede il cofinanziamento del beneficiario. Nella maggior parte dei casi questo sostegno viene apportato non in pecunia ma in natura con il costo del lavoro che però, nel caso di coesistenza e accesso contestuale al Fnc, sarebbe già sussidiato dallo Stato. Si assisterebbe ad una doppia contribuzione e l’equivalente sovvenzione lorda non sarebbe più il 50 per cento come da regolamento Eu, ma arriverebbe al 100 per cento con una chiara incompatibilità con il quadro comunitario di sostegno. Su questo punto abbiamo chiesto ad Anpal, di acquisire un parere qualificato presso Commissione e ministero dello Sviluppo economico per verificare come, ed in che misura, questo dispositivo sia compatibile per le aziende iscritte ai fondi che optano per accedere alle risorse del Fnc e dei Fondi paritetici nell’ambito del regime degli aiuti esenti”.* L’importanza dello strumento è definita non solo dal contenuto degli aiuti previsti, ma anche rispetto all’individuazione del target dei destinatari. *“È auspicabile che*



*ad essere coinvolti nei percorsi di formazione – precisa il direttore di Fondolavoro – siano tanto i lavoratori sospesi sia quelli a rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. Il Fnc può essere visto come un tentativo utile per prevenire il fenomeno della fuoriuscita anticipata di alcuni soggetti dal mercato del lavoro e, al tempo stesso, uno strumento per andare verso un sistema di politiche attive efficace, con politiche inclusive, finalizzate alla formazione, alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori, con attenzione alle fasce deboli, seguendo un percorso che promuova lo sviluppo della competitività aziendale e incentivi la sostenibilità dei processi produttivi sotto il profilo sociale ed ambientale. La formazione deve essere finalizzata ad implementare le capacità in una logica migliorativa di posizionamento sul mercato attraverso l’ottimizzazione della gestione, la redditività dei processi produttivi, dei beni e dei servizi, ma deve essere anche inclusiva. In quest’ottica, un’importanza particolare dovrebbe essere indirizzata all’alfabetizzazione digitale, processo poco considerato”.*



# Carlotta Carucci: creare fiducia grazie all'Emotional marketing

*Parla la fondatrice della web agency Vanilla Marketing*

di GIUSEPPE TETTO

**D**al 2020 ad oggi, complice lo stravolgimento provocato dal diffondersi della crisi sanitaria del Covid-19, si è innescato un processo di cambiamento radicale di tutti quei paradigmi lavorativi tradizionali, in favore di una massiccia innovazione tecnologica che sta trasformando il modo di fare impresa. Rinnovarsi o morire. È questo in sintesi quello che la nuova fase economica sembra voglia comunicare ai tanti asset produttivi. Per questo, non investire su fronti come social media, ottimizzazione Seo, inserzioni pubblicitarie (solo per citarne alcuni), significa rischiare di restare tagliati fuori dal mercato, compromettendo le vendite, ma anche perdere la fiducia di clienti e consumatori, arrecando un danno all'immagine della società. Affidarsi ad esperti del settore, a web agency specializzate, per raccontare in modo autentico se stessi, è diventato un aspetto essenziale. Vanilla Marketing è una di queste nuove realtà. Con base ad Ancona, è una delle

aziende più solide quando si parla di marketing e comunicazione digitale. Nata nel 2014 da un gruppo di giovani *Digital Creators*, l'azienda ha sviluppato una metodologia di approccio innovativo, trasversale per tutte le categorie aziendali. Concetti come l'*Emotional marketing*, ovvero creare fiducia attraverso le emozioni, comunicare empatia e un'immagine autentica di sé, sono alla base del lavoro di questa web agency. Esempio concreto è "Ancona Tourism" dove Vanilla ha sviluppato per il Comune di Ancona, non un classico portale asettico ma un sito turistico esperienziale, dove l'utente può sperimentare un viaggio immersivo tra le bellezze locali.

Per capire come sfruttare al meglio gli strumenti messi a disposizione dal variegato mondo del digital, *Infoimpresa* ne parla con Carlotta Carucci, *Founder & Communication Strategist* di Vanilla Marketing. Laureata in Lettere moderne a Firenze e con un Master in marketing alla European School of Economics, Carlotta si appassiona alla materia e, come tanti giovani dopo gli studi, comincia con le prime esperienze lavorative che si trasformano in competenze e background esperienziale, per approdare infine alla creazione della sua agenzia.

## **Dottoressa Carucci, come nasce Vanilla Marketing?**

Dopo aver fatto esperienza in lavori come libera professionista in Italia e a Londra, ho deciso di rientrare ad Ancona. Qui nel 2014, insieme ad un gruppo che condivideva la mia stessa visione, abbiamo dato vita a Vanilla. La nostra è una web agency a tutti gli effetti: ci occupiamo di strategie digitali per realtà imprenditoriali che fanno capo a segmenti di mercato eterogenei e ci relazioniamo con loro attraverso un metodo che abbiamo studiato nel dettaglio e che può essere applicato a qualsiasi tipologia aziendale.

## **In cosa è specializzata la vostra web agency?**

Ci occupiamo di tutto: dalla parte di *web development*, siti, *landing page*, e-commerce, WebApp, utilizzando sia



CMS come WordPress, ma anche attraverso l'innovativo approccio JAMstack, nuova pratica di sviluppo web che offre prestazioni migliori, maggiore sicurezza e velocità straordinaria. Questo si traduce in una *user experience* eccezionale e in un miglior posizionamento nei motori di ricerca. Posso dire, con una piccola dose di orgoglio, che in Italia siamo tra le prime agenzie ad utilizzare JAMstack. Abbiamo poi tutta la parte dedicata ai social media, dove curiamo la programmazione e la creazione del calendario editoriale e delle campagne, studiandone anche i contenuti. Per quanto riguarda il web marketing ci occupiamo dello studio del mercato, delle campagne a pagamento con Google Ads e delle strategie di posizionamento attraverso la Seo. Io seguo in prima persona tutta la sezione dedicata alle strategie di comunicazione, in particolare sull'Emotional marketing.

### **Secondo lei quali sono le basi su cui un'azienda deve costruire le sue strategie di marketing e di comunicazione digitale?**

Occorre iniziare da uno studio dettagliato, basato su semplici concetti ma che in realtà sono essenziali: "chi siamo", "cosa facciamo", "come lo vogliamo fare" e a "chi stiamo parlando". Il punto di partenza sono certo le possibilità economiche dell'azienda, ma la cosa principale da capire è quali sono i reali obiettivi. Come agenzia, sappiamo che è necessario fare dei passi calibrati, partendo da un'analisi dei bisogni primari basati sui valori aziendali e trasmetterli in modo autentico agli utenti. Questo crea una fidelizzazione diretta e concreta. Ad esempio, nel settore turistico ci siamo resi conto che molte realtà si spostano in modo attivo sul digitale per avere una percezione tangibile delle recensioni che circolano sul web. Vogliono essere "padroni" di quello che viene detto di loro stessi e creare un flusso di prenotazioni sul mercato digitale che non passi solo sulle percentuali dei grandi marketplace come Booking.

### **Da qui l'Emotional marketing. Perché è così importante trasmettere emozioni nelle strategie aziendali?**

Il marketing del 2022 sarà tutto basato sul rapporto con gli utenti. La grande sfida di chi fa il nostro lavoro è quello di riuscire a creare un rapporto duraturo nel lungo periodo. Basta pensare a quanta fatica, in termini di tempo e denaro, si fa ad acquisire un nuovo cliente: budget, campagne, contenuti, social, servizi fotografici. È un gran peccato che dopo tutto questo lavoro il cliente non venga fidelizzato ma lasciato andare via. Quello che sta acquisendo una grande importanza è tutta la parte di "post-sales", la creazione di un rapporto che sia ci-

clico, duraturo e basato sulla fiducia. Per poter fare questo sul web, così come nel mondo reale, occorre lavorare sulla "buona" percezione che si offre di sé. Per farlo serve ideare delle "identità digitali" per le aziende che siano percepibili come affidabili, interessanti e proattive. Siamo in un mondo commerciale estremamente umanizzato, ma dall'altra parte abbiamo anche degli utenti che sono ormai abituati a ricevere quintali di stimoli al giorno. Quindi riuscire a fare qualcosa che crei questo tipo di rapporto è tutt'altro che semplice, ma è la parte più affascinante del nostro lavoro.

### **Nel corso del tempo, come agenzia vi siete confrontati con realtà dislocate sul territorio nazionale. Com'è cambiata la sensibilità verso il vostro lavoro? Persiste ancora quel gap cronico tra le aziende del Mezzogiorno e quelle del centro-nord?**

Negli anni ho notato un cambiamento significativo. Nel 2014 dovevi spiegare di che cosa ti occupavi e perché era importante. Adesso devi dimostrare di saperlo fare meglio degli altri. Conosco le realtà del Sud, e sono consapevole che persistono alcune remore nell'aprirsi al mondo digitale. C'è un gap di qualche anno rispetto alle realtà del centro-nord.

Al Nord si specializzano molto su azioni dettagliate, come il performance marketing. Al Sud purtroppo c'è ancora la difficoltà di far percepire al titolare di un'azienda che lavorare sul web non è una spesa, ma un investimento importante.

### **Che suggerimento darebbe a queste aziende?**

Molto spesso sono i piccoli passi a farti aprire alle grandi opportunità del web. Ho clienti che alle volte mi dicono di aver postato per prova sul proprio e-commerce un prodotto e sono stupiti di ricevere ordini dall'altra parte dell'Italia. È allora che capiscono l'esistenza di un potenziale, ed immediatamente cercano qualcuno che se ne possa prendere cura. Quando si arriva a questa consapevolezza, si comprende che non c'è più bisogno di fare le cose in modo artigianale, ma occorre intraprendere dei percorsi studiati che sappiano sfruttare al meglio tutti gli strumenti messi a disposizione dal web.

### **INFO BOX**

Vanilla Marketing - Digital Creators  
Corso Giuseppe Garibaldi, 91/b - 60121 Ancona  
Tel 071 204002  
Whatsapp: 351 5047951  
E-mail: [info@vanillamarketing.it](mailto:info@vanillamarketing.it)  
[www.vanillamarketing.it](http://www.vanillamarketing.it)

# “Nuova Sabatini”, la misura beni strumentali

*Punto di riferimento importante per le aziende*

di MARIO PIO CONTESSA - Trainee Lawyer – p.sso Studio Legale Di Maso (Bologna)

ALESSANDRO DE PASQUALE - Trainee Accountant – p.sso Studio Alessandrini (Bologna)

Oggi si parla impropriamente di “Nuova Sabatini” a dispetto della storia significativa di questo provvedimento, la cui genesi è da rintracciarsi negli anni Sessanta, nella persona di Arnaldo Sabatini, sindacalista e operaio attivo in Emilia-Romagna, divenuto deputato democristiano nei medesimi anni. In particolare l’anno di nascita della citata disposizione è stato il 1965 e sin dal principio essa veniva varata con l’intento di “agevolare l’acquisto di nuove macchine ed utensili per l’impresa”. Nonostante l’avvicinarsi degli anni, le numerose modifiche apportate alla legge, il provvedimento conserva ancora lo stesso scopo: incentivare le imprese, specialmente le p.m.i., ad investire in macchinari nuovi, tecnologie innovative. In altre parole, a distanza di anni e con scenari socio economici radicalmente mutati, lo Stato continua a premiare la capacità di innovare e gestire il cambiamento, tipica ed imprescindibile, per essere un imprenditore di successo. D’altronde è per questi motivi che la misura è arrivata fino ad oggi.

