

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



SALARIO MINIMO? MEGLIO LA CONTRATTAZIONE



UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

L'INNOVAZIONE VIAGGIA
CON L'AI E L'ECOLOGIA
pag. 22

INVALIDITÀ CIVILE:
CAMBIA LA MODALITÀ DI CALCOLO
pag. 32

ENUIP, CORSI PER ADDETTO PAGHE
E PER OPERATORE AMMINISTRATIVO
pag. 33



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

ABRUZZO - Avezzano-AQ (V. Cesare Battisti, 46); Pescara (V. Gobetti, 15 - Tel 085-2058605); Pollutri-CH (V. Marconi, 81 - Tel 0873902805); 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 - Catanzaro (V. Luigi Marsico, 20 - Tel 0961-772666); Cosenza (V. Nazionale, 11 - Tel 0983-290336); Crotone (V. Panella, 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. Sant'Anna II tr. Vico Andiloro, 40 - Tel 0965-810913); Soriano Calabro-VV (V. Giardinieri, 1 - Tel 0963-341078).

CAMPANIA - Avellino (V. Ammiraglio Ronca, 13 - Tel 0825-781908); Benevento (V. Napoli, 156 - Tel 0824-363708); Villa di Briano-CE (V. del Firmamento, 19); Giugliano in Campania-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); Parma (V. Scarabelli Zunti, 15 - Tel 0521-1715408); Reggio Emilia (V. Adua, 38/a - Tel 0522-1712705); Rimini (V. XXIII Settembre, 6 - Tel 0541-56665); Russi-RA (V. Di Vittorio, 2 - Tel 0544-62787).

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

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

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

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

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

MOLISE - Campobasso (V. San 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.zza Marconi, 11 - Tel 0171-946732); Domodossola-VB (V. Cadorna, 22 - Tel 0324-482601); Nizza Monferrato-AT (V. Billiani, 29 - Tel 0141-1098151); Novara (Str. Giraldego, 4 - Tel 0321-472287); Torino (V. Belmonte, 5/b - Tel 011-2478313); Vercelli (V. Ariosto, 9 - Tel 0161-217165).

PUGLIA - Bari (C.so Vittorio Emanuele II, 180 - Tel 080-5538087); Barletta (V. Scommegna, 55 - Tel 0883-884080); Brindisi (C.so Umberto I, 108 - Tel 0831-667163); Cursi-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); Iglesias-SU (V. XX Settembre, 32/b - Tel 0781-878659); 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. Nazario Sauro, 38/40/42 - Tel 095-8163944); Cerda-PA (V. Strang, 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. Sant'Agata, 34 - Tel 0935-22867); Messina (V. Industriale, 152 - Tel 090-2402467); Modica-RG (V. Don Giuseppe Puglisi, 16); San Cataldo-CL (V. Ie dei Tigli, 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta, 12 - Tel 0931-65476); Trapani (V. Capitano Fodale Michele, 19).

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

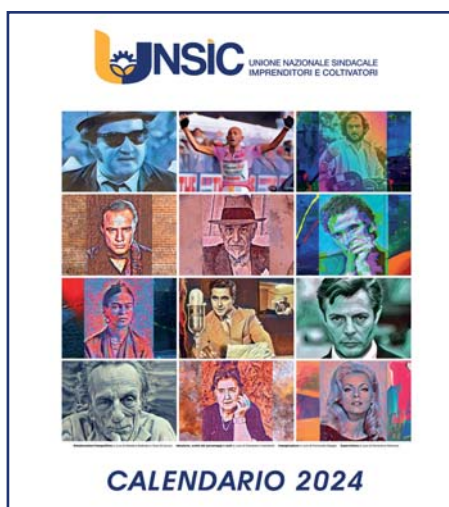
TRENTINO - Trento (V. Malvasia, 101 - Tel 0461-209737).

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

VENETO - Belluno (V. dell'Agricoltura, 13 - Tel 0437-930244); Mirano-VE (V. dei Pensieri, 17 - Tel 041-5701177); Nervesa della Battaglia-TV (V. Calmontera, 5 - Tel 0422-779875); Padova (V. Tommaseo, 15 - Tel 049-8755938); Verona (V. Fraccaroli, 10 - Tel 045-8212805); Vicenza (V. Ie Milano, 55 - Tel 0444-325767).

L'Unsic ha oltre 2.100 Caf sparsi per l'Italia. L'elenco completo su www.unsic.it

<p>4 EDITORIALE</p> <p>Il mondo di Soumahoro (DOMENICO MAMONE) 4</p> <p>6 COPERTINA</p> <p>Cnel contrario al salario minimo (NATALIYA BOLBOKA) 6</p> <p>14 AGRICOLTURA</p> <p>Rapporto Ismea, il punto sulla competitività dell'agroalimentare (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 14</p> <p>Fontina, tre volte Dop (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 18</p> <p>Nel Beneventano il grano "marzellina" (G.C.) 20</p>	<p>22 LAVORO</p> <p>L'innovazione viaggia con l'AI e l'ecologia (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 22</p> <p>Robot, IA e lavoro in un convegno al Cnel (VANESSA POMPILI) 26</p> <p>27 CERTIFICAZIONE</p> <p>Poligrafico e Zecca di Stato, il valore dei contrassegni (VANESSA POMPILI) 27</p>	<p>28 MONDO UNSIK</p> <p>Poirino (Torino), nuovi servizi Unsic (G.C.) 28</p> <p>Enasc, visite in Ungheria: nuove prospettive di crescita (VANESSA POMPILI) 29</p> <p>Il Caf Unsic all'evento della Consulta nazionale Caf (VANESSA POMPILI) 30</p> <p>Calendario e agenda Unsic in tutte le strutture territoriali (REDAZIONE) 31</p> <p>Invalità civile: cambia la modalità di calcolo (WALTER RECINELLA) 32</p> <p>Enuip, corsi per addetto paghe e per operatore amministrativo (G.C.) 33</p> <p>34 SCAFFALE</p> <p>Giuliano Amato riscopre Cavour (G.C.) 34</p>
--	--	---



21 IMPRESE

Moda Andre, le calze del "made in Italy" lombardo (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 21

Il mondo di Soumahoro

Tanta incoerenza nei suoi supporters



di DOMENICO MAMONE - presidente dell'UNSI

È stato a lungo presentato, per diversi anni, come esempio virtuoso di impegno a difesa dei più deboli, degli sfruttati, degli ultimi. Con tanto di servizi giornalistici e premi in ben pubblicizzate cerimonie pubbliche. Oggi la cooperativa Karibu, di cui si diceva un gran bene, è finita al centro di un'inchiesta della Procura di Latina: secondo l'accusa, tra il 2017 e il 2022 Liliane Murekatete e Marie Therese Mukamitsindo, adesso entrambe in arresto, rispettivamente moglie e suocera del deputato Aboubakar Soumahoro (che non è indagato), si sarebbero appropriate di 1.950.167 euro di fondi pubblici che dovevano essere destinati a progetti per la gestione di migranti e di minori non accompagnati. L'inchiesta è estesa al Consorzio Aid e alla Jambo, due "schermi fittizi – si legge negli atti d'indagine – per l'esecuzione di un illecito meccanismo fraudolento a gestione familiare".

In sostanza grazie ad una montagna di denaro pubblico, sarebbe stato attivato un "collaudato sistema fraudolento – scrivono gli investigatori nelle informative di polizia giudiziaria – fondato sull'emissione e l'utilizzo di fatture per operazioni soggettivamente e oggettivamente inesistenti e altri costi inesistenti".

Secondo l'indagine, come riportano i quotidiani *Il Sole 24 Ore* e *Il Giornale*, tanti soldi sarebbero finiti all'estero, in particolare in Ruanda; altri, tramite carte di credito e prepagate, utilizzati per soggiorni all'Hotel Hilton Airport di Fiumicino, per fare acquisti in gioiellerie, nel punto vendita di Salvatore Ferragamo a Roma, in negozi di cosmetica o per pagare ristoranti, centri estetici e viaggi.

Insomma, tanti soldi pubblici, che sarebbero dovuti servire per l'accoglienza dei cittadini immigrati, di cui tanto si parla, sarebbero stati in realtà utilizzati per finalità private. Tutto ciò mentre "la situazione alloggiativa degli ospiti era molto precaria", si legge ancora nelle carte, "c'erano diversi servizi igienici non idonei" e una generale "situazione igienico-sanitaria degli ospiti anch'essa precaria in quanto la struttura era decisamente sovraffollata". Gli investigatori hanno scoperto strutture fatiscenti non sottoposte a derattizzazione e deblattizzazione.

Al di là degli aspetti giudiziari, umani e sociali della vicenda – non è la prima volta che i soldi destinati al "business dell'accoglienza" finiscono al centro di vicende giudiziarie, ricordiamo su tutti quella che i giornali chiamarono "Mafia Capitale" in cui uno dei protagonisti, intercettato, confessava che il verso business del malaffare non è la droga ma l'immigrazione – c'è un risvolto politico della vicenda che non è meno grave. Doverosa qualche riflessione.

Innanzitutto questo mondo gode abitualmente di ampi sostegni istituzionali e di ottima stampa, specie da quei settori *radical chic* capaci di predicare bene – anche con supponenza – a favore degli ultimi, ma di razzolare meno bene per tenore di vita, privilegi conquistati spesso solo per "appartenenza" politica e ville in Toscana. Quando, qualche tempo fa, un giornale si "divertì" a telefonare ad un po' di questi radical chic per chiedere loro la disponibilità per ospitare cittadini immigrati, sparirono tutti. È l'*intelligenza*, bellezza...

Se la cosiddetta "sinistra antagonista" in Italia – ad esempio, a differenza della Francia – non riesce mai ad ottenere, nonostante tanto dinamismo (anche a favore di telecamera), lusinghieri risultati elettorali, in linea con la bontà delle intenzioni, è proprio per l'incoerenza di tanti protagonisti di cui è lastricato il suo lungo cammino. Nonostante quest'area ideologica continui ad essere annientata, specie negli ultimi anni, da una destra premiata a livello nazionale e locale, i metodi non cambiano. E i risultati pure.

Non dimentichiamoci, infatti, che Aboubakar Soumahoro – lo ribadiamo, non è indagato - è stato a lungo quasi santificato da certi ambienti, tanto che la formazione di Fratoianni e Bonelli lo ha catapultato in parlamento.

Siamo inoltre convinti che molti dei tribuni televisivi immolati alla causa, ad esempio quelli dell'emittente *La7*, finiscano per fare più danni alla sinistra che apportare benefici: pensiero unico, scontato, talvolta esposto in forma dispotica,

con saccenza e con la demonizzazione dell'avversario, il tutto molto spesso condito di ipocrisia. Un'area, tra l'altro, che oltre a restare al potere per immenso tempo, controlla tuttora vasti apparati della vita sociale, dalla cultura all'economia, compresa ovviamente l'accoglienza dei cittadini immigrati.

Ovviamente per chi cade in disgrazia, vedi lo stesso Soumahoro, il buonismo scompare di colpo: dalle stelle alle stalle.

Nel 2018 Laura Boldrini, ex presidente della Camera, consegnò alla suocera di Soumahoro il premio come miglior imprenditrice straniera. Tanto che Valerio Staffelli a novembre dello scorso anno le ha consegnato un Tapiro d'oro.

E che dire dei tanti incensatori del deputato, da Diego Bianchi, in arte Zoro, conduttore di *Propaganda Live*, che trovò il sindacalista in Calabria e fu naturalmente subito "colpo di fulmine", a Marco Damilano quando era direttore dell'*Espresso* (dedicò al sindacalista anche una copertina con scritto "Uomini e no", nella quale l'ivoriano viene definito "umano" a fronte del "disumano" Salvini), da Fabio Fazio a Corrado Formigli, da Roberto Saviano alla stessa Elly Schlein – allora europarlamentare – che dopo averlo incontrato a Bologna pubblicò su Facebook un autoscatto con la didascalia "Finalmente con Aboubakar Soumahoro, gran testa e grande cuore, una persona vera".

Il problema ovviamente non è Soumahoro, ma gran parte di ciò che gli gira attorno. Oltre, naturalmente, a qualche parente stretto.



Cnel contrario al salario minimo

Brunetta: “Una contrattazione forte è l’unica garanzia”

di NATALIYA BOLBOKA

Il 12 ottobre 2023 il Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro ha presentato al Governo il suo documento di analisi e proposte sul salario minimo. Come richiesto, la consegna è arrivata a 60 giorni dall’incarico, dopo che l’11 agosto il presidente del Consiglio dei ministri Giorgia Meloni, aveva affidato al Cnel il compito di elaborare un testo contenente le osservazioni e proposte dell’organo in merito alla spinosa questione del “trattamento economico minimo orario”, avanzata dall’opposizione.

Il Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro, infatti, è un organo di rilievo costituzionale previsto dall’articolo 99 della Costituzione italiana che, in base alla legge, detiene le seguenti funzioni:

- a) attività consultiva, attraverso l’emanazione di pareri in materia economica, sociale e del lavoro su richiesta di ciascuna Camera, del Governo, delle Regioni e delle Province autonome;
- b) iniziativa legislativa nell’ambito delle materie di competenza;
- c) partecipazione all’elaborazione della legislazione economica e sociale, attraverso pareri, indagini e studi su richiesta delle Camere, del Governo, delle Regioni o delle Province autonome oltre che su propria iniziativa;
- d) attività informativa e conoscitiva.

Assolvendo a tali funzioni il Cnel ha quindi redatto un documento dal titolo “Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Parte I: inquadramento e analisi del problema; Parte II: osservazioni conclusive e proposte”.

Il testo è stato approvato in via definitiva nella seduta del 12 ottobre, che ha visto partecipare 62 consiglieri su 64. Dei presenti 39 hanno votato a favore (tra cui Cisl e Unsic), 15 hanno espresso parere contrario (tra cui Cgil, Uil e Usb), mentre otto che non hanno partecipato al voto.

“All’esito del lavoro istruttorio e del voto in Assemblea – ha dichiarato il presidente del Cnel, il professor Renato Brunetta – desidero per prima cosa ringraziare il Presi-

dente del Consiglio, Giorgia Meloni, che ha inteso dare seguito alla felice intuizione dei nostri padri costituenti di dare vita al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro quale luogo di incontro e confronto tra esperti e rappresentanti delle categorie produttive cioè dei portatori dei saperi e dei portatori di interessi. Un incontro e confronto che, pur nella varietà dei punti di vista e delle opinioni, non è mai scontro ma un contributo di “osservazioni e proposte” per facilitare il compito di Governo e Parlamento nella elaborazione della legislazione economica e sociale. È pertanto con un senso di profonda soddisfazione personale e di orgoglio istituzionale che registro la capacità del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro di realizzare in poche settimane di lavoro un contributo di grande spessore tecnico e progettuale che prospetta per il nostro Paese un piano nazionale di azione che, su una materia così complessa e fortemente viziata da apriorismi ideologici, tende a far leva su un ampliamento e consolidamento degli spazi della contrattazione collettiva di qualità.

