

SETTEMBRE 2019

Inf Impresa

Mensile dell'Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori



IL PROBLEMA AMIANTO



UNIONE NAZIONALE SINDACALE
IMPRENDITORI E COLTIVATORI

**FONDI PENSIONE:
I DATI DEL 2018**

pag. 10

**REDDITO DI CITTADINANZA,
MODIFICHE CON IL DECRETO 4/2019**

PAG. 18

**ENUIP,
LE PROSSIME INIZIATIVE**

pag. 32



SEDI PROVINCIALI UNSIC SUL TERRITORIO NAZIONALE

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

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

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

CAMPANIA - Avellino (V. Ammiraglio Ronca 13 - Tel 0825-781908); S.M. Cavoti-BN (V. Principessa Maria di Piemonte 51 - Tel 0824-984520); S. Felice a Cancelli-CE (V. Roma 285 - Tel 0823-751463); Giugliano-NA (V. Palumbo 120 - Tel 081-8947880); San Gregorio Magno-SA (Loc. Lavanghe snc - Tel 0828-955613).

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

FRIULI-VENEZIA GIULIA - Udine (V. Prepositura di Santo Stefano 12 - Tel 0432-730792); Gorizia (V. IX Agosto 9 - Tel 0481-33387); Portofino (V.le Libertà 2a - Tel 0434-20481); Trieste (L.go Don Bonifacio 1 - Tel 040-0641201).

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

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

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

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

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

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

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

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

SICILIA - Agrigento (V. De Gasperi 8 - Tel 0922-402958); Catania (V.le Rapisardi 281 - Tel 095 5879191); Cerda-PA (V. Strang 20 - Tel 091-8992696); Enna (V. S. Agata 34 - Tel 0935-22867); Gela-CL (V. Carfi 31 - Tel 0933-934398); Marsala-TP (V. Mazzini 74 - Tel 0923-949019); Messina (V. Industriale 152 - Tel 090-2402467); Vittoria-RG (V. S. Martino 142 - Tel 0932-981386); San Cataldo-CL (V.le dei Tigli 93 - Tel 0934-571989); Siracusa (V. Brenta 12 - Tel 0931-65476).

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

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

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

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

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

4 EDITORIALE

Alla ricerca del centro perduto
(DOMENICO MAMONE) 4

6 COPERTINA

Quanti rischi per la salute con l'amianto ancora in giro
(GABRIELE VISCONTI) 6

Amianto, presenti ancora 32 milioni di tonnellate
(GIAMPIERO CASTELLOTTI) 8

10 PREVIDENZA

Fondi pensione: i dati del 2018
(GIAMPIERO CASTELLOTTI) 10

Contratto di espansione, pensione anticipata di 5 anni
(GIUSEPPE TETTO) 12

Come calcolare la retribuzione pensionabile
(G.T.) 14

16 SICUREZZA

Aifos: monitoraggio sul decreto 81/2008
(G.C.) 16

17 NORME

"Bonus bebè", tutti i chiarimenti
(G.C.) 17



18 STRUMENTI

Reddito di cittadinanza, modifiche con il decreto 4/2019
(GIAMPIERO CASTELLOTTI) 18

20 ASSISTENZA

Colf e badanti: l'iter per le ferie
(ANDREA CLEMENTINI) 20

22 LAVORO

"Occupazione Sviluppo Sud": ecco le indicazioni operative
(G.C.) 22

26 AZIENDE

Welfare, la Findus promuove il suo modello
(MARIA DI SAVERIO) 26

28 AGRICOLTURA

L'utilizzo del rame e le norme comunitarie
(GIAMPIERO CASTELLOTTI) 28

30 MONDO UNSIK

Unicoop e FareAmbiente: protocollo d'intesa
(GIUSEPPE TETTO) 30

Enuip, le prossime iniziative dell'ente di formazione dell'Unsic
(GABRIELE VISCONTI) 32

Il "nostro" Alessio Torquati è medaglia d'argento
(G.T.) 34



La Fattoria di Fiorano





Alla ricerca del centro perduto

di **DOMENICO MAMONE** - *presidente dell'UNSI*

Fino a pochi anni fa era sentire comune che i voti – quelli pesanti – si conquistavano al centro. Il popolo italiano era considerato, in maggioranza, moderato e conservatore. Prova ne è stata che per quasi cinquant'anni la storia repubblicana è stata scritta principalmente da un partito fortemente centrista e "rassicuratore" come la Democrazia cristiana. Questa "fuga al centro" è continuata anche dopo lo sfaldamento della Dc e dei partiti cosiddetti "laici" negli anni Novanta. I due principali partiti di opposizione nell'era della prima repubblica, il Partito comunista e il Movimento sociale, sono via via scivolati verso posizioni "morbide", quasi neodemocristiane, che hanno permesso alle due formazioni notevolmente rimaneggiate di diventare addirittura forze di governo. Matteo Renzi da una parte e Gianfranco Fini dall'altra hanno rappresentato l'apice di questa metamorfosi.

I radicali mutamenti sociali degli ultimi quattro decenni hanno rotto la sostanziale "ingessatura" del quadro politico della prima repubblica, bilanciato principalmente nella "appassionata" contrapposizione tra il collettivismo comunista



e un anticomunismo doppiopettista, facendo esplodere fenomeni nuovi, in linea con una società più aperta, globalizzata e mediatica. Il berlusconismo, in particolare, presentatosi come cartello dei moderati (e in gran parte ha raccolto i voti dell'ex democristiani e dei laici), in realtà ha alimentato pulsioni dalla natura radicale, non solo sdoganando la destra di Fini e le spinte localiste della Lega, ma anche rafforzando nella propria agenda – fondamentalmente in quella del leader maximo – tematiche e atteggiamenti del tutto nuovi per la storia della repubblica, comprese le accese contrapposizioni con gli altri poteri istituzionali.

L'apice di questa radicalizzazione, alimentata anche dalla crisi economica e valoriale, è oggi impersonato da Matteo Salvini, che ha saputo leggere meglio di altri il bisogno di protezione – il tema a lui più congeniale – espresso dagli italiani (in realtà per buona parte da sempre ben disposti verso l'uomo forte). La sinistra che lo sfida su questo terreno



– vedi l’apoteosi mediatica per la comandante della Sea Watch 3, Carola Rachete – finisce per fare il suo gioco. E infatti, stando ai sondaggi, da questa vicenda ha acquisito altri consensi.

Resta, tuttavia, un nodo: con oltre un terzo dell’elettorato diventato salviniano, con i pentastellati di lotta e di governo, con la Meloni che scavalca Salvini a destra e con Zingaretti che riporta i dem su posizioni di sinistra, che fine hanno fatto quei moderati che un tempo egemonizzavano il Paese?

Le difficoltà di Forza Italia, passato in dieci anni dal 40 all’8 per cento, confermano lo sfaldamento di quest’area politica centrista. Analogamente la crisi dei renziani – emblematica la parabola discendente nella presenza nei media, passata da imponente a residuale – la dice lunga sulla difficoltà per i moderati nel riconquistare spazio politico.

A comprendere bene la situazione è il governatore ligure Giovanni Toti, diventato da poco coordinatore di Forza Italia (insieme a Mara Carfagna), ma attivissimo soprattutto con il suo movimento “Italia in crescita”. La sua convention di qualche settimana fa al teatro Brancaccio di Roma ha messo in evidenza proprio gli errori compiuti dalla classe dirigente del suo partito, incapace di leggere i cambiamenti in atto nella società, e ha espresso la necessità delle primarie per garantire nuova visibilità a quel

centro che guarda a destra. Alla sua iniziativa romana si sono visti, tra gli altri, Francesco Giro, Osvaldo Napoli, Gaetano Quagliariello Laura Ravetto, Paolo Romani e Vittorio Sgarbi, che ha ben focalizzato: “Il marchio di Forza Italia è consumato. Berlusconi resti come padre nobile, ma non alla guida”.

Questo gruppo, che gode dell’abilità mediatica del leader, ex direttore di “Studio Aperto” e del Tg4, dovrà però vedersela innanzitutto con Mara Carfagna e le sue truppe (Micciché in testa), ma anche con Mariastella Gelmini e con Anna Maria Bernini.

La contrapposizione tra milizie è ancora più accentuata nel Pd dove Zingaretti, che sperava in nuove elezioni per rinnovare la pattuglia parlamentare e renderla a lui fedele, non si libererà facilmente della spada di Damocle renziana. Le schermaglie torneranno presumibilmente zuffe dopo le probabili sconfitte alle prossime regionali in Calabria e Umbria (e non è da escludere l’Emilia-Romagna).

Tuttavia l’aspirazione a conquistare voti centristi è legittima. Per quanto ridimensionato nei numeri, questo elettorato è ancora rilevante e, probabilmente, in gran parte non trova una rappresentanza degna di passati splendori. Non è da escludere che in quell’area crescente del non-voto, un tempo parcheggio di delusi delle aree più radicali, stazionino oggi proprio tanti moderati.

Quanti rischi per la salute con l'amianto ancora in giro

L'iter per la rimozione e la bonifica

di GABRIELE VISCONTI

L' amianto (o asbesto) è un materiale fibroso, formato da fibre minerali naturali appartenenti ai silicati e alle serie mineralogiche del serpentino (crisotilo o amianto bianco) e degli anfiboli (crocidolite o amianto blu). Per diventare amianto i minerali di partenza devono subire processi idrotermali a bassa pressione e basse temperature. La sua funzione principale è isolante e coibente per gli edifici, fabbricati ma anche caldaie, tessuti e macchinari. Il basso costo e il fatto che l'amianto sia molto resistente alla degradazione e al calore ne hanno favorito il successo commerciale, infatti un settore che ha fatto largo uso dell'amianto è l'edilizia che ne ha sfruttato le proprietà di buon isolante termico e acustico. In natura esistono diverse tipologie di amianto tra cui:

- AMOSITE (Amianto bruno)
- CRISOTILO (Amianto bianco)
- CROCIDOLITE (Amianto blu)

RISCHI PER LA SALUTE - Essendo un materiale fibroso e quindi soggetto a deterioramento è molto frequente la sua liberazione in natura per via di polveri sottili che lo costituiscono. Secondo quanto riportato dal sito del ministero della Salute, la presenza di tali fibre nell'ambiente comporta inevitabilmente dei danni a carico della salute, anche in presenza di pochi elementi fibrosi. E' un agente cancerogeno a tutti gli effetti. Particolarmente nocivo per la salute è il fibrocemento (meglio conosciuto come "eternit"), una mistura di amianto e cemento particolarmente friabile e quindi soggetta a danneggiamento o frantumazione. Se respirate tali polveri possono causare gravi patologie tra cui asbestosi, carcinoma polmonare, mesotelioma pleurico (tumore della pleura). Tuttavia la sua comparsa non è immediata ma anzi piuttosto lenta (almeno dai 15 ai 30 anni dall'esposizione). Il suo utilizzo si è diffuso fino alla fine degli anni ottanta, quando gran parte degli Stati mondiali ne hanno riconosciuto la sua attività cancerogena (la prima fu la Germa-

nia nel 1943), tuttavia non è rara la sua produzione e distribuzione nei Paesi in via di sviluppo. Ad oggi infatti circa 125 milioni di persone sono esposte all'asbesto e ogni anno muoiono più di 90mila persone in tutto il mondo. (Fonte: www.who.int)

NORMATIVA ED INCENTIVI PER LA RIMOZIONE - La lavorazione e la produzione in Italia è vietata dal 1992 a seguito della legge 257/1992, la quale ha stabilito sia le modalità per la dismissione di attività atte ad estrarre l'amianto ma soprattutto si è occupata dei lavoratori esposti a tale materiale, riconoscendo una rivalutazione contributiva del 50 per cento (ridotta al 25% nel 2004) ai fini pensionistici. Tra i tanti motivi per eliminare l'amianto, oltre a quelli legati alla salute (che sono i più importanti) ci sono i cosiddetti incentivi statali. Secondo quanto riportato dal sito "quifinanza.it", la Regione Lombardia di recente ha stanziato circa un milione di euro per finanziare, fino al 50 per cento, la rimozione e lo smaltimento dell'amianto. Questo bando è riservato però ai soli cittadini che abbiano amianto nelle loro abitazioni e per ogni immobile può essere presentata una sola istanza di finanziamento. È necessario però rispettare alcuni paletti:

- > I manufatti da rimuovere dovranno essere cemento-amianto e situati all'interno degli edifici, ad esempio, canne fumarie, tubazioni ecc.
- > I manufatti oggetto dei lavori devono essere stati denunciati, ai sensi dell'art. 6 della l.r. 17/2003, all'ATS competente prima della data di presentazione della domanda di finanziamento;
- > Gli immobili dovranno essere al 100 per cento di proprietà di persone fisiche;
- > Potranno essere finanziati solamente i progetti i cui lavori saranno realizzati a seguito dell'approvazione della graduatoria;
- > Verranno finanziati unicamente lavori per i quali non sia stato ottenuto altro finanziamento pubblico (eventuali

agevolazioni fiscali non sono equiparate ad un “finanziamento pubblico”);

> Le operazioni avranno luogo nei comuni lombardi e dovranno essere conclusi entro 12 mesi dalla pubblicazione sul Burl della graduatoria dei progetti finanziabili.