**LA NUOVA SABATINI** - Conosciuta anche come “misura beni strumentali” – si attesta semplicemente come una “novella” apportata alla legge già in vigore. L’aspetto rilevante della normativa in esame si traduce nell’obiettivo di facilitare l’accesso al credito delle imprese e, più di tutto, nel favorire la migrazione dell’attuale sistema produttivo verso la concezione di un sistema industriale altamente innovativo ovvero verso una prospettiva di “Industria 4.0”.

**SOGGETTI COINVOLTI E OGGETTO DEL FINANZIAMENTO** - *Clara verbis* diciamo subito che la “Nuova Sabatini” si rivolge alle micro, piccole e medie imprese, appartenenti a qualsivoglia settore produttivo, inclusi agricoltura e pesca, le quali al momento della presentazione della domanda siano in possesso di determinati requisiti enunciati dal legislatore nei seguenti termini:

a) l’impresa deve essere regolarmente costituita ed

iscritta nel Registro delle imprese o nel Registro delle imprese di Pesca;

b) l’impresa non deve risultare in liquidazione volontaria o sottoposta a procedure concorsuali;

c) non potranno ottenere in il finanziamento in esame i soggetti che abbiano fruito in passato di aiuti considerati illegali o incompatibili dalla Commissione europea;

d) l’impresa deve disporre di un buon rating e, pertanto, non deve trovarsi in difficoltà economica;

e) disporre perlomeno di una sede operativa in Italia entro il termine previsto per l’ultimazione dell’investimento. Gli unici settori esclusi dalla misura sono quelli attinenti alle attività finanziarie ed assicurative unitamente alle attività connesse all’esportazione.

Riguardo invece all’oggetto del finanziamento il Mise (Ministero dello Sviluppo economico) specifica che quest’ultimo sarà irrorato esclusivamente per l’acquisto di beni strumentali ovvero beni ed investimenti, caratterizzati dai medesimi requisiti: a) i beni devono essere nuovi e riferiti alle immobilizzazioni materiali “ per impianti e macchinari”, “attrezzature industriali e commerciali” e “altri beni” ovvero spese classificabili nell’attivo dello stato patrimoniale alle voci B. II.2, B.II.3 e B.II.4 dell’articolo 2424 del codice civile, come declamati nel principio contabile n. 16 dell’Oic (Organismo italiano di contabilità), nonché a software e tecnologie digitali. Non sono in ogni caso ammissibili le spese relative a terreni e fabbricati, relative a beni usati o rigenerati, nonché riferibili a “immobilizzazioni in corso e acconti”; autonomia funzionale dei beni, non essendo ammesso il finanziamento di componenti o parti di macchinari che non soddisfano tale requisito: correlazione dei beni oggetto dell’agevolazione all’attività produttiva svolta dall’impresa.

**LE AGEVOLAZIONI** - In armonia a quanto previsto dal Mise precisiamo che le agevolazioni irrorate dalla “Nuova Legge Sabatini” si manifestano nella concessione da parte di banche e intermediari finanziari, aderenti alla convenzione del 2019 stipulata tra il Mise,



l'Associazione bancaria italiana (Abi) e la Cassa depositi e prestiti, di finanziamenti alle piccole e medie imprese per sostenere gli investimenti disposti dalla "Sabatini". Tali finanziamenti sono rivolti alle aziende che vogliono acquistare nuovi macchinari (ad. es. trattori e mietitrebbie), nuove attrezzature, hardware e software, protesi ad elevare il livello di innovazione tecnologica all'interno della propria impresa. A ciò si aggiunge un ulteriore contributo, concesso dal Mise, sempre alle pmi, rapportato agli interessi calcolati sui predetti finanziamenti. In particolare l'investimento richiesto dall'impresa potrà essere coperto interamente dal finanziamento bancario (o leasing) e potrà essere assistito dalla garanzia dell'omonimo "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese" fino all'80 per cento del suo ammontare. Peraltro non va sottaciuto che il finanziamento non potrà avere una durata superiore ai cinque anni e il suo importo economico dovrà tassativamente essere compreso tra un valore minimo di 20mila euro ed un massimo di quattro milioni di euro. Inoltre dovrà essere utilizzato interamente per coprire gli investimenti ammessi dalla Sabatini. Invece per quel che attiene al contributo concesso dal Mise, come sopra specificato, va detto che l'ammontare di quest'ultimo è determinato in misura pari al valore degli interessi calcolati, in via convenzionale, su un finanziamento della durata di cinque anni e d'importo uguale al finanzia-

mento richiesto dall'impresa, ad un tasso annuo pari al:

- a) 2,75 per cento per gli investimenti ordinari;
- b) 3,575 per cento per gli investimenti in tecnologie digitali tra cui attrezzature e impianti o beni legati all'industria 4.0, come sistemi di tracciamento e pesatura rifiuti, servizi di cloud computing, software gestionali di ultima generazione, programmi per analisi di Big Data, banda ultralarga, manifattura additiva (stampa tridimensionale), cyber security, robotica avanzata e collaborativa e, in generale, altre soluzioni per digitalizzare i processi aziendali. Ad ogni modo per un'analisi esaustiva dei beni rientranti tra gli investimenti "digitali", di cui al punto b), gli scriventi rimandano alla Circolare direttoriale 15 febbraio 2017, n. 14036 e, in particolare, agli allegati 6/A-6/B. Senza dimenticare un'ulteriore importantissima misura compresa nel "Decreto Semplificazioni - n. 77/2021", attraverso il quale è stata prevista un'agevolazione per le aziende del "Mezzogiorno" con sede in Abruzzo, Calabria, Basilicata, Molise, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia, per cui il contributo del Mise sopra detto è stato raddoppiato e, per l'effetto, trasposto al 7,15 per cento.

**TEMPI DI EROGAZIONE** - La domanda di accesso al contributo deve essere inoltrata all'intermediario finanziario contemporaneamente alla richiesta di accesso al finan-

ziamento, dove bisogna indicare la data prevista di ultimazione dell'investimento.

L'erogazione del contributo è prevista al completamento dell'investimento autocertificato dall'impresa attraverso la trasmissione del modulo D.U.I. Inoltre con l'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è stato disposto l'erogazione del contributo in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo del contributo stesso, così che l'impresa possa beneficiare anche di una maggiore liquidità in caso di investimento su beni strumentali. Un ulteriore beneficio che si sta rilevando molto importante specialmente in questo periodo di Covid. A ciò si aggiunga che al fine di semplificare le procedure e incentivare le imprese all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict) nei processi amministrativi in relazione alla pubblica amministrazione, l'iter procedurale per l'accesso al contributo offerto dalla Nuova Sabatini è interamente digitale. Per cui l'impresa che voglia accedere al finanziamento deve dotarsi necessariamente di Firma digitale e Pec. La procedura che ne risulta si sostanzia in una triangolazione di dati attorno a tre attori principali: l'impresa, l'intermediario finanziario e il Mise.

**CONCLUSIONI** - Secondo la nostra esperienza, maturata nel processo di affiancamento svolto a beneficio dell'impresa durante la ricezione e la compilazione della documentazione idonea all'ottenimento del finanziamento, abbiamo potuto constatare che si tratta di un'agevolazione importante per l'azienda. Ciò in quanto l'imprendi-



tore può cogliere una grande opportunità sia per cambiare il suo comparto macchine sia per promuovere mediante software la digitalizzazione della propria impresa. D'altronde il futuro è adesso e l'imperativo univoco: innovarsi. Ecco la "Nuova Sabatini" vi "aiuterà" in questo processo imprescindibile di modernizzazione.

## Rifinanziata con 300 milioni di euro

È stata rifinanziata con ulteriori 300 milioni di euro la "Nuova Sabatini", la misura del ministero dello Sviluppo economico che ha l'obiettivo di sostenere gli investimenti produttivi delle piccole e medie imprese per l'acquisto di beni strumentali.

Si tratta di risorse stanziare con la legge di assestamento di bilancio dello Stato per l'anno finanziario 2021, approvata e pubblicata in Gazzetta ufficiale.

La continuità operativa della misura era stata già assicurata dal ministro Giorgetti con il decreto Sostegni bis attraverso lo stanziamento di 425 milioni di euro, che ha permesso lo scorso mese di luglio di riaprire lo sportello per la presentazione delle domande delle imprese.

Questo duplice intervento di Giorgetti ha quindi consentito di rifinanziare la "Nuova Sabatini" con un ammontare complessivo di risorse pari a 725 milioni di euro.

Le pmi potranno continuare a beneficiare delle agevolazioni per l'acquisto di beni materiali (macchinari, impianti, beni strumentali d'impresa, attrezzature nuove di fabbrica e hardware) o immateriali (software e tecnologie digitali).

# La sfida digitale del Pnrr: parlano i commercialisti

*Testimoni dello "stato di salute" dei clienti*

di G.C.

Il Pnrr come sfida cruciale, una reale possibilità di cambiamento per l'Italia: il 91 per cento dei commercialisti ritiene che sarebbe un grave danno non utilizzarlo in maniera consona, per il 62 per cento si tratta dell'ultima possibilità per il nostro sistema Paese. La ricerca di TeamSystem, effettuata in collaborazione con Kantar, ha privilegiato la lente d'ingrandimento dei commercialisti in duplice veste: come primi attori della ripresa e come spia dello stato di salute dei loro clienti, ovvero microimprese e piccole e medie imprese.

La crisi ha avuto importanti ricadute anche sul settore preso in esame, ma in maniera minore rispetto a microimprese e piccole e medie imprese, coinvolte nella stessa ricerca. Solo un commercialista su due ha dovuto richiedere aiuti statali, contro le sette piccole e medie imprese su 10 e il 64 per cento delle microimprese. Solo il 7 per cento dei commercialisti senza gli aiuti di Stato avrebbe avuto difficoltà decisive, tanto da dover cessare l'attività.

Dopo aver analizzato la situazione in tempi pandemici, la ricerca ha spostato il focus sulle iniziative necessarie per la ripresa. Il "Manifesto per la ripartenza" redatto dai commercialisti propone cinque punti programmatici, in ordine di importanza percepita:

1. riduzione burocrazia (68 per cento)
2. riforma legge fiscale (55 per cento)
3. revisione imposte sul reddito (35 per cento)
4. accelerazione della campagna vaccinale (27 per cento)
5. riforma della pubblica amministrazione (25 per cento)

"I commercialisti, categoria vitale per il rilancio del nostro sistema economico, evidenziano in modo forte la centralità della digitalizzazione tra le priorità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, posizione questa condivisa da numerose istituzioni e soggetti economici. Siamo di fronte ad un'opportunità storica per il rilancio economico dell'Italia, che può innescare un volano potente per digitalizzare in modo esteso il nostro tessuto



imprenditoriale," ha dichiarato Giuseppe Busacca, general manager BU Professional Solutions di TeamSystem. "Non sorprende, inoltre, che la riduzione della burocrazia sia ai vertici della lista dei problemi più urgenti da affrontare se si vuole rendere il rilancio del Paese, cui stiamo già assistendo, sostenibile e duraturo. Essa, peraltro, è uno dei temi imprescindibili per attrarre con maggiore efficacia gli investimenti esteri in Italia".

Tra le direttrici strategiche della ripresa e del Pnrr, il 74 per cento dei commercialisti vorrebbe investimenti mirati sul digitale, per il 59 per cento i fondi andrebbero impiegati per il settore sanitario. Il 59 per cento sostiene vadano utilizzati per Istruzione e Ricerca.

Il digitale al centro: per i commercialisti digitalizzare il proprio lavoro quotidiano significa "utilizzare strumenti per l'organizzazione e il controllo delle attività" (per il 38 per cento degli intervistati) e "gestire e analizzare i dati con strumenti evoluti" (per il 49 per cento).