Nulla di sorprendente se si guarda alla storia del nostro Paese e dello stesso Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro che ha sempre avvertito il legislatore dei rischi di un intervento legislativo in materia preferendo piuttosto seguire la via indicata dalla Costituzione di affidare alle parti sociali il compito di governare le dinamiche del mercato del lavoro intrecciando i temi del salario a quelli della produttività e della qualità del lavoro.

Sono certo che, una volta affievolita la contesa politica, che vede una estrema e ingiustificata polarizzazione tra chi è a favore e è chi contro il salario minimo, sarà possibile apprezzare il documento approvato oggi a larga maggioranza dal Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro che individua una “cassetta degli attrezzi” per gestire, in modo articolato e mirato le diverse criticità del lavoro povero e dei salari minimi adeguati per tutti i lavoratori (non solo i dipendenti e non solo i livelli più bassi delle scale di classificazione contrattuale) che non possono certo essere risolti attraverso soluzioni sempli-



cistiche che non sanno poi fare i conti con la realtà e con i bisogni delle persone in carne e ossa”.

Il documento è il frutto di un serrato lavoro istruttorio da parte della Commissione dell'Informazione, composta da quattordici rappresentanti delle categorie produttive, esperti e terzo settore e presieduta dal consigliere delegato ed esperto nominato dal presidente della Repubblica Michele Tiraboschi, e si compone di due sezioni: una prima parte di inquadramento e analisi e una seconda parte con conclusioni e proposte.

La direttiva europea

Come sottolineato dal presidente Brunetta in conferenza stampa, il lavoro del Cnel, scervo dai dibattiti parlamentari, è partito dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nella Unione europea. Come si legge nel documento presentato, tale direttiva “non impone agli Stati membri alcun obbligo di fissare per legge il salario minimo adeguato (vedi espressamente, in questi termini, l’art. 1, § 4, lett. A della direttiva)

e neppure di stabilire un meccanismo vincolante per l’efficacia generalizzata dei contratti collettivi (vedi espressamente, in questi termini, l’art. 1, § 4, lett. B della direttiva)”. Al contrario, nel promuovere un “miglioramento dell’accesso effettivo dei lavoratori al diritto alla tutela garantita dal salario minimo” (art. 1), esprime “una netta preferenza di fondo per la soluzione contrattuale rispetto a quella legislativa”. Infatti, “a parere della Commissione e del Consiglio ‘il buon funzionamento della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari è uno strumento importante attraverso il quale garantire che i lavoratori siano tutelati da salari minimi adeguati che garantiscano quindi un tenore di vita dignitoso (...). Una contrattazione collettiva solida e ben funzionante, unita a un’elevata copertura dei contratti collettivi settoriali o intersettoriali, rafforza l’adeguatezza e la copertura dei salari minimi” (considerando 22 della direttiva)”. Allo stesso tempo, come riconosciuto dal Cnel, “la presenza di un esteso e consolidato sistema di contrattazione collettiva non è tuttavia di per sé condizione sufficiente per raggiungere l’obiettivo indicato dalla direttiva europea di una retribuzione adeguata”, motivo per cui



“la direttiva pone particolare attenzione al cosiddetto ‘tasso di copertura’ della contrattazione collettiva, e cioè alla percentuale di lavoratori a cui si applicano i contratti collettivi”. Tale percentuale viene “calcolata come rapporto tra il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi e il numero di lavoratori le cui condizioni di lavoro possono essere disciplinate da contratti collettivi conformemente al diritto e alle prassi nazionali” (art. 3).

In base alla direttiva, se il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore all’80 per cento, lo Stato membro interessato deve prevedere “un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime” e consultarsi con le parti sociali per definire “un piano d’azione per promuovere la contrattazione collettiva” (art. 4, § 2). Nel caso in cui lo Stato non disponga di una contrattazione collettiva adeguata, può introdurre un salario minimo per legge, stabilendo “le necessarie procedure per la determinazione e l’aggiornamento dei salari minimi legali” (art. 5, § 1), attraverso l’utilizzo di un “meccanismo automatico di adeguamento dell’indicizzazione dei salari minimi legali, basato su criteri appropriati e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, a condizione che l’applica-

zione di tale meccanismo non comporti una diminuzione del salario minimo legale” (art. 5, § 3).

Inoltre, si legge nel documento, “nel caso della adozione di un salario minimo legale (e solo in questo caso) la direttiva impone agli Stati membri il ricorso a ‘valori di riferimento indicativi per orientare la loro valutazione dell’adeguatezza dei salari minimi legali. A tal fine, possono utilizzare valori di riferimento indicativi comunemente utilizzati a livello internazionale, quali il 60 per cento del salario lordo mediano e il 50 per cento del salario lordo medio’ (art. 5, § 4)”.

L’obiettivo della direttiva, infatti, è il miglioramento delle “condizioni di vita e di lavoro nell’Unione, in particolare l’adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l’alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive” (art. 1, § 1), ma lascia ai singoli Stati membri l’alternativa tra la “scelta (...) di fissare salari minimi legali, di promuovere l’accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi o entrambi” (art. 1, § 3).

Dal momento che in Italia il tasso di copertura della contrattazione collettiva è di gran lunga superiore alla soglia minima, se non addirittura vicino al 100 per cento, risulta conforme alla normativa Ue.

Criticità riscontrate

Ciononostante, il Cnel riconosce delle criticità all'interno del sistema su cui porre attenzione:

- la presenza di settori o ambiti lavorativi (es. appalti di servizi) che, pur coperti dalla contrattazione collettiva, non sembrano tuttavia garantire trattamenti retributivi adeguati (almeno stando agli indicatori suggeriti dalla direttiva europea, e cioè il 60 per cento del salario lordo mediano e il 50 per cento del salario lordo medio), e come confermato da recenti interventi della magistratura;
- la diffusione di schemi giuridici o contrattuali che escono dal campo di applicazione della contrattazione collettiva (area del lavoro parasubordinato e delle c. d. partite Iva, stage extracurricolari, ecc.) o che comunque rischiano di precludere al lavoratore il pieno godimento dei trattamenti retributivi complessivi previsti dal contratto collettivo di riferimento (area del lavoro temporaneo);
- l'estensione e la diffusione di forme di lavoro irregolare e sommerso e l'efficacia delle attività ispettive e di vigilanza;
- i differenziali retributivi a livello territoriale (non solo Nord-Sud ma anche aree metropolitane e aree periferiche), a cui corrisponde peraltro anche un diverso costo della vita;
- le condizioni occupazionali di giovani, donne e stranieri, con particolare riferimento all'abuso del contratto di apprendistato (in assenza della componente formativa), alla incidenza del lavoro a tempo parziale c. d. involontario, al ricorrente ricorso a contratti a termine e al lavoro occasionale, alla effettiva conoscibilità per il prestatore di lavoro del trattamento retributivo dovuto, alla distanza tra previsioni di legge e contratto collettivo rispetto alla prassi contrattuale anche con riferimento a specifici settori produttivi o aree geografiche.

Allo stesso tempo "i componenti del Cnel si trovano concordi nel segnalare come il dibattito sul salario minimo, per come è stato impostato in Parlamento e nel dibattito pubblico con specifico riferimento alla individuazione di una tariffa retributiva oraria, porti a segnalare non poche criticità della base informativa e conoscitiva attualmente disponibile. Criticità che sono destinate ad assumere maggiore rilevanza nei prossimi mesi anche con riferimento agli obblighi imposti dalla direttiva europea sui salari minimi adeguati, sia in relazione alla presenza di affidabili sistemi di monitoraggio della contrattazione collettiva e degli andamenti dei salari, sia con riferimento alla effettiva trasparenza e conoscibilità dei trattamenti



retributivi da parte dei lavoratori". Nello specifico, per quanto riguarda le "basi informative" e la "conoscenza necessaria per formulare osservazioni e proposte" sul salario minimo, il Cnel rileva le seguenti criticità:

- l'assenza totale di dati che consentano una valutazione d'impatto di un salario minimo legale su imprese e sistema produttivo (soprattutto rispetto alle micro e alle piccole e medie imprese che è un profilo sottolineato dalla direttiva europea), nonché sulle amministrazioni pubbliche in ragione della rilevanza degli appalti di servizi;
- il mancato allineamento del sistema informativo Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro con il sistema della banca dati Cnel-Inps per quanto riguarda i "codici contratto";
- l'incomparabilità tra le tariffe nominali (legali o contrattuali) di determinazione del salario minimo e i dati della massa salariale effettivamente percepita da lavoratori utilizzata da Istat per valutare l'impatto di un salario minimo legale sui lavoratori (da segnalare che, partendo dalla stessa base informativa, Istat e Inps pervengono, in ragione dei diversi punti di vista adottati, a conclusioni diverse);
- il disallineamento tra i criteri di classificazione dei contratti collettivi e dei loro "perimetri contrattuali" da parte del Cnel rispetto ai criteri utilizzati per descrivere le attività economiche e produttive (c.d. codici Ateco);



- l'assenza di monitoraggio sistematico di tipo qualitativo sulla contrattazione di produttività e sulle misure di welfare aziendale che pure beneficiano di rilevanti sostegni pubblici;

- l'assenza di monitoraggio sui trattamenti retributivi nella cooperazione di lavoro, dove già esiste una previsione di legge che impone il riconoscimento ai soci lavoratori di trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli fissati nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

A queste si aggiungono "la parziale eterogeneità delle principali banche dati attualmente implementate dalle fonti statistiche ufficiali sul livello delle retribuzioni" e "la pluralità di definizioni della retribuzione che coesistono nel nostro sistema di relazioni industriali, che complica la lettura comparata dei testi contrattuali". Dunque, esistono numerose difficoltà nel fornire una misurazione esatta misurazione delle tariffe contrattuali "minime". Infatti, "tra gli stessi componenti del Cnel espressione della rappresentanza d'impresa e del lavoro non esiste piena condivisione sulle voci retributive da prendere in considerazione per quantificare il 'salario minimo' previ-

sto dalla contrattazione collettiva che, a seguito di una verifica empirica dei testi contrattuali, è concetto diverso, nella quasi totalità dei contratti collettivi, dal c. d. 'minimo tabellare'".

La posizione del Cnel

Secondo il Consiglio, la vera questione "per il governo e il Parlamento, non è tanto o soltanto fissare la tariffa – e i parametri per la sua determinazione – ma individuare chi sia l'attore più indicato per decidere, in termini di scelta e relativa responsabilità 'politica', la tariffa minima adeguata che la stessa giurisprudenza si candida ora a fissare secondo il criterio previsto dalla direttiva". Il Cnel fa dunque notare come una commissione di esperti potrebbe forse individuare dei parametri per definire un valore per i salari minimi adeguati, ma non si assumerebbe la responsabilità politica della decisione. Ricorda anche che "il valore di scambio del lavoro non può nascere unicamente da valutazioni economiche astrattamente corrette, ma va determinato anche in ragione del principio etico giuridico secondo cui 'il lavoro non è una merce'".



Fonte: "Quirinale"

Inoltre, secondo il Cnel è necessario evitare che “la questione dei salari minimi adeguati entri nel vortice della comunicazione politica, in chiave di acquisizione del consenso, perdendo poco alla volta la sua attendibilità rispetto a parametri di sostenibilità economica e sociale”. Ad ogni modo, in base alla direttiva, qualora venisse applicata una tariffa minima per legge, dovrebbe prevedere “l’adozione di meccanismi più o meno automatici di indicizzazione dei salari minimi legali con dinamiche salariali e occupazionali poco controllabili”. Dunque, la posizione del Consiglio, condivisa dall’Unsic, è che a stabilire i minimi salariali debba essere la contrattazione collettiva, “quale sede storica per eccellenza della dialettica tra istanze economiche e istanze sociali presenti sul mercato del lavoro”.

A prescindere dalla decisione del governo rispetto all’introduzione o meno di un salario minimo, il Cnel rileva “l’urgenza e l’utilità di un piano di azione nazionale, nei termini fatti propri della direttiva europea in materia di salari adeguati, a sostegno di un ordinato e armonico sviluppo del sistema della contrattazione collettiva, in termini di adeguamento strutturale di questa fondamentale istituzione di governo del mercato del lavoro alle tra-

sformazioni della domanda e dell’offerta di lavoro e quale risposta sinergica, là dove condotta da attori qualificati e realmente rappresentativi degli interessi del mondo del lavoro, tanto alla questione salariale (per tutti i lavoratori e non solo per i profili professionali collocati agli ultimi gradini della scala di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro) quanto al nodo della produttività.

Il tema che il Cnel ritiene di dover sottoporre al dibattito non è dunque quanta parte della retribuzione debba mantenersi in capo alla contrattazione collettiva, bensì come estendere le migliori pratiche di contrattazione alla generalità del lavoro”. Inoltre, considera fondamentale “un attento monitoraggio della contrattazione di produttività di secondo livello e delle misure di sostegno al welfare aziendale, in modo da verificare che i benefici della fiscalità generale vadano effettivamente a favore di quelle imprese che investono sulla qualità del lavoro e garantiscono trattamenti retributivi minimi e complessivi adeguati nel rispetto dei principi costituzionali”. Per farlo è necessario allineare il sistema delle Comunicazioni obbligatorie al codice Cnel-Inps ed estenderle al repository della contrattazione decentrata.

Le proposte del Consiglio

Allo stesso tempo, viste le criticità riscontrate in fase di analisi, il Cnel “auspica che il dibattito contingente sul salario minimo possa essere l’occasione per individuare nel Consiglio un ‘forum permanente’ di confronto e collaborazione stabile e continuativa tra le forze sociali e tutti i soggetti istituzionali che raccolgono dati utili per il monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva e dei salari, con l’obiettivo di disporre di informazioni complete e il più possibile condivise su temi così centrali per la definizione delle politiche e delle leggi in materia economica e sociale”. Sostiene, inoltre, la necessità di aggiornare e informatizzare l’archivio nazionale dei contratti di lavoro, nonché facilitare la fruizione e leggibilità degli stessi, obiettivo che il Consiglio si pone nel programma della XI Consiliatura.

