

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



**TERZO  
SETTORE**



## 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 (Via Indipendenza, 42 - Tel 0961-060199); Cosenza (V. Nazionale, 11 - Tel 0983-290336); Crotona (V. Panella, 182/a - Tel 0962-955071); Reggio Calabria (V. Sant'Anna II tr. Vico Andiloro, 40 - Tel 0965-810913); Filadelfia - VV (Via 4 Novembre, 150 - Tel 0968-1950274).

**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 1845, 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.le 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.le 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); Brughserio-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. Piave, 9 - 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); Cerdas-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.le 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.le Milano, 55 - Tel 0444-325767).

---

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

---

<p><b>4</b></p> <p><b>EDITORIALE</b></p> <p>Quale Europa dalle urne a giugno? (DOMENICO MAMONE) 4</p> <hr/> <p><b>6</b></p> <p><b>PRIMO PIANO</b></p> <p>La riforma del Terzo settore: il codice e il RUNTS (VANESSA POMPILI) 6</p>  <p><b>10</b></p> <p><b>INTERVISTE</b></p> <p>Marco Randon: "In pensione mi dedico di più al volontariato" (V.P.) 10</p> 	<p><b>12</b></p> <p><b>IMPRESE</b></p> <p>Azienda vitivinicola Montina, un simbolo della Franciacorta (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 12</p> <hr/> <p>Parità di genere, l'esempio del Gruppo Irsap (G.C.) 13</p> <hr/> <p>Multinazionale Takeda: nuovo quartier generale a Roma (GIAMPIERO CASTELLOTTI) 14</p> <hr/> <p>Iziwork, l'agenzia per il lavoro arrivata in Italia nel 2020 (G.C.) 16</p> <hr/> <p><b>18</b></p> <p><b>SETTORI</b></p> <p>Pesca e ambiente: il futuro è già qui (DANIELA TORRESETTI) 18</p> <hr/> <p><b>20</b></p> <p><b>FOCUS</b></p> <p>Le Comunità energetiche: lo scenario internazionale (CAROLINA GRITTI) 20</p>	<p><b>22</b></p> <p><b>MONDO UNSIC</b></p> <p>Camera fashion designer: II edizione di Bridal Experience (REDAZIONE) 22</p> <hr/>  <p>Unsicasa, organismo rappresentativo del settore della proprietà edilizia (Y.F.) 23</p> <hr/> <p>Pari opportunità, questione di emancipazione (YLENIA FERRANTE) 24</p> <hr/> <p>Sicurezza, documento Unsic per l'indagine del Cnel (REDAZIONE) 26</p> <hr/> <p>Enasc: Dante Teodori nel consiglio di amministrazione (REDAZIONE) 28</p> <hr/> <p>Taranto, Unsic protagonista al confronto sui parcheggi (REDAZIONE) 29</p> <hr/> <p>Nella zona industriale di Bari nuovo sportello Caf e patronato (NATALIYA BOLBOKA) 30</p> <hr/> <p>Ozegna (Torino): comune e Unsic insieme per servizi ai cittadini (REDAZIONE) 31</p> <hr/> <p>Le novità sulle pensioni di vecchiaia e anticipata (WALTER RECINELLA) 32</p> <hr/> <p>Calabria, Unsic premia "Quarto grado" di Rete 4 (REDAZIONE) 34</p> <hr/> <p>Molise, un utente: complimenti al Caf Unsic (REDAZIONE) 34</p>
---	---	--

# Quale Europa dalle urne a giugno?

**Il bilancio, tra luci e ombre, di una legislatura**

di DOMENICO MAMONE - *presidente dell'UNSI*



Mancano pochi giorni al voto europeo. Si comincerà il 6 giugno con le urne aperte in Olanda, quindi il giorno dopo in Irlanda e Repubblica Ceca, poi toccherà anche all'Italia l'8 e il 9 giugno. In ballo c'è il rinnovo del parlamento europeo e, di conseguenza, della Commissione, l'organo esecutivo dell'Unione europea.

Si vota con il sistema proporzionale, cioè ogni partito (o aggregazione di partiti) viaggerà da solo e dovrà affrontare la soglia di sbarramento del 4%. Ogni elettore potrà esprimere fino a tre preferenze, ma dovrà rispettare il doppio genere, cioè votare almeno un uomo e una donna. Complessivamente l'Italia dovrebbe eleggere 76 deputati attraverso cinque circoscrizioni: Italia nord occidentale (Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia); Italia nord orientale (Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna); Italia centrale (Toscana, Umbria, Marche, Lazio); Italia meridionale (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria); Italia insulare (Sicilia, Sardegna).

Già da mesi, di fatto, i principali leader sono in campagna elettorale. Il meccanismo elettorale, ma anche la differente collocazione dei nostri partiti nei gruppi europei, impongono precise strategie per raccogliere il maggior numero di consensi. La discesa in campo dei leader nelle liste elettorali e l'annuncio di qualche nome "di peso" stanno accendendo l'agone.

Non è facile, ovviamente, fare previsioni. Però qualche segnale si avverte. Si può partire dal bilancio della legislatura comunitaria che si avvia a conclusione. Anche perché è stata caratterizzata da almeno quattro elementi di epocale ed universale importanza. Il primo è stato certamente la pandemia, che ha segnato il biennio 2020-2021.

La risposta, in termini comunitari, c'è stata, in particolare con il Next Generation Ue (Pnrr italiano), il piano di investimenti per la prima volta finanziato con il debito condiviso. Un'iniziativa che ha ricalcato quell'intuizione di Mario Draghi che a fronte delle pesanti crisi scelse politiche economiche espansive. Il Next Generation Ue è un intervento importante, ma avvertito principalmente dalle amministrazioni nazionali e locali, meno direttamente dai cittadini.

Il secondo elemento è stata l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, un conflitto che dura da più di due anni. Qui l'azione europea è stata sicuramente meno efficace, il ruolo predominante degli Stati Uniti e del Regno Unito è abbastanza netto e la debolezza politica dell'Europa è tuttora lampante e costituisce quel vantaggio che Putin aveva previsto. La politica comunitaria, in particolare, si sta dimostrando inefficace nell'aprire un possibile negoziato, come denuncia da tempo la Chiesa. Anzi, le differenze accentuate tra le posizioni dei singoli governi, con Macron che addirittura vorrebbe inviare truppe europee sul campo, indeboliscono ulteriormente il fronte occidentale. Si assiste unicamente al business degli armamenti, con l'enorme crescita degli investimenti in armi, e si sta enfatizzando la questione dei confini europei, tra la lunga procedura per l'ingresso dell'Ucraina nell'Unione europea, i rischi per Moldavia e Balcani, il ruolo della Turchia, i rapporti con Paesi del Mediterraneo che guardano sempre più all'Africa (vedi, per l'Italia, il Piano Mattei e le recenti visite del presidente Mattarella ad alcuni leader africani).

Tema collegato è il progetto di difesa comune, che stenta a decollare.

Terza questione è quella del cambiamento climatico e della transizione ecologica. Il Green Deal europeo, di fronte alle proteste nei singoli Paesi in particolare per le misure di adeguamento ambientale degli edifici e delle limitazioni alla mobilità non sostenibile, è stato in parte congelato. Un passo indietro che più di qualcuno legge come una sorta di "ammissione di colpa" per scelte che potrebbero incidere in modo negativo per le tasche dei cittadini europei. Quarto



tema universale è quello dell'immigrazione. Si sta puntando principalmente ad accordi con Paesi terzi, come Tunisia ed Egitto per frenare i flussi o con l'Albania per la dislocazione dei richiedenti asilo. Di certo in Italia la questione è ancora particolarmente avvertita dall'elettorato e tende a favorire i partiti di destra.

A caratterizzare, quindi, lo scenario elettorale sono principalmente le conseguenze di questi temi, cioè quattro crisi: una economica, con l'inflazione che ha fatto schizzare i prezzi al dettaglio ed il tasso dei mutui, accentuando le difficoltà per milioni di famiglie e aumentando i tassi di povertà; la crisi sanitaria, che il Covid ha reso più evidente e le liste di attesa italiana costituiscono ormai un'emergenza sociale; l'allarme umanitario, con il costante sbarco di disperati soprattutto sulle coste ita-

liane; la crisi energetica, che sta di fatto riaprendo la strada al nucleare. È quindi prevedibile che le urne di fine primavera registrino la crescita delle formazioni euroscettiche e sovraniste, perché in un periodo come il nostro, dove le crisi si stanno presentando in una dimensione sempre maggiore, le implicazioni negative della fragilità e della "non-politica" comunitaria si avvertono di più. Tuttavia il peso degli estremismi, comunque divisi tra loro, quanto riuscirà ad indebolire i partiti tradizionali, in particolare popolari, liberali e socialisti? Anche perché l'alleanza tra le forze europeiste, per quanto indebolita, appare quasi scontata e l'unica praticabile per la prossima legislatura. Di certo, però, il complesso quadro rilancia una verità sull'Europa: resta un affascinante progetto, ma decisamente problematico e incompiuto.

# La riforma del Terzo settore: il codice e il RUNTS

*Le opportunità del Pnrr e il problema delle competenze*

di VANESSA POMPILI

**C**osì come definito dall'art. 1 del Codice del Terzo settore (CTS), "per Terzo settore si intende il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi". Il nuovo Codice, disciplinato dal decreto legislativo 3 luglio 2017 n.117 (e successive modificazioni e integrazioni) provvede al riordino e alla revisione complessiva della disciplina vigente in materia, sia civilistica che fiscale, delineando, per la prima volta, il perimetro del Terzo settore e, in maniera omogenea e organica, gli enti che ne fanno parte. È sempre nell'art. 1 che vengono esplicitati gli intenti della riforma, ritenuta necessaria "al fine di sostenere l'autonoma iniziativa dei cittadini che concorrono, anche in forma associata, a perseguire il bene comune, ad elevare i livelli di cittadinanza attiva, di coesione e protezione sociale, favorendo la partecipazione, l'inclusione e il pieno sviluppo della persona, a valorizzare il potenziale di crescita e di occupazione lavorativa". Questo settore quindi non solo contribuisce al benessere sociale, ma è anche un motore importante per l'economia del Paese, ispirato da finalità civiche e solidaristiche.

Il decreto legislativo approvato dal governo, dà attuazione alla legge del Parlamento del 6 giugno 2016, n. 106 "Delega al governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" che ha avviato così un percorso di riforma del Terzo settore, reso necessario dall'assenza di una normativa *ad hoc*, che in precedenza rimandava la regolamentazione degli Enti del Terzo settore (ETS) al codice civile e, come rilevato dal giurista Paolo Alessandro Pesticcio, esperto in legislazione e fiscalità degli enti nonprofit, "a un cumulo di leggi speciali che negli ultimi decenni hanno introdotto molteplici, variegata e fortu-

nate qualifiche". È sempre Pesticcio a sottolineare l'importanza della riforma del Terzo settore, visto che "come nel codice civile, anche nelle leggi speciali c'era una carenza normativa in relazione alla regolamentazione degli aspetti legati all'ordinamento e all'amministrazione delle forme giuridiche (in particolare associazioni e fondazioni) che assumevano le molteplici qualifiche forgiate dal legislatore". Ebbene, il CTS individua chiaramente gli enti appartenenti al Terzo settore, specificando quelli che invece non lo sono. Si legge così nell'art. 4 "sono enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore. Non sono enti del Terzo settore le amministrazioni pubbliche, le formazioni e le associazioni politiche, i sindacati, le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche, le associazioni di datori di lavoro, nonché gli enti sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dai suddetti enti, ad esclusione dei soggetti operanti nel settore della protezione civile".

La peculiarità comune di questi enti è quella di operare senza scopo di lucro e reinvestire eventuali profitti per finanziare le proprie attività, anziché distribuirli tra i membri o i dipendenti. Per assicurare la piena trasparenza degli Enti del Terzo settore (ETS), l'art. 45 del CTS istituisce presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS) "operativamente gestito su base territoriale e con modalità informatiche in collaborazione con ciascuna Regione e



Provincia autonoma". Il registro è pubblico ed è reso accessibile a tutti gli interessati (cittadini o Pubblica amministrazione) in modalità telematica e, con cadenza triennale, ai fini della verifica della permanenza dei requisiti previsti per l'iscrizione al Registro stesso, gli Uffici del Registro unico nazionale del Terzo settore ne provvedono alla revisione. L'iscrizione al RUNTS consente di acquisire la qualifica di Ente del Terzo settore (ETS) o, a seconda dei casi, quelle specifiche di Organizzazione di volontariato (ODV), Associazione di promozione sociale (APS), Ente filantropico, Rete associativa; di beneficiare di agevolazioni, anche di natura fiscale, di accedere al 5 per mille e, per specifiche tipologie di ETS, a contributi pubblici o di stipulare convenzioni con le pubbliche amministrazioni; nei casi previsti, di acquisire anche la personalità giuridica.