La digitalizzazione è stata inoltre recepita come volano decisivo per la ripresa: consentirà di risparmiare tempo per il 54 per cento dei commercialisti intervistati, mentre per il 48 per cento andrà a semplificare le procedure. Rispetto a microimprese (52 per cento) e piccole e medie imprese (51 per cento), il 71 per cento dei commercialisti ritiene di avere una digitalizzazione media. Il 17 per cento degli intervistati, negli ultimi 12 mesi, ha investito sui sistemi per collegarsi da remoto, e uno su tre progetta di implementare CRM per la gestione dei clienti nel prossimo futuro.

La digitalizzazione ha difatti vantaggi tangibili: per il 54 per cento del campione statistico consentirebbe di risparmiare tempo, per il 48 per cento semplificherebbe le procedure e per il 41 per cento aumenterebbe la disponibilità e la facilità di accesso ai dati.

# I curricula più letti? Quelli degli uomini

*I consigli di Gianluca Spadoni (Evolution Forum)*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Inviare il curriculum per cercare lavoro in Italia è diventata una prassi quasi controproducente. Soprattutto se si è donna. Lo dimostra una ricerca del portale specializzato in marketing e comunicazione Spot & Web, realizzata su un campione di 400 Italiani tra i 21 e i 55 anni, secondo la quale il 50 per cento dei recruiter delle aziende non guarda nemmeno i curricula vitae che arrivano direttamente o li guarda distrattamente. La percentuale sale ancora di più se si tratta di donne, arrivando al 63 per cento.

La ricerca è stata realizzata interpellando 400 persone che hanno inviato una richiesta di lavoro ad altrettante

aziende, inserendo una notifica di lettura; il campione maschile ha ricevuto più notifiche rispetto al campione femminile. In generale, l'omologazione dei curriculum vitae con i formati imposti da logiche internazionali – come il noto formato "europeo" – ha in qualche modo ridotto la soglia di attenzione delle aziende. Insomma, quando i curricula erano più liberi e c'era più flessibilità nel compilarli l'attenzione delle aziende era maggiore. Ma perché vengono letti poco?

Diverse le motivazioni dei recruiter interpellati, "sono troppi" (53 per cento), "sono tutti uguali" (33), "non sono attendibili" (22), "sono scritti male" (44), "nulla hanno a che vedere con la figura che cerchiamo" (55). Senza contare che i social network dedicati alle connessioni professionali sono sempre più in auge e, in qualche modo, un profilo personale ben curato è in grado di soppiantare il curriculum.

A conferma di questo trend arrivano anche le parole di Gianluca Spadoni, punto di riferimento in Italia nell'ambito del network marketing e della formazione, nonché ideatore dell'azienda "Evolution Forum", realtà italiana leader nel settore della formazione manageriale e personale.

Spadoni è un apprezzato imprenditore, autore, direttore didattico, trainer e docente. È uno dei principali trainer per le reti commerciali tradizionali e il punto di riferimento in Italia nell'ambito del network marketing. La sua azienda,

"Evolution Forum", è una realtà formativo-culturale che, a detta del promotore, "travalica il concetto di azienda per diventare una vera e propria piattaforma di incontro, confronto e formazione non solo per professionisti e imprenditori, ma per quanti vogliono migliorare la qualità delle relazioni e affrontare un reale percorso di crescita personale prima che professionale".

Spadoni è drastico sul tema "curriculum".

«I curricula non li legge più nessuno – esordisce Spadoni. «Sono tutti uguali. Ciò che colpisce sono sempre gli elementi differenzianti. Meglio allegare una video presentazione di sé stessi di una durata massima di due mi-



nuti. Ricordiamoci che alla base c'è la fiducia che riusciamo a trasferire. Si tratta sempre e comunque di una "vendita" di chi siamo e di cosa sappiamo fare.

Vendiamo tutti la nostra capacità di mostrarci affidabili e credibili, per cui, in mancanza di referenze relazionali, la partita si gioca su pochi e sottili dettagli. Su quanto si è in grado di ispirare affidabilità». A tal proposito, Spa-

doni, formatore di un numero enorme di persone in Italia, ha stilato un decalogo con le dieci regole d'oro per farsi assumere, tra cui un consiglio che potrebbe apparire controverso: essere disponibili, in particolare in un periodo come questo funestato dalla crisi Covid, ad accettare di lavorare anche gratis per un breve periodo, pur di farsi conoscere.

## Il decalogo per presentarsi al meglio

### PRIMA DEL COLLOQUIO:

- 1) Utilizzare il curriculum in formato essenziale, meglio allegare una video presentazione di sé stessi di una durata massima di due minuti, in buona qualità. Evitare i curricula multi lingue o troppo prolissi. Ciò che colpisce sono sempre gli elementi differenzianti.
- 2) Evitare di utilizzare il pronome "io" troppe volte e di accentuare le esperienze pregresse come fantasmagoriche. Mostrarsi proiettati al futuro e con l'atteggiamento di chi è flessibile e desideroso di imparare. Regola d'oro: nel passato ci siete già stati. Guardiamo avanti. Mostrarsi proiettati a nuove sfide fa percepire di essere "pronti".
- 3) Evitare i termini inglesi. I colloqui, anche se online, necessitano di una comunicazione discorsiva che è ben diversa dalla formula scritta online. Regola d'oro: sii semplice.

### AL COLLOQUIO:

- 4) Arrivare puntuali o meglio ancora dieci minuti prima e aspettare l'orario preciso. Regola d'oro: la puntualità crea carisma. Arrivare in ritardo significa comunicare "Per me non è importante".
- 5) Evitare l'effetto "over dressed". Presentarsi puliti, eleganti, profumati. Mai esagerati. Per le donne evitare assolutamente minigonne, tacchi e trucco eccessivo. Regola d'oro: devi piacere ai tuoi nonni! Se colpisci per l'estetica non trovi lavoro, trovi un problema.
- 6) Lasciare sempre finire di parlare l'interlocutore. Regola d'oro: l'ascolto dimostra interesse. E ricordiamocelo... chi sa ascoltare è più simpatico.
- 7) Offrire disponibilità nel week-end. Regola d'oro: fare ciò che fanno in pochi crea differenziazione. Il lavoro perfetto non esiste. A volte è proprio dimostrandosi elastici che si aprono scenari entusiasmanti.
- 8) Mostrarsi volenterosi e aperti a fare un periodo di prova anche gratuita. Regola d'oro: dare prima di chiedere. È segnale di convinzione. E non parlo di potenziale sfruttamento di ciò che sappiamo fare, parlo di essere noi per primi quelli convinti del nostro valore. Per cui l'acquisto a scatola chiusa ci penalizzerebbe anziché valorizzarci.
- 9) Mettere il telefono in modalità aereo durante il colloquio. Regola d'oro: tratta quel colloquio come l'appuntamento più importante della tua vita. Può esserlo! E diciamocelo, la capacità di disconnetterci è indice di capacità di concentrarsi.
- 10) Dire in tre concetti chiari e comprensibili per quale motivo l'impresa o l'imprenditore farebbe bene a darvi una possibilità. Regola d'oro: dare valore a ciò che sappiamo fare. Ti stai vendendo. Stai vendendo il tuo valore. Stai creando il tuo futuro. Non stai andando a lavorare PER qualcuno, stai andando a collaborare CON qualcuno.



# Il sogno della carriera militare: interesse sempre più femminile

*Il monitoraggio di Skuola.net*

di G.C.

I giovani, e in particolare le donne, sono sempre più interessati alla carriera in divisa: è quanto emerge dall'Osservatorio sulle professioni in divisa 2021, realizzato da Skuola.net e presentato durante l'evento "Obiettivo futuro: le donne che scelgono la divisa".

Si è infatti conclusa, con la premiazione avvenuta a Roma, la terza edizione del concorso "Onore al merito", organizzato dall'associazione AssOrienta. L'iniziativa assegna ogni anno borse di studio finalizzate alla formazione in vista delle prove concorsuali per entrare nei vari Corpi. E non è un caso che, tra i 314 premiati di quest'anno, ci siano tantissime ragazze; a conferma di quanto rilevato dall'Osservatorio stesso.

Nel 2021, infatti, l'indagine - giunta alla sua quarta edizione - ha coinvolto 50mila studenti e studentesse di

scuole di secondo grado e università. E la proporzione di ragazze che si dicono disposte a intraprendere questo tipo di carriera ha ormai raggiunto quella che si registra tra i colleghi maschi: siamo nell'ordine di due su cinque. Nei prossimi anni, quindi, potremmo assistere a una crescita delle "quote rosa" anche in questo settore.

Sulle oltre trecento borse di studio assegnate, a conferma della crescita "rosa" nelle forze armate, oltre la metà sono andate alla componente femminile. Dimostrando che, se decidono di provarci sul serio, le ragazze non hanno nulla da invidiare ai ragazzi, anche se si tratta di intraprendere una strada apparentemente distante da loro. Il vero ostacolo da superare, semmai, arriva prima di fare questo tipo di scelta.

"Incontrando migliaia di giovani ogni anno durante le nostre attività di orientamento - spiega Valentina Galeno Mellucci, presidente di AssOrienta - ho constatato che, quando si affronta il tema 'professioni in divisa', specialmente le ragazze mostrano un conflitto interiore tra le forti ambizioni e la paura di non riuscire a conciliarle con i progetti di vita personali".

Un'affermazione, la sua, suffragata anche da un sondaggio commissionato dallo Stato Maggiore della Difesa, dal quale emerge, specialmente dal punto di vista delle giovani donne, un'apparente incompatibilità tra vita militare e vita privata: per il 28 per cento si tratta di una carriera che richiede troppo tempo e che non lascia spazio alla vita personale, per il 15 per cento che non consente di avere una famiglia e/o di seguirla.

"Le donne in divisa - sottolinea l'ammiraglio di divisione della Marina Militare Fabio Agostini - sono ormai una realtà e si sono dimostrate capaci di svolgere i loro compiti in tutti i teatri operativi e in tutti i settori dove sono state impiegate al pari dei colleghi uomini. Il loro impiego ha portato peraltro capacità nuove e possibilità di meglio interagire con alcune realtà soprattutto in quei contesti dove la differenza di genere è particolarmente sentita, come il mondo arabo".

Lo conferma anche chi la condizione di donna 'in divisa'





la vive in prima persona, come Maria Teresa Panone, direttore dell'Istituto per Sovrintendenti della Polizia di Stato "Rolando Lanari": "La nostra - osserva - è stata la prima forza di polizia ad aprirsi alle donne con l'istituzione della Polizia femminile. Oggi siamo entusiasti di verificare che nell'ambito della nostra amministrazione le donne siano presenti in numero pari al totale di tutte le altre forze armate e di polizia e che non ci sia alcuna differenza o preclusione nel ruolo o nell'attività fra uomini e donne che, a giusto titolo, occupano anche posizioni di vertice".

Un punto di vista ribadito anche da un'altra donna "in divisa" che è riuscita a rivestire ruoli di comando, stavolta nelle Forze Armate: Carmela Carbonara, capitano di corvetta della Marina militare: "Personalmente - racconta - ho guidato equipaggi composti soltanto da uomini, anche da persone più grandi di età e non ho avuto alcun disagio: fa parte della catena gerarchica. Per quanto riguarda invece la compatibilità tra vita privata e professionale, credo che i due piani siano assolutamente compatibili. Ovvio che ciò richieda tanto impegno e sacrificio. La forza armata, però, tutela la sfera familiare. Del resto, poi, anche all'esterno di questo mondo è spesso difficile conciliare lavoro e famiglia".