Più nel dettaglio le proposte del Cnel, riportate schematicamente nel “Quadro riepilogativo documento Cnel su salario minimo”, sono le seguenti:

1. La crescita dei salari dipende dalle dinamiche della produttività. Va valutata l’idea di individuare nel Cnel la possibile sede del *National productivity board* per l’Italia, la cui istituzione è raccomandata per i paesi dell’area euro dal Consiglio dell’Unione europea e di cui l’Italia è ancora sprovvista, così da valorizzare pienamente il contributo dei corpi intermedi nel controllo delle dinamiche retributive legandole alle dinamiche della produttività.

2. Il lavoro povero riguarda in modo più accentuato lavoratori temporanei, parasubordinati, lavoratori fittiziamente autonomi, lavoratori occasionali, stagisti, lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia e lavoratori a tempo parziale involontario. È per questi lavoratori che si può immaginare di introdurre una tariffa tramite contrattazione, eventualmente sostenuta da una adeguata normativa di sostegno, parametrata sugli indicatori della direttiva europea o comunque interventi legislativi ad hoc funzionali a incrementare il numero di ore lavorate nell’arco dell’anno.

3. Con riguardo agli stagisti (i nostri giovani) si ricorda l’attuale vuoto legislativo a seguito della riforma prospettata dalla legge di bilancio del 2022 e del successivo intervento della Corte costituzionale. La materia, attualmente in discussione in conferenza Stato-Regioni, è una priorità (anche per l’impatto su contratti di qualità come l’apprendistato) e richiede una specifica progettualità ripristinando, per esempio, il contratto di inserimento e valorizzando l’apprendistato soprattutto nella dimensione di raccordo tra sistema educativo e formativo e

mercato del lavoro. Lo stesso si può dire per le collaborazioni coordinate e continuative che sono ampiamente deregolate dopo l’abrogazione del lavoro a progetto. Sul part time involontario (giovani e donne) si potrebbero innestare misure legislative per razionalizzare gli interventi a sostegno della occupazione femminile e della conciliazione vita lavoro da declinarsi ovviamente non solo in termini di genere ma anche di sostenibilità del lavoro per le persone afflitte da malattie croniche o da parziale disabilità che sono in costante crescita e che rappresentano una priorità in un contesto demografico calante come il nostro. Per contrastare il fenomeno del lavoro autonomo fittizio andrebbe infine adeguata la nozione di subordinazione presente nel nostro ordinamento alla più ampia nozione comunitaria.

4. Residuano indubbiamente alcune aree di criticità in taluni settori economici, in alcuni casi con declinazioni marcate a livello territoriale. Per questi casi la strada è quella di misure ad hoc di contrasto al lavoro povero, di sostegno al reddito dei lavoratori e delle famiglie, di contrasto al sommerso, di gestione delle gare pubbliche al massimo ribasso.

5. L’introduzione di un salario minimo legale per il lavoro domestico e di cura darebbe luogo, senza adeguate misure di sostegno alle famiglie e alle persone non autosufficienti, a un probabile drastico incremento del lavoro in nero. Il tema del lavoro domestico è comunque ineludibile, quando si parla di lavoro dignitoso e di retribuzione giusta. La soluzione del problema richiede interventi e misure strutturali e di medio e lungo periodo, sarebbe allora un piano nazionale di sostegno alla famiglia, all’invecchiamento attivo e alla non autosufficienza, con interventi e incentivi pubblici di razionalizzazione delle misure esistenti e di piena implementazione della legge 23 marzo 2023 n. 33.

6. Altrettanto rilevante sarà l’azione di rafforzamento delle attività ispettive e di vigilanza secondo quanto già previsto nell’ambito del Piano nazionale di emersione del lavoro sommerso 2022/2025 previsto dal Pnrr, che è prioritariamente rivolto ai settori del lavoro domestico e agricolo. Si raccomanda in ogni caso un ulteriore potenziamento dell’Ispettorato nazionale del lavoro in risorse umane e finanziarie e in nuove professionalità. A questo fine si raccomanda altresì una ricognizione sistematica e aggiornata del quadro delle risorse già disponibili a valere sulle linee di finanziamento nazionali e quelle allocate nei diversi programmi nazionali e regionali finanziati dai fondi europei (Fondo per lo sviluppo e la coesione, Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo sociale europeo) includendovi anche i programmi già gestiti dalle



amministrazioni centrali con riferimento alle politiche familiari e in regime di complementarietà con le misure previste dal Pnrr nelle missioni tematiche di riferimento.

7. Per arginare il fenomeno dei c.d. contratti "pirata" e della proliferazione del numero dei contratti collettivi, si suggerisce un intervento legislativo a sostegno della contrattazione collettiva di qualità incentrato sulla individuazione dei contratti collettivi maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento, condizionando la registrazione nell'archivio nazionale dei contratti e l'assegnazione del codice alfanumerico unico dei Ccnl al rispetto dello standard di trattamento economico e normativo di detti contratti. Questo anche in relazione al riconoscimento dei benefici economici e normativi stabiliti dalla legislazione e ai fini della gestione dell'archivio nazionale dei contratti.

8. Per agevolare l'intervento dei servizi ispettivi e della magistratura a tutela dei lavoratori si suggerisce un intervento normativo volto a chiarire che, nella determinazione del trattamento retributivo di cui all'articolo 36 della Costituzione, il giudice debba fare riferimento non solo al minimo tabellare ma al trattamento economico complessivo ordinario e normale (più elevato) spettante

al lavoratore in applicazione dei contratti collettivi di maggiore diffusione.

9. Rispetto ai ritardi nei rinnovi contrattuali si raccomanda l'adozione di iniziative concrete per il superamento di questa criticità che, soprattutto in un momento di forte dinamica inflattiva, contribuisce a intaccare profondamente le retribuzioni dei lavoratori.

10. Secondo la direttiva europea i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete (...) sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro. Il Cnel si candida come sede idonea a garantire una piena implementazione della direttiva, là dove dispone che gli Stati membri provvedono affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico in modo completo e facilmente accessibile. L'obbligo di trasparenza è una opportunità per ripensare in profondità la busta paga dei lavoratori che, allo stato, è un documento di non facile lettura.

Rapporto Ismea, il punto sulla competitività dell'agroalimentare

Filiera matura e responsabile

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Nonostante la svolta restrittiva delle politiche monetarie delle banche centrali e la dinamica salariale moderata, l'inflazione in Italia rimane elevata (più 5,3 per cento su settembre 2022 secondo le stime preliminari dell'Istat, in lieve flessione su base mensile) ed emergono segnali di difficoltà del sistema economico, in uno scenario geopolitico dove si moltiplicano i fattori di instabilità e incertezza.

L'agroalimentare è stato tra i settori più colpiti e uno dei principali centri di trasmissione degli aumenti dei prezzi in Italia, a causa del suo ruolo nell'economia e della sua dipendenza dall'estero per prodotti energetici, materie prime e beni intermedi che lo rendono particolarmente vulnerabile alle tensioni su mercati internazionali. Ciononostante, la dinamica dei prezzi dei prodotti alimentari è risultata inferiore a quella media registrata nell'Unione europea e in Germania e Spagna.

Sono alcune delle evidenze del Rapporto Ismea sull'agroalimentare italiano, presentato a Palazzo Merulana a Roma, nel quartiere San Giovanni, alla presenza del ministro dell'Agricoltura della sovranità alimentare e delle foreste Francesco Lollobrigida e che ha visto confrontarsi sui temi dell'inflazione, dei rapporti nella filiera e della competitività internazionale esperti, esponenti della comunità scientifica e presidenti delle principali sigle associative dell'intera filiera, dalla parte agricola alla trasformazione industriale (Federalimentare) alla distribuzione (Confcommercio, Federdistribuzione, Fipe, Italmercati) al commercio estero (Ice)

Il problema inflazione

Nonostante la svolta restrittiva delle politiche monetarie delle banche centrali e la dinamica salariale moderata, l'inflazione in Italia rimane elevata ed emergono segnali di difficoltà del sistema economico, in uno scenario geopolitico dove si moltiplicano i fattori di instabilità e incertezza. L'agroalimentare è stato tra i settori più colpiti e

uno dei principali centri di trasmissione degli aumenti dei prezzi in Italia, a causa del suo ruolo nell'economia e della sua dipendenza dall'estero per prodotti energetici, materie prime e beni intermedi che lo rendono particolarmente vulnerabile alle tensioni su mercati internazionali. Ciononostante, la dinamica dei prezzi dei prodotti alimentari è risultata inferiore a quella media registrata nell'Unione europea e in Germania e Spagna.

Più nel dettaglio nel 2022, il contributo dell'aumento dei prezzi dei prodotti alimentari all'inflazione è stato significativo. La crescita media dei prezzi (misurata dall'indice Istat per i prodotti alimentari, bevande e tabacco, armonizzato per i confronti europei) ha raggiunto l'8,1 per cento, ma è stata più contenuta di quella media dell'Unione europea (10,2 per cento) e dell'Eurozona (9 per cento). Meglio di noi ha fatto la Francia, che grazie al suo maggior grado di autosufficienza, alimentare ed energetica, ha subito di meno gli aumenti dei prezzi internazionali ed è riuscita a contenere gli incrementi degli alimentari a un più 6 per cento.

Diverso il caso delle utenze domestiche, che in Italia sono cresciute nel 2022 di oltre il 35 per cento quasi il doppio della media comunitaria (più 18 per cento), due volte quelle della Germania e più del triplo della Francia. Nella prima metà del 2023, nonostante il raffreddamento dei listini internazionali dell'energia e delle materie prime, l'inflazione per i prodotti alimentari nel carrello della spesa ha continuato a salire, raggiungendo in Italia il suo picco a marzo (più 12 per cento), ma evidenziando, anche in questo caso, una dinamica inferiore a quella registrata a livello comunitario. A questo proposito, tuttavia, va ricordato che in Italia il reddito pro-capite resta inferiore alla media Ue, con un divario che si è progressivamente ampliato nell'ultimo decennio. L'effetto combinato dell'inflazione e della bassa crescita dei redditi – specie quelli da lavoro dipendente – ha eroso il potere d'acquisto e il tasso di risparmio delle famiglie, con forti squilibri sul piano distributivo: il tasso d'inflazione subito dalle famiglie più fragili è risultato più alto rispetto a quello



delle famiglie benestanti (12,1 contro il 7,2 per cento), per effetto della diversa incidenza e della diversa composizione della spesa alimentare. L'impatto sugli acquisti alimentari domestici è stato significativo, con volumi in riduzione (meno 3,7 per cento nel 2022 secondo Istat), scontrini in aumento (più 5 per cento) e una ricomposizione del carrello guidata dalle esigenze di risparmio e dagli effetti dell'aumento della spesa incompressibile per l'abitazione sul budget disponibile per l'alimentazione. Tuttavia, pur in presenza dei consueti effetti asimmetrici dell'inflazione, l'analisi della trasmissione dei prezzi lungo la filiera agroalimentare effettuata da Ismea, non ha evidenziato fenomeni speculativi su larga scala a carico di nessuna delle fasi. La filiera è stata in grado di mantenere sotto controllo le variazioni dei prezzi, rallentando e diluendo nel tempo gli incrementi a valle. Se infatti gli shock al rialzo dei prezzi degli input si sono ripercossi in tempo reale sui costi dell'agricoltura e, a seguire, sui costi dell'industria di trasformazione, il trasferimento alla distribuzione e al consumo finale è avvenuto con maggior gradualità, sia per l'impossibilità dell'industria di ritoccare tempestivamente i contratti in essere con la grande distribuzione, sia per evitare eccessive e repentine contrazioni della spesa delle famiglie.

Il peso dell'Italia

Nel decennio 2012-2022 l'industria alimentare ha mostrato un trend di buona crescita reale, mentre l'agricoltura ha vissuto annate sfavorevoli in successione, soprattutto a causa dell'andamento climatico: il 2022 è stato l'anno più caldo e meno piovoso da quando vengono monitorati i dati meteorologici in Italia e il 2023 si sta rivelando anche peggiore. Ciò ha fatto retrocedere l'Italia in terza posizione nella graduatoria comunitaria della produzione agricola, dopo Francia e Germania (prima era seconda dopo la Francia); ma, soprattutto, dal 2021 ha passato alla Francia il primato del valore aggiunto, mantenuto quasi ininterrottamente dal nostro Paese nel corso del decennio.

Il peso dell'Italia sulla produzione agricola dell'Unione europea è pari complessivamente al 14 per cento, ma sale al 37 per cento per il vino, dove è secondo solo a quello della Francia (43 per cento), e al 33 per cento per l'olio d'oliva, dove segue il 48 per cento della Spagna. Anche per la frutta, con il 18 per cento della produzione dell'Unione europea, l'Italia fronteggia la forte concorrenza della Spagna, che ne copre il 28 per cento. Ma so-



prattutto l'Italia conferma la sua vocazione alle attività secondarie e ai servizi in agricoltura, che insieme rappresentano il 18 per cento della produzione agricola nazionale e che ribadiscono la sua leadership in Europa sul fronte della diversificazione e multifunzionalità del settore agricolo.

Oltre agli effetti del clima, pesano sull'agricoltura italiana alcune debolezze strutturali, quali la scarsa presenza di giovani imprenditori (solo il 9 per cento, contro il 12 per cento della media comunitaria) e il correlato basso livello di formazione di chi guida la maggioranza delle aziende agricole; persiste, inoltre, la frammentazione del tessuto produttivo, nonostante l'aumento della superficie agricola aziendale occorsa nell'ultimo decennio, che segnala la presenza di un lento processo di concentrazione e riorganizzazione. Anche l'accesso alla terra si conferma un punto dolente per l'agricoltura italiana, principalmente a causa della scarsa disponibilità di terra che porta i valori fondiari ad essere in media quasi sei volte superiori quelli della Francia e due volte quelli della Spagna. Dal lato dell'industria alimentare, l'Italia si posiziona al terzo posto nella graduatoria dei paesi dell'Unione europea, ma con un trend migliore rispetto ai principali par-

tner. Il nostro Paese, che copre circa il 12 per cento del valore aggiunto totale, dopo la Germania e la Francia, ma sopra alla Spagna, è leader incontrastato nell'industria pastaria, (oltre il 73 per cento del fatturato dell'Unione europea) e con un ruolo di rilievo nel vino (28 per cento), prodotti da forno e biscotti (21 per cento), nonché negli ortofruttili trasformati, nell'industria del caffè, del tè e delle tisane e nell'industria molitoria e del riso, con un peso analogo, pari al 17 per cento del fatturato europeo.