> Il contributo a fondo perduto della spesa ammissibile non sarà superiore ai 15mila euro e la domanda deve essere presentata entro le ore 16.00 del 9 settembre 2019. Un altro esempio di aiuto regionale arriva dall'Emilia-Romagna. Secondo il sito “LaPressa.it”, a seguito della prescrizione della Giunta regionale, i cittadini potranno rimuovere l'amianto dalle loro abitazioni entro certe limitazioni:

- massimo 500 chili;
- materiale non superiore ai tre metri di altezza;
- uso di dispositivi di protezione quali maschere, tuta e guanti.

A detta di Andrea Caselli, presidente dell'Afeva Emilia-Romagna *“tale provvedimento risulta importante ed innovativo, rende più agevole e conveniente la pratica di rimozione dei rifiuti, combatte il fenomeno dello smaltimento abusivo, ha l'obiettivo di garantire alti livelli di sicurezza nelle operazioni di rimozione, semplificare la procedura e abbattere i costi”*.

SINTESI DELLE NORMATIVE VIGENTI

- Edifici pubblici (DM 6 settembre 1994)
- Veicoli rotabili (DM 26 ottobre 1995)
- Siti industriali dismessi (DM 14 maggio 1996)
- Unità prefabbricate (DM 14 maggio 1996)
- Condotte e cassoni per acque potabili e non (DM 14 maggio 1996)
- Classificazione e uso delle “Pietre Verdi” (DM 14 maggio 1996)
- Requisiti minimi dei laboratori e metodologie analitiche (DM 14 maggio 1996)
- Parametri per l'omologazione dei materiali sostitutivi (DM 12 febbraio 1997)
- Partecipazione dei laboratori ai programmi di qualità (DM 7 luglio 1997)
- Trasporto, messa in discarica e/o trasformazione dei rifiuti (DM 13 marzo 2003 – DM 29 luglio 2004)
- Unità navali o equipollenti (DM 20 agosto 1999 – rett. DM 25 luglio 2001)
- Coprenti per amianto-cemento (inglobanti e incapsulanti) (DM 20 agosto 1999 – rett. DM 25 luglio 2001)
- Dispositivi di protezione individuali (DM 20 agosto 1999 – rett. DM 25 luglio 2001)



RIMOZIONE E BONIFICA - Per quanto concerne la bonifica, tale materia è disciplinata dal Capo III Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto del Titolo IX “Sostanze pericolose” d.lgs. 81/2008, con riferimento particolare all'articolo 250- Notifica ed all'articolo 256-Lavori di demolizione o rimozione dell'amianto. La prima fase consiste in una notifica da parte del datore di lavoro all'Asl di competenza, sottoponendo un piano di lavoro per predisporre la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Tale prospetto deve essere inviato entro e non oltre 30 giorni dall'inizio dei lavori a seguito dei quali è possibile iniziare le operazioni di rimozione, che può avvenire secondo tre modalità diverse:

1. La *rimozione* è il procedimento atto ad eliminare ogni tipo di traccia dell'asbesto, ma tale operazione deve essere eseguita tenendo conto della sicurezza, in quanto i lavoratori, in questa fase, risultano esposti ad elevati livelli di rischio, e per tale motivo è obbligatorio fornire i cosiddetti DPI (dispositivi di protezione individuale).

2. Un'altra modalità è il processo di *incapsulamento*, ossia la lavorazione con prodotti specifici che permettono di incorporare le fibre di amianto, e quindi di costituire uno strato di protezione sulla superficie esposta. Rispetto al primo metodo, questo risulta più economico e meno gravoso per la salute, tuttavia necessita di un continuo programma di manutenzione poiché i materiali di incapsulamento tendono a danneggiarsi con il tempo.

3. Infine troviamo il *confinamento*, ovvero si confina una sorta di barriera a tenuta che divida le aree usate all'interno dell'edificio dai luoghi dove è collocato l'amianto. Suddetto processo prevede un trattamento incapsulante, affinché le fibre restino all'interno dell'area circoscritta. Anche in questo caso la procedura risulta abbastanza economica ma come per il secondo processo è indispensabile stilare un programma di manutenzione e di controllo.

Amianto, presenti ancora 32 milioni di tonnellate

Da bonificare 2,5 miliardi di metri quadrati

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

Fino al 1992, anno in cui in Italia l'amianto è stato proibito, questo materiale è stato normalmente e diffusamente utilizzato nel nostro Paese sia nell'industria che in edilizia. Si stima, infatti, che in Italia tra il 1984 e il 1988, di amianto, isolato o misto al cemento, ne siano stati utilizzati tre milioni di tonnellate e che oggi siano ancora presenti 2,5 miliardi di metri quadrati di coperture in cemento-amianto, pari a circa 32 milioni di tonnellate, in gran parte friabili e, se consideriamo i rifiuti esistenti, quelli da amianto sono secondi per volume solo a quelli urbani e primi in quantità considerando i rifiuti tossici.

La ragione dell'utilizzo massiccio è legata alle caratteristiche dell'amianto: elevata resistenza agli agenti chimici, agli sforzi di trazione, forte potere isolante termico, elettrico, acustico e di coibenza.

Dopo che indagini epidemiologiche ne hanno accertato l'estrema pericolosità per la salute, e che dell'amianto, per legge, siano state proibite l'estrazione, l'importazione, la produzione e la commercializzazione, visti i numeri, il rischio da esposizione, sia in ambito industriale sia in quello delle costruzioni persiste.

Occorre sottolineare come la presenza negli edifici o in impianti industriali di materiali contenenti amianto non rappresenti di per sé un pericolo, lo diventa quando esiste il rischio di rilascio delle sue fibre nell'ambiente e della possibile inalazione delle stesse, un pericolo che cresce con l'aumentare della friabilità delle strutture che contengono amianto come pannelli, travi e tubazioni, o in caso di danneggiamento o demolizioni di tramezze, coperture, lastre ecc., che possono liberare nell'atmosfera queste fibre pericolose.

Nel processo di verifica le ispezioni ambientali sono il primo passo, e per comprendere come si svolgono e le basi su cui si poggia l'analisi dei rischi abbiamo posto alcune domande a Massimo Pugliese, Civil Engineering Line Manager TÜV Italia, Divisione IS & RI, che ha alle spalle una lunga esperienza in queste attività. Spiega: "Il nostro lavoro, prevede inizialmente l'analisi delle infor-

mazioni disponibili dal responsabile del sito – e l'anno di realizzazione dell'opera è un selettivo parametro di valutazione – oltre ovviamente alla documentazione di progetto, che sarà seguita da una dettagliata ispezione in campo focalizzata su quelle parti di opere in cui è più probabile riscontrare materiali contenenti amianto friabile, quali coperture, coibentazioni termiche o ignifughe, pannellature, eccetera".

Avere chiara la situazione relativamente alla presenza e allo stato di conservazione dell'amianto in edifici, aree o siti produttivi, rappresenta una sicurezza tanto per la collettività quanto per i proprietari dei beni, così da pianificare gli interventi nel caso se ne dimostrasse la necessità.

"Essi vengono richiesti da committenti sensibili alle condizioni dell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti, in particolare quando il proprio sito è stato realizzato negli anni Sessanta, Settanta e Ottanta, dove l'amianto spopolava ed era ritenuto un materiale 'miracoloso' per le sue prestazioni di coibentazione, oltre ad essere anche ignifugo – aggiunge l'ingegner Pugliese. "Nel caso di individuazione di materiali contenenti amianto friabile, dovrà essere coinvolta un'idonea azienda abilitata per il successivo intervento che può anche rientrare fra quelli con agevolazioni e detrazioni fiscali".

PRESENZA ANCHE NEI PRODOTTI DI CONSUMO -

L'edilizia è certamente il settore dove questo materiale è stato utilizzato in maniera preminente ma, sfortunatamente, è possibile trovarlo anche nei prodotti di consumo. Questo è un aspetto meno conosciuto nella battaglia che TÜV Italia porta avanti nei confronti dell'amianto, ma purtroppo è così.

"Per quanto sembri impossibile, talvolta si riscontra la presenza di amianto anche in prodotti di consumo importati da Paesi esterni all'Unione europea – afferma Michela Gallo, a capo della Service Line Food Contact e del laboratorio amianto dei laboratori pH. "Nella rendicontazione delle attività di controllo effettuate a livello nazio-



nale per la verifica del rispetto del Regolamento Reach, il Regolamento 1907/2006 dell'Unione europea sulle sostanze chimiche entrato in vigore nel 2007 per garantire un elevato livello di protezione della salute umana, è infatti possibile verificare come, ad esempio, nel 2017 sono stati rinvenuti in Italia cinque diversi prodotti di consumo contenenti amianto. Fortunatamente, per cercare di ridurre quanto più possibile una potenziale esposizione, la verifica di tale parametro è stata inserita anche nel piano nazionale delle attività di controllo per i manufatti normati dal Regolamento Reach che possono contenere tale pericoloso materiale”.

Nel monitoraggio e nel controllo dei rischi di esposizione all'amianto, le prove in laboratorio sono un passaggio essenziale per riuscire a quantizzarli.

“I test prevedono l'uso delle più moderne tecnologie, come la Microscopia Elettronica a Scansione o la Difrattometria a Raggi X, che permettono sia di stabilire quali sono le esatte fibre minerali riconducibili ad amianto sia la loro quantificazione – aggiunge Michela Gallo.

L'IMPORTANZA DELLA BONIFICA - L'ultima parte nel processo di smaltimento dell'amianto prevede la bonifica. L'utilizzo del fibrocemento nasce all'inizio del 1900 e già intorno agli anni Trenta dello scorso secolo si era iniziato a parlare della sua pericolosità per l'uomo, mentre risalgono agli anni Cinquanta le prime ricerche che lo indicavano come cancerogeno. Solo al 1992 risale la legge 257, la prima nel nostro Paese che ne ha limitato l'uso, oltre a definirne le norme di sicurezza e la bonifica.

Successivamente sono stati emanati altri decreti e circolari applicative, ma solo con il decreto ministeriale del 6 settembre 1994 e con il decreto 20/1999 vengono definite normativa e metodiche per la bonifica e lo smaltimento.

Simona Pizzuti, direttore Tecnico di Saccir, dal 1999 abilitata al coordinamento dei lavori di bonifica per l'amianto ed oggi con responsabilità delle attività di mappatura e

bonifica dell'amianto e del trasporto di rifiuti speciali, pericolosi e non, dichiara: “I lavori di demolizione e di rimozione dell'amianto sono trattati dall'articolo 256 del D.LGS. 9 aprile 2008 numero 81. Viene stabilito, innanzitutto, che tali interventi possono essere effettuati solo da soggetti iscritti all'albo delle imprese che effettuano la bonifica di beni contenenti amianto. Il datore di lavoro deve predisporre preventivamente un piano di lavoro, che deve essere inviato all'organo di vigilanza 30 giorni prima dell'inizio dei lavori. L'organo di vigilanza può richiedere integrazioni o modifiche e può rilasciare prescrizioni operative. Circa i metodi di bonifica che possono essere applicati ai materiali contenenti amianto, sono sostanzialmente tre le tipologie di intervento: la rimozione; l'incapsulamento ed il confinamento.

La scelta del metodo di bonifica più opportuno nei casi concreti è complessa e deve tener conto di fattori di tipo tecnico, organizzativo ed economico. Inoltre, quanto più è friabile la matrice del materiale contenente amianto oggetto di bonifica, tanto più risulta necessario adottare cautele specifiche per salvaguardare la salute dei lavoratori coinvolti nella bonifica e l'ambiente esterno”.

COSA FARE - Con l'intento di sensibilizzare verso un problema che ci coinvolge tutti, l'amianto, e le attività da mettere in campo per evitarne i rischi, sono state l'argomento di un workshop dal titolo “Amianto: indagini ambientali, tecniche di bonifica, test di laboratorio” che TÜV Italia ha promosso con esperti interni ed il contributo di professionisti esterni, dove sono stati esposti i passaggi cruciali che aziende e privati proprietari di aree, immobili o siti produttivi devono affrontare per verificarne la presenza e l'eventuale necessità di bonifica. Considerando che una localizzazione promossa da un famoso magazine nazionale ha prodotto una mappa dei rischi dove si evidenziano nel nostro paese la presenza di 57 aree critiche non ancora bonificate che coinvolgono sei milioni di cittadini, per liberarci dall'amianto occorre ancora impegno, volontà ed investimenti.