L'Osservatorio, peraltro, mette proprio in luce un grado di motivazione e ambizione che tra le ragazze è molto più alto rispetto a quello dei ragazzi: quattro su dieci vorrebbero intraprendere la carriera di rango più elevato -

quella da ufficiale - che invece interessa in via prioritaria solo al 18 per cento della loro controparte maschile, che al contrario si orienta in massa (56 per cento) verso la strada intermedia da sottufficiale. E, una volta arruolate, le ragazze non si porrebbero limiti: l'87 per cento di loro pensa che una donna possa tranquillamente aspirare alle posizioni di vertice. Il problema qui sarebbe soprattutto per la controparte maschile: ben due su cinque non si sentirebbero a proprio agio nel ricevere ordini da una donna e/o nell'impartirli.

"La normativa italiana - rassicura l'ammiraglio Agostini - è un modello di reclutamento tra i più avanzati del mondo per quanto riguarda le pari opportunità. Abbiamo donne al comando di unità più o meno grandi. E durante la mia esperienza non ho mai registrato problemi di riconoscimento di autorità. Gli equipaggi e i componenti dei reparti a terra riconoscono la funzione di chi ha la responsabilità di comando. E' questo che viene insegnato loro nelle accademie così come nelle scuole di formazione dei vari gradi". Ma quali sono le divise preferite dagli aspiranti arruolati? Tra le forze armate, sia i maschi che le femmine guardano, nello stesso ordine, a Esercito, Carabinieri, Aeronautica e Marina. In cima alla classifica delle Forze di Polizia, invece, si attesta la Polizia di Stato, seguita dalla Guardia di Finanza; unica discordanza sull'ultimo gradino del podio, con le ragazze che optano per la Polizia penitenziaria mentre i ragazzi propendono per i Vigili del Fuoco.

# Terna cerca neolaureati per "Next Energy"

*Call per giovani talenti e imprese innovative*

di G.C.

**H**a preso ufficialmente il via a fine settembre la quinta edizione di "Next Energy", l'iniziativa promossa da Terna, Fondazione Cariplo e Cariplo Factory per valorizzare giovani talenti e le proposte delle realtà imprenditoriali più innovative.

Obiettivo di questa edizione è di incrementare ulteriormente la cultura dell'innovazione come fattore abilitante al cambiamento e consolidare il "New normal", individuando e sviluppando nuove soluzioni in grado di capitalizzare l'accelerazione della digitalizzazione delle attività lavorative valorizzando le singole persone.

"Next Energy 5" si articola in due distinte call: la "Call for talents", rivolta a giovani neolaureati e neolaureate in Ingegneria, Statistica ed Economia, da inserire in stage presso strutture e/o gruppi di lavoro di Terna, impegnati nella gestione di progetti a carattere innovativo; la "Call for solutions", riservata a startup, piccole e medie imprese e aziende innovative in grado di proporre soluzioni che ottimizzino le nuove modalità di lavoro d'ufficio, in spazi sia fisici che virtuali, adeguatamente equipaggiati con tecnologie evolute che abilitino la collaborazione anche a favore dei lavoratori con fragilità. Per le realtà selezionate, l'offerta della "Call for Solutions" prevede la possibilità di realizzare un Proof of Concept della durata di circa 12 settimane, con il supporto gestionale da parte di Cariplo Factory, volto a dimostrare la validità e fattibilità delle rispettive proposte.

Nelle prime quattro edizioni, il programma "Next Energy" ha raccolto risultati record, collocandosi come iniziativa di riferimento nell'ecosistema dell'innovazione italiano.

Le prime quattro "Call for Talents" hanno raccolto oltre 500 curricula, selezionato 45 stagisti, di cui 34 assunti a tempo indeterminato, a cui vanno aggiunte 23 ulteriori assunzioni riconducibili al database di curricula generato nel tempo da "Next Energy".

L'assunzione di oltre 55 nuovi talenti under 30 ha un significato cruciale in termini di competenze e ricambio generazionale per Terna, la società che gestisce la rete



elettrica nazionale che, nel Piano Industriale 2021-2025 'Driving Energy', ha previsto di investire in digitalizzazione e innovazione circa 900 milioni di euro degli 8,9 miliardi complessivi, per contribuire concretamente alla transizione energetica del Paese verso un sistema sempre più sostenibile e decarbonizzato.

Grazie al contributo di Cariplo Factory, l'hub di innovazione creato da Fondazione Cariplo nel 2016, Terna ha potuto avviare e consolidare nel tempo un percorso di Open Innovation: sul fronte delle call riservate alle startup ("Call for Ideas" e "Call for Growth"), nel corso delle prime quattro edizioni di "Next Energy" è stato possibile visionare oltre 150 progetti di giovani startup e, con il supporto dell'ecosistema di incubatori di Cariplo Factory, realizzare 40 percorsi di incubazione che hanno generato altrettante interazioni con Terna. Infine, la "Call for Growth", introdotta a partire dalla seconda edizione di "Next Energy" e riservata alle realtà più mature, ha consentito di esaminare oltre 200 realtà innovative già presenti sul mercato da cui sono derivate 21 interazioni con Terna. Dalle call sono sorte diverse collaborazioni con Terna. Le candidature alle Call di "Next Energy 5" potranno essere presentate attraverso il sito ufficiale <https://nextenergy.cariplofactory.it>, entro il 25 novembre 2021 per la "Call for Talents", ed entro il 13 dicembre 2021 per la "Call for Solutions".

Per scoprire ulteriori dettagli e le modalità di partecipazione a "Next Energy" tutti gli interessati possono consultare il bando disponibile su <https://nextenergy.cariplofactory.it>

# L'Arca che traghetta il futuro delle imprese

*Start-up veneta a vocazione sociale*

di G.C.

**L**a sostenibilità culturale come nuova ambiziosa risorsa da alimentare: è questo il progetto alla base di Arca, start-up che delinea la formazione dei professionisti del domani, per offrire alle imprese figure preparate ai massimi livelli e ovviare così ai gap di competenze che spesso si incontrano nei percorsi didattici canonici. Le finalità di Arca sono senza fini di lucro: questa società nasce con il preciso intento di colmare i gap formativi che le aziende incontrano quando cercano la professionalità con cui lavorare. L'idea è di offrire dei corsi atti a ottimizzare le competenze attitudinali per aumentare il profilo dei talenti del territorio.

Sono numerose le attività formative, ad alto valore anche tecnologico, che costituiscono la visione di Arca, start-up decisamente originale nel suo unire il metodo delle radici salesiane, approccio derivante dagli oltre trent'anni di attività educativa di suor Raffaella Soga del Ciofs/FP di Vittorio Veneto, alle competenze di alto livello dei suoi contatti stretti con alcuni illuminati imprenditori e professionisti del territorio. Coinvolgendo, infatti, aziende quali Itlas srl, Sipa spa, Tema srl, Tegola canadese srl, Serena Wines 1881 srl, Tolfin srl, per citarne alcune, e il Ciofs-Fp nazionale di Roma, attraverso i loro rappresentanti Patrizio Dei Tos, Narder Antonio, Luciano Mazzer, Giorgio Serena, Paola Tolin, Carlos Veloso Dos Santos (a.d. Amorim Cork Italia), Suor Manuela Robazza, Suor Raffaella Soga ed i professionisti Aldo Specchia, Flavio Della Giustina, Stefano Sessolo, con il supporto del notaio Sabby De Carlo e del professor Paolo Cescon, insieme hanno ideato, creduto ed investito in un innovativo modello di studio del capitale umano, per affrontare le recenti evoluzioni del mercato nazionale ed internazionale.

L'offerta prevede diversi percorsi formativi, tra corsi post-diploma, seminari e stage in azienda, con fini etici e sociali previsti fin dallo statuto. La grande differenza rispetto all'esistente è sia nella particolare conformazione da cui ha avuto origine Arca sia nell'erogazione, orientata a tematiche che anticipano il più possibile il fu-



turo delle evoluzioni nel campo dell'imprenditoria. Scopo finale è sfruttare questa visione per soddisfare i bisogni di formazione richiesti dal mercato e dalle aziende stesse, interpretando un servizio di alto profilo e qualità. Il primo importante corso, nella prossima stagione, sarà sulla trasformazione digitale e sarà pianificato su 420 ore con docenti di alto livello provenienti anche dall'ambito aziendale.

In ultima istanza, tuttavia, l'ambizione di Arca è una formazione integrale, che accolga e valorizzi le aspirazioni e le attitudini della persona. Il nome stesso infatti fa riferimento a una collettività di individui con esperienze eterogenee che portano a un arricchimento reciproco, una contaminazione positiva, proprio nell'accezione di "alleanza" tra Aziende/Ciofs/Persone per accrescere le competenze dinamiche e contribuire quindi al benessere" del contesto sociale. A garantirne l'autorevolezza, un comitato tecnico scientifico della formazione che si andrà ad integrare con altri esperti di didattica, di riqualificazione e coordinamento. La possibilità di partecipazione a questo modello di sviluppo, educazione e formazione viene estesa anche alle aziende o agli imprenditori che volessero entrare a far parte di Arca, ricordando che si tratta di una società senza scopo di lucro che scommette su giovani talentuosi e sulle nuove sfide della quarta rivoluzione industriale. La quota di partecipazione parte da un simbolico un euro e come dice Suor Raffaella "Abbiat fiducia, vedrete cosa succede" (citazione di Don Bosco).

Per informazioni e riferimenti: Raffaella Soga, Direttrice Ciofs/FP Vittorio Veneto, Tel +39 0438 940733 - E-mail: [info@ciofsvittorioveneto.it](mailto:info@ciofsvittorioveneto.it)

# Spello, il borgo dal "civismo virtuoso"

*Arte, spiritualità, fiori e ruralità nel cuore dell'Umbria*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

**S**pello, borgo francescano attiguo ad Assisi, è un esempio di brillante valorizzazione storico-culturale e ambientale grazie principalmente alle condizioni infrastrutturali e logistiche, all'identità storica e alla vivacità culturale in grado di promuoverla, ma anche al tessuto imprenditoriale attento alla qualità, ai modi di

produrre e al rapporto con la comunità. A sancirlo è Confindustria, che in partnership con il Touring Club nelle scorse settimane ha individuato nel comune umbro una delle migliori dimostrazioni italiane di "civismo virtuoso". Maria Cristina Piovesana, vicepresidente di Confindustria per l'Ambiente e la Cultura, ha parlato espressa-



mente di "modello Spello", segno distintivo del "sapere e del saper fare italiano". L'equilibrio e l'osmosi tra l'incantevole paesaggio naturale umbro, gli antichi saperi manifatturieri che sopravvivono nel dna dell'attuale imprenditoria, l'agricoltura d'eccellenza, il patrimonio artistico e culturale, un dinamico tessuto di servizi ha contribuito allo sviluppo "sostenibile" e "inclusivo" di un territorio in grado di distinguersi per un'offerta di pregio e per questo premiato dalla più grande organizzazione di imprenditori. Spello ha tutte le precondizioni necessarie per trasformare un'area interna in un ambiente per "privilegiati", specie in una fase di canalizzazione dei nuovi fondi europei anche verso quella ingiustamente chiamata "Italia minore".

Del resto la pandemia ha rivalutato i piccoli borghi ameni e ben organizzati, dove la dimensione umana risponde a logiche di puro equilibrio naturale, lontano dalle disfunzioni tipiche delle realtà urbane provocate dall'affollamento, dal traffico, dall'apostolato del cemento, dallo stress sociale.