Anche l'Istat si occupa del Terzo Settore con la costituzione del Registro statistico delle Istituzioni non profit e definendo statisticamente l'Istituzione non profit (INP) come "unità giuridico - economica dotata o meno di personalità giuridica, di natura privata, che produce beni e

servizi destinabili o non destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, non ha facoltà di distribuire, anche indirettamente, profitti o altri guadagni, diversi dalla remunerazione del lavoro prestatato, ai soggetti che la hanno istituita o ai soci". È l'Istituto nazionale di Statistica, nel corso della 23esima edizione de Le Giornate di Bertinoro per l'Economia civile, a presentare i dati dei censimenti permanenti INP, esaminando un decennio di dinamiche e trasformazioni nel settore non profit. Considerando l'arco temporale che va dal 2011 al 2021, quello che emerge dall'analisi è la crescita numerica del settore, oltre il 20 per cento, sia in termini di INP che di dipendenti. Se nel 2011 le Istituzioni non profit erano 301.191, dieci anni dopo le INP attive in Italia sono 363.499 e impiegano complessivamente 870.183 dipendenti, contro i 680.811 del 2011. A questo incremento non corrisponde però un aumento in termini di volontari, che sono passati da 4.758.622 nel 2011 agli attuali 4.661.270, segnando un -2 per cento. Osservando la distribuzione territoriale delle INP, queste ultime si presentano piuttosto concentrate in alcune



aree: oltre il 50 per cento è attivo nel Nord, il 22,2 per cento nel Centro, il 18,2 per cento e il 9,4 per cento rispettivamente nel Sud e nelle Isole. In riferimento ai dipendenti la concentrazione territoriale è anche più evidente: per il 57,2 per cento sono impiegati nelle regioni del Nord contro il 20,0 per cento del Mezzogiorno. Nel focus "Andamento del volontario tra le INP" vengono indagate due tipologie di Istituzioni, quelle con o senza personale retribuito. Ebbene appare evidente che, mentre le INP con personale retribuito detengono il 31,7 per cento di volontari stabili o assenti, quelli in diminuzione sono il 32,7 per cento, quelli in aumento sono il 35,6 con un +10 per cento in dieci anni; le INP senza personale retribuito segnano numeri ben diversi. Per le INP con risorse lavorative non retribuite, solo il 13,6 per cento è rappresentato da volontari stabili, il 54,3 per cento è in diminuzione di un -10 per cento nel decennio considerato, quelli in aumento sono il 32,1 per cento. Tra i settori di attività che registrano una maggiore sottrazione di risorse volontarie troviamo la cooperazione internazionale (59,6 per cento) e a seguire la cultura, sport e ricreazione (52,3 per cento).

Un altro dato evidenziato dall'Istat è che circa il 35 per cento delle INP rilevate nel 2021, si è costituita dopo il 2011, mentre circa il 40 per cento di quelle censite nel 2011 non sono più attive dieci anni dopo (cessate, temporaneamente inattive...). Si è cercato di capire perché si è verificato questo alto tasso di "mortalità" delle INP. Secondo le principali teorie organizzative le Istituzioni

non profit hanno minore probabilità di sopravvivere se sono più giovani (*liability of newness*); sono di piccole dimensioni (*liability of smallness*); operano in ambienti (nicchie) dove è più elevata la competizione o dove è minore la disponibilità di risorse; dipendono da una singola fonte di entrata (quote associative, contributi pubblici, ecc.) oppure godono di minore consenso e legittimazione sociale.

Per comprendere meglio il fenomeno, l'Istat profila anche quel 35 per cento di INP "sopravvissute" nel decennio considerato. Le INP nate dopo il 2011 sono presenti in misura maggiore e quindi più diffuse tra le cooperative sociali (42,5 per cento) e le associazioni (36,8 per cento), nei settori delle attività sportive (49,9 per cento), dello sviluppo economico e coesione sociale (44,8 per cento) e dell'ambiente (37,7 per cento); nel Mezzogiorno, in particolare in Campania (47,9 per cento), Puglia (44,3 per cento), Lazio (43,3 per cento), Abruzzo (43,5 per cento), Calabria (43,5 per cento) e Molise (42,1 per cento); tra le INP che non impiegano dipendenti (37 per cento); tra le INP non iscritte al RUNTS (36,9 per cento).

**Dal Pnrr le occasioni per il Terzo settore** - Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) rappresenta per il Terzo settore un'opportunità di promozione per lo sviluppo e l'innovazione sociale. Le principali misure di interesse sono quelle dedicate all'ambiente e alla transizione energetica, che possono coinvolgere gli Enti del Terzo set-



tore nella realizzazione di progetti sostenibili. Inoltre, il Pnrr prevede investimenti in digitalizzazione, che potrebbero aiutare queste organizzazioni a modernizzare le loro infrastrutture e migliorare la gestione dei servizi offerti considerando che, come rilevato dal censimento delle INP dell'Istat, quattro Istituzioni non profit su dieci hanno un livello base di digitalizzazione, caratterizzato dalla connessione a Internet e da una contenuta propensione all'utilizzo del digitale per finalità comunicative o di collaborazione. Il settore può anche beneficiare di fondi del Pnrr per l'istruzione e la povertà educativa, contribuendo così a ridurre le disuguaglianze e promuovere l'inserimento sociale. Il Pnrr, riconoscendo l'importanza delle politiche di coesione e inclusione, può infatti offrire alle organizzazioni del Terzo settore, la possibilità di partecipare attivamente alla costruzione di una società più equa e solidale. Altre possibilità interessano il sostegno alle politiche del lavoro e alla rigenerazione urbana, che possono tradursi in nuove collaborazioni e progetti per il Terzo settore.

**Questioni aperte** – Uno dei traguardi ancora da raggiungere dalle organizzazioni di volontariato e da tutto il Terzo settore è il conseguimento di un sistema, non ancora esistente, che riconosca formalmente e valorizzi le competenze dei volontari, così come previsto dallo stesso Codice del Terzo Settore che dispone che vengano definiti "i criteri per il riconoscimento in ambito scolastico e lavorativo delle competenze acquisite nello svolgimento di attività o percorsi di volontariato". Il problema della

certificazione delle competenze dei volontari è stato rilevato anche dalla premier Giorgia Meloni durante la sua partecipazione al Forum del Terzo settore. Il presidente del Consiglio ha citato, tra gli interventi in cantiere del governo in materia di Terzo settore, un prossimo decreto per regolamentare questo aspetto formativo. Il tema è stato affrontato anche da Vanessa Pallucchi, portavoce nazionale del Forum Terzo settore. "Nel Terzo settore la formazione continua, l'acquisizione di maggiore consapevolezza del ruolo svolto nella società, lo sviluppo di nuove capacità, sono fattori fondamentali e non a caso in questa direzione va un nostro impegno di lunga data, portato avanti in particolare con il progetto di formazione FQTS [...]. La necessità di porre l'accento sulla formazione continua, nasce dal fatto che il Terzo settore ha certamente bisogno di sviluppare nuove competenze, ma anche di saperle riconoscere al suo interno e soprattutto dividerle riconosciute all'esterno [...]. Le competenze trasversali (cosiddette *soft skills*) sono propedeutiche alla costruzione di processi di cooperazione, indispensabili nel Terzo settore anche per elaborare soluzioni innovative alle nuove sfide, e d'altra parte sono sempre più richieste nel mondo del lavoro. L'indagine NOI+ (Valorizza te stesso, valorizzi il volontariato, è un'indagine promossa dal Forum Terzo Settore e Caritas Italiana in collaborazione con il dipartimento di Scienze della Formazione di Roma Tre) ha mostrato uno scenario davvero interessante, dimostrando come il Terzo settore sia un grande bacino di competenze e i volontari italiani siano veri e propri modelli di *soft skills*".

# Marco Randon: “In pensione mi dedico di più al volontariato”

*Il panettiere è stato premiato dal presidente Mattarella*

di V.P.

**C**hi lo dice che fare del bene non ripaga? La prova ci arriva dalla storia di Marco Randon, sessantaquattrenne di Mantova, insignito dal presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, dell'onorificenza dell'Ordine al merito della Repubblica italiana “Per essere intervenuto nei paesi colpiti da calamità naturali preparando e distribuendo pane e focacce alle popolazioni”.

Fornaio, imprenditore, volontario, Marco Randon è stato scelto dal presidente come esempio per la società civile, per la sua dedizione al bene comune. “La solidarietà costruisce il futuro - ha spiegato Mattarella nel suo discorso di ringraziamento rivolto ai 30 meritevoli cittadini. “Sono la grettezza e l'egoismo che creano deserto, solitudine, infelicità e povertà materiale e morale”.

Sei panetterie tra Mantova e provincia che producono pane, dolci e pasta fresca, l'amore per il proprio lavoro, da lui definito “la sua passione” e la voglia inesauribile di aiutare il prossimo. L'impegno sociale di Marco Randon dura da ben diciotto anni, operando come volontario in numerose missioni umanitarie e mettendo a disposizione le sue conoscenze professionali. Ha portato l'arte della panificazione in Paesi lontani, afflitti da calamità naturali e guerre, insegnando il mestiere di fornaio a bambini accolti negli orfanotrofi, regalando una prospettiva di vita migliore a chi ha avuto la sfortuna di nascere nelle più povere aree del mondo. Ha sfamato chi chiedeva cibo, ha insegnato a chi aveva voglia e necessità di imparare. Ha partecipato attivamente, sempre come volontario, con il suo “panificio mobile” alle operazioni di aiuto che hanno interessato gli alluvionati dell'Emilia Romagna.

L'impegno nel sociale di Marco non è passato inosservato né al presidente Mattarella né ai media nazionali. Dopo il conferimento dell'onorificenza da parte del presidente della Repubblica, il panificatore mantovano ci ha concesso un'intervista per parlarci di volontariato, diritto alla salute, imprenditoria etica.

**- Complimenti per l'importante riconoscimento ricevuto.**

**Lei come storico volontario della Fondazione Rava, è da molti anni impegnato nel volontariato. Come mai proprio ora è arrivata questa onorificenza al merito?**

“In realtà non so bene come sia arrivata la proposta della mia candidatura al Quirinale. Posso supporre che sia legata alla mia presenza in Emilia Romagna, nel maggio 2023, quando ho prestato soccorso alla popolazione colpita dall'alluvione. Sono partito da Mantova come volontario con la fondazione Francesca Rava e, grazie al supporto logistico della Protezione civile, in collaborazione con altri enti di solidarietà, abbiamo attivato un panificio mobile a Lugo di Romagna. Il panificio, che ricalca un modello consolidato già utilizzato in passato in altre missioni umanitarie, altro non è che un camion attrezzato con forni, generatori e macchinari, che ha permesso di panificare 24 ore su 24. Per fare questo, ho avuto l'aiuto di un team di panettieri e, insieme, abbiamo distribuito gratuitamente agli sfollati pane, focacce e altri prodotti da forno, rifornendo inoltre sei mense della Protezione civile, collocate nelle aree più colpite dall'alluvione, per un totale di 4mila persone al giorno. In venti giorni abbiamo sfornato quasi 100mila pezzi. Mentre ero lì, c'è stata la visita del presidente Mattarella. Io non l'ho visto personalmente, ma probabilmente è venuto a sapere della mia storia e dell'impegno portato avanti nelle operazioni di soccorso e assistenza alla popolazione”.

**- La racconti anche a noi. Come è iniziata questa sua vocazione al volontariato?**

“Per me è una cosa normale. Io vado semplicemente a fare il mio lavoro. Ho sempre ammirato l'operato dei volontari, ma credevo fosse principalmente una prerogativa del personale sanitario. Determinante è stato l'incontro nel 2003 con un medico di Sirmione impegnato in operazioni umanitarie. Lui mi ha rivelato qualcosa di essenziale e basilare, a cui non avevo mai pensato prima. Mi disse che se fosse stato possibile insegnare alle popolazioni dei Paesi in via di sviluppo a la-



varsi le mani prima di mangiare e a consumare cibi cotti, tante malattie sarebbero potute sparire. Era una semplice osservazione, ma mi ha fatto comprendere che anche io, con la mia esperienza lavorativa, potevo fare la differenza dando una mano a chi ne aveva bisogno. Così sono partito per l'Africa, in Togo e Burkina Faso, dove, nel 2006, sono stati aperti i primi panifici solidali. Quello è stato l'inizio dei miei viaggi e del mio impegno nel sociale”.

**- Cosa è successo dopo l'esperienza nel Golfo di Guinea?**

“La missione in Africa mi ha fatto conoscere negli ambienti del Terzo settore e così sono stato contattato dalla Fondazione Francesca Rava. Nel 2009 sono partito come volontario per Haiti per operare in una scuola di panificazione. Lì ho insegnato ai ragazzi degli orfanotrofi l'arte bianca, cercando non solo di trasmettere loro la passione per il mio lavoro, ma soprattutto ho provato a trasferire l'esperienza maturata negli anni e un mestiere che permettesse loro di avere una nuova prospettiva di vita. Sono tornato nell'isola caraibica un anno dopo, subito dopo il terremoto del 2010 che ha devastato Haiti. Il mulino era crollato, ma non il forno e il magazzino, così insieme agli altri tre volontari abbiamo iniziato a produrre per un mese il cibo per la popolazione terremotata. Bertolaso ci ha portato il lievito. Abbiamo messo su dei container per lavorare e da quello che mi dicono sono ancora in funzione. Sono ritornato sull'isola altre volte: nel 2011 per consegnare due forni mobili, ospitati in container con generatori di corrente, e successivamente per

insegnare ai ragazzi di Haiti a produrre correttamente il pane. Santo Domingo, Honduras, Nicaragua e Guatemala sono gli altri Paesi in cui sono andato per consegnare i container trasformati in forni mobili e distribuire pizze e pane, anche se l'obiettivo principale è quello di formare professionalmente i ragazzi dell'orfanotrofio. Alcuni, i più meritevoli, per un mese hanno operato nel mio laboratorio di Mantova per affinare le tecniche di panificazione”.