Fondi pensione: i dati del 2018

La relazione annuale della Covip

di GIAMPIERO CASTELLOTTI



La Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ha presentato la relazione annuale per il 2018 relativa agli andamenti e ai risultati della previdenza integrativa. La prima parte della relazione offre un'analisi generale sulla struttura dell'offerta previdenziale, il numero degli iscritti e le posizioni in essere, l'ammontare delle risorse accumulate e le linee di investimento

La seconda parte analizza nel dettaglio le singole tipologie di forme pensionistiche complementari (fondi pensione aperti, chiusi e Pip).

Cosa emerge? In linea generale nel corso del 2018 è proseguita l'azione di scrematura dei fondi pensione offerti raggiungendo a fine anno un totale di 398 forme pensionistiche (17 in meno rispetto al 2017): 43 fondi pensione aperti, con un totale di 1,429 milioni di iscritti; 70 Piani individuali pensionistici (Pip), con un totale di 3,130 milioni di iscritti; 33 fondi pensione negoziali, con un totale di 2,949 milioni di aderenti.

Gli iscritti sono aumentati del 5,8 per cento, registrando un totale di 7,5 milioni, crescita in calo rispetto a quella registrata nel 2017 in cui erano lievitati dell'8,2 per cento.

Complessivamente il numero degli iscritti è comunque aumentato e ha superato il 30 per cento della forza lavoro, quest'ultima pari circa a 25,971 milioni di persone occupate o in cerca di lavoro con età maggiore o uguale a 15 anni.

Riguardo all'età degli aderenti, nei giovani resta poco diffusa la conoscenza della previdenza complementare e questo fa sì che la percentuale di aderenti under 34 sia minima. E' invece aumentato il numero di iscritti over 54, che con l'avvicinarsi della pensione sono maggiormente sensibili a tale argomento. La concentrazione maggiore di aderenti rimane però nelle classi di età centrali (34-54 anni).

Comunque l'età media degli iscritti alla previdenza complementare è di 46 anni.

Dal punto di vista geografico, la maggiore diffusione si registra nell'Italia settentrionale, dove sono più della metà delle adesioni totali, con una predominanza netta dei lavoratori dipendenti su quelli autonomi o altri iscritti, come ad esempio persone fiscalmente a carico.

Per quanto riguarda le risorse accumulate, a dicembre 2018 il patrimonio complessivo gestito dai fondi pensione era di

100,8 miliardi di euro, più 3 per cento rispetto al 2017. Il versamento medio è stato di 2.300 euro circa, inferiore nella quasi totalità dei casi al limite della deducibilità fiscale di 5.164,57 euro.

Dalla relazione emerge inoltre che il 24,7 per cento del totale non ha eseguito alcun versamento nel 2018, godendo quindi della flessibilità tipica dei fondi pensione che consentono di variare, sospendere e riprendere i versamenti in qualsiasi momento e per qualsivoglia motivo.

A fronte di 11,4 miliardi di euro complessivi di contributi si contrappongono le seguenti uscite: anticipazioni per 1,4 miliardi di euro; riscatti per 1,2 miliardi di euro; prestazioni pensionistiche in capitale per 3,4 miliardi di euro; prestazioni pensionistiche in rendita per 56 milioni. Comprese nei riscatti ci sono anche le prime Rendite integrative temporanee anticipate (Rita).

Riguardo ai comparti, le opzioni sono rimaste di fatto invariate rispetto al 2017: si rileva una netta preferenza per i comparti garantiti e bilanciati (rispettivamente 43,7 e 37,5 per cento), seguiti dai profili obbligazionari e azionari. Di questi ultimi il peso è residuale (6,4 per cento).

Nei Pip il 76,9 per cento ha scelto un comparto garantito, il 10,4 per cento un comparto azionario, l'8,3 per cento uno bilanciato e infine il 4,4 per cento uno obbligazionario.

Nei fondi pensione aperti viene invece preferita la linea bilanciata con il 45,2 per cento di iscritti. Il 23,7 per cento degli aderenti ha scelto un comparto garantito, il 20,3 per cento uno azionario e il 10,8 per cento uno obbligazionario. Offerto da dieci dei 43 fondi aperti e da 27 Pip, è poco diffuso il piano life-cycle che permette agli aderenti la riallocazione automatica della posizione individuale verso comparti meno esposti al rischio finanziario con l'avanzare dell'età. Dal momento che nel 2018 l'andamento dei mercati finanziari non è stato positivo, i risultati delle forme pensionistiche complementari ne hanno subito le conseguenze, registrando ribassi nelle linee che investono prevalentemente in titoli di capitale e rialzi nei rendimenti obbligazionari. Per quanto riguarda i costi, soprattutto su orizzonti temporali di lungo periodo, anche piccole differenze in termini percentuali tra le diverse forme pensionistiche producono impatti rilevanti su quanto accumulato e

conseguentemente sulla prestazione finale. Gli ISC – Indicatori Sintetici di Costo riassumono i costi dei diversi fondi pensione e ne permettono il confronto: in generale gli ISC

cambiano al variare della tipologia di fondo pensione e del comparto. Come emerge dalla relazione i costi sono rimasti pressoché invariati rispetto al 2017.

Tutti i dettagli sui fondi pensione aperti

I fondi pensione aperti nel dettaglio a fine 2018:

numero: 43 fondi e 190 comparti di gestione

iscritti: 1,43 milioni

nuove adesioni: 129.000 unità, in calo dell'8,5% rispetto al 2017

patrimonio gestito: 19,6 miliardi, +2,5 rispetto al 2017

contribuzione media per iscritto: 2.290 euro

investimenti: 42,6% in titoli di debito, 20,7% in titoli di capitale, 21,4% in OICR, 14% in depositi e 1,3% in altre attività/passività

rendimento medio generale: -4,5%

trasferimenti in entrata: 15.904 unità

trasferimento in uscita: 8.991 verso altri fondi pensione e 41.039 tra fondi pensione aperti

anticipazioni: 23.613 unità

riscatti: 12.958 unità

pensione integrativa: 10.468 in capitale e 422 in rendita

Tutti i dettagli sui Pip a fine 2018:

numero: 70 Pip

iscritti: 3,13 milioni

nuove adesioni: 239.000 unità, in calo del 13% rispetto al 2017

patrimonio gestito: 30,7 miliardi, +10,1 rispetto al 2017

contribuzione media per iscritto: 1.990 euro

investimenti gestioni ramo I: 87,6% in titoli di debito, 2,8% in titoli di capitale, 4,6% in Oicr, 3,8% in depositi e 1,2% in altre attività/passività

investimenti gestioni ramo III: 29,6% in titoli di debito, 30,6% in titoli di capitale, 30,5% in Oicr, 8,7% in depositi e 0,6% in altre attività/passività

rendimento medio comparto garantito: 1,7%

rendimento medio altri comparti: -6,5%

trasferimenti in entrata: 22.379 unità

trasferimento in uscita: 22.030 verso altri fondi pensione e 61.535 tra Pip

anticipazioni: 37.861 unità

riscatti: 19.908 unità

pensione integrativa: 29.245 in capitale e 139 in rendita

Contratto di espansione, pensione anticipata di 5 anni

La norma è contenuta nel Decreto Crescita

di GIUSEPPE TETTO

Andare in pensione cinque anni prima con uno scivolo pagato però dall'azienda, attraverso un meccanismo chiamato "contratto di espansione" che prenderebbe il posto degli attuali contratti di solidarietà espansiva. È questa la norma contenuta nel cosiddetto decreto Crescita, convertito dalla legge 28 giugno 2019 numero 58 (pubblicata sul Supplemento Ordinario numero 26 della Gazzetta Ufficiale n. 151 del 29 giugno 2019) ed entrato in vigore il 30 giugno 2019, riguarda i lavoratori di aziende con almeno 1.000 dipendenti.

Una misura che ha valenza sperimentale per gli anni 2019 e 2020, periodo dopo il quale verrà tracciato un bilancio, per decidere se proseguire o meno. In concreto, il contratto di espansione potrà essere attivato in via esclusiva solo dall'azienda, in quanto unica finanziatrice dello scivolo che permetterà ai lavoratori in possesso dei requisiti specifici di beneficiare di un'indennità pari all'assegno previdenziale lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Come detto il "contratto di espansione" si riferisce a quelle realtà imprenditoriali che contano un organico superiore a 1.000 unità, le quali hanno in mente di avviare processi di rinnovamento tecnologico, reindustrializzazione e riorganizzazione. Nelle intenzioni del governo, con la nuova misura si vuole agevolare il turn over generazionale, in modo tale da permettere quella fase transitoria di rinnovamento tecnologico che necessita l'introduzione di soggetti professionali specializzati nelle nuove mansioni. Va ricordato che il contratto di espansione non si applica ai dirigenti, in quanto è un'evoluzione del contratto di solidarietà espansiva, dalla cui applicazione ne sono esclusi. Secondo quanto riportato dalla relazione tecnica che accompagna il provvedimento, le aziende potenzialmente interessate ad applicare la norma, cioè che contano almeno mille dipendenti, sono 381, con una platea di ipotetici beneficiari, sia per quanto riguarda il maxi scivolo che la riduzione di orario, stimata in un totale di 1,1 milioni di lavoratori.

Vediamo quindi nello specifico come funziona il provvedimento.

Secondo il testo della normativa, il contratto di espansione deve essere stipulato in accordo tra l'azienda, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e i sindacati. Per accedere al contratto di espansione e quindi essere idonei per lo scivolo pensione anticipata 5 anni in base al decreto Crescita, il lavoratore:

- deve trovarsi a non più di 60 mesi (5 anni) dal maturare il diritto alla pensione di vecchiaia;
- aver già maturato il requisito minimo contributivo;
- durante i 5 anni, spetta una indennità commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- lo scivolo è pagato dall'azienda e può essere concesso anche ricorrendo ai fondi di solidarietà bilaterali, se già costituiti o in corso di costituzione, senza dover modificare i rispettivi statuti.

L'indennità, come detto, sarà commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto di lavoro e, eventualmente, inclusa della Naspi. Se l'accesso è alla pensione anticipata, vanno versati anche i contributi, escluso il periodo coperto da contribuzione figurativa per Naspi.

Con il contratto di espansione, il datore di lavoro, può anche prevedere in alternativa allo scivolo, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile non superiore al 30 per cento del personale già dipendente che deve lavorare oltre i 5 anni per raggiungere l'età pensionabile. Al singolo dipendente, l'orario può essere ridotto anche del 100 per cento, in quanto l'importante è non superare la soglia media del 30 per cento. Un ulteriore strumento che può utilizzare l'imprenditore con l'approvazione di un contratto di espansione è quello di prolungare la Cigs, Cassa Integrazione Guadagni Straordinari per 18 mesi. Grazie a questa misura il datore di lavoro potrà programmare un piano di assunzioni nel quale dovrà essere indicato:



- il numero e il profilo professionale dei lavoratori da assumere
- il numero dei lavoratori che possono accedere, a certe condizioni, ad un'indennità precedente il trattamento pensionistico

Nello specifico il contratto di espansione deve contenere:

- il numero e il profilo professionale dei lavoratori da assumere;
- la programmazione temporale delle assunzioni;
- l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro si intendono inclusi i contratti di apprendistato professionalizzanti;
- con riguardo alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati e il numero dei lavoratori che possono accedere al regime pensionistico agevolato.

Parte fondamentale del contratto di espansione è la fase formazione e di riqualificazione. Il progetto, che deve essere verificato dal ministero del Lavoro insieme al numero di assunzioni proposto dall'azienda, è parte integrante

del contratto di espansione e descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali distinto per categorie, nonché garantisce che nel programma devono essere indicate le previsioni di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70 per cento.

Il contratto di espansione non il primo provvedimento di questo genere. Con la legge 92/2012, la cosiddetta "isopensione" veniva infatti delineata la possibilità di pensionamento anticipato che prevede, nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per fare in modo che il lavoratore riceva, a condizione che raggiunga i requisiti minimi per il pensionamento (di vecchiaia o anticipato) nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (limite elevato a 7 per il triennio 2018-2020 dalla legge di bilancio 2018), una prestazione (a carico del datore di lavoro) di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti.

Come calcolare la retribuzione pensionabile

Vademecum per chi rientra nel sistema retributivo

di G.T.

Una delle fasi più complicate e complesse di tutto il processo che riguarda l'accesso alla pensione del lavoratore è il calcolo proprio della retribuzione, specialmente per tutti quei contribuenti che rientrano ancora nel sistema retributivo.

Occorre quindi prestare attenzione alle dinamiche del conteggio e di conseguenza capire come funziona la retribuzione pensionabile per tutti quei lavoratori che vantano contribuzione accreditata al 31 dicembre 1995 e che dunque hanno ancora, anche se in piccola parte, una quota dell'assegno determinata con il sistema reddituale.