L'individuazione della cittadina umbra da parte degli imprenditori italiani non desta quindi sorpresa. L'affascinante borgo, adagiato su uno sperone del Monte Subasio e affacciato su una fertile pianura ad una decina di chilometri da Foligno e ad una trentina da Perugia, è una vera e propria "città museo" immersa nel verde, che garantisce un'altissima qualità della vita agli ottomila residenti. Del "fare", incentrato sul buono e sul bello, primeggia l'agricoltura di eccellenza, per lo più biologica e biodinamica, dalla produzione di olio extravergine di oliva Dop (aziende "Acqua bianca", "Calvarone", "Le Due Torri", "Lo Scoglio", "Ragani") ai legumi ("Cuore verde", "La Chiona"), ai tartufi ("Di Paolo"), ai vini ("Filippucci", "Hispellum", "Veneri"), alle lumache ("Donati"). Da non dimenticare la tradizione tessile, di cui l'Atelier Roscini è degnissimo rappresentante. Biosamia è il punto di riferimento nella produzione di cosmetici e profumi.

**EREDITÀ STORICHE** – Un ricco e raffinato patrimonio storico è foriero di una comunità civile e particolarmente sensibile alle relazioni culturali e artistiche. A Spello tutto ciò costituisce indubbio fattore di richiamo. A cominciare dalle numerose testimonianze storiche dell'Antica Roma quando l'abitato era conosciuto, non a caso, come la "splendidissima colonia Julia".

La nostra attenzione si sofferma innanzitutto su ciò che oggi chiameremmo "importanza del packaging", ossia sulla splendida cinta muraria in blocchi parallelepipedi di calcare rosa del Subasio. Lunga un chilometro e 800 metri, ottimamente conservata, costituisce fondamenta per quella medioevale. Per addentrarsi nel borgo c'è l'im-

barazzo della scelta tra le cinque porte d'ingresso, tutte di epoca augustea. Un tempo strutture di sospensione tra città e campagna, oggi sono strumento di "specola parallela" su entrambe le aree: la Venere, con due torri di Properzio a base dodecagonale, è il principale varco di accesso che c'immerge direttamente nella dimensione storica d'*antan* del cuore del borgo; la grandiosa Consolare, con tre statue funerarie e una torre sovrastata da un ulivo, che presenta tre ingressi sulla piazza del Mercato, il fornice centrale utilizzato per il passaggio dei carri, i due laterali per i pedoni; la Urbica su via Roma, che presenta simboli ascrivibili, secondo la leggenda, al paladino Orlando; quella dell'Arce o "dei Cappuccini" (per le vicinanze all'omonimo convento) nel punto più alto del borgo, ad un unico fornice di tre metri di larghezza, che permetteva il passaggio verso il monte; infine l'Arco di Augusto in via Giulia.

Il quadro delle testimonianze romane include anche i resti del teatro, dell'anfiteatro (realizzato dal magistrato locale Gaio Alfio Rufo nel I secolo d.C.), delle terme rinvenute nel 2001 e di due ville, tra cui quella cosiddetta "dei mosaici" rinvenuta nel 2005 vicino alla Porta Consolare, costituita da cinque ambienti del IV secolo d.C. con pavimentazioni in mosaico policromo a carattere zoomorfo (cervi, cinghiali, orsi, pantere, ecc.) ed antropomorfo e alcuni resti di pareti affrescate. Un'altra villa rustica romana suburbana, databile al I-II secolo d.C., è stata rinvenuta in via Baldini nel 1979 con tre ambienti termali e una necropoli.

**LE CHIESE** - Un altro ampio capitolo storico è offerto dalla spiritualità, che qui, come in tutta l'Umbria, ha lasciato importanti tracce artistiche. Emblematica la splendida chiesa di Santa Maria Maggiore, edificata nel XII secolo, con campanile romanico e facciata seicentesca; sul lato sinistro della navata, nella Cappella Baglioni, ospita i coloratissimi e ammalianti dipinti del Pinturicchio (1501) con le immagini dell'Annunciazione, della Natività e della Disputa al Tempio, nonché l'autoritratto dell'autore. Il pavimento della Cappella è costituito da maioliche di Deruta risalenti al 1566. Il Perugino ha firmato i pilastri di accesso al presbiterio, mentre il tabernacolo è di Rocco da Vicenza.

Non lontano sorge la chiesa francescana di Sant'Andrea del 1258, che ospita un'altra opera del Pinturicchio, la tavola Madonna e Santi, un affresco di Dono Doni del 1565 e un crocifisso su tavola di scuola giottesca. La chiesa di San Lorenzo presenta in facciata un sorprendente mosaico di epoche storiche: conserva i resti dell'antico edificio del XII secolo, la loggia è del XII secolo, i rosoni del Cinquecento, gli elementi decorativi del VIII



secolo. Interessanti anche le chiese di San Ventura, con affreschi di diverse epoche e il sarcofago medievale di San Ventura, e di San Silvestro, con geni funerari di epoca romana.

Altre chiese, appena fuori dall'abitato, sono la romanica San Claudio e la Chiesa Tonda eretta nel periodo rinascimentale a croce greca e con cupola ottagonale.

Piccolo gioiello è la Cappella Tega, dal cognome del sarto Pietro che nel 1921 scoprì gli affreschi quattrocenteschi di Niccolò Alunno e Pietro di Mezzaforte, per secoli nascosti dall'intonaco.

Insomma, una visita accurata di questo borgo richiede non poco tempo e particolare attenzione.

**GRAZIE DEI FIORI** – Il paese laico, colorato dai tantissimi vasi di fiori, vanta, tra l'altro, l'imponente Palazzo comunale in piazza della Repubblica, con un bel portico ogivale, gli storici Palazzi Baglioni e Cruciani e la Torre Santa Margherita, riconosciuta dall'Unesco come monumento messaggero di cultura e di pace, sede della Fondazione Sinisca con esposizione di opere d'arte contemporanee.

Il Museo civico è allestito nel cinquecentesco Palazzo dei Canonici e conserva importanti opere d'arte, tra cui la Madonna in trono con il Bambino, scultura lignea policroma del XIII secolo, il trittico del Maestro dell'Assunta di Amelia, Madonna con Bambino e Santi di Marcantonio Grecchi, il dittico di Cola Petruccioli del 1391, la croce astile in argento dorato di Paolo Vanni del 1398, la

tavola del Cristo Crocifisso di Niccolò Alunno e Pietro di Mezzaforte. Inoltre oreficerie, tessuti e oggetti sacri.

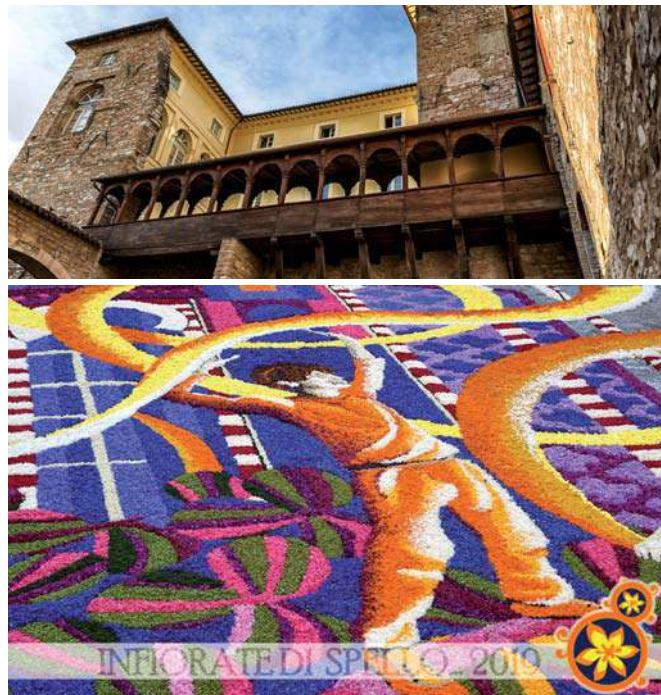
Villa Costanzi (o Villa Fidelia), cinquecentesca, è stata creata sulle rovine di un santuario romano ed oggi è uno dei principali scrigni di eventi culturali nella regione.

L'arte ha un'altra "istituzione": Emilio Greco, protagonista qui di un'esposizione nel 1983, due anni dopo cittadino onorario e nel 1989 donatore di 38 opere acquisite nel patrimonio comunale.

Ennesimo elemento di richiamo turistico sono le infiorate, opere d'arte in composizione floreale create ogni anno in occasione del Corpus Domini, a primavera inoltrata. Un tappeto di fiori e di profumi che oltrepassa il chilometro e mezzo di lunghezza offre soprattutto quadri di arte sacra composti con petali variopinti, rafforzando la vocazione del borgo ai raffinati ornamenti floreali, espressa costantemente con il tripudio di vasi che impinguano i tanti vicoli e i suggestivi scorci suddivisi in tre terzi, quello meridionale di Porta Chiusa, quello centrale di Mezota e quello settentrionale di Pusterola. Da visitare anche il Museo delle Infiorate.

Se il Covid ha fatto cancellare l'edizione di quest'anno, il volume "Finestre, balconi e vicoli fioriti" (Futura libri), presentato qualche settimana fa, rende omaggio agli abitanti che con passione curano tutto l'anno le finestre, i balconi e i vicoli fioriti, contribuendo attraverso l'arte floreale a promuovere la città.

Ma, oltre alle eccellenze "quasi statiche", Spello è soprattutto dinamismo.



**VORTICE DI EVENTI** - Soffermandoci unicamente sulle iniziative delle ultime settimane, va ad esempio registrato l'importante protocollo tra l'amministrazione comunale e l'associazione Plastic Free per promuovere la cultura della sostenibilità attraverso la lotta alla plastica e il corretto smaltimento dei rifiuti. L'iniziativa sta già trovando attuazione con un calendario di eventi dedicati alla pulizia di ambienti con il coinvolgimento di volontari. Nutrita anche l'attività convegnistica. Lo scorso 25 settembre, nel borgo umbro s'è svolto il meeting sulla *governance* politico professionale a cura dei tecnici sanitari di laboratorio biomedico – sono quattromila in Umbria - primo appuntamento dalla costituzione della Commissione di albo nazionale. Inesauribile il calendario degli eventi culturali.

Dal 15 al 17 settembre s'è svolto "StraVagante, festival dei paesaggi": una carovana di un centinaio di artisti-ciclisti ha trasmesso racconti, storie, canzoni ed immagini alla comunità locale del borgo umbro, occupando suggestive location come il Mulino a pietra Buccilli sul Monte Subasio, la Fondazione Barbanera con il suo ortogiardino o il Teatro comunale Subasio del 1787 e coinvolgendo cori, la locale filarmonica, Radio Amici di Spello e il "Pedale Spellano".

Lo scorso 26 settembre alla Chiesa Tonda ha avuto luogo la cerimonia di premiazione del concorso internazionale di poesia "Passaparola" che ha coinvolto oltre duecento autori. Ad ottobre s'è svolta la rassegna delle erbe "Subasio con gusto". "Performer", rassegna di sei

spettacoli dal vivo, tutti gratuiti, realizzata con il sostegno dei fondi del "POR FESR Umbria 2014-2020", è andata in scena ad inizio novembre. Ineccepibili le visite guidate del "Sistema Museo" (tipo "Spello di vicolo in vicolo"), per ammirare affacci panoramici, beni artistici e monumentali, vicoli silenziosi e romantici i cui muri, dall'armonico bianco e rosa delle pietre del Subasio, trasudano millenni di narrazioni.