Analizzando l'insieme dei settori della produzione agricola e della trasformazione industriale, nel 2022 il valore aggiunto della filiera agroalimentare è arrivato a 64 miliardi di euro: 37,4 miliardi generati dal settore agricolo e 26,7 miliardi dall'industria alimentare. In questa configurazione "ristretta", il comparto rappresenta il 3,7 per cento del valore aggiunto dell'intera economia italiana; inglobando le fasi a valle della produzione alimentare, ossia distribuzione e ristorazione, si arriva al 7,7 per cento, ma se si considerano anche i servizi e le attività necessari per far arrivare i prodotti dal campo alla tavola (trasporti, logistica, intermediazione), la stima del peso dell'agroalimentare sul Pil supera il 15,2 per cento.



La competitività internazionale

Nell'ultimo decennio la competitività dell'agroalimentare italiano sui mercati esteri è in aumento: le nostre esportazioni sono cresciute al ritmo del 7,6 per cento all'anno, ben maggiore di quello delle esportazioni mondiali (più 5,6 per cento), con una quota di mercato che passa dal 2,8% del 2012 al 3,4 per cento nel 2022. Lo share dell'agroalimentare made in Italy sui mercati internazionali è uguale a quello della Spagna, anch'essa contraddistinta da uno spiccato dinamismo dell'export, mentre è inferiore alle quote di Germania e Francia (rispettivamente del 4,8 per cento e 4,3 per cento nel 2022), che tuttavia si sono ridotte nel decennio. Il peso dell'export tricolore sulle spedizioni comunitarie si attesta al 10%, al pari di quello spagnolo, più contenuto di quello francese e tedesco. Ma in generale, e presso la quasi totalità dei principali paesi acquirenti, l'Italia ha migliorato il suo posizionamento competitivo.

Nel triennio più recente, tra il 2019 e il 2022, le esportazioni agroalimentari italiane sono aumentate del 34 per cento, superando il record di 60 miliardi di euro nel 2022 e, nello

stesso periodo, le importazioni sono cresciute del 37 per cento. La bilancia commerciale agroalimentare è migliorata nel triennio, con il saldo in attivo nel 2020 e nel 2021; mentre nel 2022 si è consolidato il surplus per i trasformati, ma è aumentato contemporaneamente il deficit della fase agricola, facendo tornare in negativo – sia pur di poco – il saldo complessivo. Nel confronto con i partner europei, il settore agroalimentare tedesco è quello che mostra il maggior livello d'integrazione commerciale internazionale, grazie anche alla forte presenza all'estero, specie in Europa, della sua distribuzione alimentare; la Francia, al contrario, è il paese più orientato al proprio mercato interno. La Francia – a parte i vini – è specializzata principalmente nell'esportazione di materie prime agricole, mentre Italia e Germania in quella di prodotti trasformati. L'Italia è leader mondiale nell'export di trasformati di pomodoro, pasta, vino, formaggi; la Spagna si focalizza su ortofrutta, olio d'oliva e carni suine. Nel complesso, considerando i primi 20 prodotti esportati da ciascun paese, l'Italia è seconda solo alla Francia in termini di prezzo medio, che segnala un alto livello di qualità delle esportazioni, mentre Germania e Spagna, caratterizzate da valori medi unitari inferiori, tendono ad esercitare una concorrenza di prezzo.

Fontina, tre volte Dop

Nuovo successo per il formaggio valdostano

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Il ministero dell'Agricoltura della Sovranità Alimentare e delle Foreste (MASAF) ha approvato con decreto (Prot. N. 23A05237 del 14 settembre 2023) pubblicato sulla GURI n. 224 del 25 settembre 2023, alcune modifiche al Disciplinare di produzione della Fontina. Tra queste il riconoscimento di due nuove denominazioni ufficiali che si affiancano alla Fontina DOP: "Fontina Dop Alpeggio" e "Fontina Dop Lunga stagionatura".

La nascita delle nuove tipologie rafforza il legame col territorio e valorizza la produzione tipicamente di montagna della Fontina Dop. Nella stessa direzione va anche la modifica al disciplinare riguardante i foraggi. Mentre il regolamento europeo (1151-2014) richiede un minimo di prevalenza (51 per cento) di alimenti provenienti dalla zona di produzione, il Consorzio Fontina Dop ha previsto nel nuovo Disciplinare che almeno il 60 per cento della razione alimentare di sostanza secca sia prodotto all'interno del territorio montano della Valle d'Aosta. Il rispetto di tale requisito consente di valorizzare le caratteristiche uniche del latte di alta montagna e di mantenere viva l'antica pratica di allevamento con la monticazione delle bovine durante il periodo estivo e l'approvvigionamento nei prati di fondovalle durante i mesi invernali, nel totale rispetto dei ritmi naturali montani.

La modifica al Disciplinare, predisposta dal CdA del Consorzio dopo un lungo lavoro di approfondimento e condivisione in filiera, poi approvata all'unanimità nell'assemblea straordinaria del marzo scorso, ha ottenuto parere favorevole dalla Regione Autonoma della Valle d'Aosta ed è stata recepita e resa ufficiale dal riconoscimento ministeriale.

"L'intento di questa iniziativa, che il Consorzio portava avanti ormai da mesi – afferma il presidente Andrea Barmaz – è quello di vedere finalmente riconosciuto e valorizzato l'eccezionale lavoro che per 100 giorni l'anno i nostri casari svolgono in alpeggio, in condizioni non proprio agevoli. La loro passione e dedizione testimoniano

un'antica tradizione casearia da custodire e salvaguardare insieme alla difesa della biodiversità dell'alta montagna e alle diverse metodologie di stagionatura che rappresentano anch'esse una tipicità del nostro territorio".

Da oggi il consumatore potrà, quindi, scegliere tra tre diverse tipologie in base al proprio gusto, pur rimanendo invariate le caratteristiche tipiche della Fontina Dop ovvero il ciclo di produzione che avviene interamente nel territorio della Valle d'Aosta; gli ingredienti, che sono sempre solo tre, sale, caglio e latte intero crudo delle bovine di razza valdostana autoctona; e i rigorosi controlli sul rispetto del disciplinare, con valutazione qualitativa finale e apposizione del marchio da parte del Consorzio.

Tre prodotti di montagna, nati tra le alte vette della Valle d'Aosta, ma diversi per aroma, colore, consistenza e palatabilità. Scopriamoli nel dettaglio:

FONTINA DOP - *Prodotta tutto l'anno, racchiude gli aromi e i sapori di un territorio unico al mondo, l'ecosistema montano della Valle d'Aosta. Le forme si presentano con crosta marrone chiaro, pasta di colore giallo paglierino tenue, morbida e fondente, al palato risulta dolce, aromatica con prevalenti sentori lattici (latte, burro, burro fuso).*

FONTINA DOP LUNGA STAGIONATURA - *Viene affinata in grotta per un minimo di 180 giorni durante i quali i sapori si esaltano donando alla Fontina un gusto più intenso e aromatico. Le forme si presentano con crosta marrone tendente allo scuro, pasta di colore giallo intenso, morbida e fondente, al palato risulta avere note aromatiche vegetali e lattiche più intense e persistenti.*

FONTINA DOP ALPEGGIO - *Da giugno a settembre, negli alpeggi della Valle d'Aosta fino a 2700 metri di altitudine, le mucche di razza valdostana pascolano libere nutrendosi di erbe fresche e fiori di montagna. Il latte appena munto viene trasformato direttamente in loco, nelle*

casere di alpeggio, per mantenerne inalterate le caratteristiche organolettiche uniche derivanti dalla flora di alta montagna. Questa è la "Fontina Dop Alpeggio", frutto del duro lavoro, della maestria e della passione di chi porta avanti una tradizione casearia antica e ancora interamente artigianale. Le forme presentano una crosta marrone chiaro, la pasta ha colore giallo paglierino intenso, dovuta proprio all'alimentazione delle bovine, ed è morbida e fondevole. Al palato risulta particolarmente dolce e aromatica grazie ai sentori di erba fresca e fiori di montagna che si aggiungono ai sentori lattici tipici della Fontina.

LA DOP FONTINA IN BREVE

Con 400mila forme prodotte nel 2022 la Fontina Dop è l'8° formaggio di latte vaccino per quantità prodotta tra i formaggi Dop italiani. Viene prodotta esclusivamente in Valle d'Aosta ed è sempre solo all'interno di questo territorio che avvengono la produzione, la stagionatura e la porzionatura del formaggio. Ciò ha permesso alla Fontina di essere inserita nel 1996 nella lista dei prodotti a Denominazione di Origine Protetta dell'Unione europea.

È uno dei pochi formaggi italiani ad essere prodotto esclusivamente con latte intero (da una sola mungitura) e crudo (non trattato termicamente). Il latte crudo è particolarmente ricco di vitamine, proteine e fermenti lattici vivi ed è in grado di fornire all'organismo ingenti quantità di calcio e potassio. Proprio per l'assenza di trattamento termico, la materia prima deve provenire da allevamenti in cui siano assicurati elevati standard igienici e di benessere animale. Un circuito virtuoso per la salute e la natura.

La Fontina Dop è dolce anche con l'ambiente. Il suo ciclo di produzione, infatti, può essere considerato a basso impatto ambientale per diversi motivi, primo tra tutti l'ambiente della Valle d'Aosta:

- È a filiera corta perché se la lavorazione non avviene nello stesso luogo di mungitura il latte deve essere consegnato al caseificio di lavorazione entro due ore al massimo evitando così lunghi tragitti dei mezzi di trasporto del latte;
- La coltivazione del foraggio avviene senza l'utilizzo di fertilizzanti e concimi chimici, ma rispettando i tempi della montagna attraverso la rotazione dei pascoli;
- Il letame prodotto dal bestiame viene utilizzato come concime naturale e l'acqua viene il più possibile riutilizzata;
- A differenza della maggior parte delle produzioni casearie che usano fermenti commerciali, nella Fontina Dop si utilizzano batteri lattici presenti nelle microflora valdostane, selezionati e conservati presso l'Institut Agri-

cole Régional di Aosta. Il fermento della Fontina Dop è dunque anch'esso autoctono;

- La stagionatura delle forme avviene prevalentemente in grotte a temperatura e umidità naturali;
- La porzionatura della Fontina Dop avviene sempre nel territorio della Valle d'Aosta

Una forma pesa mediamente 9 chili e per realizzarla occorrono circa 100 litri di latte, prodotti da 10 bovine. Prima di diventare Fontina Dop le forme devono superare una prima attività di controllo effettuata da un ente terzo, autorizzato dal ministero dell'Agricoltura, su tutta la filiera produttiva e sul rispetto del disciplinare di produzione. In seguito all'esito positivo di queste verifiche, viene rilasciata l'autorizzazione alla marchiatura da parte del Consorzio. Il marchio, con la tipica forma della vetta



stilizzata, viene apposto al centro della forma insieme al numero del contrassegno corrispondente al caseificio consorziato che l'ha prodotta. Sul lato (o scalzo) viene riportato, invece, il numero identificativo da cui si ricava il giorno esatto di produzione e la provenienza del latte garantendo così la completa tracciabilità di ogni forma. Oltre ad apporre marcature e contrassegni, il Consorzio Produttori e Tutela della Dop Fontina, ha il compito di tutelare, promuovere e valorizzare la Dop. Costituito ad Aosta nel 1952, conta ad oggi 162 soci produttori, di cui 52 stagionatori e confezionatori.

Nel Beneventano il grano "marzellina"

Nuovo presidio Slow Food

di G.C.

Quante aziende servono per fare una filiera alimentare? Cinque sono più che sufficienti, se guardiamo al caso del grano *marzellina*, l'ultimo arrivato, in ordine di tempo, tra i presidi Slow Food. Cinque, infatti, sono le aziende che aderiscono al progetto di salvaguardia di questa varietà: c'è chi coltiva il grano, chi lo macina e chi lo trasforma. Ma andiamo con ordine.

La *marzellina*, detta anche *verminia*, è una varietà di grano duro storicamente coltivata sulle montagne dell'Appennino campano. Pianta rustica, perfettamente adattata ad altitudini superiori ai 500 metri e capace di arrivare oltre ai mille, ha un apparato radicale forte e ben sviluppato, paglia bianca e corta, spiga compatta e fortemente aristata, seme lungo e acuminato.

In passato il centro principale della produzione era San Bartolomeo in Galdo, nel Beneventano, dove fino all'inizio del '900 gli agricoltori destinavano alla sua coltivazione circa un terzo della superficie complessiva a grano, e non solo per via delle sue qualità organolettiche: poteva infatti essere seminata tra febbraio e marzo (da cui il nome *marzellina*), cioè alla fine dell'inverno.

«Era, ed è tuttora, una sorta di jolly – spiega Giusi Iamarino, referente Slow Food del presidio. «Ha sempre rappresentato un bel vantaggio nel caso in cui non si fosse potuto seminare grano nell'autunno precedente, magari per condizioni meteorologiche svantaggiose».

Dalla metà del secolo scorso, come altri grani diffusi in passato, anche la *marzellina* è però stata messa da parte, sostituita da varietà che garantivano rese maggiori, richiedendo al contempo maggiori input, in termini di fertilizzanti e pesticidi. In alcuni terreni, perlopiù piccoli appezzamenti destinati alla produzione di farina per il consumo familiare, la *marzellina* è comunque rimasta, ponendo così le basi per il suo recupero.

«La *marzellina* è poco esigente in azoto, fosforo e potassio – aggiunge Leonardo Roberti, referente dei cinque produttori che aderiscono al presidio per complessivi 30 ettari – e perciò ben si sposa con le tec-



niche di coltivazione biologiche». Il disciplinare di produzione consente esclusivamente la concimazione organica, da eseguirsi con letame maturo proveniente da allevamenti rispettosi dell'ambiente e del benessere animale, mentre vieta l'uso di fertilizzanti chimici di sintesi. La raccolta avviene normalmente nel mese di agosto, ma può protrarsi fino ai primi giorni di settembre.