Va ricordato per prima cosa che la retribuzione pensionabile dipende strettamente dall'anzianità contributive maturate alla data del 31 dicembre 1992 quando è entrato in vigore la Legge Amato (Dlgs 503/1992) che ha mutato il periodo di riferimento su cui calcolarla.

E qui le cose cominciano a farsi più ostiche. Nello specifico infatti esistono una Quota A e una Quota B di pensione:

- Quota A è quella che determina il calcolo della pensione sino al 31 dicembre 1992. La retribuzione pensionabile annua si determina prendendo a riferimento la base delle retribuzioni degli ultimi 5 anni del lavoratore (10 anni per i lavoratori autonomi; ultimo stipendio per i lavoratori del pubblico impiego).

- Per la Quota B di pensione si fa riferimento all'articolo 3, comma 5 del decreto legislativo 503/1992 che ha riformato la valorizzazione delle anzianità contributive maturate successivamente al 1° gennaio 1993 a seconda se il lavoratore vanta più o meno di 15 anni di contributi al 31 dicembre 1992 con l'obiettivo di estendere il periodo temporale di riferimento.

Nello specifico per la Quota B si deve tenere conto:

- quando il lavoratore dipendente ha meno di 15 anni di contributi al 31 dicembre 1992, la retribuzione annua pensionabile va determinata prendendo in considera-

zione i periodi contributivi compresi tra il 1° gennaio 1993 e la fine del mese precedente la decorrenza della pensione più ulteriori 260 settimane (520 settimane per i lavoratori autonomi) antecedenti al 1993;

- quando, invece, il lavoratore dipendente possiede 15 o più anni di contributi al 31 dicembre 1992, la retribuzione annua pensionabile si determina sulla base degli ultimi 10 anni (520 settimane) di contribuzione precedenti la decorrenza della pensione (15 anni nel caso di lavoratore autonomo). L'ampliamento da 5 a 10 anni del periodo utile per la determinazione della retribuzione annua pensionabile, in questo secondo caso, è stato attuato con gradualità, e i 10 anni (520 settimane) sono stati raggiunti solo a partire dal 2001 in poi.

Solo dopo aver capito il proprio arco temporale di riferimento, il lavoratore può passare al calcolo vero e proprio della sua retribuzione pensionabile. E qui si deve fare una distinzione tra le categorie.

Per i lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria essa è costituita dalla retribuzione imponderabile ai fini contributivi indicata nel Cud e/o comunicata all'Inps tramite le denunce contributive del datore di lavoro (comprensiva anche della 13° mensilità), si includono cioè nella base di calcolo anche alcuni elementi accessori della retribuzione (ad esempio straordinari e premi di produzione);

Per i lavoratori autonomi la retribuzione pensionabile è determinata dal reddito dichiarato ai fini fiscali (dal 1 luglio 1990).

Per i lavoratori del pubblico impiego la retribuzione pensionabile viene denominata base pensionabile. In particolare per gli iscritti alla Cassa Stato (Ctps) le voci pensionabili vanno distinte in tre gruppi:

- quelle relative al trattamento economico fondamentale: stipendio tabellare (al netto però dell'indennità integrativa speciale), Ria, indennità di vacanza contrattuale, assegno ad personam pensionabile, scatti di anzianità, benefici di infermità) soggette alla maggiorazione del 18 per cento



prevista dall'articolo 43 del decreto del Presidente della Repubblica 1092/1973;

- l'indennità integrativa speciale (che dal 2003 è stata conglobata nello stipendio tabellare) ed eventuali altre voci esterne al trattamento economico fondamentale ma comunque pensionabili;
- le voci accessorie (ma solo a partire dal 1° gennaio 1996 quando cioè sono entrate a far parte della base pensionabile e solo per la parte eccedente la maggiorazione del 18 per cento relativa alle voci del primo gruppo).

Per i dipendenti degli enti locali e sanità (iscritti alla Cpdel, Cpi, Cps e Cpug) si fa riferimento al trattamento economico spettante alla cessazione dal servizio risultante dall'ultima busta paga che ha le caratteristiche di fissità e continuità comprendendo anche la tredicesima mensilità. Anche nei loro confronti dal 1° gennaio 1996

viene conteggiato lo stipendio accessorio escluso dal calcolo sino al 1995 ma non si opera la maggiorazione del 18 per cento riservata ai soli lavoratori dipendenti iscritti alla Cassa Stato.

Il calcolo

Dopo aver capito il periodo, occorre procedere bisogna procedere alla rivalutazione della retribuzione pensionabile per ciascun anno sulla base degli appositi coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni pubblicati annualmente dall'Istat e dall'Inps, individuare la media della retribuzione pensionabile nel suddetto periodo di riferimento e quindi applicare su questa le aliquote di rendimento: l'aliquota è, in genere, sempre pari al 2 per cento per ogni anno di lavoro entro un massimo di 40 anni (ciò consente di tradurre in pensione l'80 per cento della retribuzione pensionabile).

Aifos: monitoraggio sul decreto 81/2008

Questionari sulla sicurezza sul lavoro

di G.C.



Sono già oltre duemila i questionari compilati per il monitoraggio nazionale organizzato da Aifos sull'applicazione del decreto 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Disponibili dieci questionari destinati alle diverse figure della sicurezza individuate dal Testo Unico.

I dati forniti dall'Inail sugli infortuni e sulle malattie professionali denunciate nel 2018 mostrano come ci sia stato un incremento sensibile, rispetto al 2017, sia di infortuni mortali sia di malattie. E anche i primi dati del 2019 non sono rassicuranti: nei primi quattro mesi dell'anno, rispetto al 2018, si è registrato un incremento del numero complessivo delle denunce di infortunio.

Di fronte a questi dati negativi è ormai indispensabile iniziare una seria opera di analisi dello stato della salute della nostra normativa attraverso il monitoraggio dell'applicazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Ecco perché in occasione del decennale del decreto 81/2008 (e del successivo decreto correttivo decreto 106/2009), l'Aifos, associazione italiana formatori ed operatori della sicurezza sul lavoro ha avviato un vero e proprio monitoraggio relativo alla sua applicazione attraverso i dati forniti dalle figure della sicurezza individuate dal Testo Unico.

Con questa nuova attività di ricerca, che verrà a costituire il Rapporto Aifos 2019, l'associazione non si propone, chiaramente, di modificare direttamente il decreto 81/2008, ma di fornire un'attenta lettura e interpretazione sull'andamento complessivo del decreto al fine di garantire utili indicazioni per un suo idoneo aggiornamento e revisione. Una revisione coerente e razionale in grado di cogliere tutte le modifiche operate da altre norme, di risolvere le eventuali lacune, anche in relazione all'evoluzione del mondo del lavoro, e di colmare i ritardi delle norme applicative mancanti.

Il monitoraggio elaborato si concretizza in dieci questionari riferiti ciascuno ad una delle figure della sicurezza individuate dal Testo Unico: RSPP/ASPP, Formatori, Coordinatori della sicurezza, Medici Competenti, Datori di lavoro, Dirigenti, Lavoratori, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti Antincendio.

I dati raccolti nei questionari sono elaborati e analizzati esclusivamente in forma anonima e aggregata - nel pieno rispetto della normativa sulla privacy - e non sono riconducibili a singoli operatori o singole aziende.

I risultati di tale monitoraggio si basano essenzialmente sulle risposte e sui dati forniti dalle figure della sicurezza individuate dal Testo Unico che in questi dieci anni hanno operato all'interno delle aziende con riferimento alle tutele e agli obblighi previsti dal decreto.

L'efficacia di questa attività di ricerca si basa proprio su un'inversione di tendenza rispetto alle più usuali indagini accademiche: si parte direttamente dalla realtà vissuta dei soggetti coinvolti. E successivamente i dati emersi dal monitoraggio saranno messi a disposizione degli esperti, degli studiosi e di quanti inizieranno un'opera di analisi per una attenta revisione ed aggiornamento della normativa.

A distanza di pochi mesi dell'attività di monitoraggio sono già arrivati ben 2.101 questionari compilati da vari professionisti, a conferma dell'attesa, anche da parte degli operatori, di un serio lavoro di ricerca sui possibili problemi correlati all'applicazione del decreto.

Tuttavia per rendere questa attività di ricerca ancora più significativa e per raccogliere il maggior numero di dati utili ad una corretta revisione del decreto 81/2008, Aifos invita tutti gli operatori che ancora non l'hanno fatto a contribuire attivamente al monitoraggio.

Chi volesse avere informazioni su come visionare, ricevere, utilizzare i questionari può fare riferimento ad Aifos, via Branze, 45 - 25123 Brescia - Tel 030 6595031 - Fax 030 6595040 - www.aifos.it - E-mail: relazioniersterne@aifos.it

“Bonus bebè”, tutti i chiarimenti

L’iniziativa rinnovata anche nel 2019

di G.C.

Come noto, l’assegno di natalità, il cosiddetto “Bonus bebè” introdotto dalla Legge di Stabilità per il 2015, è stato rinnovato anche quest’anno per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019. Viene corrisposto fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso in famiglia (decreto legge numero 119/2018 convertito dalla legge numero 136/2018).

Nella proroga è prevista la maggiorazione dell’assegno del 20 per cento per ogni figlio successivo al primo, nato o adottato nel corso del 2019.

L’Inps, con la circolare numero 85/2019, ha fornito chiarimenti riguardo i requisiti, gli importi, la maggiorazione e la presentazione delle domande. L’importo dell’assegno, erogato per 12 mensilità, varia da 80 euro al mese (960 euro annui) a 160 euro mensili (1.920 euro annui), a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia in possesso di un Isee non superiore, rispettivamente, alle soglie di 25.000 e 7.000 euro annui. Salvo il caso in cui non venga applicata la maggiorazione del 20 per cento, prevista dalla legge numero 136/2018. La domanda deve essere inoltrata solo in via telematica entro 90 giorni dalla nascita o dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare a seguito dell’adozione o dell’affidamento preadottivo avvenuti tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019. Se è presentata oltre i termini di 90 giorni, l’assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

La maggiorazione del 20 per cento si applica per ogni figlio successivo al primo, purché sia rispettato il requisito della convivenza tra genitore e figlio.

Nel caso di parto gemellare o di adozione plurima di minorenni (eventi verificatisi nello stesso giorno), se non ci sono altri figli, la maggiorazione va riconosciuta per ogni figlio nato o adottato di seguito al primo in ordine di tempo; se il genitore ha già altri figli, anche adottivi, la maggiorazione spetta per ogni gemello o per ogni adottato. Infine, se si tratta di adozione plurima di gemelli, e



non vi sono altri figli, la maggiorazione va riconosciuta per tutti i gemelli adottati tranne uno, a scelta del richiedente. Se non si tratta di primo evento, la maggiorazione va riconosciuta per ogni gemello adottato.

L’Inps precisa, inoltre, la modalità di compilazione e di presentazione della domanda on line in presenza delle varie casistiche.

Reddito di cittadinanza, modifiche con il decreto 4/2019

Legge di conversione numero 26 del 2019

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

L'Inps dà il via libera alle modifiche per il reddito e la pensione di cittadinanza (legge di conversione 26/2019). I chiarimenti sono inseriti nella circolare numero 100/2019 dell'ente previdenziale. Durante l'iter di conversione in legge del decreto 4/2019 il legislatore ha, infatti, cambiato in diversi punti il quadro del reddito e della pensione di cittadinanza.

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA PENSIONE - Tra le principali modifiche, la possibilità di ritirare la pensione di cittadinanza in contanti alle Poste o in banca, attraverso gli ordinari meccanismi di pagamento delle pensioni. Cioè non si dovrà necessariamente utilizzare la card del reddito. Tale novità non sarà immediata, in quanto conseguente ad uno specifico decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione 26/2019.

NUCLEI CON DISABILI GRAVI - Più benefici per le famiglie in cui sono presenti disabili gravi o in condizione di non autosufficienza. L'incremento dell'importo massimo di reddito erogabile (in presenza di almeno quattro componenti) passa da 1.050 euro a 1.100 euro mensili e l'accrescimento della soglia limite di patrimonio mobiliare disponibile, come definito a fini Isee, per l'accesso al reddito o alla pensione. La soglia aggiuntiva collegata allo stato di disabilità viene portata a 5.000 euro o a 7.500 euro rispettivamente per ogni componente in condizione di disabilità media o grave.

Viene, inoltre, consentita la possibilità di ottenere la pensione di cittadinanza anche nei confronti di quei nuclei familiari in cui ci siano componenti con meno di 67 anni in stato di grave disabilità o in condizione di non autosufficienza.