Infine a soli 15 minuti da Spello pavoneggiano le celebri Fonti del Clitunno, parco di 10mila metri quadrati che oltre a custodire le sorgenti del fiume ospita il Tempio del Clitunno, patrimonio dell'Unesco. In località Fontevicchia si trovano sorgenti di acqua sulfurea, sede di stabilimenti termali e strutture di ricettività.

### COME ARRIVARE

Da Sud, dall'autostrada A1 uscire ad Orte, immettersi nella superstrada E45 in direzione Terni-Spoleto e proseguire verso Foligno, fino all'uscita di Spello.

Da Nord uscire a Valdichiana, quindi SS75 bis che costeggia il lago Trasimeno, poi superare Perugia in direzione Foligno fino all'uscita per Spello.

### COSA MANGIARE

Come primo spiccano i piatti accompagnati dai tanti legumi (ceci, fagioli, cicerchie, ecc.), gli gnocchi di patate rosse di Colfiorito al ragù d'oca, l'insalata di rapanzoli (ravanelli),



# Incontro Unsic-Ismea, proposte di lavoro

*Impegno a supporto delle imprese agricole*

di REDAZIONE

**D**ue realtà diverse che condividono, tuttavia, numerosi obiettivi comuni. L'incontro tra il neo presidente di Ismea, Angelo Frascarelli ed il presidente di Unsic Domenico Mamone, svoltosi nei giorni scorsi presso la sede di Ismea in viale Liegi a Roma, ha confermato la comunità d'intenti delle due organizzazioni impegnate sul fronte del supporto al sistema produttivo agricolo. Tanti gli argomenti toccati durante la visita di Mamone all'Istituto di servizi per i mercati agricoli, a cominciare dagli strumenti e dalle competenze già presenti in Ismea che possono essere integrati per offrire soluzioni semplificative all'attuazione dei programmi di sviluppo regionale e alle scelte imprenditoriali



maggiormente orientate alle novità introdotte nella futura Pac post 2023. Si tratta di servizi specifici a supporto della pubblica amministrazione, nella gestione delle misure di aiuto nazionali e regionali, come delle imprese per una rinnovata progettualità orientata agli indirizzi della nuova Pac; strumenti che possono esprimere nuove potenzialità anche attraverso l'utilizzo delle funzionalità previste dal Sian. Un momento importante di discussione è stato dedicato alla misura per l'insediamento di giovani in agricoltura, ex "cassa per la formazione della piccola proprietà contadina" di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 121/1948, in quanto strumento di riordino fondiario finalizzato alla costituzione di efficienti imprese agricole condotte da coltivatori diretti/imprenditori agricoli professionali, principalmente attraverso l'incremento delle dimensioni aziendali.

La misura agevolativa attuata da Ismea è risultata essere di grande interesse per il settore imprenditoriale in quanto attualmente rappresenta l'unico strumento agevolativo che favorisce l'acquisto di terreni agricoli da parte di giovani agricoltori under 40.

Mamone e Frascarelli hanno analizzato insieme i punti di forza e debolezza di questo importante strumento gestito da Ismea, proponendo nuove prospettive di revisione, al fine di un miglioramento ed efficientamento della misura agevolativa giovanile.

Ulteriori questioni trattate nel corso dell'interessante incontro: il funzionamento della banca nazionale delle terre e la gestione degli strumenti per l'imprenditoria femminile agricoltura.

Al termine del confronto, Mamone ha consegnato a Frascarelli un documento con le specifiche proposte di Unsic per lo sviluppo di strumenti innovativi (assicurativi e finanziari) al servizio della pubblica amministrazione e delle imprese del comparto agricolo e agroalimentare. Entrambi i presidenti hanno quindi espresso la loro soddisfazione sull'esito dell'incontro, impegnandosi, nell'interesse comune, a collaborare nel prossimo futuro, nelle forme e modalità più opportune.

# Seminario Enasc a Roma: il patronato per la rinascita

*Un ruolo sempre centrale*

di FRANCESCO CUPPARI

**S**i è svolto nei giorni scorsi a Roma l'annuale seminario organizzato dalla Direzione generale Enasc con la partecipazione dei direttori provinciali e i rappresentanti dell'estero. Come preannunciato nel titolo "L'Enasc in cammino: Il ruolo del patronato ai tempi della rinascita" i lavori si sono incentrati su un'attenta riflessione per individuare le strategie migliori per riconfermare la qualità dei servizi offerti come patronato di sicurezza sociale e punto di riferimento sicuro per i cittadini. La prima giornata è cominciata con la relazione del presidente Enasc Salvatore Mamone, che ha sottolineato il percorso del patronato in questi undici anni di vita e i risultati straordinari che l'ente ha ottenuto nel 2020. Se l'Enasc si colloca al quinto posto assoluto per numero di pratiche svolte e primo per la presentazione di istanze per il reddito di cittadinanza significa che la sede centrale e le sedi territoriali hanno profuso uno sforzo incredibile per dare risposte concrete ai cittadini in particolare in questo difficile momento storico contrassegnato dalla pandemia.

Gli interventi del direttore generale Luigi Rosa Teio, del responsabile legale Enasc avvocato Azzone e del presidente Unsic Domenico Mamone hanno tracciato le linee guida e i progetti futuri per consolidare la nostra presenza territoriale e la qualità dei nostri operatori, in particolare: le nuove procedure, i supporti telematici, la comunicazione e l'informazione e la formazione.

Nelle due giornate successive il programma del seminario ha previsto relazioni tecniche su aspetti particolari della previdenza e dell'assistenza sociale. Importante il focus sul sistema previdenziale previsto per i lavoratori dello spettacolo e gli sportivi professionisti con le novità introdotte da luglio 2021. Anche la parte relativa all'analisi delle convenzioni internazionali e i regolamenti dell'Unione europea ha incuriosito i rappresentanti territoriali Enasc che hanno evidenziato, con casi concreti, le difficoltà per individuare i percorsi pensionistici più favorevoli per gli assistiti che hanno lavorato in paesi esteri. Il tema dell'emigrazione è uno dei temi più impor-



tanti per il patronato Enasc che nel suo programma per il futuro ha previsto un consolidamento e rafforzamento delle sedi all'estero e l'apertura di uffici in nuove realtà. Uno dei momenti più importanti del convegno è stato incarnato dall'incontro con i rappresentanti della direzione generale dell'Inps. La dottoressa Ricossa e i suoi collaboratori hanno illustrato le nuove modalità di dialogo e interazione tra patronati e Inps: il progetto CombiPat (Comunicazione bidirezionale patronati). La rappresentante dell'istituto previdenziale ha ringraziato il patronato Enasc per la fattiva collaborazione al fine di migliorare il progetto e di apportare le giuste modifiche. Il patronato dell'Unsic è stato il primo in assoluto nella fase di sperimentazione. A cura dei dirigenti della sede centrale Enasc, i lavori sono proseguiti con dei focus mirati sulla materia degli infortuni e malattie professionali, sulla previdenza dei pubblici dipendenti, sulle prestazioni temporanee e sul mondo delle invalidità. Tre giorni intensi che hanno affermato ancora una volta la bontà del progetto Enasc e degli impegni futuri che caratterizzano il percorso del patronato Unsic.

# Enuip: in partenza vari corsi di formazione

*Variegata la scelta tra le opportunità*

di ELISA SFASCIOTTI

**L'**Enuip, l'ente di formazione del sindacato Unsic, organizza vari corsi di formazione inerenti su più ambiti d'interesse. Vediamo nello specifico:

## CORSO PER RESPONSABILE CAF E PATRONATO

È un percorso il cui obiettivo non è solo quello di trasmettere le conoscenze teoriche, ma anche tutte le capacità e competenze necessarie, al fine di formare professionalità operative già al termine del corso. Ciò sarà possibile grazie a **simulazioni ed esercitazioni** che si alterneranno alle **lezioni teoriche**, ma anche grazie allo **stage finale**, che chi vorrà potrà svolgere presso le sedi dell'**Enasc Patronato** e del **Caf Unsic**, dislocate su tutto il territorio nazionale. La formazione, della **durata di 160 ore**, offre **opportunità lavorative concrete**, in un settore che di fatto – soprattutto in un periodo come questo – non conosce crisi.

**ATTESTATI:** per l'Area Caf: verrà rilasciata l'**Abilitazione**, che rappresenta uno dei requisiti fondamentali per poter eseguire l'attività di assistenza fiscale all'interno di un centro Caf, ai sensi del decreto del 6 dicembre 2018 (Mef); per l'Area Patronato: verrà rilasciato un **attestato di partecipazione con profitto**. Gli attestati saranno rilasciati al superamento dell'esame finale.

## PROGRAMMA DIDATTICO

### ARGOMENTI DI PARTE CAF

- Quadro generale e disposizioni normative per i CAF
- Sistema Tributario
- Tributi locali: IMU – TASI
- Modello 730 e Modello Unico
- Tipologie di reddito
- Oneri e spese detraibili
- Acconti, ritenute ed eccedenze
- I crediti di imposta
- La conclusione della dichiarazione
- DSU – ISEE
- Modello RED

### ARGOMENTI DI PARTE PATRONATO

- Gli istituti di patronato
- Le prestazioni sanitarie e assistenziali

- Le prestazioni temporanee
- Le prestazioni pensionistiche
- Inail

**COSTO:** 800 euro + Iva

- 500 euro + Iva solo per l'Area Caf
- 400 euro + Iva solo per l'Area Patronato

## FORMATORI PER LA SICUREZZA

Il corso abilitante in eLearning per Formatori per la Sicurezza mira a fornire uno dei requisiti richiesti dai criteri 2, 3, 4, 5 e 6 del decreto legge 6 marzo 2013, per la qualifica, appunto, del formatore in materia di salute e sicurezza sul Lavoro.

Da un punto di vista didattico, gli obiettivi sono relativi all'acquisizione di conoscenze e competenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ma anche a fornire strumenti e metodologie necessarie per svolgere il ruolo di formatore. La partecipazione al corso, consentirà l'iscrizione all'Albo dei Formatori sulla sicurezza dell'Unsic.

**DESTINATARI:** Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione (ASPP), Consulenti per la sicurezza nei luoghi di lavoro con esperienza lavorativa/professionale nell'area della sicurezza sul lavoro.

**REQUISITI:** per accedere al corso, bisogna essere in possesso del diploma di scuola media superiore. Inoltre, bisogna avere un'esperienza nell'ambito della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro o una laurea attinente.

**DURATA:** 24 ore, in eLearning con videolezioni streaming con il docente.

## PROGRAMMA DIDATTICO

- Panorama legislativo in materia di sicurezza
- Il formatore per la salute e sicurezza sul lavoro
- Formare alla sicurezza
- Interlocutori del formatore alla sicurezza
- Laboratorio formativo
- Analisi e valutazione delle diverse tecniche e metodologie didattiche
- Tecniche multimediali e la formazione a distanza
- Laboratorio formativo

- Comunicare la sicurezza
- Valutazione della formazione

**COSTO:** 280 euro Iva inclusa

## OEPAC – OPERATORE EDUCATIVO AUTONOMIA COMUNICAZIONE

Il corso proposto dall'Enuip e realizzato in collaborazione con l'Istituto Statale dei Sordi, è autorizzato dalla Regione Lazio e riconosciuto a livello nazionale, in sede di concorso **pubblico**. Il corso è rivolto a chi che abbia motivazione, passione e interesse per lavorare a fianco di utenti con disabilità in ottica di comunicazione e integrazione.

### PROFILO PROFESSIONALE E SBOCCHI LAVORATIVI

L'Operatore educativo per l'autonomia e la comunicazione opera per **facilitare l'integrazione scolastica dell'alunno con disabilità nell'ambito delle attività formativo-didattiche, dell'autonomia personale e della socializzazione**, curando, in team con le altre figure educative e assistenziali, gli aspetti dell'apprendimento, della comunicazione e della interazione-relazione. L'Operatore Educativo per l'Autonomia e la Comunicazione opera all'interno di tutte le strutture adibite ai servizi socio-educativi e assistenziali.