«Le rese del grano *marzellina* sono inferiori alle varietà moderne – ammette Roberti. «Parliamo di 2,5 tonnellate per ettaro rispetto alle classiche quattro». Allora perché seminarlo? Innanzitutto perché, in virtù della sua adattabilità e resistenza, richiede pochi interventi in campo, e poi perché si presta a diverse lavorazioni: «Tra i produttori del Presidio – aggiunge Iamarino – c'è un trasformatore. Si tratta di un pastificio interessato a usare parte del raccolto. Non solo: in questi mesi stiamo approfondendo anche la possibilità di utilizzare il grano *marzellina* per la panificazione e altri prodotti da forno, ad esempio i biscotti». Progetti che, sottolinea la referente del Presidio, nascono dalla volontà di sostenere l'economia di un'area a vocazione cerealicola, alle prese però con il progressivo abbandono dell'agricoltura: «Il nostro compito è tutelare e aiutare chi coltiva, magari anche stimolare qualche giovane. Abbiamo una varietà unica, che esiste qua e non altrove: sottolinearlo non vuole essere soltanto un vanto, ma un'esortazione a far sì che non vada persa. Essere Presidio Slow Food è uno stimolo sia dal punto di vista agricolo, sia per una più ampia riflessione: ogni territorio ha le proprie peculiarità e ognuno di noi deve esserne responsabile».

Moda Andre, le calze del "made in Italy" lombardo

Storica azienda di Desenzano del Garda

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Artigianalità, tradizione e stile. Sono i tre fattori che si fondono nella collezione "Moda Andre", azienda di Desenzano del Garda che da quattro decenni produce calze "made in Italy" per uomo, donna e bambino. Cura e dedizione per ogni singolo capo è frutto di una lunga tradizione di famiglia. Da oltre quarant'anni, infatti, l'azienda realizza calze con una dedizione che si tramanda di generazione in generazione e che si traduce in minuziosa attenzione per ogni fase del processo creativo e produttivo.

Ogni prodotto è frutto di un susseguirsi di gesti rituali e sapienti per garantire una qualità di altissimo livello: dall'attenzione alle rifiniture all'estrema cura nella scelta dei filati, passando per la sfilatura manuale, il rimaglio a mano, la stiratura manuale fino al momento del confezionamento che viene effettuato rigorosamente a mano. Il ciclo produttivo è interamente "made in Italy" e si sviluppa nel laboratorio di Desenzano del Garda, in provincia di Brescia.

Vestibilità e praticità sono i punti di forza che da sempre contraddistinguono le calze Andre, garantendo durevolezza nel tempo e sicurezza nel lavaggio.

"Tutti gli articoli sono realizzati con filati pregiati, tinti reattivi solidi al lavaggio, prodotti da aziende italiane certificate Oeko-Tex, con tracciabilità di tutte le operazioni di produzione del filato – raccontano in azienda. "La collezione Moda Andre ripropone capi in filati pregiati: cotone Filmar, lane Zegna Baruffa, mohair Fil Pucci. L'utilizzo di cotone supersoft a fibra lunga garantisce una calza morbida e resistente. L'innovativo cotone zero (no pilling) risulta morbido, ma liscio come un mercerizzato. La lana Merinos Superwash è una lana pregiata, ma lavabile in lavatrice. L'utilizzo del cashmere e della pura seta conferiscono il massimo dell'esclusività. I lurex sono a base cotoniera per calze di moda, ma confortevoli e naturali". Il risultato è una collezione moda completa che si sviluppa in tre *mood* di alta qualità per soddisfare i desideri dei diversi clienti:

- modelli classici "all days" realizzati in soft cotton biofil



C/20 by Filmar per assicurare praticità e durevolezza anche dopo numerosi lavaggi. Si presentano in modelli lunghi e corti, sempre con una vestibilità perfetta. Possono avere motivi millerighe, bicolore e bicolore+lurex. Semplici ma allo stesso tempo raffinati grazie alle rigature o ai delicati microdisegni. Le colorazioni sono mixate di varianti terra e cielo: cipria, ruggine, antracite, bosco o cielo, bluette, arancio;

- modelli "romantici" in perfetto stile "old fashion" ma con un tocco di modernità e di richiamo al "freddo nordico". La scelta dei colori è quella più *cool* del momento per un *outfit* invernale impeccabile: dal marrone cioccolato al giallo limone, non mancano le diverse tonalità del verde e l'intramontabile bianco e nero. Sono realizzati con tessuti straordinari: in cotone soft con fiori ricamati in lavorazioni links, finissima lana traforata con lurex, morbida viscosa con finiture in velluto nel polso nella punta e nel tallone, soffice cotone con taglio vivo e con ciuffetti in lurex, finissima lana alpaca con ricamo nordico, pregiata lana cashmere con un motivo norvegese;

- modelli "*wormy*", caldissime e pregiate calze in puro mohair garzato, molto apprezzate in Italia e all'estero. Una versione lunga/gambaletto è l'elemento di punta dell'attuale stagione invernale. Sono presenti tinte unite e rigature in colorazioni zucca, verde oliva, azzurro polvere e color latte. Il filato è mohair di Filpucci.

L'innovazione viaggia con l'AI e l'ecologia

Le città più tecnologiche in Italia

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Le dieci città tecnologiche italiane da cui proviene l'81 per cento delle offerte di lavoro in ambito IT&Technology sono Milano, Padova, Torino, Roma, Bari, Napoli, Bologna, Udine, Verona e Catania. In particolare, circa un terzo viene da Milano mentre quasi un quinto da Roma. Restano elevate le differenze salariali: la RAL media per i profili di middle seniority analizzati va dai 51.400 euro di Milano ai 39mila di Catania. Tuttavia, grazie al lavoro da remoto, le differenze tra le diverse città stanno progressivamente diminuendo nel tempo, con particolari segnali dalle province di Padova, Bologna, Bari e Napoli.

È quanto emerge dalla quarta edizione di *Tech Cities*, lo studio promosso da Experis, brand di ManpowerGroup e provider IT di soluzioni applicative, consulenza, recruiting e formazione, sui profili tecnologici più richiesti nelle principali città e province italiane.

Secondo il report, i tre profili più richiesti nelle Tech Cities sono il **Java Developer**, il **Data Scientist/Analyst** e il **SAP Manager**, ma con delle differenze rilevanti tra una città e l'altra. La domanda di questi tre profili – oltre che a livello nazionale – è più forte nelle Tech Cities di Milano, Bologna, Padova, Torino e Udine. Cambia invece il profilo che occupa il terzo posto: a Roma è il Cloud Architect (sempre dopo Java e Data); nelle città di Bari, Napoli, Verona e Catania sale sul podio in terza posizione l'E-commerce Manager/Specialist, tendenza già evidenziata per Napoli nel precedente semestre, segnale di quanto importante stia diventando la vendita online anche per il sud Italia e capoluoghi come Verona.

Sempre molto ricercati i profili specializzati nella Cyber Security, a conferma di un trend che non si ferma: la sicurezza informatica, la gestione dei dati e l'utilizzo corretto delle infrastrutture digitali sono tra le priorità aziendali e sempre più connesse alla brand reputation. Tra questi profili, il Soc Specialist/Manager, il Cyber Researcher e il Penetration Tester sono quelli maggiormente richiesti. Inoltre, sono sempre più ricercati profili che sappiano unire innovazioni digitali e sostenibilità, favo-

rendo un'evoluzione virtuosa di tutti i settori: l'intelligenza artificiale sta diventando facilitatrice di tecnologie per affrontare le sfide ambientali, l'IT per il Green. In aggiunta, la crescente quantità di dati richiede data center sempre più grandi, che sarà necessario progettare e gestire in modo sostenibile favorendo la nascita dei "Green Data Center". Vi è poi il cosiddetto "Green IT", che punta ad abbattere le emissioni procurate dall'Information Technology. Infine, la gestione dei rifiuti IT è una priorità davvero urgente per cui nuovi profili professionali, consulenti specializzati nella gestione e nel riciclaggio dei dispositivi elettronici, saranno sempre più ricercati.

Nonostante la vivacità del settore digitale italiano che sta vivendo una fase di crescita, con le aziende IT che prevedono assunzioni in aumento del 29 per cento per il quarto trimestre 2023, secondo l'indagine MEOS di ManpowerGroup, tuttavia il 72 per cento dei datori di lavoro segnala problemi a trovare i professionisti richiesti. "L'Intelligenza Artificiale Generativa e il Machine Learning stanno impattando in modo enorme sullo sviluppo dei software, l'Internet of Things continua a crescere in modo esponenziale, il passaggio delle aziende al Cloud sta accelerando, la Cyber Security è un imperativo irrinunciabile: sono queste le tendenze principali individuate dal Report di Experis 'IT World of Work' per il 2023. A questo aggiungo un ulteriore trend che si sta imponendo in modo sempre più forte: l'Information Technology a servizio del green e della trasformazione ecologica – afferma Salvatore Basile, direttore di Experis Italia. "Per sostenere questi processi serve ampliare il bacino di professionisti dell'innovazione da reclutare. Oggi ciò che conta davvero per le persone, e i Talenti IT non fanno eccezione, è trovare un lavoro che corrisponda ai propri valori e permetta di vivere al meglio la propria vita: per attirare professionisti occorre creare ambienti di lavoro accoglienti. E naturalmente bisogna insistere sulla formazione e la riqualificazione digitale dei lavoratori, anche attraverso il supporto di partner specializzati quali Experis".

Le aree più tecnologiche

L'81 per cento degli annunci di ricerca per professionisti IT, Digital e Technology in Italia viene dalle Tech Cities, le città dove il settore tecnologico è più sviluppato. Milano guida la classifica col 31 per cento degli annunci nazionali del settore, seguita dalla capitale con il 17 per cento. In queste due città si concentra quasi la metà delle offerte di lavoro nazionali per i profili IT analizzati. Seguono Bologna con l'8 per cento, Torino con il 7 per cento e Napoli con il 5 per cento. Vi sono poi Padova (4 per cento), Bari (3 per cento), Verona (3 per cento), Catania (2 per cento) e Udine (1 per cento).

Anche se rimangono differenze salariali rilevanti, in particolare tra Milano e il resto delle Tech Cities e tra nord e sud Italia, la disparità sta calando. In particolare, per questo semestre, osserviamo un incremento delle RAL per profili come Chief Technology Officer nella provincia romana e padovana, Devops Engineer sempre nel padovano, Model Based Design Engineer nella provincia napoletana e barese, per il Cloud Architect nel bolognese e nella provincia romana e per l'E-commerce Manager nel bolognese. Questa tendenza può essere attribuita alla crescente diffusione del lavoro da remoto, sempre più richiesto dai professionisti IT&Technology. Da un lato, il remote working sta contribuendo a uniformare i livelli salariali in tutto il Paese, riducendo le disparità regionali. Dall'altro lato, consente alle aziende che si aprono a questa modalità di lavoro di espandere la loro capacità di attrarre talenti su scala nazionale, anziché limitarsi a una regione specifica.

Più nel dettaglio, dopo il primo posto di Milano con una RAL di 51.400 euro ci sono Roma con 45.600 e Padova con 45.400 euro. A seguire troviamo Bologna con 45mila euro, Verona con 44.600 euro, Torino con 43.800 e Udine con 43.100. Sopra la soglia dei 40mila si conferma anche Bari (40.100 euro), mentre sotto troviamo Napoli (39.300 euro) e Catania (39mila euro).

I profili nel dettaglio

Il Chief Technology Officer (CTO) ricopre una posizione di livello esecutivo (come membro del CDA), la cui responsabilità principale è quella di selezionare e proporre a Consiglio di Amministrazione e CEO le migliori soluzioni tecnologiche e i servizi da adottare per potenziare la competitività aziendale. È una figura con una forte componente Business a cui sono richieste in maniera crescente doti di leadership, capacità comunicative e competenze commerciali. Il CTO è fra i professionisti



meglio retribuiti analizzati in Tech Cities. La RAL media nazionale per un CTO di media seniority si attesta a 71.500 euro, con una tendenza in lieve crescita rispetto al semestre precedente, in particolare su Padova (75mila) e Roma (80mila), con in testa confermata Milano con 85mila euro.

Il SAP Manager o SAP Specialist si occupa dell'implementazione, personalizzazione e gestione del software SAP, software gestionale, tra i più diffusi, appartenente ai sistemi ERP. Tra le soft skills più richieste forti doti comunicative e relazionali, problem solving e capacità di mantenere la visione d'insieme. Per un professionista di media seniority la RAL media nazionale è di nazionale è di 49.500 euro, con punte di 55mila euro a Milano, Padova e Roma, seguite da Bari, Udine, Verona con 50.000€, segnale che la forbice tra Tech Cities sta progressivamente diminuendo. La domanda di profili con competenze SAP si concentra nella provincia meneghina, che da sola copre il 41 per cento della domanda nel Paese.

L'E-commerce Manager integra processi di marketing e project management ad attività di posizionamento, progettazione e implementazione dello store online. Ha

competenze tecniche (CRM, Google Analytics, Marketplace, ecc.) ed è sempre aggiornato rispetto ai trend di mercato, ai tool più utilizzati e alle nuove tecnologie. Con il proliferare di nuove piattaforme E-commerce e la decisione da parte di moltissime aziende di rilanciare e/o consolidare quelle già esistenti, la richiesta di questi professionisti ha conosciuto un sostanziale aumento e una diffusione anche in quelle province dove prima la domanda era scarsa o pressoché nulla, come ad esempio a Napoli e a Bologna, dove la domanda è più che raddoppiata. La RAL media di un profilo middle è di 43mila euro.

L'Infrastructure Manager è responsabile dei sistemi e delle infrastrutture informatiche, è consapevole della direzione strategica aziendale e sfrutta le nuove tecnologie per centrare gli obiettivi di business. È esperto dei più comuni linguaggi di programmazione e svolge anche attività di project management, gestendo budget, tempistiche e interfacciandosi con diverse figure professionali, sia interne che esterne. La RAL media di un professionista di media seniority si attesta a 53.500 euro, con la provincia di Milano in prima posizione (80mila) e Catania in ultima (40mila). Una forbice molto ampia, che purtroppo permane nel trend del nostro Osservatorio. Questo profilo è maggiormente richiesto della provincia milanese e romana, in cui si concentra il 54 per cento della domanda di questi professionisti.

Il Cloud Developer/Architect/Engineer è un professionista che coniuga competenze tecniche a doti manageriali. È l'architetto che progetta e costruisce lo spazio cloud, seguendo le fasi gestionali e monitorando i risultati. È lui che accompagna, sostiene e catalizza il cambiamento culturale all'interno dell'azienda grazie a buone capacità di leadership. La RAL media nazionale è di 43.300 euro, con un incremento nelle Tech Cities di Roma e Bologna, rispetto all'Osservatorio precedente. Milano insieme a Roma guidano il ranking con 50mila euro, seguite da Torino (48mila) e Bologna (45mila). Il resto delle Tech Cities vede uniformata una RAL di 40mila, segnale di un'omogeneizzazione tra i territori per questo profilo. La domanda si concentra nella provincia meneghina (35 per cento), seguita da Roma (24 per cento) e Torino (9 per cento).