BENEFICIARI - Viene meno, inoltre, l'esclusione dal reddito, prevista dal decreto-legge prima della conversione, per i nuclei familiari che abbiano tra i componenti soggetti disoccupati a seguito di dimissioni volontarie. La

legge di conversione, infatti, limita l'esclusione al solo componente disoccupato (non più al nucleo) che abbia presentato le dimissioni volontarie con riferimento ai dodici mesi successivi alla data delle dimissioni fatte salve le dimissioni per giusta causa, riducendo nella misura di 0,4 punti il parametro della scala di equivalenza ai fini del reddito di cittadinanza.

STATO DI DISOCCUPAZIONE - L'articolo 4, comma 15-quater del DL 4/2019 come modificato dalla legge 26/2019 modifica i requisiti di accertamento dello stato di disoccupazione. La norma prevede che si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo non superi la soglia di esenzione fiscale (8mila euro per i lavoratori dipendenti, 4.800 euro gli autonomi).

EXTRACOMUNITARI - I cittadini extracomunitari dovranno farsi certificare reddito e composizione del nucleo familiare dal Paese di origine, con traduzione in italiano e validazione del consolato. La certificazione non sarà necessaria in tre ipotesi: a) nei confronti di cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea aventi lo status di rifugiato politico; b) qualora convenzioni internazionali dispongano diversamente; c) nei confronti di cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea nei quali è oggettivamente impossibile acquisire le certificazioni. Dato che servirà un decreto ministeriale per individuare gli Stati esonerati dalla disposizione nelle more della sua emanazione l'Inps ha provveduto a sospendere l'istruttoria di tutte le domande presentate a decorrere dal mese di aprile 2019 da parte di richiedenti non comunitari.

REQUISITO IMMOBILIARE - Ai fini del raggiungimento della soglia di 30mila euro, intesa come beni immobili disponibili oltre la quale si perde il diritto al reddito e alla pensione di cittadinanza, concorrono non solo gli immobili presenti in Italia ma anche quelli eventualmente posseduti all'estero.



CONIUGI - Non sarà più sufficiente la separazione o il divorzio per costituire due nuclei familiari distinti e, quindi, centrare gli standard di reddito. Bisognerà, infatti, acquisire due diverse residenze. Al riguardo, con la legge di conversione è stato precisato che, laddove la separazione o il divorzio siano avvenuti successivamente alla data del 1° settembre 2018, il cambio di residenza deve essere certificato da apposito verbale della polizia locale. In caso di figli minori, inoltre, si considererà ai fini del calcolo dell'Isee anche la situazione patrimoniale e reddituale del genitore non convivente nel nucleo familiare e non coniugato con l'altro genitore (Isee Minorenni).

SOGGETTI CONDANNATI - Esclusi da reddito e pensione di cittadinanza coloro che sono sottoposti a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, ovvero condannati, in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale, nonché la neutralizzazione, ai fini della individuazione della scala di equivalenza (s.e.), di membri del nucleo che si trovino nelle predette condizioni di sottoposti a una misura cautelare ovvero condannati.

CHIARIMENTI - Nel documento l'Inps offre anche alcuni chiarimenti circa la nozione di reddito familiare e sul cal-

colo del beneficio stesso. In primo luogo viene ribadito che il reddito familiare ai fini reddito e pensione di cittadinanza non coincide con il valore ISR (Indicatore della Situazione Reddituale) rilevabile dall'attestazione Isee. La base di partenza per il calcolo del reddito familiare dovrà essere data dalla somma di tutti i redditi e trattamenti assistenziali che già concorrono alla formazione dell'ISR (reddito complessivo ai fini Irpef di tutti i componenti, redditi soggetti a tassazione sostitutiva o a ritenuta d'imposta, redditi esenti, assegni per il mantenimento dei figli, reddito figurativo di attività finanziarie, ecc.), senza tuttavia poter operare anche la sottrazione delle componenti che invece vengono sottratte nell'ambito dell'Isee.

Ciò significa che le famiglie in cui sono presenti spese deducibili dall'ISR (ad esempio le spese sanitarie per disabili, gli assegni per il coniuge, la deduzione per redditi da lavoro dipendente ovvero pensione, le spese su base nucleo per il canone di locazione, ecc.) potrebbero non acquisire il diritto al beneficio. Viene, inoltre, precisato che i beneficiari in abitazione in locazione ovvero hanno il mutuo possono godere anche solo della componente ad integrazione dell'affitto ovvero del mutuo ancorché, per ragioni di reddito, non abbiano diritto all'erogazione della componente di integrazione del reddito familiare.

Colf e badanti: L'iter per le ferie

Bisogna fare distinzione tra lavoratori conviventi e non

di ANDREA CLEMENTINI - (Caf Unsic Roma via Albalonga e via Labeone)

Argomento molto discusso nel periodo estivo – e non solo – è certamente quello delle ferie dei collaboratori domestici. Colf e badanti hanno infatti diritto, come di norma per i lavoratori dipendenti, 26 giorni l'anno di ferie (escluse domeniche e festività). Ovviamente le ferie si maturano mese per mese, pertanto ogni mese si maturano 26 giorni diviso 12, ossia circa 2,1666 giorni. Nonostante la linearità della maturazione, nell'atto pratico sorgono molte domande cui daremo risposta.

Come si calcolano le ferie per le mezze giornate?

Uno dei quesiti più ricorrenti è quello inerente le mezze giornate di lavoro. Bisogna però fare distinzione tra lavoratori conviventi e non conviventi. Per i primi, infatti, è prassi calcolare lo stipendio in base mensile. La mezza giornata di riposo è un diritto del lavoratore, e in caso si decida di avere proprio quella giornata libera, va comunque scalata una giornata di ferie.

Discorso diverso per i lavoratori non conviventi. In questo caso infatti è molto più pratico calcolare le ferie non in base giornaliera, ma in base oraria. Le ferie, che equivalgono sempre in un mese ogni anno, si calcoleranno quindi con una formula diversa da quella vista precedentemente che è questa: ore di lavoro settimanali per 4,33 (che equivale a 52 settimane in un anno diviso 12 mesi) e il tutto diviso 12.

Facendo alcuni esempi pratici:

- un collaboratore che lavora 3 ore a settimana avrà diritto in un anno a $3 \times 4,33 = 13$ ore di ferie in un anno, quindi ogni mese maturerà $13:12 = 1,08$ ore di ferie;

- un collaboratore che lavora 40 ore a settimana avrà diritto in un anno a $40 \times 4,33 = 173,33$ ore di ferie in un anno, quindi ogni mese maturerà $173,33:12 = 14,44$ ore di ferie

Si paga vitto e alloggio sulle ferie?

Parlando di collaboratori conviventi subentra anche il discorso legato a vitto e alloggio. Come in tutte le occasioni in cui il lavoratore non può godere di questi benefici fisicamente, essi vengono retribuiti. La quota varia ogni anno, e nel 2019 l'importo totale è di 5,61€ al giorno. L'importo è così suddiviso: 1,96€ per colazione e/o pranzo, 1,96€ per la cena e 1,69€ per l'alloggio.

Qualora le ferie vengano godute nello stesso luogo di lavoro, ovviamente, vitto e alloggio non vanno retribuiti a parte, in quanto il collaboratore ne fruisce già in natura.

Come si contano i giorni di ferie goduti?

Anche per conteggiare i giorni di ferie goduti bisogna distinguere tra quelle calcolate in giorni e in ore. Per la prima categoria si contano tutti i giorni, dal Lunedì al Sabato, escludendo però festività e domeniche. Se si dovesse decidere di calcolare in giorni le ferie anche di lavoratori che non lavorano tutti i giorni, o magari solo dal Lunedì al Venerdì, bisogna tener conto che se il lavoratore si prende il Venerdì di ferie, allora per corretta bisognerebbe scalare 2 giorni di ferie (Venerdì e Sabato). Questo però può creare confusione, pertanto si consiglia, in questi casi, di conteggiare in ore.

Se si conteggia in ore il tutto è molto più intuitivo. Ogni giorno il dipendente avrebbe dovuto lavorare, si scalano le ore di lavoro che invece non ha prestato.

Cosa accade se il dipendente chiede più giorni di ferie di quanti ne ha goduti?

Può accadere che il lavoratore richieda dei giorni di ferie che in realtà non ha ancora goduto. In tal caso ci si può muovere in due maniere differenti. La prima possibilità è quella di pagare solo la parte di ferie maturata, e lasciare il resto del periodo come assenza non retribuita. La seconda possibilità è quella di anticipare le ferie al dipendente, ossia pagare le ferie per l'intero periodo, mandando l'ipotetico contatore delle ore (o giorni) di ferie in

negativo, e lasciare poi nei mesi successivi che il dipendente recuperi le ferie pagate anticipatamente.

Questa seconda possibilità ha però delle controindicazioni, e va infatti utilizzata con cautela. Si anticipano infatti delle somme quando si ha la certezza di poterle recuperare anche in caso di interruzione improvvisa del rapporto. È sconsigliata per questo a chi ha un accordo

in cui mensilmente vengono retribuite tredicesima e TFR.

Per chi invece paga il rateo di ferie mese per mese, se il dipendente dovesse assentarsi dal lavoro non ha diritto ad alcuna retribuzione. Discorso diverso per i contributi che fino a un mese di assenza vanno comunque pagati, perché corrispondenti a quelle ferie retribuite ogni mese.

IL RACCONTO

Il lavoro perfetto

di ANDREA CLEMENTINI

È un giovedì pomeriggio e sono sull'autobus che mi porta a casa dopo una giornata in ufficio. C'è una signora distinta sulla cinquantina seduta davanti a me che parla al telefono. Urla più che altro.

"Ti pare normale che per una badante devo spendere quasi mille euro al mese? E ha un mese di ferie, mangia e dorme a casa, ha le feste pagate e pure la tredicesima. Non so, quasi quasi vado io al posto suo. Che poi mamma sta pure bene, che ci vuole a guardarla? Basta che le stai accanto quando si lava, e le dai una mano a uscire dalla vasca. Che poi, sì, un po' è pesante, ma alla fine che ci vuole?"

Qualche altra parola prima di attaccare il telefono. Quante volte nel lavoro che faccio ho sentito queste stesse frasi, ma ho staccato dal lavoro.

"Sa che significa fare la badante?"

A parlare non sono stato io, piuttosto una donna accanto a me, con un accento dell'est Europa. La guardo, e insieme a me anche la signora distinta che poco fa parlava al telefono. Così lei riprende.

"Io lavoro in Italia da tanti anni, e non è facile fare questo lavoro. Ho lavorato in nero per diverso tempo. Poi mi hanno registrata per 25 ore al mese e il mio stipendio non superava i 700€ al mese. Da qualche anno ho trovato una famiglia che paga come si dovrebbe, ma il lavoro è pesante. Tanti si aspettano che sei disponibile 24 ore su 24. Le 54 ore di lavoro settimanale le fanno diventare almeno il doppio. Nelle due ore di riposo giornaliero non ho la possibilità di uscire perché la signora non può restare sola in casa. Non posso uscire la sera. Non posso vivere come vorrei.

Ho assistito coppie di anziani, e lo stipendio non è che fosse più alto. Anzi spesso lì non riuscivo nemmeno a dormire la notte, e quando dissi che 800€ al mese non erano sufficienti per un lavoro del genere, mi hanno mandata via. Quello era un lavoro per cui sarebbero servite almeno due badanti, una per il giorno e una per la notte, e si aspettavano che lo facesse una persona sola. Se vuole però signora, possiamo fare a cambio. Quasi tutti coloro che dicono che vorrebbero prendere il mio posto, poi si lamentano se devono lavorare mezzora in più delle 8 ore al giorno, magari prendendo 1300€ o di più. Come pensano di fare un lavoro come il mio?"

Se ci pensano, poi, cambiano idea, perché la libertà non ha prezzo. Ed è vero che per il datore di lavoro è un costo non indifferente, ma quanto costa alla badante stessa?"

A questo monologo non c'è risposta, se non uno sguardo misto tra comprensione e vergogna, che si abbassa e va a guardare le proprie mani poggiate sulle gambe, che stringono uno smartphone. Qualche minuto di silenzio, poi senza alcuna parola, si alza e scende dal mezzo. Non so, e forse non saprò mai, se la signora distinta avrà riconsiderato le proprie idee a riguardo, ma so per certo che una volta di più ho avuto la conferma che a parole tutto sembra molto più semplice di com'è realmente.

“Occupazione Sviluppo Sud”: ecco le indicazioni operative

Il decreto direttoriale dell’Anpal n. 178 del 19 aprile 2019

di G.C.

Con il decreto direttoriale numero 178 del 19 aprile 2019, l’Anpal, Agenzia nazionale politiche attive del lavoro, in attuazione della legge di bilancio 2019, ha disciplinato, per le assunzioni effettuate a partire dal 1° maggio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, l’incentivo “Occupazione Sviluppo Sud”, disponendo che la gestione dello stesso sia, in qualità di organismo intermedio, in capo all’Inps. Successivamente è stato previsto che l’incentivo possa trovare applicazione anche per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2019 e il 30 aprile 2019.