**- Anche in questi Paesi ha trovato la materia prima necessaria a panificare? Intendo il grano e il derivato della sua macinazione, la farina.**

“Ho cercato di adattarmi, anche per dare ai ragazzi la possibilità di produrre e lavorare con quello che avevano a disposizione. Ad Haiti ho panificato utilizzando la farina di fagioli, in Africa e Sudamerica la manioca oppure la moringa, una pianta diffusa nella fascia tropicale ed equatoriale del pianeta. Insomma ho utilizzato quello che la natura offriva in sovrabbondanza”.

**- Le missioni umanitarie si sono interrotte a causa della pandemia. Lei ha ripreso il suo impegno nel sociale con l'alluvione dell'Emilia Romagna. E ora?**

“Adesso sono in pensione e posso dedicarmi di più all'attività di volontariato. In ballo ci sono molti progetti. Oltre alla Fondazione Rava, ci sono altre piccole associazioni che mi contattano. Uno di questi progetti è l'apertura di una pizzeria gestita da una cooperativa di donne in Togo. Intanto hanno iniziato a coltivare i pomodori. Probabilmente partiremo in autunno”.

# Azienda vitivinicola Montina, un simbolo della Franciacorta

*Famiglia radicata a Monticelli Brusati dal 1400*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

**M**ontina, rinomata azienda vitivinicola della Franciacorta, annuncia con orgoglio una nuova fase nella sua evoluzione con il nuovo posizionamento del brand, naming e identità visiva. Questo passo rappresenta un tributo alla continuità dei valori familiari e tradizionali, e abbraccia le aspirazioni e le sfide dei tempi moderni. La famiglia Bozza è fortemente radicata nel comune di Monticelli Brusati (Brescia) dal 1400 e, da allora, coltiva il grande amore per la terra e per la produzione di vini di qualità che riflettono l'anima della Franciacorta.

Guidata dall'essenza di autenticità, responsabilità e gratitudine, Montina rimane un faro di integrità e rispetto, sia verso il passato sia verso il futuro. Oltre a essere un luogo dove si coltivano relazioni e si producono vini di eccellenza, Montina si erge come un simbolo di rispetto in tutte le sue forme, con uno sguardo attento alle generazioni che l'hanno preceduta e un profondo legame con il territorio e la sua storia. Con un approccio artigianale e un forte senso di responsabilità, si impegna a preservare e valorizzare il patrimonio culturale e ambientale della Franciacorta.

«Il nostro Franciacorta nasce dalla cura e dal rispetto per la terra che gli dà vita - racconta Michele Bozza, amministratore delegato di Montina. «Dall'impegno di chi la lavora, con la riconoscenza per le generazioni che ci hanno tramandato un sapere in continua evoluzione. Oggi siamo felici di presentare la sua nuova identità. Il nostro nome diventa "Montina": rinunciamo all'articolo "La" che ci ha accompagnato per lunghi anni. Un nome più netto, semplice, affettuoso. Ed ecco le nostre nuove etichette, dalle tinte morbide e terrose. La tiara papale che rimanda alle nostre origini. Un abito più pulito e bello, per esaltare l'attenzione alle cose ben fatte, l'amore per la tradizione e insieme la consapevolezza della modernità, la passione grata per le nostre terre». La decisione di cambiare "La Montina" in "Montina" è stata il risultato di una profonda riflessione e consapevolezza personali. Questo cambiamento rappresenta



l'essenza stessa dell'azienda e delle persone che vi lavorano. È il risultato di un impegno costante verso valori come Famiglia, Lavoro, Rispetto e Natura, che si riflettono in ogni aspetto dell'intero operato, dall'attenta cura dei vigneti fino alla creazione di vini distintivi.

Nel nuovo logo, il ritorno della tiara papale è un omaggio al valore e alla tradizione tramandati dalle generazioni precedenti, dai fondatori di Montina agli avi di Papa Paolo VI e ai viticoltori della famiglia Bozza. Questo gesto non è solo simbolico, ma riflette l'impegno a continuare il cammino intrapreso dai loro predecessori, evolvendolo verso una versione più autentica e rispettosa dei valori umani e della comunità. Accanto alla "tiara" i "leoni" simbolo di Brescia che rappresentano il legame profondo con il territorio della Franciacorta che ha dato origine a tutta la storia aziendale.

Montina è più di un'azienda vinicola: è una custode delle radici, delle tradizioni e della cultura del territorio. Con una storia di oltre 35 anni, si distingue per la sua autenticità, passione e competenza nel creare vini.

Questa essenza si esprime anche attraverso l'arte, rafforzata dall'incontro tra l'azienda e l'artista torinese Marzia Boaglio.

Montina e Marzia Boaglio condividono la passione per l'eccellenza e il desiderio di celebrare la bellezza dell'artigianato attraverso la forma artistica. Il risultato di questa unione è un Franciacorta che va oltre il semplice prodotto enologico, trasformandosi in un'opera d'arte che incarna il meglio della maestria artigianale italiana.

# Parità di genere, l'esempio del Gruppo Irsap

*L'azienda veneta conta 1.120 collaboratori*

di G.C.

**R**ealtà in costante evoluzione, il Gruppo Irsap è leader in Italia e tra i top player europei nel settore del riscaldamento. Fondata nel 1963, l'azienda progetta, produce e commercializza radiatori tubolari in acciaio ed è all'origine del concept di termoarredo, ideando il quale, ad inizio anni Ottanta, la società ha rivoluzionato il mercato, proponendo per la prima volta il prodotto come un complemento d'arredo anziché un semplice elemento riscaldante.

Con l'obiettivo di essere il punto di riferimento nelle soluzioni di comfort per la casa, sviluppando sempre nuove tecnologie grazie a costanti investimenti in ricerca e sviluppo nonché a collaudate collaborazioni con i più accreditati istituti universitari e di ricerca, l'azienda è strutturata in tre diverse *business unit*: oltre ad Irsap heat, dedicata al mondo del radiatore, hanno acquisito un'identità autonoma le divisioni Irsap smart, che propone sistemi di riscaldamento intelligenti e Irsap air, che si occupa invece dello specifico ambito della Ventilazione meccanica controllata.

L'impegno concreto verso la sostenibilità, primo e più importante driver di sviluppo dell'azienda, e l'attenzione rivolta alle proprie persone, alle quali Irsap offre un fermo impegno verso la diversità, l'inclusione e le pari opportunità, un ben delineato piano welfare, e la più accurata protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, completano il profilo di un'impresa che è emblema di una nuova stagione dell'imprenditorialità, tesa ad evolvere verso un paradigma sempre più virtuoso, in cui la performance economica si concilia costantemente con la massima attenzione a un positivo impatto a livello ambientale e sociale.

Con headquarter ad Arquà Polesine in provincia di Rovigo, due stabilimenti produttivi, in Italia e in Romania, e quattro filiali commerciali in Francia, Spagna, UK e Germania, Irsap conta 1.120 collaboratori.

Le imprese, quindi, possono avere un ruolo cruciale nella promozione di valori etici, dando loro voce attraverso azioni ed attività concrete che divengano nel contempo



terreno fertile di una sensibilizzazione sociale più ampia. Crede fortemente in tutto ciò l'azienda che redatto e pubblicato un Manifesto per la parità di genere.

“Con questo documento – afferma Marco Rossi, Ceo del Gruppo Irsap – intendiamo stabilire le linee guida per garantire tale parità all'interno della nostra azienda, incoraggiando un cambiamento culturale che parta dal superamento degli stereotipi di genere e favorendo una comunicazione efficace, non violenta e non discriminatoria. Come società, ci impegniamo fermamente ad assicurare pari opportunità di lavoro, nonché parità salariale in base ai ruoli; a creare un ambiente professionale in cui la genitorialità sia un valore riconosciuto e supportato da un'adeguata conciliazione tra impegni lavorativi e familiari; a garantire la possibilità di crescita professionale per le nostre collaboratrici”.

Tale iniziativa si inquadra nel contesto di una serie articolata di attività dedicate al mondo femminile: a partire dall'incontro formativo per sensibilizzare i dipendenti sul tema della violenza contro le donne, condotto da Silvia Baraldi, membro del Comitato del Consiglio Comuni e Regioni d'Europa (CCRE) per l'uguaglianza di genere e speaker alla 67° edizione dell'Onu sulla condizione della donna; fino al corso di autodifesa tenuto da Andrea Bigoni, insegnante di 4° di Dan di Karate Go Ju Ryu e di Wing Chun Kung Fu, rivolto alle dipendenti donne e alle figlie di tutti i dipendenti; o ancora all'evento che ha visto come ospite la fotografa Canon Ambassador Chiara Negrillo, attraverso gli scatti della quale i partecipanti hanno scoperto realtà in cui le donne sono state le protagoniste di storie e imprese di resistenza e adattamento.

“Sono, queste, tematiche imprescindibili, di cui avvertiamo l'urgenza e che crediamo non debbano essere più ignorate dalle imprese – conclude Marco Rossi.

# Multinazionale Takeda: nuovo quartier generale a Roma

*L'azienda giapponese leader nel farmaceutico*

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

**L**a giapponese Takeda, tra le maggiori multinazionali del settore farmaceutico con 50mila dipendenti in 80 nazioni, di cui 1.100 in Italia, ha inaugurato il suo nuovo quartiere generale in viale Manzoni a Roma, in zona San Giovanni. Presenti al taglio del nastro, oltre ad Anna Maria Bencini, general manager di Takeda Italia (dopo averne guidato la divisione Oncologia) e a Francesca Micheli, general manager di Takeda Manufacturing, anche l'ambasciatore del Giappone in Italia Suzuki Satoshi e il sindaco di Roma Roberto Gualtieri.

Nel corso della conferenza stampa che ha preceduto la cerimonia di inaugurazione, Anna Maria Bencini ha esordito evidenziando l'attrattiva dell'Italia grazie alla rilevanza del mercato, all'imponenza del Servizio sanitario e alla qualità dei ricercatori. Si è poi soffermata sull'importanza di questa nuova fase per l'azienda, definendola una tappa fondamentale nella sua presenza consolidata in Italia: «Vogliamo essere un motore di crescita e un esempio di sostenibilità per il Paese – ha detto la general manager. «Abbiamo investito in questa zona nel centro di Roma perché, oltre ad essere maggiormente connessi con le istituzioni e con il tessuto sociale, crediamo che la Capitale possa e debba crescere ancora, e vogliamo essere parte di questo cambiamento. Oggi per noi è un momento cruciale per affermare il nostro ruolo in Italia dove vogliamo essere un modello tangibile di come la collaborazione tra settore pubblico e privato possa promuovere rapidi progressi delle cure e migliorare la qualità della vita dei pazienti».

La general manager di Takeda Italia ha illustrato i quattro valori portanti dell'azienda – integrità, lealtà, onestà e perseveranza – parlando di "takedaismo" ed ha ricordato la centralità delle risorse umane che beneficiano di uno smart working all'avanguardia – i 200 dipendenti della sede romana sono in ufficio soltanto otto volte al mese – e il congedo parentale di 16 settimane, retribuito al 100 per cento.

Si è poi soffermata sul nuovo *headquarter* italiano in via Manzoni, tra San Giovanni e piazza Vittorio Emanuele,

alimentato al 100 per cento da energia rinnovabile e certificato Leed Gold. Un'ulteriore conferma della promessa di arrivare all'emissione zero, adottando pratiche innovative per ridurre l'impatto ambientale.

Infine ha ricordato che l'azienda reinveste il 10 per cento del fatturato in ricerca, in particolare per le malattie e i tumori rari.

Francesca Micheli ha illustrato nel dettaglio i siti produttivi di Pisa e Rieti, acquisiti nel 2018 da Takeda, il primo con 250 dipendenti e il secondo con 700. Lo stabilimento di Rieti contribuisce per oltre il 70 per cento all'export di tutto il settore manifatturiero della provincia. Lazio e Toscana sono, infatti, tra le prime tre regioni italiane per export farmaceutico e rappresentano due distretti di assoluta eccellenza, con oltre 110 aziende farmaceutiche che generano un fatturato superiore ai 14 miliardi di euro e impiegano più di 25mila dipendenti.

La general manager di Takeda Manufacturing ha annunciato l'ulteriore investimento di 30 milioni di euro che porterà il piano di investimenti per il periodo 2020-2025 a 350 milioni di euro, confermando l'impegno di Takeda per la crescita sul territorio e le sinergie con il sistema sanitario.

Del nuovo stanziamento di 30 milioni di euro, dieci milioni sono indirizzati alla digitalizzazione e automazione industriale avanzata. I nuovi sistemi rivoluzioneranno i processi produttivi aumentandone l'efficienza e migliorando la sicurezza dei lavoratori. Venti milioni di euro sono, invece, dedicati alle iniziative di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), con nuove tecnologie volte a ridurre del 40 per cento le emissioni di CO2 entro il 2025, facendo un passo in avanti verso l'obiettivo finale di diventare un'azienda a zero emissioni nette di gas a effetto serra (GHG) entro il 2035.