Il DevOps Engineer si occupa di tutte le fasi di sviluppo di un software e al tempo stesso gestisce le tappe operative che caratterizzano l'infrastruttura, il neologismo inglese "DevOps" si riferisce infatti ai termini "development" e "operation". Questo profilo è maggiormente richiesto a Milano, Roma e Bologna, che insieme coprono oltre la

metà delle offerte di lavoro in Italia (58 per cento). La RAL per un profilo di media seniority tocca i 45mila euro a Milano, Udine e Verona, ma scende a 32mila nelle città di Bari e Napoli. Si osserva un incremento nella provincia padovana (41mila), che risponde al talent short del territorio veneto.

Il Full Stack Developer è in grado di adattarsi alle diverse fasi di un piano di sviluppo e possiede la capacità di gestire e coordinare un progetto in maniera globale. È un profilo difficile da reperire, la domanda supera l'offerta e le aziende per essere attrattive devono far leva su progetti interessanti, all'avanguardia e in ambito economico. Un Full Stack Developer di media seniority ha una RAL media nazionale di 34.500 euro, con punte di 40mila a Milano, seguita da Verona (38mila) e Padova (37mila). Questo profilo è maggiormente richiesto a Milano, Roma e Bologna, che insieme rappresentano circa la metà dell'offerta di lavoro in Italia (49 per cento) rispetto questo profilo.

Il Java Developer sviluppa software e applicazioni utilizzando il linguaggio di programmazione Java, uno tra i più diffusi e longevi del settore. Gli aggiornamenti per questo linguaggio vengono rilasciati ogni 9-12 mesi, ed è proprio la capacità di stare al passo con i continui cambiamenti a costituire una delle sfide maggiori per questi professionisti. La RAL media di un profilo middle è di 35.100 euro, con un margine abbastanza ampio tra le province settentrionali e quelle meridionali: Milano 40mila e Napoli ferma a 30mila, superata da Bari con 32mila euro.

Lo SCRUM Master è una figura ibrida, a metà strada tra il Project Manager e il Talent Scout, che affianca elevate competenze tecniche a grandi doti di gestione e organizzazione. Trattandosi di un ruolo di leadership, è fondamentale un'esperienza consolidata sul campo nei gruppi di lavoro, time management, comunicazione ed empatia. Per un profilo di media seniority, la RAL media nazionale si attesta a 43.600 euro, con la provincia milanese al vertice della classifica delle Tech Cities (48mila), che primeggia anche in termini di offerte di lavoro (38 per cento). Seguono a pari merito le province di Padova, Torino, Roma, Bologna, Udine e Verona (45mila). Napoli, Bari, Catania in fondo al ranking per RAL, coerentemente all'esigua domanda di profili.

Il Data Scientist/Architect è un professionista dei dati e sulla base di questi elabora modelli di business competitivi, in grado di affrontare trasversalmente tutte le sfide legate agli ecosistemi aziendali, sempre più complessi e interconnessi. È un professionista versatile: si occupa

di analizzare e organizzare grandi quantità di dati estraendo i paradigmi più efficienti ed esponendoli in forma comprensibile anche ai non addetti ai lavori. La RAL media nazionale di un profilo middle è in aumento (34.900 euro) e in generale sul territorio si sta raggiungendo una certa omogeneità rispetto al livello di retribuzione, con una forbice sempre più stretta tra Nord e Sud.

Il SOC Manager è responsabile del SOC (Security Operation Center) e utilizza tecnologie specifiche per gestire e coordinare tutte le funzionalità legate alla sicurezza dell'intera infrastruttura IT, monitorando in tempo reale e con una copertura h24 possibili minacce legate ad attacchi hacker. Questi professionisti sono molto richiesti sia dalle aziende con SOC proprietari come quelle appartenenti al settore difesa, energia, telco e banking; che dalle società di consulenza che forniscono servizi SOC esternalizzati. La RAL media nazionale per un profilo di media seniority è di 48.300 euro, con in alto alla classifica Milano e Roma con 55mila, seguite da Torino e Bologna con una RAL media di 50mila. Queste quattro province sono anche le quattro Tech Cities in cui si concentra la richiesta di profili con competenze in ambito cyber.

Il Security Researcher si occupa di rilevare, prevenire e risolvere le minacce alla sicurezza di reti di computer e archivi di dati. Effettua periodiche verifiche dello stato di sicurezza dei sistemi, prepara relazioni tecniche, coordina e collabora per l'installazione, la manutenzione e l'operatività di software e firewall e di tutte le attività SIEM (Security Information and Event Management). La maggior parte delle richieste si concentra su Milano (27 per cento), ma anche Roma ha una percentuale interessante (22 per cento), legata soprattutto al fatto che in questa provincia si concentrano molte attività del settore della difesa, in particolare di stampo istituzionale. La RAL media di un profilo middle è di 48mila euro, un valore sul quale si allineano con scostamenti poco rilevanti tutte le Tech Cities considerate.

Il Penetration Tester si occupa di testare apparati e sistemi aziendali, simulando attacchi informatici così da cercare vulnerabilità e difetti. Una volta individuati gli errori presenti all'interno dei programmi (o dei sistemi) li segnala e prova a correggerli. Attualmente queste figure sono molto richieste dalle società di consulenza (in particolare di consulenza informatica), così come da quelle aziende che sviluppano prodotti proprietari e hanno bisogno di testarne la sicurezza. La RAL media nazionale di un profilo di media seniority si attesta a 40.500 euro, con Milano in testa (45mila), seguita da Roma (43mila),

e Bologna e Torino (42mila). Chiudono la classifica le Tech Cities del sud, ovvero Napoli e Bari (38mila) e Catania (37mila), mostrando ancora la presenza di una forbice geografica delle retribuzioni, che però si sta sempre più attenuando.

Il Model Based Design Engineer si occupa di modellazione e sviluppo software con approccio metodologico model-based. Il suo compito è quello di definire i requisiti del comportamento di un sistema, le logiche di controllo e le "ipotesi di comportamento" in cui quel sistema agisce, per questo a volte viene definito anche "controllista". La RAL media nazionale per un profilo di media seniority è di 36.800 euro: una classifica spaccata a metà con sei Tech Cities del nord con una RAL media di 38mila e quattro del centro-sud con una RAL media di 35mila e che, rispetto al semestre precedente, mostra un assottigliamento della differenza retributiva nelle diverse aree geografiche. La richiesta di questo profilo si concentra nella provincia bolognese (29 per cento), seguita dalla torinese (18 per cento) e milanese (14 per cento), che per la prima volta non è in cima al ranking per domanda.

L'Embedded System Engineer si occupa di progettare, sviluppare e validare soluzioni software e hardware per architetture embedded. È lui che stabilisce i requisiti di sistema, realizza l'architettura, valuta e monitora le prestazioni, si assicura che tutto funzioni correttamente, in modo integrato e analizza problemi tecnici complessi, ne diagnostica le cause principali e trova soluzioni. Per un professionista di media seniority la media nazionale è di 39mila euro, che sale a 45mila a Milano e Bologna. Questo profilo è maggiormente richiesto nella provincia milanese, seguito da Bologna, Roma e Torino, in cui si concentrano il 60% delle offerte del territorio.

Il Software Quality Assurance (QA) Tester è cruciale nell'assicurare la qualità del software prima del rilascio. Questo professionista contribuisce a migliorare il ciclo di sviluppo del software, riducendo i costi e i rischi associati ai difetti, anche in ambito di sicurezza digitale. Un QA Tester di media seniority è richiesto in una vasta gamma di settori, in quanto la qualità del software è fondamentale per il successo di molte organizzazioni e aziende e progetti. La RAL media nazionale per un profilo di media seniority è di 38.700 euro, con Milano, Bologna e Roma in testa al ranking con 42mila. Catania si posiziona in fondo alla classifica delle Tech Cities per retribuzione (35mila) ma terza a pari merito con Roma (6 per cento) per domanda di questo profilo, dietro Bologna (9 per cento) e Milano (40 per cento).

Robot, IA e lavoro in un convegno al Cnel

In crescita la fiducia dei colletti bianchi

di VANESSA POMPILI

Gli impatti delle nuove tecnologie sul lavoro in generale, con un'attenzione particolare all'organizzazione aziendale, scandagliando come i nuovi processi stiano contribuendo a migliorare la qualità della vita, ipotizzando quali possano esserne le conseguenze. Sono i temi al centro del convegno **"Robot, intelligenza artificiale e lavoro"** promosso dalla **Fondazione italiana dei direttori del personale (Aidp)**, svoltosi al Cnel nella Plenaria Marco Biagi.

"Intelligenza umana e intelligenza artificiale possono e devono convivere in un processo evolutivo di cui non dobbiamo avere paura – ha dichiarato il presidente del Cnel Renato Brunetta in apertura. "Lo insegna la storia dei ludisti inglesi, i gruppi di facinorosi che agli inizi dell'800 distruggevano le macchine tessili nel timore che avrebbero sostituito il lavoro dell'uomo. Allora come oggi l'innovazione tecnologica incute spavento e allarme.

Sappiamo, invece, come la nascita del lavoro meccanico abbia poi prodotto crescita, ricchezza, sviluppo. Allora come oggi la rivoluzione tecnologica può tradursi in opportunità.

Il Cnel, la casa dei corpi intermedi, la casa dove le intelligenze delle parti sociali si incontrano e si esprimono, può diventare il luogo della ricerca e della proposta, anche normativa, sull'intelligenza artificiale con particolare riferimento alla contrattazione e al mercato del lavoro".

Nel corso del convegno, presentati i risultati del rapporto realizzato da BVA Doxa per Fondazione Aidp dal titolo "L'impatto della digitalizzazione sul lavoro intellettuale – Indagine sui white collars italiani", che indaga come l'evoluzione tecnologica stia modificando il lavoro e le organizzazioni, in particolar modo l'impatto della *digital transformation* sul lavoro intellettuale.

L'impianto metodologico utilizzato per la ricerca è quello dell'intervista online su un questionario strutturato, somministrato a 400 dipendenti di aziende (white collars), con almeno dieci addetti, nel mese di giugno 2023.

Rispetto al precedente report realizzato nel 2019, risulta in crescita la fiducia verso le nuove tecnologie digitali,



interpretate come mezzi che, pur non in grado di sostituire il lavoro umano in azienda, possono portare ad apprendere nuove competenze, obbligando altresì a un ripensamento dell'attuale offerta formativa scolastica e universitaria.

Misurando il livello di digitalizzazione delle aziende campionate emerge che gli strumenti e le tecnologie digitali sono presenti in un'azienda su due. Si parla di app aziendali, software per le videoconferenze e la gestione documentale, i sistemi informatici di sicurezza. In generale si evidenzia una maggior presenza di strumenti digitali presso le grandi compagnie rispetto alle realtà più piccole. Risulta invece ancora marginale la diffusione di strumenti digitali che supportano il lavoratore svolgendo mansioni integrabili all'attività umana, come IA, chatbot, sistemi di virtualizzazione e ChatGTP. Appare poco consolidato il ricorso a strumenti che cambiano la concezione del rapporto uomo-macchina.

In azienda, mediamente sono presenti circa cinque strumenti e soluzioni digitali. La dotazione cresce nelle realtà produttive di maggiori dimensioni, nelle realtà internazionali e nelle imprese con sede nei grandi centri urbani. Soddisfacente la valutazione dei dipendenti sul livello di digitalizzazione dell'azienda per cui lavora, uno su due; livello che aumenta al crescere delle dimensioni aziendali. Oltre al numero di dotazioni, la percezione di avanzamento tecnologico della propria azienda è legata alla tipologia di strumenti posseduti: con la presenza di tecnologie più avanzate, aumenta anche il grado di digitalizzazione aziendale percepito dai lavoratori.

Poligrafico e Zecca di Stato, il valore dei contrassegni

I marcatori fisici Doc e Docg a garanzia della qualità

di VANESSA POMPILI

Con 520 milioni di fatturato consolidato nel 2022, oltre 1600 dipendenti e quattro siti produttivi, il Poligrafico e Zecca dello Stato italiano opera al servizio di cittadini e imprese, prestando anche supporto alla pubblica amministrazione. È una società per azioni partecipata dal ministero dell'Economia e delle Finanze che si occupa della produzione e della sicurezza di vari prodotti e servizi per lo Stato italiano. Nel corso degli anni il Poligrafico e Zecca dello Stato italiano ha ampliato i suoi servizi puntando all'innovazione, offrendo un'ampia gamma di soluzioni tecnologiche evolute, fisiche e digitali, per la sicurezza e la digitalizzazione del Paese a garanzia della fede pubblica.

L'Istituto è ente certificatore a sostegno dell'anticontraffazione e della tracciabilità, che abbraccia più campi spaziando dai farmaci ai tabacchi, alle bevande alcoliche, ai prodotti agroalimentari. L'adozione di strumenti tecnici di autenticazione e di sistemi integrati di tracciabilità, ossia la capacità di seguire il prodotto lungo una catena, che sia di produzione o di distribuzione e rintracciabilità, ovvero la capacità di ricostruire il percorso a ritroso, in modo da ricostruire l'origine di un prodotto/servizio, rappresenta una delle più valide soluzioni per ostacolare e prevenire la possibilità di contraffazione e falsificazione. Tali strumenti e sistemi devono permettere la facile riconoscibilità del prodotto e garantire al consumatore la possibilità di verificarne immediatamente la veridicità e corrispondenza.

L'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, investito istituzionalmente del compito di progettare e realizzare prodotti di sicurezza e anticontraffazione, è ente certificatore che produce documenti ufficiali che garantiscono il rispetto di standard, norme o requisiti specifici per un'attività o un prodotto. Oltre 12 miliardi l'anno di elementi fisici di sicurezza realizzati e apposti su beni di consumo come vini, alcolici, farmaci e tabacchi, a tutela del consumatore e delle imprese. Nel 2022 sono 2,1 miliardi il numero totale di contrassegni di Stato prodotti dal Poligrafico e applicati sulle bottiglie Docg e Doc, di cui 1,5 miliardi i Doc



scelti volontariamente dai produttori. Sono infatti il 66 per cento le bottiglie di vino a D.O. protette dai contrassegni di Stato. È proprio nel settore vitivinicolo, che negli ultimi dieci anni sono quadruplicate le richieste dei Consorzi di tutela per l'etichettatura di vini Doc (che sono ad adesione volontaria), passando da 400 milioni a 1 miliardo e 600 milioni dal 2013 a oggi, con un trend di crescita del +350 per cento.