Ai sensi dell’articolo 3, comma 1, del decreto direttoriale numero 178/2019, l’agevolazione trova applicazione per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato nelle regioni “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle regioni “in transizione” (Abruzzo, Molise, Sardegna).

DATORI DI LAVORO - Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano lavoratori disoccupati ai sensi dell’articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e dell’articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

LAVORATORI - L’incentivo spetta per l’assunzione di persone disoccupate ai sensi dell’articolo 19 del D.lgs n. 150/2015, ossia di soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego. Sono incentivabili anche le assunzioni di soggetti che rispettino i requisiti di cui all’articolo 4, comma 15-quater, del D.L. n. 4/2019, ossia di lavoratori, da considerarsi in stato di disoccupazione, il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni

spettanti ai sensi dell’articolo 13 del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Riguardo al requisito anagrafico, se il lavoratore, alla data di assunzione, ha un’età tra 16 e 34 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni), è sufficiente che lo stesso risulti disoccupato.

Il lavoratore che, al momento dell’assunzione incentivata, ha già compiuto 35 anni di età, oltre ad essere disoccupato deve risultare privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del decreto del ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017. Inoltre, fatta eccezione per le ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato, il lavoratore, ai fini del legittimo riconoscimento dell’incentivo, nei sei mesi precedenti l’assunzione, non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro che lo assume con l’incentivo.

Il beneficio spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una regione “meno sviluppata” o “in transizione”, indipendentemente dalla residenza del lavoratore e dalla sede legale del datore di lavoro.

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente sede legale in una regione diversa da quelle sopra elencate, assuma lavoratori per una prestazione lavorativa da svolgersi in una unità operativa ubicata nelle suddette regioni meridionali, è necessario che la struttura Inps competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola il codice di autorizzazione “0L”, che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di “Datore di lavoro che effettua l’accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno”.

Pertanto, le strutture territoriali, dopo aver verificato, mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie, che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro ubicata all’interno delle regioni ammesse, che tale



unità operativa risulta regolarmente associata al datore di lavoro e registrata all'interno dell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale" e che il soggetto interessato ha già ricevuto un'autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione mediante la compilazione dello specifico modulo telematico, possono attribuire il codice di autorizzazione "OL" con data inizio validità dal mese di instaurazione del rapporto di lavoro incentivato e con fine validità nel mese di competenza gennaio 2021, data ultima per la fruizione dell'agevolazione in trattazione.

RAPPORTI INCENTIVATI - L'incentivo può dunque essere riconosciuto per le assunzioni effettuate tra il 1° maggio 2019 ed il 31 dicembre 2019 e può trovare applicazione anche per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2019 e il 30 aprile 2019.

Sono incentivabili le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - nonché i rapporti di apprendistato professionalizzante; l'incentivo è riconoscibile altresì per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro. Nell'ambito delle tipologie contrattuali ammesse, l'incentivo spetta sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno sia a tempo parziale. Con riferimento alla trasformazione in rapporti a tempo indeterminato dei rapporti a termine, in tali ipotesi non

è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto direttoriale n. 178/2019; per tali ipotesi non è richiesto neanche il rispetto dell'ulteriore requisito dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi sei mesi con lo stesso datore di lavoro (articolo 2, comma 3, del decreto direttoriale n. 178/2019). Il beneficio è escluso espressamente nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale. Inoltre, non sono ammessi all'incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca. In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato sia per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione. In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo la prima concessione non è, pertanto, possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.



MISURA DELL'INCENTIVO - L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail – per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione, e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060,00/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato. Con riferimento al periodo di fruizione dell'agevolazione, può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di go-

dimento del beneficio. Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e che l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.

BONUS APPRENDISTATO - L'agevolazione può essere riconosciuta anche nell'ipotesi in cui venga instaurato un rapporto di apprendistato professionalizzante. Pertanto, essa può trovare applicazione solo durante il periodo formativo. In particolare, nell'ipotesi in cui il rapporto di apprendistato abbia una durata pari o superiore a dodici mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato. Nell'ipotesi in cui, invece, la durata del periodo formativo sia inferiore a dodici mesi, l'importo del beneficio spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Ad esempio, per un rapporto di apprendistato per il quale il periodo formativo ha una durata pari a sei mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante, da riparametrare alla contribuzione effettivamente dovuta, è pari a 4.030 euro.

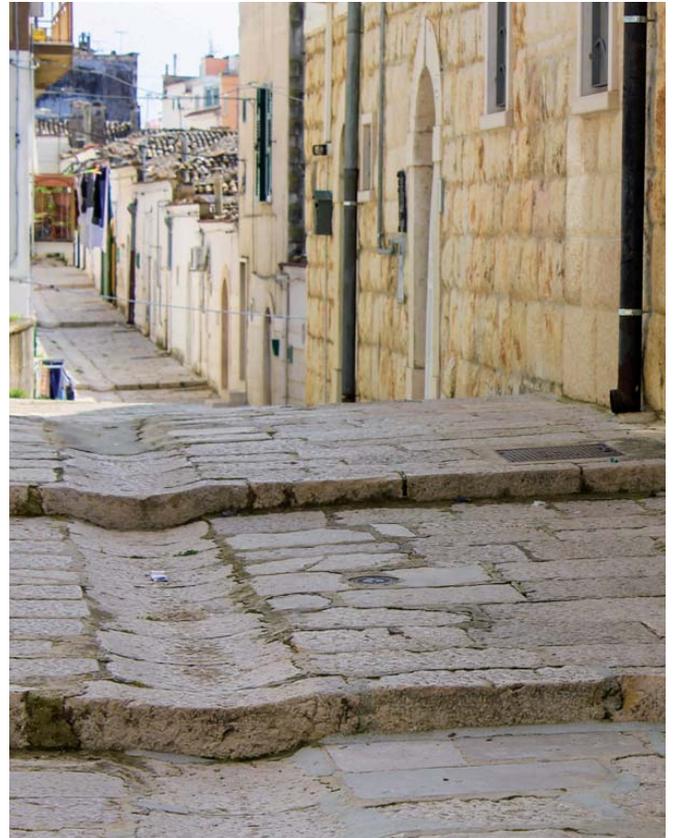
Il beneficio in trattazione non spetta, invece, in riferimento al periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato anche se compreso nei dodici mesi dall'inizio della fruizione. Ai fini della legittima fruizione dell'incentivo, l'esonero per i rapporti di apprendistato riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro nei primi dodici mesi di rapporto; per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro continuerà ad applicare le aliquote contributive già previste per la specifica tipologia contrattuale.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE - Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. L'incremento occupazionale netto deve intendersi come "l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno". L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

ALTRI INCENTIVI - L'esonero contributivo è cumulabile con l'incentivo per i datori di lavoro che assumano percettori del reddito di cittadinanza previsto dal decreto-legge n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019. L'incentivo contributivo è, inoltre, cumulabile con l'esonero volto all'assunzione giovanile stabile previsto dall'articolo 1-bis del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua. In considerazione della circostanza che, con decreto del ministro del Lavoro, di concerto con il ministro dell'Economia, saranno stabilite le modalità di fruizione del predetto esonero, le indicazioni per la fruizione in cumulo delle agevolazioni saranno successivamente fornite con apposite disposizioni.

Infine l'incentivo è cumulabile, nei limiti massimi d'intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia



di aiuti di Stato, con altri incentivi di natura economica previsti e attuati dalle regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nei territori di tali regioni.

ADEMPIMENTI - Allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione o trasformazione a tempo indeterminato, il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "IOSS", disponibile sul sito internet www.inps.it all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- a regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, che devono rientrare tra le regioni per le quali è previsto il finanziamento;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto dello sgravio.

Welfare, la Findus promuove il suo modello

Alla scoperta dell'impegno nell'azienda di surgelati

di MARIA DI SAVERIO



Oltre cento ore di incontri per favorire il confronto tra i collaboratori. L'introduzione di un "diversity ambassador", figura per migliorare gli avanzamenti di carriera per le donne, che costituiscono il 50 per cento delle risorse nella sede di Roma. Poi l'affiancamento ai neoassunti con un programma di mentoring per agevolare l'incontro generazionale in quanto, rimanendo nella sede di Roma, il 50 per cento dei collaboratori è under 35 e l'età media è di 39 anni. E ancora, giornate dedicate alla nutrizione e al benessere con medici specializzati e iniziative di welfare aziendale studiate insieme ai propri dipendenti per rispondere alle diverse esigenze. E se per gli impiegati delle sedi di Roma e Cisterna di Latina avere maggiore flessibilità grazie allo smart working era un'esigenza molto richiesta, per i dipendenti dello stabilimento produttivo, dove vi è un'alta percentuale di genitori, sono state introdotte agevolazioni nel cambio turno per favorire l'inserimento dei figli negli asili nido.

Sono solo alcuni dei punti di forza del "welfare Findus", che l'azienda leader nel settore dei surgelati sta facendo conoscere per sottolineare il proprio impegno nel miglioramento della qualità del lavoro e nella soddisfazione dei dipendenti, partendo dall'ascolto delle esigenze di ognuno.

"Le innovazioni arrivano attraverso il coinvolgimento dei collaboratori: grazie ad un gruppo di lavoro, creato circa due anni fa, a cui partecipano colleghi di diversi settori dell'azienda, sono state portate avanti azioni che hanno consentito di individuare elementi di debolezza e aree di miglioramento - commenta Valerio Vitolo, HR Director della multinazionale.

L'attenzione di Findus verso lo smart working, cioè il lavoro flessibile, è in linea con l'attenzione riservata a questo strumento da parte delle aziende più innovative. Secondo l'Osservatorio Smart Working, il 12,6 per cento del totale degli occupati nel 2018 ha utilizzato il lavoro flessibile. Tra i benefici non soltanto maggiore soddisfazione personale ma anche performance migliori per i di-

pendenti, tanto che lo smart working, secondo quanto emerso, ha contribuito ad aumentare la produttività del 15 per cento e ridurre il tasso di assenteismo di circa il 20 per cento.

Introdotta nella sede Findus di Roma ad inizio 2018 e progressivamente ampliata alla sede produttiva di Cisterna, oggi il lavoro flessibile è una realtà consolidata per i circa 100 impiegati Findus della sede di Roma che, dal mese di giugno, possono usufruirne per due giorni al mese.

"Il bilancio, dopo un anno e mezzo di sperimentazione, è molto positivo e in linea con le aspettative, per questo abbiamo deciso di raddoppiare il numero di giornate mensili, che passano da una a due - commenta Giacinto Nasole, HR BP Marketing Unit Italia. "Il 100 per cento dei collaboratori, come emerge da survey interne, è completamente soddisfatto. Il lavoro agile risponde ad una crescente richiesta di responsabilizzazione e fiducia reciproca che abbiamo riscontrato nella popolazione aziendale. Positivi anche i ritorni in termini di 'worklife balance' - conclude

Tutti i dipendenti coinvolti sono stati dotati di laptop con sistemi di videoconferenze e smartphone di team per connettersi da remoto. L'opportunità di evitare il viaggio e, molto spesso, il traffico per recarsi in ufficio, sta consentendo un notevole risparmio, sia in termini di costi che di tempo sia di sostenibilità ambientale.

In Findus, nella sede di Roma, dove vengono gestite le attività di marketing, comunicazione, pianificazione e amministrative, il 50 per cento dei dipendenti è donna, un trend in crescita anche tra la forza vendite (più 10 per cento nel corso negli ultimi cinque anni), attività storicamente appannaggio del personale maschile. In controtendenza con il resto d'Italia dove solo una donna su due è occupata (Istat 2018) e sono confermate differenze di genere con 6,4 punti percentuali di scarto in termini occupazionali tra uomini e donne dopo cinque anni dalla laurea, oltre differenze dal punto di vista retributivo (Almalaurea 2018). A parità di ruolo in Findus viene assicu-

rata la parità retributiva, ma le donne tendono ad arrivare con più difficoltà a posizioni al vertice. Anche per stimolarne le ambizioni sono stati organizzati dei focus group, aperti anche ad esterni, guidati dal "diversity ambassador", figura che in azienda si occupa soprattutto di differenze di genere.

"Quello che emerge dagli incontri è che le donne temono di avere difficoltà a bilanciare la vita in famiglia con quella lavorativa andando avanti nella propria carriera - commenta Claudia Puzziello, media marketing manager e diversity ambassador in azienda - è quella che possiamo definire una 'paura del successo' che porta le donne a non proporsi per posizioni più ambiziose e da cui deriva una perdita di fiducia in se stesse". L'azienda ha attivato soluzioni per favorire il superamento di queste barriere, come una maggiore flessibilità e programmi di mentorship.