«Il polo industriale di Takeda è una delle più importanti realtà produttive biotech del Paese, leader nella lavorazione del plasma – è il commento di Francesca Micheli. «La sfida che raccogliamo e facciamo nostra è quella di essere costantemente agili ed efficienti, puntando su in-



novazione tecnologica, sostenibilità e trasformazione digitale per dare valore, ogni giorno di più, ad ogni singola donazione di plasma. Abbiamo fiducia nel futuro del settore farmaceutico italiano e continueremo ad investire in Italia per aumentare la produzione e ottimizzare la disponibilità dei farmaci».

L'ambasciatore del Giappone in Italia ha ribadito la stretta amicizia del suo Paese con il nostro. «Sono lieto che Takeda Pharmaceuticals, una delle principali aziende farmaceutiche del Giappone, abbia sostenuto la salute del popolo italiano fin dalla sua fondazione in Italia nel 1982 e abbia dato un contributo significativo in termini di occupazione attraverso investimenti – ha detto. «Mi aspetto che questo nuovo edificio sia un rinnovato simbolo di cooperazione tra Giappone e Italia e che incentiverà Takeda nella produzione di prodotti e servizi innovativi, contribuendo così a realizzare una società più sana in Italia e oltre».

Attraverso un videomessaggio l'onorevole Marcello Gemmato, ha raccontato di aver visitato di recente il sito produttivo di Rieti. «È stata per me un'esperienza formativa importante per la qualità e l'innovazione che vi ho trovato. Il polo industriale di Takeda e l'aumento degli investimenti comunicato oggi, sono l'ulteriore conferma della volontà dell'azienda di crescere ancora nel Paese, convinta del valore del suo tessuto produttivo e dei professionisti. Lo sforzo in innovazione e la nuova sede inaugurata oggi sono la testimonianza che l'Italia è an-

cora altamente attrattiva per le aziende globali. Quest'anno siamo stati i primi in Europa con circa 50 miliardi in produzione in farmaceutica e con un 7,6 per cento in più rispetto all'anno precedente. L'impegno massimo del ministero che rappresento è quello di mettere in campo tutte le forze necessarie per attirare sempre più investimenti dall'industria farmaceutica mondiale».

Il sindaco Gualtieri ha sottolineato come il nuovo quartier generale di Takeda a Roma sia un segnale importante di quanto la Capitale sia capace di attrarre nuovi investimenti. «Uno spazio incredibile, alimentato al 100 per cento da energia rinnovabile, perfettamente coerente con la nostra idea di modernità e di trasformazione – ha detto il primo cittadino. «Roma è una città proiettata verso il futuro, che pone al centro la sostenibilità sociale e ambientale. Siamo felici che un'azienda come Takeda, che ha già un legame speciale con Roma e l'Italia, voglia essere parte del cambiamento che intendiamo realizzare».

Takeda è nata nel 1781 in Giappone ed è in Italia da oltre 40 anni. È la prima azienda farmaceutica giapponese per fatturato, la numero 11 nella classifica globale e tra le 100 aziende più sostenibili al mondo. La multinazionale ha una leadership di 80 anni nel settore del plasma ed è una delle tre principali aziende al mondo con capacità che coprono l'intera catena del valore del plasma, dal donatore al paziente. È presente nelle aree gastroenterologia e infiammazione, malattie rare, terapie plasmaderivate, oncologia e vaccini.

# Iziwork, l'agenzia per il lavoro arrivata in Italia nel 2020

*Opera a livello digitale*

di G.C.

**G**razie alla tecnologia e all'intelligenza artificiale, anche il mondo delle agenzie per il lavoro sta vivendo una rivoluzione. Un esempio di questo passaggio epocale lo offre Iziwork, agenzia digitale nata in Francia nel 2018, dove è leader nel mercato del lavoro temporaneo e delle risorse umane, sbarcata in Italia nel 2020 e acquisita nel 2023 da Proman

Nel nostro Paese, dopo il suo approdo, ha previsto un piano di sviluppo supportato da un round di finanziamento di 70 milioni di euro, introducendo un modello di business innovativo, che fa della tecnologia il suo punto di forza. Intelligenza artificiale e analisi dei dati real time permettono, infatti, all'azienda di abbattere i tempi e i costi di ricerca della forza lavoro, posizionandola come partner competitivo per le aziende in cerca di lavoratori a tempo determinato.

Nel 2023 l'azienda ha registrato un fatturato di 80 milioni di euro, in aumento 30% rispetto al 2022. Un'espansione sorprendente perché in controtendenza rispetto al mercato del lavoro in somministrazione, che secondo l'Istat è in calo del 2,3% nell'ultimo trimestre 2023.

L'incremento dei ricavi di Iziwork nel 2023 conferma la continua crescita degli ultimi anni: nel 2022 il fatturato si attestava, infatti, a quota 56 milioni di euro, con un più 167% sul 2021.

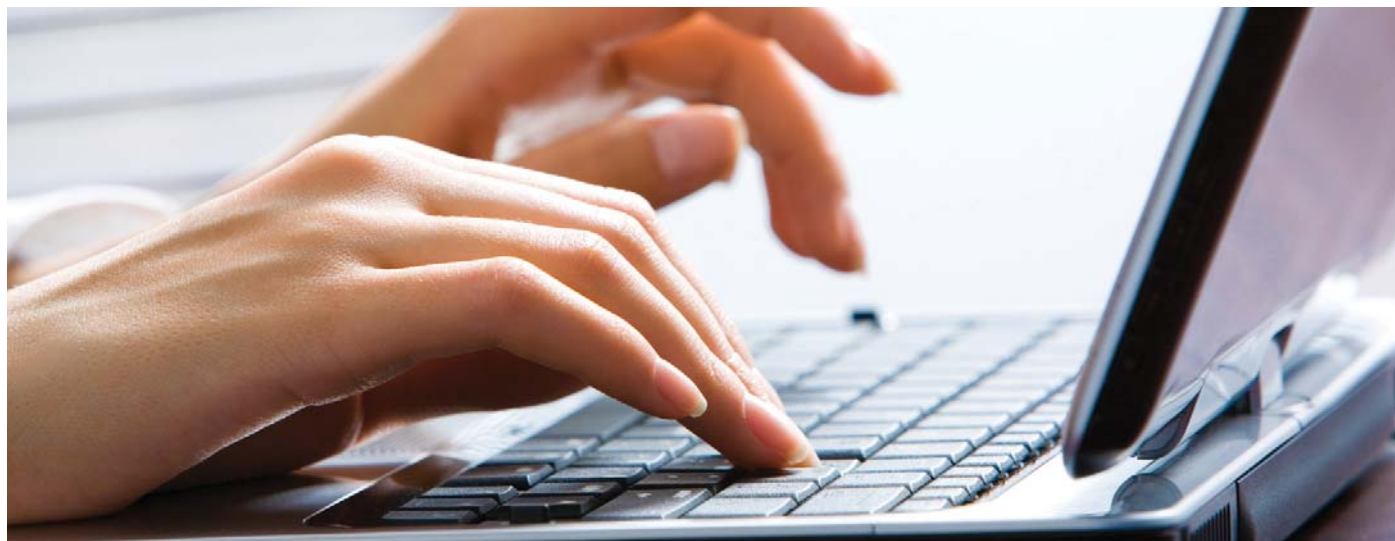
A spingere i risultati sono soprattutto i settori retail, con un boom del più 155%, e logistica/trasporti (più 59%). Bene anche il segmento dei servizi alle imprese, cresciuto del 18%. Migliaia le figure ricercate e selezionate in questi comparti: tra questi, commessi, venditori, magazzinieri, picker, operai, camerieri, autisti di mezzi leggeri e pesanti e molti altri. Non è da meno la richiesta di figure manageriali in tutti i settori. Nel 2023 è stata anche lanciata la *business unit* Professionals, dedicata al reclutamento di profili specializzati per le aziende italiane e internazionali, che ha registrato un milione di ricavi.

Iziwork, come spiegano dall'azienda, si contraddistingue per il suo modello, in cui tecnologia e intelligenza artificiale sono al servizio della capacità umana. Grazie a que-



Stefano Pancari

sto approccio, la società può contare su una struttura più snella e performante a fronte di costi ridotti: oltre al quartier generale a Milano, Iziwork è presente sul territorio con 9 hub e ha iniziato a espandersi anche grazie al Partner Model. Con tale progetto, lanciato a inizio 2023, la start-up tech sta costruendo una solida comunità di agenti commerciali, il cui scopo è facilitare e accelerare l'espansione dell'azienda, permettendole di presidiare tutto il territorio nazionale in modo agile, flessibile e capillare. L'iniziativa è in fase di potenziamento e conta attualmente 15 partner. Il 2024 è fondamentale



per la strategia di crescita. L'ambizione di Iziwork è chiudere l'anno con un'ulteriore crescita del 30%, attraverso una serie di nuovi progetti e il rafforzamento del segmento "Ricerca e selezione". Nel primo semestre del 2024 verrà lanciata, infatti, la business unit Winsearch, dedicata al reclutamento di professionisti di *middle management*.

In più, la start-up tech vuole mettere a frutto questi anni di rapida crescita con l'apertura di sette nuovi hub (Abruzzo, Basso Piemonte, due in Emilia-Romagna e due in Veneto) volti a rafforzare la presenza sul territorio e continuando a investire sul Partner Model. La strategia messa a punto porterà, inoltre, all'inserimento nel corso dell'anno di oltre 60 professionisti nel team, che si aggiungeranno ai 130 attualmente in organico (con una presenza femminile del 58%).

Per quanto riguarda i settori, Iziwork vuole consolidare la propria posizione nel retail e nella logistica, e guarda soprattutto al mercato delle figure specializzate con l'obiettivo di avere un impatto sempre più marcato in settori che esigono un elevato livello di competenze, dando il proprio contributo per mitigare il problema della carenza di manodopera specializzata.

"Iziwork è nata da un'idea tanto semplice quanto dirompente: rivoluzionare il settore delle agenzie del lavoro grazie alla tecnologia – commenta Pierluigi Lauriano, amministratore delegato di Iziwork in Italia. "Siamo felici di aver intercettato in così poco tempo l'interesse di tante aziende in tutta Italia con l'approccio *tech* e la competenza dei nostri *recruiter*, dimostrando di poter soddisfare le esigenze di ogni settore. Tecnologia e intelligenza artificiale stanno avendo un impatto decisivo sul comparto delle risorse umane. Noi questo cambiamento lo stiamo anticipando e guidando, offrendo a clienti e persone in

cerca di lavoro un servizio rapido, flessibile e che, dati alla mano, è estremamente efficace nel far incrociare domanda e offerta di lavoro. In un momento storico in cui le aziende faticano a trovare manodopera, contare su una realtà giovane, reattiva e tecnologica come la nostra può dare un vantaggio competitivo importante. A dirlo sono i numeri: veniamo da tre anni di grandi performance e ora guardiamo al 2024 per fare nuovi investimenti sul mercato italiano. Vogliamo essere sempre più presenti sui territori, tramite gli hub e i partner dislocati su tutto il territorio nazionale, e porre le basi per una crescita futura che ci porti a quadruplicare i ricavi nei prossimi cinque anni".

Da quando è arrivata in Italia, Iziwork ha aiutato oltre 1.200 aziende a reperire collaboratori sul mercato, e ha trovato lavoro a più di 75mila persone. Il tutto grazie alla piattaforma proprietaria, che conta oltre 570 mila iscritti e un database totale di più di un milione di candidati. Un'infrastruttura tecnologica che si fonda sull'algoritmo progettato dall'azienda per la preselezione dei candidati tramite l'intelligenza artificiale, configurato per rispondere in modo personalizzato alle richieste dei clienti. Per chi cerca lavoro, l'app rappresenta, inoltre, un punto di contatto continuo, 24 ore su 24. Iziwork aspira, infatti, a supportare la formazione e la crescita dei lavoratori temporanei italiani, diventando un vero e proprio "career partner".

A partire dal 2021, l'azienda ha avviato il percorso di espansione e consolidamento nel Paese, inaugurando i primi 9 hub regionali: Brescia, Bergamo, Torino, Parma, Pordenone, Verona, Roma, Crema e l'ultimo arrivato di Ancona, che si aggiungono alla sede centrale di Milano. Questo modello di business permette di centralizzare molte funzioni e dare agli hub la possibilità di servire territori più ampi rispetto ad un'agenzia classica, mantenendo un livello di servizio più alto della media del mercato.

# Pesca e ambiente: il futuro è già qui

*Nuovi modi di produrre e nuovi mercati*

di DANIELA TORRESETTI

**A** livello europeo l'Italia è il sesto Paese per consumo di pesce, con circa 30 chilogrammi all'anno pro capite (Eumofa, anno 2021).

Ma chi sono questi consumatori?

Nella primavera del 2023 è stata pubblicata una ricerca sull'evoluzione dei consumi di prodotti ittici realizzata da Isnart (Istituto nazionale ricerche turistiche), che rileva un profilo dell'acquirente tipo ricco di spunti interessanti. Sicuramente gli italiani amano il pesce, ma prediligono quelli facili da cucinare e sempre le stesse specie, quali, nell'ordine, orata, salmone e nasello.

Ben il 42,2 per cento degli italiani lo consuma regolarmente (una volta a settimana) con la convinzione che sia

un prodotto salutare o semplicemente per variare la dieta. Però il Mediterraneo è un mare molto sfruttato e le specie non riescono a riprodursi e crescere per soddisfare la domanda.