**Può collocarsi sia nel campo pubblico che privato, scolastico ed extrascolastico, come in scuole di ogni ordine e grado, centri diurni, cooperative sociali, centri di aggregazione, strutture socio-educative, ecc.**

Il corso ha una durata di **350 ore**, di cui:

- **202 erogate in e-learning;**
- **148 in stage** (obbligatorio), che deve essere fatto necessariamente in presenza all'interno del territorio laziale.

L'esame, invece, può essere svolto a distanza, previa autorizzazione da parte della Regione. Il programma didattico ripercorre gli standard regionali del profilo professionale in formazione, ovvero:

- **Inquadramento della professione: Operatore educativo per l'autonomia e la comunicazione**
- **Fondamenti di psicologia e psico-pedagogia**
- **Rilevare i fabbisogni dell'allievo con disabilità o in condizioni di svantaggio, in relazione alle sue potenzialità**
- **Progettare gli interventi di supporto e partecipare alla stesura del PEI**
- **Supportare e rafforzare l'autonomia dell'allievo con disabilità o in condizioni di svantaggio**
- **Supportare l'allievo con disabilità o in condizioni di svantaggio, nel processo di apprendimento in contesto educativo scolastico**
- **Facilitare la comunicazione e le interazioni sociali fra l'allievo con disabilità o in condizioni di svantaggio e il contesto socio-educativo**
- **Sicurezza sul luogo di lavoro**
- **Stage**

I docenti sono esperti nell'assistenza alla comunicazione di studenti con disabilità a vari livelli, maturata in diversi contesti ed in particolare all'interno del sistema scolastico e riabilitativo.

Il costo è di 990 euro Iva esente.

\*Nel caso in cui fosse una docente di scuola, grazie all'accreditamento dell'Enuip al Miur per la Carta docente, vi è la possibilità di utilizzare il Bonus docente di 500 euro.

## MEDIATORE INTERCULTURALE

**La professione del Mediatore interculturale rappresenta una figura tra le più attuali**, considerando lo scenario socio – economico in atto fortemente caratterizzato da continui flussi migratori.

Si tratta di una professionalità che **può operare in numerosi contesti organizzativi**, quali organismi pubblici, istituti e agenzie per l'immigrazione, associazioni, scuole, patronati, prefetture e cooperative sociali.

Gli immigrati giunti in un nuovo Paese hanno la necessità di conoscere le istituzioni, le norme, la cultura, il mercato del lavoro per potersi al meglio integrare e socializzare con la comunità locale. In tale scenario la figura di Mediatore culturale appare, quindi, strategica.

Il corso proposto, autorizzato e riconosciuto dalla Regione Lazio (DET. n. G08780 del 24 luglio 2020), della **durata complessiva di 450 ore**, sarà svolto in modalità **e-learning** con uno **stage finale** e prevede il rilascio della Qualifica professionale per svolgere la professione di Mediatore interculturale, **riconosciuta in sede di concorso pubblico**.

Il **programma didattico** ripercorre gli standard regionali del profilo professionale in formazione, ovvero:

- La Professione del Mediatore interculturale
- I processi migratori: dinamiche e contesto socio-politico-economico
- Il destinatario della mediazione: i bisogni, risorse e problematiche
- Il sistema dei servizi in materia di mediazione ed inquadramento giuridico
- Il migrante ed il contesto sociale
- La mediazione interculturale: strumento ed azioni
- La lingua Inglese
- La mediazione linguistico culturale e interpretariato sociale
- La mediazione sociale e interculturale e la prevenzione di situazioni di conflitto
- Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il costo è di **990 euro Iva esente**.

Docenti: **mediatori interculturali, Esperti in politiche nazionali e comunitarie in materia di immigrazione**. I docenti interessati dalla Carta Docente potranno utilizzare il **Bonus Scuola** erogato dal Miur.

Per tutte le informazioni o chiarimenti sui vari corsi proposti dall'Enuip, contattare la sede nazionale:  
Tel 06 58333803 – E-mail: info@enuip.it



# Convegno sul Mezzogiorno agricolo: L'intervento del presidente Mamone

*Aziende e lavoratori per ripartire insieme*

di REDAZIONE

**U**n intervento non solo per fare il punto sullo stato dell'agricoltura, specie nel Mezzogiorno, ma pregno di proposte operative per il rilancio del settore primario nel nostro Paese in una fase in cui si registra una diffusa riscoperta dei valori della terra. Nell'ambito del convegno dal tema "Ripartiamo insieme: lavoratori ed aziende per un nuovo patto di rilancio dell'agricoltura del Mezzogiorno" promosso da Confisal, nella giornata di giovedì 11 novembre presso palazzo

Merulana a Roma, il presidente Domenico Mamone, è intervenuto presentando le proposte dell'Unsic per il rilancio dell'agricoltura del Mezzogiorno. Un intervento particolarmente apprezzato per le proposte concrete e subito operative. Il tavolo di confronto sul settore primario della nostra economia ha visto la partecipazione di numerose sigle di rappresentanza del mondo agricolo quali Asnali, Federagri, Fenapi, Fna, Snalv. Maggiori dettagli nel prossimo numero di Infoimpresa.



**CONFISAL**  
CONFEDERAZIONE GENERALE  
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

**11 NOVEMBRE 2021**  
DALLE 9:30 ALLE 13:00  
ROMA-PALAZZO MERULANA

**RIPARTIAMO INSIEME:  
LAVORATORI ED AZIENDE PER UN  
NUOVO PATTO DI RILANCIO  
DELL'AGRICOLTURA DEL  
MEZZOGIORNO**

**LIVE** TRASMESSO IN DIRETTA STREAMING SU CONFISAL.IT  
L'ACCESSO ALLA SALA È CONSENTITO FINO AL RAGGIUNGIMENTO  
DELLA CAPIENZA MASSIMA - I GIORNALISTI DEVONO ACCREDITARSI  
SCRIVENDO A: AGRICOLTURA@CONFISAL.IT

ASNALI FENAPI UNSIC feder.agri fna SNALV Confisal

# Gestione speciale dei lavoratori autonomi agricoli

*Le indicazioni per la restituzione dei contributi indebitamente versati*

di WALTER RECINELLA - ENASC

**A**rrivano dall'Inps con la Circolare n° 152 del 14 ottobre 2021 i chiarimenti sulla restituzione degli importi indebitamente versati alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni che, costituendo un indebito oggettivo di cui all'articolo 2033 c.c., sono soggetti all'ordinario termine di prescrizione decennale.

In tema di contribuzione dei lavoratori autonomi agricoli, l'articolo 12, primo comma, della legge 22 luglio 1966, n. 613, stabilisce che: *"I contributi di cui alla presente legge, indebitamente versati in qualsiasi tempo, non sono computabili agli effetti del diritto alle prestazioni e della misura di esse e, salvo il caso di dolo, sono restituiti, senza interessi, all'assicurato o ai suoi aventi causa"*.

Tale disposizione ha sostituito quanto previsto dall'articolo 15 della legge 9 gennaio 1963, n. 9, recante "Elevazione dei trattamenti minimi di pensione e riordinamento delle norme in materia di previdenza dei coltivatori diretti e dei coloni e mezzadri".

Dalla citata disposizione emerge che in nessun caso la contribuzione indebitamente versata alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni può essere oggetto di convalida da parte dell'Istituto ai fini del diritto e della misura delle prestazioni previdenziali spettanti ai predetti lavoratori autonomi.

Pertanto, il contribuente che ha versato contributi non dovuti ha diritto alla ripetizione della somma indebitamente versata; unica eccezione al principio di ripetizione dei citati contributi è quella relativa alla sussistenza del dolo, che impedisce la restituzione di quanto versato.

Si precisa che, poiché tali versamenti costituiscono per l'Istituto, ai sensi dell'articolo 2033 c.c., un'ipotesi di indebito oggettivo, il diritto al rimborso è soggetto alle regole di prescrizione ordinaria di cui all'articolo 2946 c.c., applicabile a tutti i diritti per i quali, come per il caso del diritto alla restituzione dell'indebito, non sia stabilito espressamente dalla legge un termine più breve o l'imprescrittibilità. Di conseguenza, il diritto al rimborso di



quanto indebitamente versato soggiace all'ordinario termine di prescrizione decennale stabilito dal citato articolo 2946 c.c., decorrente dalla data nella quale è stato effettuato il versamento della contribuzione non dovuta. Si ribadisce che la contribuzione indebitamente versata non ha alcuna validità ai fini dell'implementazione della posizione assicurativa, in quanto non costituisce contribuzione utile, sia ai fini del diritto che ai fini della misura, per l'erogazione delle prestazioni previdenziali; tale interpretazione è stata esplicitata dalla Corte di Cassazione in varie sentenze.

In relazione alle domande di rimborso presentate dai contribuenti che hanno effettuato versamenti non dovuti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura, nel procedere alle operazioni di rimborso, di restituire esclusivamente gli importi per i quali non sia intervenuta la prescrizione decennale, il cui termine decorre dalla data nella quale sono stati effettuati i predetti versamenti.

# Verso la Pac 2021-2027: i capisaldi programmatici

*Il Caa Unsic espone le novità introdotte nel regolamento*

di SALVATORE MEDICA – CAA UNSIC

**V**arata nel 1962, la Politica agricola comune (Pac) rappresenta una stretta intesa tra agricoltura e società, tra l'Europa e i suoi agricoltori. Con l'obiettivo di consolidare il ruolo dell'agricoltura europea nel futuro, la Pac si è evoluta nel corso degli anni per adattarsi alle mutevoli circostanze economiche e alle esigenze e necessità dei cittadini.

Per il periodo 2021-2022 è in vigore un regolamento transitorio della Pac, che proroga la maggior parte delle norme Pac 2014-2020 e che resterà in vigore fino all'attuazione del nuovo quadro di piani strategici della Politica agricola comune a partire dal 1° gennaio 2023.

Il 1° giugno 2018, la Commissione europea ha presentato al Parlamento e al Consiglio europeo le proprie proposte legislative sulla Pac 2021-2027, o meglio, visto la Pandemia Covid, Pac 2023-2027. In attesa che si concluda l'iter approvativo della nuova Pac, si riporta una sintesi dei capisaldi programmatici della Pac post 2020 che dovranno essere approvati dalla Commissione europea entro il 30 giugno 2022.

Molteplici la novità introdotte che investono più aspetti della Pac, a cominciare dal decisivo ruolo degli Stati membri nel decidere gli strumenti della Politica agricola comune, con la redazione di un "piano strategico sulla Pac", ai nuovi pagamenti diretti, fino alle misure di mercato e i PSR.

**La nuova articolazione** - La proposta di regolamento classifica i pagamenti in due categorie, disaccoppiati e accoppiati che si diversificano seguendo sei tipologie.

## **Pagamenti disaccoppiati:**

sostegno al reddito di base  
sostegno complementare redistributivo  
sostegno complementare per i giovani agricoltori  
regimi per il clima e l'ambiente (eco-schema)

## **Pagamenti accoppiati:**

sostegno accoppiato al reddito, per ettaro ammissibile o per capo animale ammissibile, a favore di comparti importanti per affrontare le difficoltà, migliorando la competitività, la loro sostenibilità o la loro qualità.