L'associazione del contrassegno di sicurezza (elemento fisico) a un prodotto, assicura che lo stesso sia autentico e rende riconoscibile e verificabile ogni singola unità presente sul mercato. È infatti il marcatore fisico a garantire la qualità certificata del prodotto, a permetterne l'immediata individualità, attestando le eccellenze italiane nel mondo. È sinonimo di certezza, che offre l'accesso ai dati certificati e tracciati attraverso l'inserimento del QR code, per poter acquisire le informazioni relative al prodotto. Nello specifico caso del vino, il contrassegno di Stato è il sistema di massima tutela per il produttore e di garanzia di autenticità per il consumatore.

Il valore della presenza del marcatore fisico su un prodotto agroalimentare è confermato anche dagli addetti ai lavori. "La scelta di contraddistinguere le proprie produzioni con il contrassegno di Stato – spiega Luca Giavi, direttore del Consorzio Prosecco Doc - è stata determinata dalla necessità di far percepire ai consumatori l'originalità del prodotto: sotto questo aspetto, specie all'estero, si tratta di un elemento che attribuisce un notevole valore aggiunto".

Valore ribadito anche dall'83 per cento dei consumatori italiani che si dimostra disposto a pagare di più pur di acquistare prodotti con qualità certificata.

Poirino (Torino), nuovi servizi Unsic

Presentati in conferenza stampa

di G.C.

Nel corso di una conferenza stampa organizzata presso la Sala Giunta del Municipio di Poirino, cittadina di diecimila abitanti in provincia di Torino, ai confini con le province di Asti e Cuneo, con la presenza di Giovanni Firera, presidente regionale di Unsic Piemonte, e Angelita Mollo, sindaco di Poirino, è stato presentato il nuovo servizio di assistenza fiscale e previdenziale offerto da Unsic Piemonte, rivolto ai cittadini di Poirino.

Tale servizio prevede l'istituzione di un nuovo punto informativo per fornire consulenza e assistenza in ambito fiscale e previdenziale all'interno del territorio comunale di Poirino. Tale progetto è il risultato di un'intesa congiunta tra il Comune di Poirino e la Presidenza regionale dell'Unsic.

Alla conferenza stampa hanno presenziato anche il vice sindaco di Poirino, Mariangela Marocco, l'assessore Luigi Sandri, il dirigente comunale Barbara Celsi e giornalisti di alcune testate locali.

Durante il suo discorso introduttivo alla conferenza stampa, Angelita Mollo, sindaco di Poirino, ha sottolineato l'importanza e la necessità di avere un servizio come quello presentato, il cui obiettivo è rispondere alle necessità non soltanto dei residenti a Poirino, semplificando loro la vita evitando spostamenti verso sedi lontane, ma anche dei cittadini di aree vicine, includendo i comuni di Isolabella e Pralormo.

Il presidente Firera, d'altro canto, ha evidenziato l'obiettivo di offrire un servizio tangibile e completamente gratuito ai residenti di Poirino, focalizzandosi principalmente su consulenza e assistenza in ambito previdenziale.

Ha inoltre sottolineato come di recente il governo ha riconosciuto l'Unsic come "organizzazione maggiormente rappresentativa sul territorio nazionale" inserendola nel Cnel. Firera ha inoltre preannunciato l'intenzione di costituire, in collaborazione con l'università, un ente di formazione dell'Unsic per Torino e dintorni. Ha rivelato altresì l'intenzione di dotare i Comuni limitrofi alla Città di Torino come il Comune di Poirino di servizi per gli stranieri e di costi-



tuire un Centro per l'impiego Unsic di natura privata sindacale volto a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

In conclusione Barbara Celsi, dirigente del Comune di Poirino, ha fornito i dettagli tecnici dell'iniziativa confermando la data di inizio del servizio per il 31 ottobre 2023 e l'apertura tutti i martedì dalle ore 15,30 alle ore 18 presso lo Sportello sociale del Comune, in via Cesare Rossi n. 12.

La conferenza stampa si è chiusa con il plauso e il consenso degli intervenuti per la lodevole iniziativa.

Enasc, visite in Ungheria: nuove prospettive di crescita

Presente il direttore Luigi Rosa Teio

di VANESSA POMPILI

L'Enasc allarga i suoi orizzonti con un viaggio in Ungheria. Una delegazione dell'Unsic Friuli-Venezia Giulia e del Patronato Enasc è volata nel Paese dell'Europa centrale per conoscere la realtà magiara, rivolgendo particolare interesse al settore socio-economico e verificare l'opportunità di aprire nuovi uffici Enasc/Unsic.

Sono state giornate di intenso lavoro, nelle quali la delegazione ha visitato diverse città, organizzando incontri con imprenditori, autorità locali e aziende italiane presenti sul territorio ungherese.

Successivamente la rappresentanza, guidata dal direttore generale del Patronato Enasc, Luigi Rosa Teio, accompagnato dal responsabile dell'Enasc della Croazia, Mauro Seppi, dal dirigente sindacale Unsic, Paolo Sfreddo, è stata accolta a Siofok, da Tunde Bonczok, esperta del settore turismo e promotrice di progetti Eures.

L'incontro ha consentito alla delegazione italiana di scoprire le potenzialità del tessuto socio-economico ungherese, con la possibilità "concreta" di sviluppare progetti comuni, anche in ambito europeo.

La visita a Nagyatad, città di 11.275 abitanti situata nell'Ungheria centro-occidentale, è stata l'occasione per uno scambio di reciproche informazioni tra le autorità locali, in particolare il vice sindaco, Laszlo Ludas, e Viktoria Fabian, responsabile culturale dell'amministrazione, che hanno appreso con interesse della presenza, all'interno del territorio ungherese, di numerose aziende italiane, in special modo nel settore agricolo.

In questo contesto è stata valutata la possibilità di presentare un progetto congiunto sul mercato agricolo diretto, esperienza non ancora conosciuta in Ungheria. A fine visita, risulta positiva la valutazione di questa esperienza di lavoro all'estero, che ha portato a pensare

che l'Ungheria abbia delle grandi potenzialità sia per l'Unsic sia per l'Enasc, tali da poter sviluppare sinergie interessanti e concrete. Il ruolo del Patronato sarà fondamentale per rispondere ai lavoratori e ai pensionati italiani presenti nel Paese magiario.

"Un ringraziamento particolare va a Fulvio Cantarutti – ha tenuto a precisare il direttore generale Enasc, Luigi Rosa Teio – che ha promosso l'iniziativa e organizzato gli incontri. Da segnalare anche l'importante contributo di Stefania Garofalo, responsabile della direzione Formazione Lavoro della Regione Friuli-Venezia Giulia e dei progetti Eures, la quale sta svolgendo un ruolo rilevante per



promuovere progetti di formazione congiunta e per sviluppare i rapporti tra Italia e Ungheria".

L'Ungheria, con circa dieci milioni di abitanti, è membro della Nato, dell'Ocse, del Gruppo di Visegrád e dell'Unione europea, nella quale è entrata il 1° maggio 2004. Ha inoltre firmato gli accordi di Schengen.

(In collaborazione con Walter Recinella – Enasc)

Il Caf Unsic all'evento della Consulta nazionale Caf

Un incontro per festeggiare i trenta anni di attività

di VANESSA POMPILI

Sala gremita a Palazzo Wedekind di Roma per celebrare il **trentennale dei Caf, Centri di assistenza fiscale**, fra passato e prospettive future, evento organizzato dalla **Consulta nazionale dei Caf**.

A raccolta i responsabili e dipendenti dei vari Caf aderenti alla Consulta, l'organo istituzionale preposto al coordinamento nazionale dei Centri di assistenza fiscale associati, che garantisce la qualità dell'intermediazione fra cittadino, pubblica amministrazione e finanza. Presente anche il presidente Unsic **Domenico Mamone** e **Manlio Marra** del **Caf Unsic**.

La **Consulta** è organismo di tutela, coordinamento, promozione, comunicazione e reciproca informazione degli associati che assolve le funzioni di:

1. tutela degli associati nei confronti le amministrazioni committenti e coordinamento delle relazioni con i diversi soggetti esterni;
2. informazione e consultazione degli associati in merito ai contatti avuti e ai fatti rilevanti per il servizio;
3. ricerca e coordinamento delle soluzioni ai problemi tecnici riguardanti l'esercizio delle attività prospettate dagli associati, al fine di dare coerenza di comportamento, in particolare in materia di interpretazione normativa, esame di procedure informatiche e telematiche, definizione di standard minimi di qualità, impostazione di campagne promozionali e di comunicazione;
4. analisi di scenari e ricerca di opportunità per lo sviluppo dell'attività dei Caf;
5. promozione del ruolo e dell'immagine dei Caf come sistema.

Padrone di casa del trentennale **Giovanni Angileri**, coordinatore della Consulta che ha accolto gli ospiti partecipanti all'evento: **Maurizio Leo**, viceministro dell'Economia e delle Finanze, **Micaela Gelera**, commissario straordinario Inps, **Federico Monaco**, capo div. aggiunto divisione Servizi e direttore centrale Servizi fiscali, **Livia Salvini**, pro-



fessore ordinario di Diritto tributario all'Università Luiss Guido Carli di Roma, **Giorgio Benvenuto**, presidente Fondazione Bruno Buozzi e **Alessio Biasutto**, direttore piattaforma Notifiche & Interoperabilità PagoPA.

Nel corso dell'evento si è svolto un talk condotto dalla giornalista **Maria Soave** che ha dialogato con gli ospiti su quello che i Caf hanno rappresentato finora e su cosa potrebbero divenire in futuro: delega fiscale, lotta all'evasione e soprattutto il ruolo sociale sempre più importante che i Caf, con oltre 20 milioni di dichiarazioni dei redditi e oltre 10 milioni di Isee, sono diventati, rappresentando il primo vero punto di contatto tra lo Stato e le famiglie italiane.

La funzione di intermediazione è stata ribadita anche dal presidente della Consulta **Giovanni Angileri**. "Da sempre al servizio del paese, svolgiamo un ruolo sociale, siamo il punto di contatto tra istituzioni e cittadini. aiutiamo lo stato a combattere l'evasione fiscale e le famiglie a districarsi nella complessità burocratica e fiscale" ha dichiarato Angileri.

"Il ruolo dei Caf è stato ed è tuttora strategico per il nostro Paese – ha aggiunto il vice ministro dell'Economia e delle Finanze, **Maurizio Leo**. "Collaborare tutti insieme, in particolare nella lotta all'evasione, è fondamentale: l'impunità fiscale, che nel nostro Paese ha raggiunto cifre intorno ai 100 miliardi di euro, va affrontata seriamente. Siamo per il Concordato preventivo biennale che ci aiuterebbe a combattere l'evasione magari anche utilizzando le moderne tecnologie come l'Intelligenza artificiale".

Calendario e agenda Unsic in tutte le strutture territoriali

Nel segno di creatività e sostenibilità ambientale

di REDAZIONE

Pronto il nuovo calendario Unsic e l'agenda 2024. Raggiungeranno le sedi sparse su tutto il territorio italiano ed estero dell'associazione datoriale, del patronato Enasc e del Caf Unsic.

Nuovo e colorato il progetto grafico del calendario 2024 che ben si adatta all'innovativo contenuto che celebra e omaggia personaggi illustri del mondo della cultura nazionale e internazionale, spaziando dal cinema all'arte, passando per la letteratura e poesia e strizzando l'occhio al teatro e allo sport.

Non è casuale la scelta dei soggetti illustri che animano ogni mese dell'anno.

Aprile il calendario John Belushi, nato proprio a gennaio del 1949, quindi 75 anni fa.

Febbraio, nel 2024 bisestile, ricorda la scomparsa di Marco Pantani, avvenuta nel secondo mese dell'anno del 2004, quindi vent'anni fa.

Si celebra invece a marzo il 25esimo anniversario della morte di Stanley Kubrick.

Ad aprile si festeggia il centenario della nascita di Marlon Brando, mentre maggio del 1934 segnava il Nobel per

la letteratura a Luigi Pirandello. Scorrendo velocemente tra i mesi, giugno è dedicato ai 25 anni della scomparsa di Massimo Troisi, luglio a Frida Kahlo, agosto a Corrado, settembre a Marcello Mastroianni, ottobre a Eduardo De Filippo, novembre ad Alda Merini, dicembre a Virna Lisi. Sempre nel segno degli anniversari.

L'agenda 2024 è attenta alla natura, sia nella selezione dei materiali con cui è realizzata, sia nell'aspetto.

Leggera e compatta, l'agenda si presenta con le due copertine in sughero, prodotto tipico di alcuni paesi del Mediterraneo, ecologico e biodegradabile. Il sughero, estratto dalla pianta di sughera, è elastico e resistente e ha proprietà ignifughe e impermeabili. Accanto all'agenda, la penna coordinata in cartone riciclato. È solo sfogliando le pagine dell'agenda che si nota l'utilissima novità dell'agenda 2024: l'interno è suddiviso e contraddistinto mensilmente da un contrassegno laterale che scandisce con colori diversi ognuno dei dodici mesi dell'anno. Questo facilita la consultazione e la programmazione degli eventi.

A completare l'offerta alle sedi locali, alcune penne.



Invalità civile: cambia la modalità di calcolo

Un messaggio dell'Inps chiarisce la tipologia di redditi

di WALTER RECINELLA – Enasc



L'Inps, con messaggio "criptato" Hermes n. 2705 del 2023, rettifica il messaggio Hermes n. 1688 del 19.4.2022 al paragrafo 1, nella parte inerente la determinazione del reddito rilevante ai fini della verifica del diritto alle prestazioni di invalidità civile. Nell'ultima comunicazione si precisa che ai fini della verifica, sono computati i redditi soggetti a Irpef al lordo delle ritenute fiscali, e non più al netto.

Prestazioni di invalidità civile collegate al reddito. Ad eccezione dell'indennità di accompagnamento (legge n. 18/80), di accompagnamento per cieco assoluto (Leggi 406/1968 e 508/1988), dell'indennità speciale e dell'indennità di comunicazione (Legge 508/88), le prestazioni di invalidità civile sono riconosciute in presenza di requisiti reddituali posseduti al momento della domanda. Nella determinazione del reddito rilevante sono computati tutti i redditi di qualsiasi natura, calcolati ai fini Irpef (art. 14 septies, IV comma, legge 29 febbraio 1980, n. 33). Tali redditi devono essere sempre computati con la nuova interpretazione dell'Inps, al netto degli oneri deducibili ed al lordo delle ritenute fiscali. Non sono quindi ricomprese nella valutazione del reddito le seguenti prestazioni economiche:

- l'importo della prestazione di invalidità;
- le rendite Inail;
- le pensioni di guerra;
- l'indennità di accompagnamento;
- il reddito della casa di abitazione (circolare Inps n. 74 del 2017).