Allora il pesce che consumiamo da dove arriva?

Nel 2021, in Italia gli oltre 12 mila pescherecci hanno sbarcato oltre 145 mila tonnellate di pescato, a cui si deve aggiungere la produzione acquicola di ben 146 mila tonnellate di organismi acquatici (fonte Eumofa). Quantitativi importanti che non bastano a soddisfare il consumo interno nazionale, così oltre un miliardo di tonnellate di pesce sono importate da altri Paesi europei e non solo.

Ci sono imprese che però si stanno timidamente avvicinando a nuovi mercati; partendo dalle produzioni tradizionali hanno guardato oltre il contingente. Per loro *"molte volte, le persone non sanno cosa vogliono finché non glielo mostri"* (Steve Jobs, fondatore di Apple).

Si possono evidenziare, ad esempio, tre realtà imprenditoriali che hanno monetizzato il "nuovo" scommettendo su innovazione e nicchie emergenti o inesplorate.

## 1. LocalCoho: acquacoltura a km0

L'aumento della temperatura e la presenza nelle acque delle microplastiche ha indirizzato questa impresa americana all'allevamento di salmone in un ambiente chiuso e controllato rispettoso delle risorse naturali e del benessere animale.

Attualmente è stato costruito un piccolo prototipo a nord nello stato di New York, perché è una posizione strategica per sia per la vicinanza al mercato newyorkese che per la ricchezza di risorse naturali, quali fiumi e laghi. In particolare, la società ha scelto l'alta qualità curando l'allevamento di salmone dalle uova fino all'adulto nello stesso stabilimento e puntando all'uso sostenibile delle acque con un avanzato sistema di microfiltrazione.



Anche il benessere animale è garantito in tutte le fasi di crescita nel monitoraggio sia degli spazi che delle condizioni ottimali di temperatura e ossigeno. Una curiosità sulla cattura, il salmone raggiunti i tre chilogrammi di peso viene pescato con il metodo giapponese *Ikejime*, cioè senza agonia o panico con benefici anche sulla qualità delle carni.

Un piccolo successo di acquacoltura di prossimità, che l'impresa prevede di replicare a fine 2024 con un programma di investimenti su larga scala.

## 2. Bettafish: alternativa vegana al tonno

Ambiziosa e giovane realtà berlinese, che è il frutto di una sinergia di start-up e che cresce sull'onda della *green economy*. L'impresa miscela sapientemente le alghe oceaniche per riprodurre il sapore e la consistenza del tonno.

Perché questa scelta?

Le alghe coltivate nell'oceano sono oltre un migliaio e il tonno è un prodotto consumato in tutto il mondo. Semplice, ma anche estremamente sfidante. Tanto che, oltre ad aver studiato una ricetta unica e appetibile, l'impresa ha puntato su un packaging accattivante, che strizza l'occhio alla classica scatola di tonno.

## 3. Forsea Foods: il filetto di anguilla in vitro

L'impresa nasce con l'idea di coltivare filetto di anguilla giapponese, poiché è un pesce selvatico a rischio di estinzione ed ha un alto valore di mercato.

A febbraio di quest'anno è stato presentato il primo prototipo frutto della collaborazione con un famoso chef nipponico e le più innovative tecniche di coltivazione in laboratorio.

Per contenere i costi ed essere competitivi, la start-up ha puntato sul tessuto 3D in grado di scambiare i nutrienti con le cellule in crescita più efficientemente della tecnica classica (bioreattori o impalcature commestibili). La produzione per il mercato è prevista nel 2025, non solo per l'organizzazione della produzione, ma perché in attesa dell'autorizzazione commerciale dalla preposta autorità giapponese.

Le opportunità ci sono tra fondi europei (Fondo europeo per gli affari marittimi, per la pesca e l'acquacoltura) e nazionali (Piano nazionale triennale della pesca e acquacoltura e Fondo solidarietà nazionale). L'obiettivo comune è traghettare il cambiamento nel modo di fare pesca e acquacoltura in un contesto radicalmente cambiato sia ambientale che economico.



# Le Comunità energetiche: lo scenario internazionale

*Quali sono le normative in atto*

di CAROLINA GRITTI (Energy Efficiency and New Solutions Development Manager del Gruppo Enercom)

La transizione energetica è la sfida di questo secolo, tanto più alla luce della crisi dei prezzi dell'energia. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritta nel 2015 a Parigi dai principali leader mondiali ha indirizzato la necessità di nuovi modelli socioeconomici che superino l'utilizzo dei combustibili fossili in favore della sostenibilità e della circolarità. L'Unione europea ha ricorrentemente stimolato a livello legislativo l'adozione di politiche sostenibili per l'ambiente. Due normative su tutte: il Green Deal Europeo del 2019, che stabilisce il raggiungimento entro il 2050 (con obiettivi intermedi per il 2030) di un bilancio netto di emissioni climalteranti pari a zero; il regolamento 2021/1119, la cosiddetta legge europea sul clima, integrata con il pacchetto Fit for 55, che rende la neutralità climatica un obbligo giuridicamente vincolante.

In questo senso, le comunità energetiche, realtà affermatesi con successo in molti Paesi del Centro (Germania e Paesi Bassi) e del Nord (Danimarca) Europa, svolgono un ruolo primario come vettore del cambiamento.

Inquadrabili come un'associazione tra i cittadini e i vari livelli del governo locale, queste configurazioni collaborano per produrre, consumare e gestire in loco energia rinnovabile.

La filosofia di fondo è quella della decentralizzazione

della produzione energetica, con il passaggio dai grandi impianti centralizzati ad una pluralità di piccoli produttori capillarmente diffusi sul territorio.

Il principio della produzione e dell'autoconsumo dell'energia derivante da impianti ad energia rinnovabile trova nella partecipazione attiva e consapevole dei cittadini il suo fulcro. Un cittadino-utente divenuto *prosumer*, non limitandosi al solo consumo ma anche parte integrante del processo produttivo di energia.

Inoltre, l'approccio *bottom-up* rende possibile la condivisione di un bene fondamentale ad un prezzo concorrenziale.

In Italia, secondo la relazione trimestrale stilata dal GSE (Gestore dei servizi energetici, ndr) alla fine del 2022 sono state registrate 46 configurazioni di autoconsumo collettivo e 21 comunità energetiche rinnovabili, per una potenza di 1,4 MW[1].

Diversi i modelli virtuosi. Legambiente ha censito cento storie di autoproduzione e scambio di energia dal territorio, che coinvolgono aziende, famiglie, amministrazioni, condomini e terzo settore. Storie *bottom-up* che raccontano investimenti in un sistema energetico innovativo, in grado di guardare al futuro e avvicinare la produzione alla domanda di energia e alle necessità sociali, ambientali ed economiche dei territori[2].

Tra le migliori esperienze di condivisione dell'energia due unicum assoluti: da un lato la comunità energetica di Ventotene, la prima comunità energetica in un'isola del Mediterraneo; dall'altro la Green Energy Community, la più grande comunità energetica d'Italia. I numeri sono ancora modesti rispetto agli obiettivi prefissati, tuttavia, ci si aspetta una crescita significativa con il nuovo "decreto CACER".

A livello normativo l'Italia agisce in sinergia con le raccomandazioni europee. In particolare, la direttiva europea numero 2001 del 2018, nota anche come RED II, costituisce una parte del pacchetto di interventi legislativi denominato Winter package o Clean energy package. La direttiva ha fissato al 2030 una quota obiettivo





dell'intera Unione europea di consumo lordo di energia da FER (Fonti Energetiche Rinnovabili) pari al 32% e imposto a ciascuno Stato membro di produrre target nazionali coerenti.

Il richiamo alle *energy community* è evidente, costituendo quest'ultime uno stimolo alla produzione di energia rinnovabile e un'opportunità di risparmio per i consumatori che decidono di parteciparvi.

Ai cittadini viene quindi riconosciuto formalmente un diritto affinché possano costituire e aderire a una comunità energetica. Il contesto normativo italiano, contestualmente all'adozione del Pniec (Piano nazionale per l'energia e il clima), disciplina le comunità energetiche nel Decreto Milleproroghe, nei relativi provvedimenti attuativi (la delibera 318/2020/R/eel dell'Arera e il DM 16 settembre 2020 del MiSE) e nel D.Lgs. 199/2021, che implementa la Direttiva europea RED II sulla promozione dell'uso dell'energia da fonti rinnovabili.

In particolare, l'articolo 18 del Milleproroghe consente la formazione, sulla base di precise condizioni, di progetti di autoconsumo collettivo di energia proveniente da fonti rinnovabili. Il recente "decreto Cacer" (Comunità energetiche rinnovabili), firmato dal ministro dell'Ambiente e della Sicurezza energetica Gilberto Pichetto Fratin, dopo esser stato registrato dalla Corte dei conti e aver ottenuto l'approvazione da parte della Commissione europea è entrato in vigore lo scorso 24 gennaio. Due i punti fondamentali del testo: da un lato una tariffa che incentiva l'energia rinnovabile prodotta e condivisa dai

membri della Comunità; dall'altro un contributo a fondo perduto, finanziato dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), fino al 40% dei costi ammissibili per le comunità i cui impianti sono localizzati in comuni con una popolazione inferiore cinquemila abitanti[3].

In questo scenario rilevante e virtuoso come quello delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER), e considerando le linee guida pubblicate il 23 febbraio 2024 dal GSE, permane l'attesa apertura del portale per la richiesta degli incentivi, fissata per l'8 aprile; in particolare, saranno lanciati online due portali per la qualificazione delle CER e per la presentazione delle domande di finanziamento e di tariffe agevolate, completando così il percorso normativo. È altresì essenziale completare la pubblicazione di FAQ e chiarimenti riguardo alla documentazione necessaria e ai modelli ammessi per evitare ritardi e possibili intoppi che potrebbero ostacolare la realizzazione degli impianti.

Ad oggi, non esiste infatti un pacchetto di modelli e prassi preconfezionato, pertanto è fondamentale che tutti gli attori coinvolti - istituzioni in primis, imprese e cittadini - uniscano le proprie forze per perseguire con determinazione tali ambiziosi obiettivi.

Fonti:

- [1] [www.metropolitano.it](http://www.metropolitano.it)
- [2] [www.legambiente.it](http://www.legambiente.it)
- [3] [www.caor.camcom.it](http://www.caor.camcom.it)

# Camera fashion designer: II edizione di Bridal Experience

*La sede di Polistena ha ospitato la nuova masterclass*

di REDAZIONE

**S**i è conclusa con grande successo la seconda edizione di "Bridal Experience", la masterclass organizzata dalla Camera nazionale giovani fashion designer, associazione di settore moda dell'Unsic, dedicata al trucco sposa, presso sede la sede Unsic di Polistena (Reggio Calabria) in via Catena, n. 40.

Un'iniziativa fortemente voluta e seguita direttamente dal presidente della Camera, Alessandra Giulivo, che ha permesso alle partecipanti, esperte e non del settore beauty, di confrontarsi e sperimentarsi con le più innovative tecniche di make-up professionale.

Resistenza e durata del trucco, stili e tendenze moda, resa fotografica, personalizzazione del servizio sono stati alcuni degli argomenti trattati durante il corso tenuto dal noto make-up artist Dario Caminiti.

Un programma particolarmente ricco che ha permesso alle partecipanti di acquisire le nozioni e le competenze teorico-pratiche e gestionali indispensabili per offrire un servizio professionale, contemporaneo e completo, ricercato e di qualità, in grado di rispettare le esigenze fotografiche e di portabilità del make up, senza mai tralasciare la gestione della cliente e la creazione del necessario rapporto di fiducia con la sposa.

Per eseguire un eccellente trucco sposa, sono necessarie competenza e abilità. Il bridal make-up deve infatti esaltare in modo sobrio, senza eccessi, la bellezza naturale della sposa, garantendo una lunga tenuta nel giorno più importante; deve essere personalizzato in base alle caratteristiche del viso, alla carnagione, all'età, alla personalità, all'abito, al luogo della cerimonia, al tema scelto.

Ancora una volta, l'iniziativa che ha riscosso un notevole riscontro positivo già dal suo lancio, è stata oltremodo apprezzata dalle partecipanti per il format scelto, i contenuti e la professionalità del corpo docente.

Motivo di soddisfazione per il presidente Alessandra Giulivo che ha provveduto direttamente alla consegna degli attestati, ricevendo i ringraziamenti e dimostrazioni di stima dalle partecipanti.

In occasione della consegna degli attestati, la Giulivo ha



rinnovato l'impegno proprio e dell'associazione da lei rappresentata a promuovere sul territorio e non ulteriori momenti e occasioni di formazione e crescita professionale. Il lavoro della Camera prosegue con altre interessanti iniziative. L'associazione ha in cantiere un ricco calendario di eventi tra cui la masterclass in armocromia, ovvero l'analisi del colore personale, il corso per organizzatore di eventi nel settore moda, il corso per consulente d'immagine, e quello per personal shopper.

Il docente del corso, Dario Caminiti, reggino, dopo aver conseguito la laurea all'Accademia di Belle Arti, ha seguito un corso con Stefano Anselmo, iconico truccatore di Mina e Anna Oxa. Ha poi ottenuto la qualifica all'Accademia Bcm di Milano, Scuola europea di estetica, massaggio e trucco, con la quale ha portato avanti numerose collaborazioni. Ha partecipato in qualità di truccatore al festival di Cannes e di Montecarlo; tra i personaggi curati troviamo Ezio Greggio, Sandra Milo, Ambra Lombardo, Edoardo Leo e molti altri.