Rimane la possibilità facoltativa per lo Stato membro di prevedere un pagamento forfettario specifico per i piccoli agricoltori, sostitutivo di tutti i pagamenti diretti, la cui definizione dovrà essere riportata nel Piano strategico della Pac.

Rispetto all'attuale programmazione ci riscontra la soppressione del pagamento *greening*, i cui impegni sono in parte inclusi nelle condizionalità; l'inserimento di regimi volontari per il clima e l'ambiente (eco-schema) e la non obbligatorietà del pagamento ambientale (eco-schema) e del pagamento per i giovani agricoltori.

**Il pagamento di base** - Gli Stati membri devono obbligatoriamente concedere un pagamento per il sostegno di base al reddito sotto forma di un pagamento annuale disaccoppiato per ettaro ammissibile a favore degli "agricoltori veri e propri" (*genuine farmers*) che potrà essere erogato secondo tre modalità:

- pagamento annuale uniforme per ettaro ammissibile, ovvero un pagamento legato alla superficie, senza titoli;
- pagamento annuale per ettaro ammissibile differenziato per territorio, ma uniforme per gli agricoltori dello stesso territorio;
- attribuzione del sostegno sulla base di titoli all'aiuto: gli Stati membri possono decidere di continuare a concedere il sostegno di base al reddito sulla base dei titoli all'aiuto. La novità della Pac 2021-2027 sta nel fatto che le prime

due modalità di pagamento sono "senza titoli". La scelta sulla modalità di erogazione dei pagamenti spetta agli Stati membri, in fase di adozione del "piano strategico sulla Pac".

**Il superamento dei titoli** - Gli Stati membri possono decidere di superare il Regime di Pagamento Unico (Rpu) o *Single Payment System* (Sps) e passare ad un Regime di Pagamento Unico per Superficie (Rpus) o *Single Area Payment System* (Saps). Con la nuova Pac 2021-2027, l'Ue offre la possibilità anche all'Italia di superare il regime dei titoli all'aiuto per passare al pagamento annuale uniforme per ettaro ammissibile. Gli agricoltori presentano annualmente la domanda con le superfici ammissibili e ricevono un pagamento uniforme ad ettaro, senza la necessità di possedere i titoli.

**Il mantenimento dei titoli** - Lo Stato membro può continuare a concedere il sostegno al reddito di base sulla base dei titoli all'aiuto. In tal caso, la proposta di regolamento impone un processo di convergenza dei titoli storici. I vecchi titoli scadono il 31 dicembre 2022 e i nuovi titoli vengono riassegnati nel 2022, sulla base dell'anno di riferimento 2022.

**Il sostegno complementare redistributivo** - Introdotto un nuovo pagamento obbligatorio per gli Stati membri, chiamato "sostegno al reddito redistributivo" destinato agli agricoltori che hanno diritto al pagamento di base e che operano in aziende piccole e medie dimensioni. Lo scopo di questo pagamento è la redistribuzione del sostegno dalle aziende agricole di grandi dimensioni a quelle piccole e medie. Gli Stati membri potranno essere esentati da tale obbligo se dimostrano di aver adempiuto alla redistribuzione del sostegno al reddito mediante altri interventi/strumenti del 1° pilastro che perseguono lo stesso obiettivo.

**Capping e degressività, i vincoli della PAC** - Gli Stati membri possono scegliere di applicare una riduzione dei pagamenti diretti fissando un tetto massimo agli aiuti diretti a 100mila euro. Possono anche applicare una riduzione fino all'85 per cento per importi superiori a 60mila euro.

**Il sostegno per i giovani agricoltori** - Gli Stati membri possono stabilire un sostegno complementare al reddito per i giovani agricoltori (35-40 anni), che si insediano per la prima volta. Il pagamento è annuale disaccoppiato per ettaro ammissibile agli agricoltori che hanno diritto al pagamento di base.

**I regimi per il clima e l'ambiente** - La nuova Pac svolgerà un ruolo di primo piano per incrementare la sostenibilità



del settore agricolo, attraverso una serie di strumenti che, contestualmente allo sviluppo sociale delle aree rurali e alla competitività delle aziende agricole, dovrebbero contribuire in maniera più efficiente al raggiungimento degli obiettivi ambientali e climatici. La proposta sottolinea più volte la funzione indispensabile degli agricoltori come custodi e gestori di ecosistemi, degli habitat e del paesaggio e la necessità di aumentare l'efficacia degli interventi in questi ambiti.

**Condizionalità rafforzata:** rotazione e superfici non produttive - La condizionalità della nuova Pac 2021-2027 sarà rafforzata rispetto alla precedente, in quanto include una rivisitazione degli del *greening* e ne prevede dei nuovi come la condizionalità sociale. Punto rilevante ed innovativo è quello della rotazione, che consiste in un cambio di coltura a livello di parcella (salvo in caso di colture pluriennali, graminacee e altre piante erbacee da foraggio e terreni a riposo), comprese le colture secondarie. Altro punto sono le superfici non produttive a finalità ambientale, per le quali si prevede che sia riservata, da ogni azienda agricola, una quota del 4 per cento dell'area seminata a superfici non produttive.

**Conservazione delle caratteristiche del paesaggio** - Divieto di tagliare siepi e alberi durante la stagione riproduttiva e di allevamento degli uccelli.

**Condizionalità sociale** - New entry nella nuova Pac, prevede l'applicazione di sanzioni proporzionate, efficaci e dissuasive per coloro che non rispettano le norme relative alle condizioni occupazionali, di sicurezza e salute sul lavoro dei lavoratori agricoli.

[https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance\\_it](https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance_it)



# Le dipendenze patologiche nel libro di Massimo Persia

*Volume per il management sanitario*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

In una sanità sempre più aziendalizzata è determinante, anche per un operatore sanitario, andare oltre le conoscenze professionali di base e avere piena padronanza del funzionamento di un'azienda sanitaria con i suoi organi amministrativi e di politica sanitaria, il suo complesso organigramma, la governance, le strategie, l'innovazione tecnologica, il budget, la rendicontazione. È un'esigenza ormai indispensabile proprio perché i servizi siano organizzati al meglio.

Il volume "Dipendenze patologiche, aspetti pratici", scritto dal dottor Massimo Persia, noto tossicologo con anni di esperienza come direttore di Serd, e pubblicato da PM edizioni, risponde anche a tale necessità.

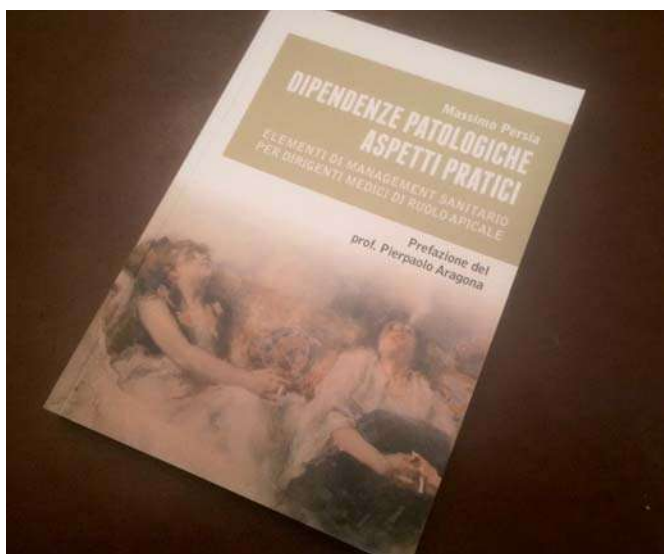
"Le numerose riforme della sanità nel nostro Paese, penso alla Mariotti, all'istituzione del Servizio sanitario nazionale, al traghettamento degli enti ospedalieri alle Usl create nel 1978 fino alla stagione dei commissari straordinari dopo l'accorpamento e la riduzione delle stesse Usl, hanno determinato una sempre più forte aziendalizzazione della sanità pubblica – spiega l'autore, che è anche ginecologo e perito medico legale in ambito

civile e penale. "Per cui oggi a qualsiasi medico è richiesto di conoscere in modo approfondito il funzionamento della struttura sanitaria nel suo complesso. Di questo nodo, oggi che siamo ancora immersi nella pandemia, si sta parlando poco: eppure sono state soprattutto le falle del servizio sanitario, che necessita di una riorganizzazione a partire dalla medicina di base e dai territori, ad accentuare l'improvvisa emergenza pandemica. L'aspetto più grave, infatti, è stato quello di aver lasciato tanta gente senza alcuna assistenza medica, pensiamo ai telefoni che hanno squillato a vuoto. La visione ospedalocentrica ha penalizzato proprio quella medicina territoriale che in molti casi ha fallito".

Nel libro "Dipendenze patologiche", il dottor Persia individua criticità anche nelle limitazioni all'accesso dei corsi di laurea in medicina e chirurgia, nei numeri programmati per le scuole di specializzazione già dagli anni Ottanta e nei rapporti sempre più conflittuali tra Stato e Regioni.

Secondo l'autore del volume, a cui hanno collaborato altri professionisti del settore sanitario (Pierpaolo Aragona, Carlo Castelfranchi, Massimo Mattioli, Tonino Valleriani), occorre rilanciare il ruolo territoriale della sanità e la centralità del management sanitario perché le risorse umane costituiscono l'ossatura del sistema: oltre ai medici, agli infermieri, ai tecnici, agli psicologi e alle altre figure sanitarie, ci sono gli operatori dell'Urp, che hanno avuto un ruolo importante nel periodo pandemico, e c'è il rapporto con le tante cooperative che curano i servizi di mensa, di pulizia, di sicurezza.

"Ora c'è la questione dei percorsi diagnostici terapeutici assistenziali del post Covid, cioè dei problemi di fragilità legati ad un paziente che fuoriesce da un ospedale o comunque dalla malattia: al tema dell'assistenza domiciliare o nelle case salute si somma quello psicologico e sociale perché spesso è depresso o non può fisicamente recarsi più a fare la spesa o a pagare le bollette. Riorganizzare bene, anche grazie ai fondi del Pnrr, è un'esigenza improrogabile".





**Fondolavoro**

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua  
delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese

---

# Diventa ente attuatore di Fondolavoro

---



Con l'accreditamento l'**Ente attuatore** attiva un proprio «conto» da cui attingere per **finanziare piani formativi con procedure semplificate e modalità a sportello.**

**Scegli Fondolavoro!** Basta meditare.

**web:** [www.fondolavoro.it](http://www.fondolavoro.it) **fax:** 06 581 74 14 **Tel:** 06 583 33 803 **mail:** [info@fondolavoro.it](mailto:info@fondolavoro.it)

## SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC  
[www.unsicoop.it](http://www.unsicoop.it)



Fondo Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua delle Imprese  
[www.fondolavoro.it](http://www.fondolavoro.it)



Centro Autorizzato di Assistenza Agricola  
[www.caaunsic.it](http://www.caaunsic.it)



Centro Assistenza Fiscale alle Imprese  
[www.cafimpreseunsic.it](http://www.cafimpreseunsic.it)



Associazione Nazionale Datori di Lavoro  
dei Collaboratori Familiari  
[www.unsicolf.it](http://www.unsicolf.it)



Centro Servizi per la Consulenza Aziendale  
[www.cescaunsic.it](http://www.cescaunsic.it)

## SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



Ente di Patronato e Assistenza Sociale ai Cittadini  
[www.enasc.it](http://www.enasc.it)



Centro Assistenza Fiscale UNSIC  
[www.cafunsic.it](http://www.cafunsic.it)



Ente Nazionale UNSIC Istruzione Professionale  
[www.enuip.it](http://www.enuip.it)



Organo Nazionale di Mediazione e Conciliazione UNSIC  
[www.unsiconc.it](http://www.unsiconc.it)