Redditi da considerare in fase di prima liquidazione. L'art. 35, comma 9, legge n. 14 del 2009, e successive modifiche ed integrazioni, stabilisce che, in sede di prima liquidazione, devono essere presi in considerazione i redditi dell'anno in corso, cioè dell'anno solare nel quale ricade la decorrenza della prestazione, in via presuntiva.

Redditi da considerare per gli anni successivi o in fase di ricostituzione

Redditi da pensione. Si deve tenere conto dei redditi da pensione conseguiti dal beneficiario della prestazione assistenziale nello stesso anno.

Altri redditi. Per tutte le altre tipologie di reddito, devono essere considerati gli importi conseguiti nell'anno solare precedente. Questi ultimi redditi devono essere comunicati ogni anno dall'interessato con apposito modello Red.

Gli oneri deducibili. Tra gli oneri deducibili rientrano i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge, gli assegni periodici corrisposti al coniuge, i contributi pagati al personale domestico, i contributi, le donazioni e le oblazioni erogati in favore delle organizzazioni non governative, ecc. Tali oneri, così come i redditi comunicati in via presuntiva in sede di prima liquidazione, vengono verificati dall'Istituto in occasione della dichiarazione dei redditi presentata l'anno successivo dall'interessato.

Al fine di permettere all'Istituto di avere un puntuale riscontro dei predetti oneri deducibili, l'interessato, in sede di domanda, è tenuto a comunicare il reddito effettivo, al netto degli oneri indicati. Il reddito, così depurato, determina la spettanza del beneficio assistenziale.

Obbligo di dichiarazione. La norma precisa che: "In caso di mancata comunicazione nei tempi e nelle modalità stabilite dagli enti stessi, si procede alla sospensione delle prestazioni collegate al reddito nel corso dell'anno successivo a quello in cui la dichiarazione dei redditi avrebbe dovuto essere resa. Qualora entro 60 giorni dalla sospensione non sia pervenuta la suddetta comunicazione, si procede alla revoca in via definitiva delle prestazioni collegate al reddito e al recupero di tutte le somme erogate a tale titolo nel corso dell'anno in cui la dichiarazione dei redditi avrebbe dovuto essere resa". La dichiarazione (modello Red in genere con scadenza 28 febbraio) è dovuta da tutti i cittadini non tenuti a presentare, per i redditi da segnalare, una dichiarazione al fisco o se li dichiarano non in misura integrale.

Enuip, corsi per addetto paghe e per operatore amministrativo

Due figure particolarmente ricercate dal mercato

di G.C.

Due corsi proposti dall'Enuip, l'ente di formazione dell'Unsic sempre attento ai trend del mondo del lavoro.

La prima proposta formativa è un corso per **addetto paghe e contributi**, figura in grado di operare in qualsiasi settore produttivo ed azienda, oltre che presso studio professionali o come libero professionista. In quanto tale, rappresenta una delle professioni più ricercate attualmente sul mercato del lavoro.

Nello specifico, si occupa:

- della gestione degli aspetti contributivi, assicurativi e fiscali, legati alla retribuzione del personale durante tutte le fasi del rapporto di lavoro tra impresa e l'assunto;
- delle attività di elaborazione dati relativi a presenze ed assenze; gestione operativa di tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- della redazione e tenuta dei libri obbligatori, calcolo della retribuzione, imponibile previdenziale e fiscale;
- della cura degli adempimenti di legge.

Il corso dell'Enuip rilascia la qualifica di "addetto paghe e contributi", a fronte della partecipazione ad almeno l'80 per cento delle ore previste ed al superamento dell'esame finale.

DURATA - 268 ore (208 ore di lezioni teorico e 60 ore di tirocinio curricolare).

SEDE DIDATTICA - Roma, via Angelo Bargoni 78 (zona Trastevere-Porta Portese).

COSTO - 1.200,00 euro, Iva esente.

Il secondo corso proposto dall'Enuip è quello di "**operatore amministrativo segretariale**", rilasciante qualifica professionale valida su tutto il territorio nazionale per le graduatorie Ata e nei concorsi pubblici, promuove professionalità specializzate nell'organizzazione e gestione delle attività di segreteria.

Il programma didattico prevede le seguenti materie:

- Elementi di contrattualistica del lavoro, previdenza e assicurazione;
- Caratteristiche delle attrezzature d'ufficio;
- Tecniche di archiviazione e classificazione, manuali e digitali, di documenti e dati;
- Elementi di base di informatica (redazione testi, fogli di calcolo, presentazioni, gestione db) e servizi e funzioni internet;
- Principi di organizzazione e comunicazione aziendale;
- Principali tecniche di comunicazione scritta, verbale e digitale;
- Tecniche di archiviazione e classificazione, manuali e digitali, di documenti e dati;
- Tipologia dei documenti amministrativi, caratteristiche e procedure per l'elaborazione e la registrazione;
- Principali tecniche di comunicazione scritta, verbale e digitale;
- Certificazioni linguistiche (i fondamentali - la costruzione della frase);
- Elementi di amministrazione aziendale;
- Tecniche di time management;
- Norme e disposizioni a tutela della sicurezza dell'ambiente di lavoro.

DURATA - 300 ore.

MODALITÀ - In aula.

SEDE DEL CORSO - Roma, via Angelo Bargoni 78 (zona Trastevere-Porta Portese).

COSTO - 800,00 euro, Iva esente.

Per informazioni o iscrizioni:

Enuip - via Angelo Bargoni, 78 - scala G, terzo piano
Tel. 06 58333803 - E-mail: formazione@enuip.it

Giuliano Amato riscopre Cavour

Un libro con i discorsi del grande statista piemontese

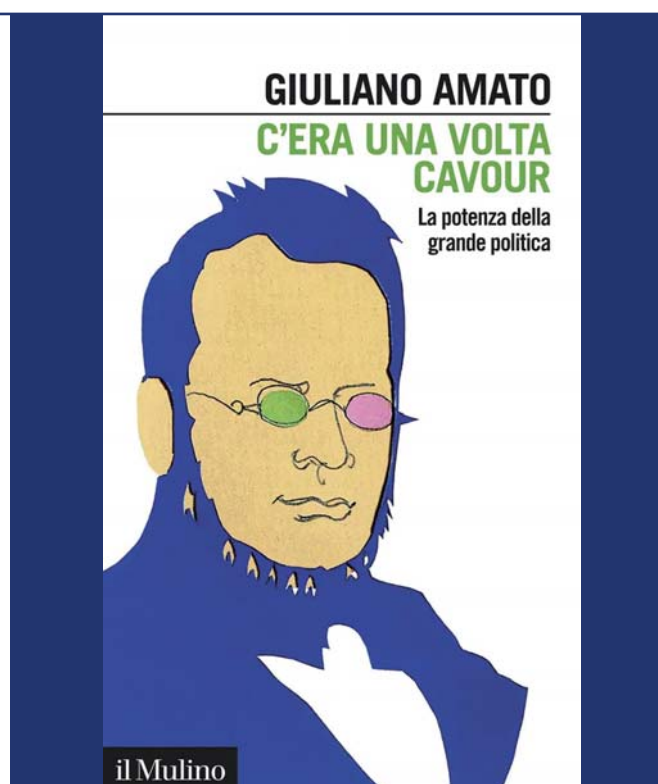
di G.C.

Oggi la figura storica di Cavour, uno dei protagonisti dell'ormai offuscato Risorgimento italiano, è risvegliata nelle coscienze per lo più dalle pagine scolastiche. Eppure gli scritti dell'imprenditore-politico piemontese, presidente del Consiglio dal 1852 al 1861, anno della morte, e uno dei pochi veri statisti nella storia del nostro Paese, andrebbero letti per spessore e modernità, in particolare dall'attuale classe politica.

Sostenitore delle idee liberali, dello Statuto albertino, del progresso civile ed economico, promosse quei grandi investimenti industriali e infrastrutturali che contribuirono ad "agganciare" il Nord Italia al resto dell'Europa più avanzata e fu avanguardista nella cooperazione tra pubblico e privato. Nella mediazione politica, celebre il "connubio" con la sinistra per attuare le riforme, e nella politica estera, fautore dell'alleanza con la Francia, ottenne indiscutibili risultati.

A rievocare la figura del politico liberale è un socialista doc, il già presidente del Consiglio, più volte ministro e presidente della Corte costituzionale Giuliano Amato. Nel suo ultimo libro "C'era una volta Cavour. La potenza della grande politica" (il Mulino), Amato propone dieci significativi discorsi dello statista piemontese.

I temi sono di estremo interesse e utilissimi come vera e propria "scuola di politica". Si va dal discorso per l'abolizione del foro ecclesiastico a quello – attualissimo - per la tassa sulle successioni, da quello a difesa della riduzione dei dazi doganali al celebre intervento alla Camera del 5 febbraio 1852 sulla libertà e disciplina della stampa. E ancora, per il matrimonio civile (da buon liberale laico) al discorso per la Guerra di Crimea, che è rimasto uno dei suoi capolavori, non a caso il settimo discorso selezionato è sul Trattato di pace di Parigi dopo la Guerra di Crimea nel 1856. Infine i testi per l'annessione alla Francia della Savoia e di Nizza, per le annessioni delle «Province dell'Italia centrale e meridionale» nel 1860 e infine l'ultimo discorso alla vigilia della scomparsa nel 1861, quello "intorno alla questione di Roma". Tra lampi di intelligenza e straordinaria abilità nel prepara-



rare le sue mosse, Cavour mostra, in questi dieci testi parlamentari, una formidabile capacità di costruire la sua visione di futuro. Negoziatore e polemista, mette a fuoco distanze da scavare e vicinanze da far valere, esclude vecchi alleati e ne include di nuovi, ottiene il consenso e sfrutta il dissenso, compone il suo asse di alleanze sapendo che la collaborazione non si ottiene mai senza scambio, negozia e vince, anche consapevole di quando occorra giocare d'azzardo.

Questo libro è un "dialogo" con un incomparabile maestro. Parlare di Cavour significa, per Giuliano Amato, parlare di politica, per farcela riscoprire e rispettare ammirando le sue qualità migliori: un'arte essenziale da esercitare con passione.

La postfazione è di Michele Ciliberto



Fondolavoro®

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
per la FORMAZIONE CONTINUA
delle MICRO, PICCOLE, MEDIE e GRANDI IMPRESE



Fondolavoro è il fondo paritetico per la formazione continua che, negli ultimi due anni, nonostante la congiuntura avversa generata dalla pandemia, ha fatto segnare la maggiore crescita in termini di enti beneficiari e lavoratori iscritti.



L'elemento che contraddistingue il paradigma di Fondolavoro sta nella visione olistica dell'apprendimento permanente, in quanto catalizzatore irrinunciabile dello sviluppo nella sua triplice dimensione: ambientale, economica, sociale. Una formazione continua complementare e coordinata con gli altri vettori delle politiche attive del lavoro e ad essi necessariamente sinergica.



Per Fondolavoro, la formazione costituisce un contributo tangibile al superamento delle asimmetrie di geografia, generazione, genere conseguenti ad un'espansione sovente disordinata dell'economia e della società. Fondolavoro, dunque, promuove una formazione di qualità, equa, integrata, inclusiva e affatto astratta, rispondente alle aspettative dei cittadini e delle imprese, in tutto e per tutto coerente con gli obiettivi indicati nel documento programmatico *“Trasformare il nostro mondo: l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”* adottato dall'Assemblea delle Nazioni Unite e nel documento di pianificazione strategica *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* approvato dal Parlamento della Repubblica Italiana e dal Consiglio dell'Unione Europea.



Le procedure di accesso alle risorse finanziarie messe a disposizione da Fondolavoro per la formazione continua risultano decisamente inclusive, ammettendo tutti i campi di apprendimento. È consentita la formazione per sviluppo, come quella per ottemperanza nelle sue molteplici declinazioni. Anche i metodi di apprendimento ammessi possono essere i più diversi, in relazione alla peculiarità degli interventi proposti, pur nel rispetto delle disposizioni di legge specificamente applicabili (nel caso di formazione obbligatoria). Non sono neppure poste preclusioni specifiche su base dimensionale, territoriale, settoriale.



I prodotti finanziari di Fondolavoro afferiscono, in particolare, a due tipologie ben distinte: conto individuale e conto sistema, a sua volta declinato in due diverse configurazioni: conto sistema (propriamente detto) e conto sistema professionisti.

Il conto individuale consente ai datori di lavoro, purché classificati come medie o grandi imprese, di utilizzare sino all'80% delle risorse finanziarie di propria competenza, accantonate presso Fondolavoro dalla formale data di accensione del conto medesimo.

Nel conto sistema, gli aiuti sono erogati ai datori di lavoro per il tramite di enti attuatori ovvero enti di formazione accreditati da Fondolavoro. Le istanze di finanziamento possono essere presentate unicamente dagli enti attuatori, di prassi con periodicità trimestrale, nel quadro di sessioni di candidatura della durata di un mese solare.

Il conto sistema professionisti consente ai datori di lavoro, purché iscritti ad ordini/collegi professionali riconosciuti, di proporre le richieste di finanziamento direttamente e non per il tramite degli enti attuatori, sempre con periodicità trimestrale, nel quadro di sessioni di candidatura della durata di un mese solare.



Alle grandi imprese che hanno acceso il conto individuale è consentito di accedere anche al conto sistema, in questo caso necessariamente per il tramite degli enti attuatori.

Fondolavoro: presente e futuro della tua azienda!



www.fondolavoro.it

SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC
www.unsicoop.it



Fondo Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua delle Imprese
www.fondolavoro.it



Centro Autorizzato di Assistenza Agricola
www.caaunsic.it



Centro Assistenza Fiscale alle Imprese
www.cafimpreseunsic.it



Associazione Nazionale Datori di Lavoro
dei Collaboratori Familiari
www.unsicolf.it



Centro Servizi per la Consulenza Aziendale
www.cescaunsic.it

SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



Ente di Patronato e Assistenza Sociale ai Cittadini
www.enasc.it



Centro Assistenza Fiscale UNSIC
www.cafunsic.it



Ente Nazionale UNSIC Istruzione Professionale
www.enuip.it



Organo Nazionale di Mediazione e Conciliazione UNSIC
www.unsiconc.it