Alessandra Giulivo, anche lei nata a Reggio Calabria, è presidente della Camera nazionale giovani fashion designer. Laureata in Scienze dello spettacolo e della comunicazione multimediale, è giornalista e ha all'attivo una significativa esperienza anche come presentatrice, conduttrice televisiva e organizzatrice di eventi.

# Unsicasa, organismo rappresentativo del settore della proprietà edilizia

*L'associazione riconosciuta dal ministero delle Infrastrutture*

di Y.F.

**D**a anni al servizio degli interessi della proprietà edilizia Unsicasa, associazione nazionale proprietari immobiliari, costituita da Unsic nel gennaio 2020, è stata recentemente riconosciuta dal ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti quale organizzazione rappresentativa a livello nazionale del settore della proprietà ai sensi dell'art. 4 della legge 9 dicembre 1998 n. 431.

Il prestigioso riconoscimento permetterà all'associazione di sottoscrivere, al momento solo per adesione, la Convenzione nazionale 25 ottobre 2016, le sue successive integrazioni, modifiche e rinnovi oltre agli accordi locali di cui alla legge 431/1998.

Ad oggi Unsicasa ha già sottoscritto per adesione oltre 120 accordi territoriali e direttamente per stipula accordi in Sicilia e Puglia

Presso le sedi Unsicasa sarà possibile stipulare i contratti di locazione a canone concordato per i quali dal 2017 la legge richiede l'attestazione di corrispondenza del contratto di locazione ai contenuti della convenzione. Come noto l'art. 2, comma 3, della legge n. 431/1998, stabilisce che, in alternativa ai contratti d'affitto a formula libera, le parti possono stipulare contratti di locazione, definendo il valore del canone, la durata del contratto ed altre condizioni contrattuali sulla base di quanto stabilito in appositi accordi definiti in sede locale fra le organizzazioni della proprietà edilizia e le organizzazioni dei conduttori maggiormente rappresentative. Gli accordi territoriali stabiliscono fasce di oscillazione del canone di locazione all'interno delle quali, secondo le caratteristiche dell'edificio e dell'unità o porzione di unità immobiliare, è concordato, tra le parti, il canone per i singoli contratti.

La scelta per il canone concordato porta con sé notevoli benefici soprattutto a livello fiscale, tra i quali la possibilità di optare per la "cedolare secca" che consente al proprietario/locatore l'applicazione di un'aliquota ridotta (del 10 per cento per i Comuni rientranti tra quelli ad Alta Tensione Abitativa (ATA) e capoluoghi di provincia, e



quella del 21 per cento per i restanti casi). In soli quattro anni dalla sua costituzione, grazie ad una rete capillare di sedi sul territorio (oltre cento), Unsicasa ha associato oltre 30mila proprietari (ben oltre lo 0,5 per mille della popolazione nazionale – soglia richiesta per il riconoscimento nazionale).

Finalità di Unsicasa è tutelare gli interessi della proprietà edilizia e rappresentare i proprietari nelle sedi istituzionali, sia a livello nazionale sia europeo, partecipando al dialogo sulle politiche abitative. L'associazione, tramite le oltre cento sedi territoriali presenti in Italia, offre ai propri associati servizi professionali di assistenza e consulenza. In particolare in materia di affitti, sfratti, vertenze, bonus edilizi, oltre a ricevere assistenza per tutti gli aspetti burocratici, amministrativi e fiscali connessi. Numerose le convenzioni siglate a livello nazionale per sostenere i propri associati con un'ampia gamma di servizi che spaziano dalle visure catastali alle certificazioni energetiche.

Nonostante il focus prevalente sia rivolto alla proprietà edilizia, Unsicasa è anche l'associazione per gli amministratori condominiali che vogliono fruire di un network di supporto per la propria attività professionale e optare per la centralizzazione dei servizi contabili, fiscali e finanziari. Tra i servizi offerti dall'associazione, la formazione e l'aggiornamento professionale, consulenza legale, fiscale e contabile.

Insomma, con una presenza capillare sul territorio, un team di professionisti e una solida esperienza sul campo, Unsicasa si appresta a diventare un punto di riferimento per i proprietari e per gli amministratori di condominio.

# Pari opportunità, questione di emancipazione

*Lo studio del Global gender gap report*

di YLENIA FERRANTE

**"N**essuno sviluppo democratico, nessun progresso sostanziale si produce nella vita di un popolo senza che sia accompagnato da una piena emancipazione femminile".

Un'emancipazione che non si traduce solo "nel togliere le barriere al libero sviluppo delle singole personalità femminili, ma che implica un effettivo progresso e una concreta liberazione per tutte le masse femminili [...] non solamente nel campo giuridico, ma anche nella vita economica, sociale e politica del Paese".

Questo il celebre discorso di Teresa Mattei nella seduta dell'Assemblea costituente del 18 marzo 1947 che fece da sfondo all'introduzione nella Costituzione di svariate disposizioni a tutela delle pari opportunità.

Di lì a poco l'art. 3 della Carta costituzionale avrebbe stabilito che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali" (principio di uguaglianza formale). Temendo che l'eguaglianza a livello solo formale sarebbe rimasto un proclama nobile ma astratto a causa di divari culturali e sociali, il Costituente al secondo comma dello stesso articolo stabilì il c.d. principio di eguaglianza sostanziale, attribuendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Certamente Teresa Mattei non avrebbe potuto immaginare che a distanza di tutti questi anni si sentisse ancora l'esigenza a livello globale di dover rendere effettivo il principio costituzionale dell'uguaglianza tra uomo e donna.

Eppure secondo lo studio del Global gender gap report 2023, pubblicato dal World economic forum, all'attuale ritmo di progresso ci vorranno ancora 131 anni per raggiungere la piena parità tra uomo e donna nel mondo. Ad oggi anche se i primi nove Paesi hanno colmato al-

meno l'80% dei divari, nessuno raggiunge la piena parità di genere. Non va meglio all'Italia che perde 16 posizioni (scivolando dal 63° al 79° posto specie a causa del peggioramento registrato in tema di partecipazione politica, nonché sul fronte dell'inclusione economica, come conferma la III edizione del rapporto "Mai più invisibili" di WeWorld).

In ambito lavorativo gli interventi incentrati sulle pari opportunità tendono a superare le condizioni ostative alla parità tra sessi nell'accesso all'impiego e durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ne sono un esempio la riserva di posti, le agevolazioni relative alla flessibilità d'orario o i permessi volti a migliorare l'equilibrio vita-lavoro.

Rilevante nel progressivo riconoscimento di garanzie e diritti alle donne è stato il ruolo della legislazione comunitaria e della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea attraverso la previsione *in primis* di misure protettive, poi di divieti di discriminazione ed infine di strumenti di promozione delle pari opportunità che sono stati recepiti all'interno delle legislazioni nazionali, impegnate a prevedere un insieme di norme, iniziative e politiche volte a realizzare l'effettiva parità tra sessi nell'accesso al mondo del lavoro e ad eliminare tutti gli ostacoli sfavorevoli alla realizzazione del principio delle pari opportunità.

La materia in Italia ha trovato una regolamentazione organica nel d.lgs n. 198/2006, c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Tra gli elementi di maggiore rilevanza la definizione della parità di trattamento come "parità di chance", ovvero come uguaglianza (di tipo sostanziale) di possibilità ed occasioni di vita tra uomini e donne, da garantire in tutti i campi da quello politico a quello sociale, compresi quello culturale e dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. L'assunto che il principio della "parità" non osti al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato e l'introduzione del principio del c.d. *gender*

*mainstreaming* di derivazione europea in attuazione del quale “nella (ri)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici gli attori abitualmente coinvolti nelle attività di formulazione delle politiche devono tener conto della prospettiva della parità di genere” al fine di valutare il diverso impatto della misura adottata su uomini e donne “in tutte le politiche, a tutti i livelli ed in ogni fase”.

Una tematica quella delle pari opportunità mai del tutto risolta, tanto da richiedere un ulteriore intervento del legislatore che a 15 anni dall'introduzione del Codice ha inteso rafforzarne i meccanismi di tutela con l'introduzione (con la legge 162/2021) della Certificazione di pari opportunità, un documento certificato e volontario attestante tutte le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere sotto molteplici profili quali la parità salariale, politiche di genere, tutela della maternità, occasioni di crescita, etc.

Attraverso la previsione di importanti meccanismi premiali (sgravi contributivi, riconoscimento di punteggi premiali ai fini della concessione di aiuti di Stato e nella partecipazione agli appalti), la finalità della certificazione è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Analizzando la tematica delle pari opportunità in ambito lavorativo, la questione oggi non è solo quella di prevedere una riserva di posti in favore della donna o ambire alla parità retributiva ma promuovere un radicale cambio di prospettiva che valorizzi piuttosto che penalizzare gli elementi che ontologicamente rendono diversa la posizione della donna. Il ragionamento sulle pari opportunità non può e non deve prescindere dal riconoscimento dei molteplici ruoli che la donna riveste nella nostra società che implicano accanto alla sfera lavorativa, la dimensione sociale e quella, maggiormente impegnativa, di cura della famiglia.

Il vero problema è che a fronte di un impianto normativo che astrattamente continua ad arricchirsi di divieti e sanzioni, il tema delle pari opportunità si propone in maniera preponderante all'interno dell'azienda ove le prescrizioni normative faticano ad essere attuate (spesso lo strumento della denuncia finisce per essere accantonato per timore di ritorsioni sul luogo di lavoro).

Nel settore privato, la liberalizzazione nella gestione del personale sovente è risultata foriera di arbitri nelle assunzioni, premiazioni, promozioni, concessioni e negazioni di permessi o altre agevolazioni, istituti che ove rettamente applicati permetterebbero una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata. L'intervento delle isti-



tuzioni dovrebbe muoversi allora in una triplice direzione. Da una parte continuare a perseguire la parità di trattamento ad esempio mediante la previsione di quote rosa e ancor di più mediante la previsione di meccanismi premiali. Dall'altra introdurre trattamenti diversificati che al fine di garantire l'effettiva parità e la piena realizzazione delle donne tengano conto delle diverse necessità di cui possono essere portatrici (ad esempio introducendo nuove forme di flessibilità).

In tal senso un grande contributo potrà essere dato dalla Certificazione di genere il cui rilascio imporrà alle organizzazioni di misurare, rendicontare e valutare i dati inerenti le differenze di genere, colmare i gap esistenti e verificare la reale ed efficace applicazione di una propria politica sulla *Gender Equality* attraverso la definizione di piani d'azione e sistemi di gestione idonei a garantire il raggiungimento degli obiettivi presupposti della stessa certificazione.

Da ultimo, ma non meno importante, sulla scorta dell'esempio dei Paesi scandinavi, intensificare lo sforzo per creare quella rete sociale che possa essere realmente di supporto al pieno sviluppo della donna in ambito lavorativo (ad esempio rendendo più agevole e meno oneroso l'inserimento ai nidi).

# Sicurezza, documento Unsic per l'indagine del Cnel

*Si propone una riforma del Testo Unico sicurezza sul lavoro*

di REDAZIONE

**U**nsic attribuisce la massima importanza al tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per questo, ha stilato un documento per l'indagine del Cnel sul tema. "Per migliorare la sicurezza sul lavoro e ridurre gli incidenti che possono portare a infortuni o morti, le organizzazioni e i governi possono adottare diverse strategie e politiche integrate – si legge nel documento. "La formazione e l'educazione dei lavoratori sono essenziali per garantire che tutti siano consapevoli dei rischi specifici del loro ambiente di lavoro e sappiano come ge-

stirli. Questo include la formazione obbligatoria su misure di sicurezza, uso di attrezzature protettive e procedure di emergenza, con l'implementazione di standard rigorosi di sicurezza e salute sul lavoro, conformi con le leggi nazionali e alle best practices internazionali. Questi standard dovrebbero essere regolarmente aggiornati e personalizzati in base alle esigenze e ai rischi specifici di ogni settore.

Le ispezioni regolari dei luoghi di lavoro da parte di enti esterni o interni all'azienda aiutano a identificare e correggere potenziali pericoli prima che causino incidenti. È importante che queste ispezioni siano condotte in modo imparziale e che i risultati siano utilizzati per apportare miglioramenti continui. L'adozione di tecnologie moderne può migliorare la sicurezza, attraverso l'uso di attrezzature e macchinari più sicuri, l'automazione dei processi pericolosi e l'impiego di software per la gestione della sicurezza e la segnalazione degli incidenti. Incentivare una cultura della sicurezza all'interno delle organizzazioni, dove la sicurezza è vista come una responsabilità condivisa tra tutti i livelli di personale, può cambiare significativamente l'approccio alla prevenzione degli infortuni. Questo include, evidentemente, la promozione di una comunicazione aperta sui problemi di sicurezza e l'incoraggiamento dei lavoratori a segnalare potenziali pericoli senza timore di ritorsioni.