LE NUOVE LEVE - I giovani? Una risorsa da valorizzare per Findus. Con un'età media di 39 anni, più bassa della media nazionale (44 anni), la multinazionale tende ad accogliere i giovani talenti e a farli crescere con percorsi di carriera condivisi. E per agevolare l'inserimento in azienda è stato attivato a Roma un programma di mentoring per i neoassunti: ogni giovane risorsa è affiancata da un dipendente con una seniority differente. Strumento molto utile per favorire lo scambio generazionale, dove l'esperienza si incontra con approcci nuovi e uno sguardo più focalizzato sulle nuove tecnologie.

È quanto conferma Roberta Rossi, entrata in Findus a 24 anni, e da quattro anni circa nel team marketing. "Ho potuto vedere con mano una realtà vivace e dinamica, in cui ho potuto esprimermi al meglio. Il programma di mentoring dà la possibilità di avere un punto di riferimento in azienda e l'opportunità di un continuo confronto, necessario per lo sviluppo della propria carriera." Proprio per favorire le carriere dei giovani è presente in azienda anche un "Early Carrier Ambassador".

I BENEFIT - L'attenzione ai propri dipendenti passa attraverso l'introduzione di benefit.

Nella sede di Roma è stata introdotta la lunch card, che sostituisce una mensa aziendale giudicata poco adatta all'esigenza di flessibilità dei dipendenti. Piatti caldi anche di notte, invece, nello stabilimento di Cisterna, proprio per andare incontro alle esigenze dei lavoratori notturni.

Nello stesso stabilimento, dove la maggior parte dei di-



pendenti sono genitori, sono stati avviati programmi che coinvolgono i figli. "Stiamo sviluppando progetti inclusivi - spiega Nicandro Iannacone, HR manager stabilimento di Cisterna - tra questi, 'Il mio orto', iniziativa che ha visto protagonisti i figli dei dipendenti, impegnati nella realizzazione di un orto nel terreno dove sorge lo stabilimento, con la presenza del nostro team agronomico". È attivo inoltre un programma di "flexible benefits".

"Per agevolare mamme e papà nell'inserimento a scuola dei propri bambini favoriamo cambi turno che si adattino alle loro esigenze e per i genitori che debbano prestare assistenza ai figli affetti da patologie di particolare gravità abbiamo aumentato il numero dei permessi annuali retribuiti - conclude Iannacone.

Novità introdotte anche per la forza vendite - circa 50 risorse - che ha beneficiato dell'apertura di un nuovo ufficio ad Assago.

IL NUTRIZIONISTA - Interessante la possibilità per tutti i dipendenti di partecipare a workshop con un'esperta di nutrizione. Inoltre ogni venerdì della settimana, ogni dipendente riceve una newsletter che consente di chiarire alcuni aspetti legati alla nutrizione e alla corretta alimentazione, con particolare attenzione alla sostenibilità.

L'attenzione al benessere dei propri dipendenti passa inoltre attraverso convenzioni con centri sportivi per favorire e promuovere movimento e attività fisica.

Per i dipendenti di Cisterna, entro la fine del 2019, sono in programma diverse iniziative dedicate alla salute e alla prevenzione. Tra le altre: il Pink Saturday, incontro con uno specialista per sensibilizzare il personale femminile sul tema della prevenzione del tumore al seno; i Wellness Days, con menu "healthy" in mensa ispirato ed associato ad un colore del benessere del giorno e la somministrazione gratuita del vaccino antinfluenzale per tutti i dipendenti.

L'utilizzo del rame e le norme comunitarie

La proficua esperienza di "Vite-Bio" di Certis

di GIAMPIERO CASTELLOTTI

L'incremento del biologico in agricoltura investe anche il settore vitivinicolo. Aumentando le superfici vitate coltivate con il metodo biologico, cresce di conseguenza l'esigenza degli agricoltori di mettere in campo strategie per la difesa della vite compatibili con i disciplinari bio.

Al centro di molte discussioni c'è l'utilizzo del rame. Si tratta di un fungicida tra i più usati in agricoltura; spesso, però, è al centro di polemiche per supposti rischi ambientali. Non a caso i composti di rame continuano ad essere considerati dalla Commissione europea alla stregua delle sostanze candidate alla sostituzione (a norma dell'articolo 24 del Regolamento Ce numero 1107/2009). Non è quindi da escludere la loro definitiva messa al bando tra qualche anno.

Nel frattempo, però, il recente Regolamento Ue 1981 del 13 dicembre 2018, entrato in vigore nello scorso mese di febbraio, ha rinnovato l'autorizzazione all'impiego dei prodotti antiparassitari a base di rame (idrossido di rame, ossicloruro di rame, ossido di rame, poltiglia bordolese e solfato di rame tribasico), pur limitandone l'applicazione ai soli usi che comportano un'applicazione totale non superiore a 28 chili di rame per ettaro nell'arco di sette anni.

In sostanza il limite massimo per l'impiego del rame - per tutti gli agricoltori, non solo quelli biologici - è passato dai sei chili per ettaro l'anno (già ridotto rispetto al periodo precedente) a 28 chili in sette anni (mediamente quattro chili per ettaro l'anno), consentendo un meccanismo di flessibilità a seconda dell'andamento stagionale. Per cui un agricoltore può ridurre un anno la dose ad ettaro ed aumentarla in quello successivo purché nei sette anni non superi il quantitativo massimo dei 28 chili. Gli Stati membri possono decidere di fissare un valore massimo di applicazione annuo non superiore a quattro chili di rame per ettaro.

A lamentarsi dei nuovi limiti sono principalmente i produttori biologici che denunciano di non disporre di validi prodotti alternativi. Un altro problema esposto è il rischio di incentivare l'uso di fertilizzanti a base rameica ad alto dosaggio, come succede nei prodotti per la difesa. "Le ultime disposizioni del legislatore mettono di fronte a sfide impegnative soprattutto chi adotta protocolli di difesa biologica - spiega Fabio Berta, technical manager Italia di Certis, la multinazionale specializzata nella fornitura di soluzioni per le colture specialistiche che da tempo propone in diverse regioni italiane il tour "Vite-Bio"



per offrire un supporto ai viticoltori professionisti, esponendo loro anche lo stato della ricerca e soluzioni innovative per mantenere inalterati i livelli di efficacia per preservare le loro produzioni.

L'idea progettuale di "Vite-Bio" è nata nel 2016 per andare incontro alle nuove tendenze del mercato che cominciano a richiedere, in maniera sempre più marcata, prodotti biologici anche nel settore enologico. Nel 2017 il salto di qualità con la messa a punto del protocollo "Vite-Bio", provato a livello sperimentale su dodici aziende vitivinicole, per una superficie di circa quaranta ettari. "L'obiettivo del nostro progetto - continua Berta - è quello di sostenere tecnici e agricoltori nella gestione quotidiana della coltura della vite biologica.

La prospettiva futura è quella di riuscire a creare vere e proprie partnership territoriali con soggetti che si occupano di questi temi, in modo da poter anticipare i bisogni dei coltivatori e rispondere tempestivamente a ciascuna esigenza".

Lo scorso anno, grazie ai buoni risultati ottenuti nei test, il protocollo è stato proposto ai viticoltori italiani, con ottimi risultati sia dal punto di vista produttivo sia per quanto riguarda il rispetto dei nuovi limiti imposti per l'utilizzo dei composti rameici, anche con andamenti stagionali particolarmente difficili, come quello della stagione 2019.

Le tappe di quest'anno hanno interessato l'azienda agricola "Casini" di Castelvetro di Modena, l'azienda "Lungarotti Chiara" di Turrita di Montefalco (Perugia), la Società Agricola di Montalcino (Siena), la Fattoria di Fiorano a Roma, le Tenute Sella & Mosca di Alghero (Sassari) e l'azienda "Serragiumenta" di Altomonte (Cosenza).



La Fattoria di Fiorano, paradiso alle porte di Roma

E' davvero un sorprendente angolo di Paradiso alle porte di Roma, a ridosso di via Appia Antica, in via di Fioranello. La Fattoria di Fiorano è un'azienda agricola che produce vini bianchi e rossi, ma anche olio, formaggi a base di latte di capra, carne e, grazie ad un colorato orto a pochi metri dalle cucine, un'ampia gamma di verdure.

In una ex porcilaia c'è lo spaccio, dove si possono acquistare anche miele, cereali e farine.

La storia aziendale riporta al nobile Alberico Boncompagni Ludovisi, che nel 1946 ereditò un terreno sull'Appia Antica, decidendo di impiantare un numero limitato di filari di quattro vitigni (Merlot, Cabernet, Semillon e Malvasia di Candia). Le tre nipoti dell'aristocratico, Allegra, Albiera e Alessia, hanno quindi deciso di prendere in mano l'azienda.

Dal venerdì alla domenica è aperta la cucina ("L'Orto di Alberico") e si possono degustare i prodotti di stagione.

Unsicoop e FareAmbiente: protocollo d'intesa

Per la tutela ambientale e del terzo settore

di GIUSEPPE TETTO

Realizzare progetti per la salvaguardia ambientale e il rilancio dell'economia circolare nel terzo settore, con particolare riguardo alla realtà della cooperazione sociale. È questo il fulcro del protocollo d'intesa stipulato da Unsicoop, l'associazione di rappresentanza delle cooperative aderenti all'Unsic, a cui aderiscono circa 156.000 imprese italiane, ha stipulato con

zioni deriva anche dalle condizioni di vita e di salute di chi lavora per fare i prodotti. Ringrazio molto le forze dell'ordine per il lavoro proficuo che fanno per la tracciabilità dei prodotti, in particolare viste le difficoltà che stiamo riscontrando in questi anni: dal rapporto con l'Unione europea, partendo dall'olio d'oliva fino ad arrivare a tutte le produzioni. Chiedo quindi alla politica di



associazione FareAmbiente: "Come Unsicoop ci poniamo l'obiettivo di creare sistemi virtuosi nel comparto agroalimentare e del terzo settore. Ci deve essere sempre un equilibrio – afferma il presidente di Unsicoop, Antonio Fronzuti – tra prodotto e chi lo produce perché siamo consapevoli che una buona qualità delle produ-

zioni deriva anche dalle condizioni di vita e di salute di chi lavora per fare i prodotti. Ringrazio molto le forze dell'ordine per il lavoro proficuo che fanno per la tracciabilità dei prodotti, in particolare viste le difficoltà che stiamo riscontrando in questi anni: dal rapporto con l'Unione europea, partendo dall'olio d'oliva fino ad arrivare a tutte le produzioni. Chiedo quindi alla politica di

L'intesa è stata siglata a margine della presentazione del Rapporto 2019 sulle frodi agroalimentari stilato da Fare Ambiente ed esposto alla Camera rappresentanti delle Istituzioni, di Nas, Guardia di Finanza e membri dell'Ispettorato qualità repressione frodi.

Come delineato da Fare Ambiente, negli ultimi 10 anni il mercato illegale dell'agroalimentare si è modificato, ramificandosi in tutti i settori: dalla produzione delle materie prime alla trasformazione, fino ad arrivare alla distribuzione e al ciclo finale di smaltimento. I prodotti oggetto di maggiori illeciti provengono da vitivinicolo, zootecnico e conserviero, senza ovviamente dimenticare la ristorazione. Si stima che nell'Unione europea entrino ogni anno 121 miliardi di euro di merci falsificate e, con ben 3 milioni di euro al giorno, quello della contraffazione alimentare è diventato un vero e proprio business, non solo per la criminalità organizzata, ma anche per l'agrofurbo fai da te.

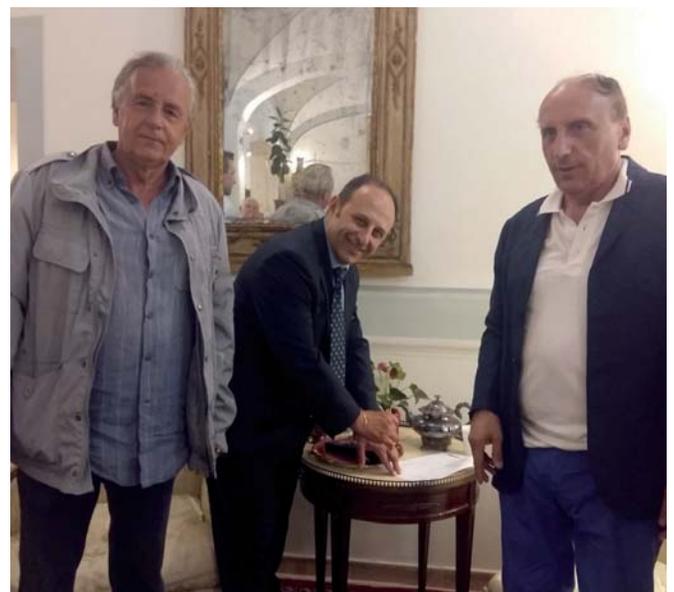
TUTELARE IL MADE IN ITALY – Reati e frodi sono purtroppo in aumento, nonostante i sempre maggiori controlli effettuati negli ultimi anni dalle forze dell'ordine. È il punto di partenza da cui si sviluppa l'analisi di Vincenzo Pepe, presidente di FareAmbiente, che spiega: "Vi è un business molto forte dietro le frodi agroalimentari, che vanno contrastate fortemente per i rischi legati alla nostra salute e per i danni economici che queste creano al settore. Per entrambi i risvolti, va tutelato il brand del 'Made in Italy'".