Questo approccio cooperativo può aiutare a garantire che le politiche di sicurezza sul lavoro tengano conto delle diverse prospettive e delle esigenze specifiche di diversi settori e dimensioni di imprese. Infine, stabilire sistemi di responsabilità e incentivi per le aziende che promuovono attivamente la sicurezza sul lavoro può motivare ulteriori miglioramenti. Questo può includere riconoscimenti pubblici, vantaggi fiscali o altri incentivi per le aziende che dimostrino un impegno eccezionale nella prevenzione degli infortuni e nella 2/7 gestione della sicurezza sul lavoro".

L'Unsic ritiene che occorre prevedere, anche attraverso un catalogo ufficiale, una ricognizione di quegli stru-



menti e dispositivi di sicurezza, anche di natura tecnologica, da catalogare in base ai fattori e settori di rischio. "Occorre dare un riferimento concreto alle aspirazioni di maggiore sicurezza, elencando elementi operativi quali:

-) Dispositivi di sicurezza indossabili, quali cinture di sicurezza intelligenti, caschi con sensori di rilevamento degli impatti e guanti con tecnologia di rilevamento dei gas tossici;

-) Droni per ispezioni, che possono essere utilizzati per ispezionare le aree pericolose, ad esempio le strutture industriali in alto mare o le zone ad accesso difficile, riducendo il rischio umano;

-) Simulazioni e la realtà virtuale possono essere utilizzate per addestrare gli operatori;

-) Sistemi di monitoraggio ambientale avanzati. Sensori e dispositivi di monitoraggio avanzati possono essere utilizzati per rilevare la presenza di sostanze pericolose nell'ambiente di lavoro, come gas tossici o vapori chimici.

-) Robotica collaborativa. I robot collaborativi possono essere utilizzati per svolgere compiti pericolosi o ripetitivi al posto degli operatori umani, riducendo così il rischio di incidenti sul lavoro;

-) Piattaforme digitali per la gestione della sicurezza. Si tratta di piattaforme digitali esistenti che consentono di gestire in modo più efficace la sicurezza sul luogo di lavoro, ad esempio monitorando le ispezioni di sicurezza, gestendo le segnalazioni di incidenti e fornendo formazione online sui protocolli di sicurezza;

-) Intelligenza artificiale (A.I.) per l'analisi dei dati di sicurezza. L'intelligenza artificiale può essere utilizzata per analizzare grandi quantità di dati sulla sicurezza sul lavoro al fine di identificare tendenze, individuare potenziali rischi e suggerire miglioramenti nei protocolli di sicurezza.

-) Sistemi di comunicazione e allarme avanzati possono essere utilizzati per avvisare rapidamente gli operatori in caso di emergenza o situazioni pericolose sul luogo di lavoro.

Riguardo all'implementazione della normativa:

-) Aumenti del numero degli Ispettori del lavoro. Bisogna investire nella assunzione di nuovi Ispettori del lavoro, anche utilizzando le eccedenze nelle altre Amministrazioni pubbliche, attraverso la messa in mobilità e conseguente riqualificazione e formazione di questo personale. Tuttavia, un Ispettore del lavoro che ha un costo di poco più di 60.000,00 euro annui, produce all'erario, attraverso le sue



attività ispettive e alle sanzioni irrogate alle aziende irregolari, circa 500.000/1.000.000 di euro per l'erario.

-) Ampliare il nucleo Ispettivo dei Carabinieri. Questo nucleo ispettivo può svolgere un ruolo fondamentale per il contrasto alle attività criminali dell'economia sommersa e illegale, gestite direttamente dalle bande della criminalità, mafia, ndrangheta, camorra, ecc. proprio per la sua natura di forza dell'ordine. In questo ambito si verificano morti sul lavoro per assoluto non rispetto delle norme basilari sulla sicurezza.

-) Lavoratori in Piattaforma (Rider) potrebbero vedersi estendere le condizioni legislative del Testo Unico. Patente Sicurezza.

# Enasc: Dante Teodori nel consiglio di amministrazione

*Presidente regionale delle Marche*

di REDAZIONE

**U**n importante riconoscimento per il presidente regionale delle Marche e territoriale di Ascoli Piceno: Dante Teodori è entrato ufficialmente a far parte del Consiglio di amministrazione dell'Enasc nazionale, l'Ente nazionale assistenza sociale ai cittadini promosso dall'associazione Unsic, Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori.

Il patronato Enasc è nato il 26 aprile 2010 con il riconoscimento da parte del ministero del Lavoro. Nel 1947 una legge dello Stato italiano ha riconosciuto il ruolo e la funzione degli enti di patronato attribuendo ad essi il compito di assistenza per il riconoscimento dei diritti in base alle normative in materia di previdenza, salute e benessere nei luoghi di lavoro, infortuni e malattie professionali e prestazioni socio assistenziali.

La legge n. 152 del 2001, aggiornando la disciplina degli istituti di patronato e confermandone le funzioni, ha pre-

visto nuovi campi di intervento. Nel 2008 un nuovo regolamento ha ulteriormente esteso gli ambiti d'azione. L'Enasc ha natura di persona giuridica di diritto privato e svolge un servizio di pubblica utilità attraverso la tutela gratuita dei cittadini, sia in Italia ed all'estero.

Il patronato è ben radicato sul territorio nazionale ed internazionale potendo contare su tantissime sedi. Per Teodori un incarico prestigioso che ripaga il presidente del suo grande impegno che, con enorme sacrificio, ha profuso con serietà, onestà e caparbia nella sua lunga carriera sindacale a favore della parte più debole della nostra società. "Con uguale impegno e serietà Teodori si accinge a svolgere questo nuovo ed importante incarico ed esprime un forte ringraziamento al presidente nazionale dell'Enasc, Salvatore Mamone, che lo hanno proposto e voluto per questo impegno - la nota dell'Unsic provinciale di Ascoli Piceno.



# Taranto, Unsic protagonista al confronto sui parcheggi

*Incontro con la società Kyma Mobilità*

di REDAZIONE

**S**i è svolto nei giorni scorsi l'incontro tra una delegazione di rappresentanti di alcune associazioni di categoria, tra cui l'Unsic, e la Kyma Mobilità nelle persone del presidente, avvocato Daniele D'Ambrosio e del vice presidente, Cosimo Gigante, per affrontare l'annosa ed intricata questione dei parcheggi a Taranto. La carenza di parcheggi, continua ad essere uno dei fattori principali che rende sempre più difficile l'accesso al centro cittadino, aumentando la preoccupazione per la desertificazione commerciale che sta colpendo alcune vie, un tempo sede di importanti attrattori commerciali, connotati ora da degrado ed abbandono. La già difficile situazione rischia di aggravarsi ulteriormente a seguito della decisione di riproporre abbonamenti a prezzo agevolato riservati ad alcune categorie di lavoratori dipendenti.

Tale scelta non è certamente compatibile con l'obiettivo di garantire la massima rotazione degli insufficienti stalli presenti nelle aree commerciali del Borgo e, peggio ancora, disincentiva dall'utilizzo del mezzo di trasporto pubblico e dal servizio di Park and Ride avviato nelle aree Cimino e Porta Napoli.

Proprio l'utilizzo dei Park and Ride deve rappresentare la giusta risposta alle legittime richieste di contenimento dei costi espresse da tutti coloro che operano nel Borgo (indipendentemente dalla tipologia di attività esercitata). I "Park and Ride" rappresentano, infatti, il servizio a costo contenuto che si rivolge proprio alle persone che sono costrette a permanere per lungo tempo nelle aree centrali (lavoratori in primis).

Gli abbonamenti devono di conseguenza essere utilizzabili esclusivamente nelle aree dei Park and Ride o, al massimo, nelle aree di parcheggio più decentrate e meno utilizzate (Artiglieria presso mercato Fadini, Pacoret, Oberdan/Icco).

In questa direzione sono stati chiesti aggiornamenti sulla programmata sopraelevazione dei parcheggi Oberdan e Icco. Per quanto riguarda il parcheggio Oberdan è stato assicurato il completamento della progettazione da



parte della società Kyma Mobilità e la trasmissione della stessa al Comune che ne dovrà curare la realizzazione. Sempre con riferimento all'individuazione di nuove aree di sosta le associazioni hanno ribadito l'assoluta necessità (stante anche l'apertura del Parco della Musica) di disporre quanto prima anche dell'area della caserma Mezzacapo, per la quale l'Amministrazione comunale in precedenti incontri ha rassicurato sull'avvio dell'iter procedurale per l'acquisizione.

Tra i temi affrontati anche quello di politiche di prezzo che rendano maggiormente attrattiva l'area parcheggio Artiglieria presso mercato Fadini (attualmente scarsamente utilizzata soprattutto nelle ore pomeridiane e serali), ad esempio con l'estensione per tutto il giorno della tariffa di 0,50 / ora.

Al margine della discussione è stata proposta la possibilità di avviare una politica di incentivazione dedicata ai clienti/consumatori per mezzo dei cosiddetti "Buoni parcheggio", che le imprese potrebbero acquistare da Kyma Mobilità, mettendoli a disposizione dei loro clienti.

(quotidiano online Lo Jonio)

# Nella zona industriale di Bari nuovo sportello Caf e patronato

*Unsic ed Enasc crescono*

di NATALIYA BOLBOKA

**L**a sede Unsic provinciale di Bari ha inaugurato un nuovo sportello Caf dell'Unione sindacale nazionale imprenditori e coltivatori (Unsic) e del patronato dell'Ente nazionale assistenza sociale ai cittadini (Enasc).

Lo sportello è stato aperto negli spazi BeMetor, hub innovativo tra via Lindemann e viale De Blasio, nella zona industriale di Bari, e ubicato strategicamente accanto agli uffici Inps. "Noi crediamo fortemente nello sviluppo di questo territorio per avvicinarci maggiormente ai cittadini", ha dichiarato la presidente provinciale Unsic Bari, Maria Michela Nardone.

Attivi sul territorio ormai da diverso tempo, si stima che ogni anno si rivolgano all'Unsic dell'area metropolitana di Bari circa 100mila utenti. Il nuovo ufficio offrirà ai cittadini servizi di Caf e patronato, quali: consulenza previdenziale, del lavoro e fiscale, assistenza per la presentazione di domande di disoccupazione, invalidità e altri benefici, aiuto a trovare lavoro, promozione dell'inclusione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate, e molto altro.

All'inaugurazione hanno preso parte autorità cittadine e rappresentanti del mondo imprenditoriale e del lavoro, tra cui il segretario generale della Confederazione italiana lavoratori, Luigi Minoia, e il presidente della Camera di commercio italo-orientale, Antonio Barile, che hanno ricordato la funzione fondamentale di sussidiarietà svolta dalla rappresentanza, vitale per la partecipazione e la democrazia. In rappresentanza del sindaco di Bari, Antonio Decaro, il taglio del nastro è stato affidato all'assessore allo Sviluppo economico Carla Palone, che ha parlato della nuova sede come "una sorta di primo soccorso alle esigenze dei lavoratori".

Si tratta, infatti, di "una nuova sede nel cuore della zona industriale, quindi vicina agli imprenditori, ai lavoratori e ai coltivatori che hanno bisogno di un supporto per portare avanti le loro pratiche, ma anche dei consigli - ha dichiarato.

"L'apertura di questo sportello rappresenta un importante punto di riferimento per la zona industriale di Bari,



che negli ultimi anni ha subito un forte declino con la chiusura di molte aziende e il conseguente esodo di lavoratori", ha spiegato la presidente Nardone.

Con più di 700 fabbriche, la zona industriale si estende su quasi duemila ettari di terreno a nord-ovest del capoluogo pugliese e comprende i comuni di Bari, Modugno e Bitonto.

Nata dagli interventi della Cassa del Mezzogiorno e del Consorzio per lo sviluppo industriale della zona di Bari (1960), nel corso degli anni molte aziende erano state costrette a chiudere i battenti e l'area aveva subito così un forte degrado.

Già da qualche tempo, però, sono state avviate diverse opere di riqualificazione della zona, favorita anche dall'insediamento di grandi gruppi internazionali come Deloitte, colosso britannico di consulenza alle imprese, e Cromwell Property Group, società di gestione immobiliare e di investimento, ma anche la svedese Midsummer, produttrice di pannelli solari, o il gruppo Bruno, azienda del comparto meccanico. Le nuove aperture stanno attirando investimenti e forza lavoro, dando nuovo slancio all'area. In questo contesto, l'Unsic di Bari ha deciso di dare il proprio contributo attraverso il nuovo sportello, così da offrire i propri servizi agli utenti della zona.

# Ozegna (Torino): comune e Unsic insieme per servizi ai cittadini

*Garantita assistenza previdenziale e fiscale*

di REDAZIONE

**O**zegna è un paese del Canavese di circa 1.200 residenti in provincia di Torino in Piemonte di cui un terzo ultrasessantenni. Il borgo è noto in particolare per un imponente castello, che si erge proprio nel centro del paese ed è stato di recente restaurato.

Goffredo Casalis, nel suo "Dizionario storico-geografico" del 1845,, così lo descrive: "In Ozegna sta tuttora in piè un vecchio castello, con doppia galleria a soffitto, con tre torri quadrate guarnite di merli verso tramontana, e con un'altra rotonda sul davanti, con fregi in rilievo sui mattoni delle fasce dell'edificio, e di qualche finestra a sesto acuto, con entro sale spaziose, in cui si vedono cammini amplissimi, ed a forme bizzarre, con volte rabsicate, e con impiallaccature, dove si scorgono ancora dipinti che rappresentano alcuni fatti di storia illustrati con leggende, di cui ancora esiste qualche brano. Tutto questo edificio è ora pressoché abbandonato, perché minaccia rovina; e più non serve che di casa rustica per masseria e per granai".

In questa amena località piemontese, grazie anche ad un accordo con l'Unsic, la giudiziosa amministrazione comunale sta ottimizzando e moltiplicando i servizi per i propri cittadini, puntando decisamente a migliorare la qualità della vita della cittadinanza. In particolare introduce due nuovi servizi vitali che mirano a fornire supporto essenziale, specialmente agli anziani e a coloro che necessitano di assistenza.

Se il primo servizio, il "trasporto per persone anziane", è un'iniziativa fondamentale che nasce in collaborazione con associazioni locali e di generosi sponsor (è infatti stato reso disponibile un mezzo per il trasporto, rendendo così accessibili i servizi sanitari a tutti i cittadini), il secondo servizio, il "Servizio gratuito per la popolazione", è stato reso possibile grazie alla collaborazione del presidente regionale dell'Unsic del Piemonte, Giovanni Firera. Questo servizio offre una vasta gamma di assistenza previdenziale e fiscale, gestita da Enasc e dal Caf Unsic, presso lo sportello Solidale della SAOMS Ozegna. Entrambi i servizi hanno beneficiato anche della



benedizione di Don Massimiliano, il parroco locale. Entrambi i servizi saranno gestiti presso lo sportello Solidale Della SAOMS Ozegna, e per ulteriori informazioni è possibile contattare il numero 376 2320471.

Il Comune di Ozegna conferma il suo impegno nel lavorare per il benessere e il miglioramento della vita dei suoi cittadini, offrendo servizi essenziali e garantendo un ambiente di supporto e solidarietà. Questi nuovi servizi rappresentano un passo avanti significativo verso la creazione di una comunità più inclusiva e solidale, si legge nella testata locale *La Voce*.

Il castello, piccolo comune e, più precisamente occupa il quarto di nord-ovest dell'antico ricetto di Ozegna.

# Le novità sulle pensioni di vecchiaia e anticipata

## Le indicazioni dell'Inps sulla revisione del sistema pensionistico

di WALTER RECINELLA (Enasc)

**L'**Inps fornisce le istruzioni in merito alle modifiche introdotte in materia di pensione di vecchiaia e pensione anticipata nel sistema contributivo.

### Pensione di vecchiaia "contributiva"

Facendo riferimento alla legge di bilancio 2024 – Legge n. 213 del 2023 – a partire dal 1° gennaio 2024 per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, il requisito di importo soglia per l'accesso alla pensione di vecchiaia è pari all'importo dell'assegno sociale (il valore provvisorio, per l'anno 2024, è pari a 534,41 euro).

Anche qui, è ovvio che per i lavoratori che accedono alla pensione di vecchiaia con i 71 anni e 5 o più anni di contributi "effettivi", senza contribuzione figurativa, da lavoro – pensione di vecchiaia "contributiva pura" – o con il computo in gestione separata – meno di 18 anni accreditati al 31 dicembre 1995, almeno un contributo accreditato al 31 dicembre 1995, almeno un contributo accreditato presso la gestione separata, pari ad 1 mese ed almeno 15 anni di contribuzione complessiva, di cui almeno 5 anni di contributivi "effettivi", senza contribuzione figurativa, collocati dopo il 1.1.1996 – non devono rispettare l'importo soglia della pensione maturata.

Resta fermo che per i lavoratori che entro il 31.12.2023 abbiano perfezionato i requisiti previsti dalla disciplina vigente a tale data – ivi incluso il requisito di importo soglia pari a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale – conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia in base alla predetta disciplina.

Il trattamento pensionistico maturato sulla base dei requisiti vigenti dal 1° gennaio 2024 non può avere decorrenza anteriore al 2 gennaio 2024, se liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO), o al 1° febbraio 2024, se liquidato a carico dell'AGO, delle forme sostitutive della medesima, della Gestione separata, nonché in regime di cumulo.

### Pensione anticipata "contributiva"

Sempre in base alla legge di bilancio 2024 – Legge n. 213 del 2023 – a partire dal 1° gennaio 2024 il requisito di importo soglia per l'accesso alla pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 11, del decreto-legge n. 201 del 2011, è pari a 3 volte l'importo mensile dell'assegno sociale. L'importo soglia di 3 volte l'assegno sociale è ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli.

IMPORTO SOGLIA	VALORE
<b>3 volte AS - 2024</b>	• 1.603,23 euro
<b>2,8 volte AS - 2024</b>	• 1.496,35 euro
<b>2,6 volte AS - 2024</b>	• 1.389,46 euro

Si precisa che nei confronti delle lavoratrici madri continua a trovare applicazione l'articolo 1, comma 40, lettera c), della legge n. 335 del 1995, anche ai fini del raggiungimento del suindicato importo soglia: "A prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi dell'evento maternità, è riconosciuto alla lavoratrice un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia di cui al comma 19 pari a quattro mesi per ogni figlio e nel limite massimo di dodici mesi. In alternativa al detto anticipo la lavoratrice può optare per la determinazione del trattamento pensionistico con

applicazione del moltiplicatore di cui all'allegata tabella A, relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico, maggiorato di un anno in caso di uno o due figli, e maggiorato di due anni in caso di tre o più figli".

### Requisito contributivo

Sempre a partire dal 1° gennaio 2024 il requisito di 20 anni di contribuzione effettiva, senza la contribuzione figurativa, deve essere adeguato alla speranza di vita (è sottinteso che anche il requisito dei 64 anni di età anagrafica sarà adeguato alla speranza di vita).

Si ricorda che per effetto del decreto direttoriale del ministero dell'Economia e delle finanze, di concerto con il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 18 luglio 2023, ha previsto che, per il biennio 2025/2026, i requisiti pensionistici non sono incrementati, fino al 31.12.2026.

### Importo massimo erogabile

La legge finanziaria del 2024 ha previsto che la pensione "anticipata" contributiva è riconosciuta per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente (2.993,05 euro, in base al valore provvisorio del trattamento minimo previsto per l'anno 2024).

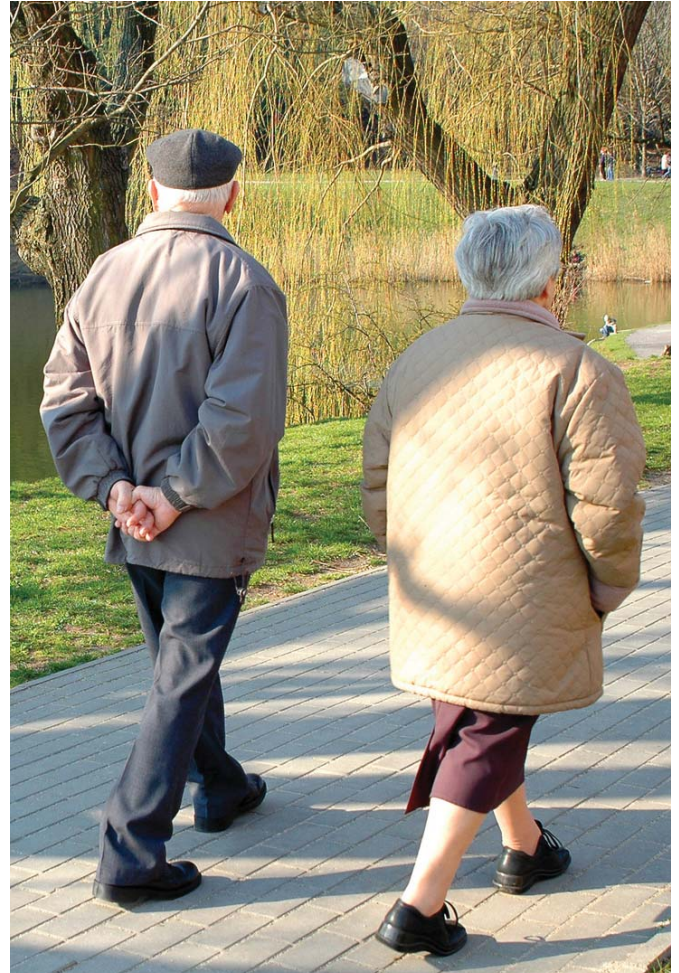
Laddove al momento della liquidazione della pensione anticipata "contributiva" risulti un importo mensile lordo inferiore a cinque volte il trattamento minimo e, successivamente, per effetto della ricostituzione della pensione, l'importo mensile lordo superi di cinque volte il trattamento minimo stabilito per ciascun anno a legislazione vigente, si porrà in pagamento l'importo mensile lordo pari al tetto massimo erogabile.

Si precisa che, la previsione dell'importo massimo da porre in pagamento si applica alle pensioni con decorrenza dal 2 gennaio 2024, se liquidate a carico della Gestione esclusiva dell'AGO, o dal 1° febbraio 2024, se liquidate a carico dell'AGO, delle forme sostitutive della medesima, della Gestione separata, nonché in regime di cumulo ai sensi del decreto legislativo n. 184 del 1997.

Al raggiungimento del requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia di cui all'articolo 24, comma 6, del decreto-legge n. 201 del 2011, – fino al 31.12.2026, 67 anni di età anagrafica - è posto in pagamento l'intero importo della pensione perequato nel tempo.

### Finestra sulla decorrenza

Sempre la Legge n. 213 del 2023, ha previsto che, dal 1° gennaio 2024, il diritto alla prima decorrenza utile della pensione anticipata "contributiva", si consegue trascorsi



tre mesi dalla maturazione dei requisiti (c.d. finestra). Il trattamento pensionistico maturato sulla base dei requisiti vigenti dal 1° gennaio 2024 non può avere decorrenza anteriore al 2 aprile 2024, se liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO, o al 1° maggio 2024, se liquidato a carico dell'AGO, delle forme sostitutive della medesima, della Gestione separata, nonché in regime di cumulo ai sensi del decreto legislativo n. 184 del 1997.

Per il personale del comparto Scuola e AFAM continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Le norme "variate", di cui ai paragrafi precedenti riguardanti la pensione anticipata "contributiva", si applicano anche alla pensione anticipata in computo in gestione separata, di cui all'art. 3 del DM 282/96. Resta fermo che per i lavoratori che entro il 31.12.2023 abbiano perfezionato i requisiti previsti dalla disciplina vigente a tale data – ivi incluso il requisito di importo soglia pari a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale – conseguono il diritto alla pensione anticipata in base alla predetta disciplina.

## Calabria, Unsic premia "Quarto grado" di Rete 4

*Promosso dall'Unsic di Cosenza di Redazione*

di REDAZIONE

**N**ella puntata di venerdì 29 marzo del programma "Quarto grado" di Rete 4, il conduttore Gianluigi Nuzzi ha mostrato la targa in argento del Premio Cultura d'Impresa realizzata a mano dal giovane maestro orafo di Mirto-Crosia Domenico Tordo. Il premio, promosso dall'Unsic provinciale di Cosenza e giunto alla sedicesima edizione e quest'anno ha visto tra i premiati il programma di approfondimento giornalistico a cui è stato conferito per la sezione speciale "Contrasto alla violenza di genere".

Consegna avvenuta sabato 23 marzo al Bv President Hotel di Rende, nel corso dell'iniziativa "Giustizia e media, i ruoli per la legalità e parità di genere", che ha

visto anche la partecipazione del magistrato Annamaria Frustaci, della Direzione investigativa antimafia di Catanzaro. La motivazione: «Trasmissione televisiva di approfondimento giornalistico che va in onda da 13 anni e che si è sempre caratterizzata per aver fornito punti di vista diversi e talvolta inediti. Fatti di cronaca che spesso hanno assunto i connotati di femminicidi trattati dal punto di vista della vittima, contribuendo a creare intorno al problema una coscienza e una sensibilità diffuse. In un panorama giornalistico in cui non mancano gli esempi di sensazionalismo e il vuoto esibizionismo, Quarto grado si distingue per serietà per l'impegno a cercare verità anche scomode».

## Molise, un utente: complimenti al Caf Unsic

*La sede di San Martino in Pensilis (Campobasso)*

di REDAZIONE

«**M**i chiamo Pasquale T. sono stato seguito dal Caf Unsic con sede in San Martino in Pensilis (Campobasso) per pratiche inerenti a una domanda di pensione e compilazione 730. Volevo segnalare la grande disponibilità, professionalità e umanità che ho trovato presso questo Caf». Comincia così la lettera che un cittadino ha mandato al giornale molisano Termoli online.

«In particolare va un ringraziamento alla signora Mariateresa Palombo a cui si aggiunge mio più affettuoso saluto

e augurio e di rimanere sempre la bella persona che è – continua il testo. «Credo sia giusto dimostrare gratitudine verso coloro che accolgono le nostre richieste dimostrando empatia e grande disponibilità, di questi periodi non è da tutti! A tutti coloro che hanno bisogno di rivolgersi ad un Caf e sono in zona ritengo che sia utile segnalare che in questo Caf oltre alla giusta professionalità potranno trovare persone disponibili e umanità. Spero che questo messaggio, possa essere di aiuto a quanti dovessero avere bisogno di una consulenza. Auguro a tutti un buon lavoro».





**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](http://www.fondolavoro.it)

## SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



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



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



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



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



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



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

## SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



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



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



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



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