E ancora: "Siamo magari molto attenti alla tracciabilità degli alimenti, quando ci troviamo al supermercato, lo siamo molto meno quando ci rechiamo al ristorante. Ecco, l'indicazione che emerge dal Rapporto – sottolinea

Pepe – è che dovremmo essere più attenti e chiedere conto del cibo anche quando ci affidiamo alla ristorazione esterna". "La Regione più colpita? La risposta potrebbe sorprendere: è l'Umbria. Il prodotto più contraffatto? Il vino", riassume il leader di FareAmbiente, non prima di aver lanciato l'ultima proposta: "Il 'fraud food angel', ovvero esperti a supporto delle strutture, sia ristorative che della distribuzione, affinché facciano da interfaccia fra i consumatori e le imprese".

LA PRESENTAZIONE – Ad introdurre l'evento, che ha ottenuto il patrocinio del Ministero dell'Ambiente, sono stati Francesco Della Corte, presidente regione Campania di FareAmbiente, ed Emilio Errigo, professore di Diritto Internazionale e del Mare – Università della Toscana.

A seguire, i saluti di Filippo Gallinella, deputato, presidente Commissione agricoltura; Maria Teresa Baldini, deputata, Commissione attività produttive, commercio e turismo; Cristina Caretta, deputata, Commissione agricoltura; Paolo Russo, deputato, Commissione bilancio; Luigi Cerciello Renna, Osservatorio dell'Appennino meridionale – UniSa. Sono intervenuti il Generale di Divisione Adelmo Lusi, Comandante del Comando CC per la Tutela della Salute (NAS); Gen. D. Davide De Laurentis, Comandante del Cdo CC per la Tutela della Biodiversità e dei Parchi (CUFA); Ten. Col. Augusto Dorascenzi, Comandante del Reparto Operativo del Comando Carabinieri per la Tutela Agroalimentare; Col. T. ISSMI Salvatore Paiano, Nucleo speciale bene e servizi della Guardia di Finanza; rappresentanti del Comando Guardia di Finanza e dell'Unità Investigativa Centrale MIPAAF. A presentare e moderare l'incontro è stata Anna Zollo, coordinatrice, responsabile scientifico e vicepresidente vicario di FareAmbiente.



Enuip, le prossime iniziative dell'ente di formazione dell'Unsic

Intervista con il presidente Nazareno Insardà

di GABRIELE VISCONTI

L'Enuip è un ente non profit specializzato nella progettazione ed erogazione di percorsi formativi e di

orientamento scolastico e professionale, nato nel 2004 come emanazione dell'Unsic, associazione datoriale a cui aderiscono circa 156mila imprese italiane. In quanto tale, nasce proprio per rispondere innanzitutto ai fabbisogni formativi delle imprese aderenti, anche se successivamente le proprie aree di attività si sono ampliate, cercando di rispondere alle esigenze della collettività e contribuire al benessere sociale, per gli ambiti di propria competenza. Al fine di garantire la qualità, l'efficacia ed efficienza progettuale, l'Enuip monitora e valuta i risultati raggiunti – secondo le procedure di qualità certificate – in un'ottica di miglioramento continuo degli interventi in itinere e di quelli successivi sia nelle metodologie, che negli strumenti, materiali e risorse utilizzate. A garanzia della Qualità, dell'Efficienza e dell'Efficacia dei servizi, prodotti e percorsi formativi offerti, l'Enuip ha conseguito la Certificazione di Qualità ISO 9001:2008 – Settore Formazione (A37).

L'Enuip, per lo svolgimento delle sue attività, è accreditato presso:

- Miur per l'erogazione di percorsi formativi rivolti al personale scolastico;
- Unsc – Presidenza del Consiglio dei Ministri per la progettazione e gestione di iniziative di Servizio Civile Nazionale;
- Formatemp per l'erogazione di corsi di formazione per lavoratori atipici;
- Ministero della Giustizia per la formazione per mediatori e conciliatori;
- Ministero dei Trasporti per la formazione nell'ambito dell'autotrasporto merci per conto terzi;
- Regione Lazio per la formazione superiore e continua, l'orientamento e categorie svantaggiate (DD_G09439 presso la Regione Lazio);
- Regione Calabria per la formazione superiore e continua;

- Ordine dei Giornalisti per la formazione continua rilascio dei crediti formativi;
- Fondolavoro, il Fondo interprofessionale promosso da Unsic ed Ugl;
- Fondazione Enasarco, per il cofinanziamento dei corsi di formazione rivolto agli Agenti di commercio;
- Registro degli enti ed associazioni che erogano servizi per gli immigrati della Regione Lazio;
- Eipass, come El center per la formazione e come sede d'esame per la certificazione informatica

Ma per capire meglio come opera l'ente, lo abbiamo chiesto al presidente dell'Enuip, Nazareno Gerardo Insardà, che ringraziamo per la gentile disponibilità.

Quali obiettivi si pone l'Enuip?

“L'obiettivo è quello di fare sempre una crescita costante in tutto quello che noi facciamo, in quanto ciò proviene dallo statuto e in quelli che sono i nostri principi. Dunque lo scopo principale è la formazione per garantire la qualità in tutto e per tutto. Lavoriamo in modo costante per preparare le persone, in modo da assicurare la giusta professionalità”

Quali risultati ha raggiunto fin dalla sua nascita?

“I risultati sono molto tangibili perché l'ente di formazione è partito parecchi anni fa con tutte le ovvie difficoltà del caso, in particolare con le richieste di accreditamenti, autorizzazioni e una serie di iter burocratici che hanno richiesto parecchio tempo. Da qualche anno siamo entrati oramai abbiamo intrapreso la strada giusta, e oggi l'ente di formazione viaggia in maniera autonoma. Siamo inoltre presenti in diverse regioni d'Italia in quanto l'accreditamento di formazione è di competenza regionale, e stiamo riscuotendo ottimi risultati in tutto quello che facciamo. Siamo anche l'ente attuatore del fondo interprofessionale, per cui lavoriamo costantemente nei progetti che ci vengono commissionati dalle aziende che vi lavorano”.



Che progetti avete realizzato quest'anno, e quali di questi per il prossimo anno?

“I progetti di quest'anno in parte li abbiamo già realizzati. Abbiamo partecipato al Festival del Lavoro a Milano e tutta una serie di attività ed iniziative, tra cui il corso operatore CAF e Patronato, ma non solo, in quanto ci siamo occupati della formazione per i dipendenti UNSIK in ambito di paghe e contributi. Stiamo cercando dunque di specializzare il nostro personale dipendente affinché possa avere conoscenze più ampie, e questo possa consentire loro una maggiore fruibilità del lavoro. Per quanto riguarda invece il prossimo anno ci stiamo già lavorando dal momento che abbiamo ottenuto un accredito per il Servizio Civile Universale e tra i nostri progetti rientrano molte novità a livello di formazione. Lavoriamo costantemente a tali corsi di formazione a livello nazionale non solo con i nostri entourage Unsic ma anche con soggetti esterni, tant'è vero che abbiamo ricevuto diverse richieste di collaborazione, e tra settembre e ottobre potremmo essere più precisi e stabilire con certezza ciò che abbiamo concluso e ciò che vorremmo raggiungere come obiettivi”.

Per quanto riguarda i corsi sul Servizio civile, quali sono stati i momenti più importanti, le tematiche affrontate e le emozioni che ha potuto vivere insieme a queste persone?

“Da diversi anni mi occupo direttamente della formazione generale dei ragazzi. Quest'anno i progetti che abbiamo trattato, e che ci sono stati finanziati dal Ministero riguardano tematiche sempre attuali e d'importanza rilevante come l'integrazione, la disabilità, e la legalità. L'obiettivo è anche quello di trasmettere la serietà e la sensibilità in quello che i partecipanti vanno a fare, e a questo compito ci sono stati di grande aiuto i tanti testimoni, specialmente del mondo dello sport Paraolimpico, citandone qualcuno Matteo Cavagnini, ex capitano della Nazionale Italiana di Basket in carrozzina, parlo anche di Carlo Di Giusto l'attuale Commissario Tecnico, ed Enza Petrilli la campionessa italiana di tiro con l'arco. Per quanto riguarda l'integrazione invece abbiamo avuto la testimonianza di due ragazzi extracomunitari che sono riusciti ad integrarsi in Italia, mentre per quanto concerne la tematica della legalità abbiamo avuto di recente un incontro con Gianluca Manca, ex sindaco di un Paese calabrese che attualmente vive sotto scorta per essersi ribellato alla mafia, nonché fratello di Attilio Manca, presunta vittima di mafia identificato come suicidio di Stato. Le sensazioni provate sono molto belle poiché mi confronto con una generazione di ragazzi la cui fascia d'età va dai 18 ai 29 anni per cui ho il modo di rapportarmi direttamente con loro e quindi di trasmettere la mia esperienza personale per arricchirli di consigli utili per la vita quotidiana”.

Il “nostro” Alessio Torquati è medaglia d’argento

Ha conquistato il 2° posto agli European Para Youth Games

di G.T.

Si è conclusa con una medaglia d’argento l’avventura della Nazionale under di basket in carrozzina agli European Para Youth Games, svolti a Pajulahti, in Finlandia nel weekend tra il 28 e il 30 giugno.

La squadra guidata dal coach Marco Bergna, ha chiuso il girone da protagonista indiscussa con 3 vittorie su Irlanda (50-37), Finlandia (63-11) e Portogallo (51-26). Fino a doversi arrendere in finale contro una Francia, solida e cinica, che ha conquistato il torneo, superando la nazionale italiana con un netto 95 a 28.

Per gli azzurrini, digerita l’amarezza del secondo posto,



rimane la consapevolezza di essere ormai una certezza consolidata nel panorama europeo e la prospettiva di un futuro sempre più da big. Soprattutto in ragione del fatto che questa nazionale ha contato tra le sue fila tanti ragazzi alla loro prima esperienza che avranno modo di confermare il loro valore nella competizione che verranno.

Tra i protagonisti di questa bella avventura il nostro Alessio Torquato che oltre ad essere uno dei veterani di questa squadra, lavora presso la struttura nazionale dell’Unsic: “È stata un’esperienza incredibile ed emozionante. Ho conosciuto un gruppo unico, unito dentro e

fuori dal campo di gioco. Si è creata subito armonia e complicità, a cominciare dai tre giorni di ritiro a Seveso. È forse è stata questa la chiave che ci ha dato la forza di compiere questa bella impresa e che ci permetterà ancora di fare grandi cose”.

Ha la gioia negli occhi Alessio quando rivive i giorni della competizione: “Questa è la seconda medaglia che vinco con la nazionale dopo il terzo posto agli Europei del 2014. Per me vivere la nazionale e come vivere in famiglia. Una famiglia che in questa edizione ha fatto un grande percorso. Certo rimane il rammarico per il se-



condo posto ma questo non sminuisce il valore di quello che abbiamo fatto, anzi ci regala ancora più grinta e voglia di vincere. E poi ci siamo davvero divertiti”.

Un pensiero infine per i suoi allenatori: “Senza la guida e il grande impegno del coach Marco Bergna e del suo vice Fabio Castellucci non avremmo mai raggiunto tutto questo. Per me hanno un posto nel cuore. Mi hanno visto crescere e se sono arrivato fino a qui lo devo a loro”. Adesso per Alessio è il momento del riposto estivo per poi riprendere il pallone in mano a settembre con la sua squadra il Santa Lucia Basket di Roma. Tutto con una certezza “Amo questo sport”.



Fondolavoro

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

Diventa ente attuatore di Fondolavoro



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

Scegli Fondolavoro! Basta meditare.

web: www.fondolavoro.it **fax:** 06 581 74 14 **Tel:** 06 583 33 803 **mail:** sviluppo@fondolavoro.it

SERVIZI UNSIC PER LE AZIENDE



Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC
www.unsicoop.it



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



Centro Autorizzato di Assistenza Agricola
www.caaunsic.it



Centro Assistenza Fiscale alle Imprese
www.cafimpreseunsic.it



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



Centro Servizi per la Consulenza Aziendale
www.cescaunsic.it

SERVIZI UNSIC PER I CITTADINI



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



Centro Assistenza Fiscale UNSIC
www.cafunsic.it



Ente Nazionale UNSIC Istruzione Professionale
www.enuip.it



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