

My-Flyexperience.it

your exceptional experience of affordable luxury

VENEZIA ROMANTICA

SANTELENA
MARINA IN VENICE

FLY FREE
AIRWAYS



IRINA & ELENA INSIEME PER LA TUA VACANZA DA SOGNO

- VOLO PRIVATO
- TOUR IN BARCA
- ESPERIENZA
- VISITA MUSEI



Fly Experience

Vivi la tua Nuova ESPERIENZA in totale SICUREZZA

Volo privato
Pernottamento Lusso in
Villa / Appartamento / Hotel
ESPERIENZA



DORMIRE IN UNA CAPSULA di vetro
appesa alla roccia

IMPRESE VALORE ITALIA in PARTHERSHIP con:



Federica
PANICUCCI



*Il coraggio
di essere felice*

Piccoli segreti per vivere meglio

Sperling & Kupfer



Francesco D'Alessandro
Direttore Responsabile

L'EDITORIALE DEL DIRETTORE: L'IMPORTANZA DEL NETWORK

Questo editoriale lo dedico a chi comprende l'importanza delle Reti d'impresa e dei Network, come occasione di crescita, condivisione e sviluppo personale e professionale. Per anni sono stato lontano dai Network di vendita, pur riconoscendone le enormi potenzialità e guadagni, per mia decisione personale ma non ho potuto dire di no adesso, nei miei e nei Vostri interessi, al Gruppo di Imprenditori capitanati da Luigi Foscale che fanno parte di **JEUNESSE (mio profilo: francescofly.jeunesse-global.com)** e che all'interno contemplano eccellenze imprenditoriali come Carlotta Menarini della omonima casa farmaceutica e molte altre personalità del mondo imprenditoriale e politico-economico-sociale. Comprendete bene la ricchezza di tale opportunità che ho condiviso con Voi associati. Non importa quanto siete grandi o piccoli e se siete Imprenditori, Avvocati, Commercialisti, Consulenti e cosa vendete, se prodotti o servizi o consulenze.

Far parte di un gruppo di imprenditori di eccellenza che si conoscono personalmente e con i quali è possibile scambiarsi numeri di telefono ed avviare relazioni **personali** anche attraverso i social oltre a delle opportunità di guadagno uniche grazie ai prodotti eccellentissimi quali Integratori, creme e lozioni antiossidanti ed antiaging, non ha prezzo!!! E poi la nostra responsabilità sociale: la possibilità di condividere questa informazione e di coinvolgere altre persone dando anche ad altri questa stessa



opportunità di visibilità e di guadagno entrando a far parte di un gruppo di Imprenditori che fanno anche già altro nella vita e poi ...e poi ..da cosa nasce cosa. Sviluppi e Relazioni di Business.

Sono anni che ci dicono che siamo in crisi e poi è arrivato anche il Covid. Colpa dei Governi, dell'Europa e della sfiga? Governo ladro perché piove? Non direi...Direi piuttosto colpa nostra che non vogliamo uscire dalla nostra scatola e guardare oltre! Aprirci alle novità, fare brainstorming, parlare con gli altri, chiedere aiuto, confrontarci, formarci ed informarci con gli altri, ovunque essi siano: al cir-

colo di tennis o all'aeroclub, al Rotary o ai Lions, a Jeunesse, a Qubitlife, al gruppo parrocchiale, alla rete d'impresa e ai Network di vendita. Ovunque andiate incontrerete persone e le persone sono RISORSE con le quali confrontarvi e a cui chiedere aiuto e sono anche potenziali Clienti. Basta frequentare, parlare e "aver voglia di sbattersi".

Come sapete da tempo ormai oltre ad associare imprenditori come ImpreseValoreItalia.org associamo altre Associazioni (vedi FILASC, Conflavoro, Artigiani e Commercialisti, Federcreal Italia etc) e Network di alto livello con accordi bilaterali che permettono



ampia collaborazione e fruizione di reciproci servizi.

Altro Network di altissimo livello cui ho aderito e che vi propongo è **Qubitlife** (<https://qubit.life/rEG34r>) che permette l'investimento a partire da soli 100 dollari nel mondo delle Criptovalute e di goderne di una serie di benefici enormi e possibilità di acquisti scontati e pagabili in cripto e con una media di rendimenti ad oggi (non si può ovviamente prevedere né tantomeno garantire per il futuro) intorno al 20-25% mensile grazie alla minatura delle monete ed agli scambi internazionali. E' di soli pochi giorni fa la notizia del primo volo privato al mondo pagato in Criptovaluta e ciò è avvenuto in Italia (LA STAMPA: <https://www.lastampa.it/cronaca/2021/03/11/news/bitcoin-transazione-da-record-in-italia-500-mila-dollari-per-un-volo-su-jet-privato-1.40013204>). ...e come sapete noi ci siamo! **FlyFreeAirways ha proprio la possibilità di far pagare i propri servizi di viaggio e di volo in cripto.**

Last but not Least, vogliamo parlare di **TRUST ME UP** (<https://www.trustmeup.com/it/>)? Una creazione di **Carlo Carmine** e **Angelo Fasola**. Una piattaforma internazionale di Fund Raising, senza necessità di spese aggiuntive di promozione, cui abbiamo aderito! Si può aderire come Associazione non profit per raccogliere donazioni che verranno bonificate sul conto corrente dell'Associazione ogni fine mese al netto del 10% delle commissioni di gestione. Questo 10% ritorna all'Associazione sotto forma di moneta virtuale PAC (Passion Coin) spendibile nello Shop on line nel quale sono presenti grandissimi marchi ed una rete vastissima di negozi. E possibile anche aderire come Ecommerce all'interno dello Shop decidendo liberamente se premiare i Clienti con uno sconto extra e se farsi pagare una parte in euro ed una parte in PAC. E se non avete l'Associazione e nemmeno l'Ecommerce? Ci pensa **Trust Me Up**.



Contattateli direttamente! E' perfetta sia che vendiate prodotti, sia servizi, sia consulenze! Scusate ma ora divento brusco: **SVEGLIATEVI!** Pensate a progetti e a persone da aiutare. Trust Me Up ha aiutato anche una famiglia in difficoltà e ha avviato progetti sociali di svariato tipo. Attivatevi anche se fate in consulenti e registratevi negli Shop!

Quando le persone mi chiedono su cosa sono concentrato in questo periodo e qual è il segreto del successo, rispondo così: **sono concentrato su Jeunesse, QubitLife, Trust Me Up, FlyFreeAirways.it e nel continuare a sviluppare reti attraverso la Radio, la TV e l'Associazione IMPRESE VALORE ITALIA. Ho l'ossessione delle reti di imprenditori. Il segreto del successo?**

CHI E' LUIGI FOSCALE?

Luigi Foscale (<https://www.instagram.com/lfoscale>) è un Imprenditore milanese, ideatore del Metodo RR Foscale, fondatore di <https://rrfoscale.it/> e di <https://topplayeracademy.com/> che ci invita all'AZIONE. "Dopo aver raggiunto il successo professionale nell'imprenditoria e negli investimenti, ho deciso di dare alla mia vita una soddisfazione ancora più piena. Quello che cercavo era sentirmi appagato e non perdere l'entusiasmo che mi ha permesso di raggiungere tutti i miei obiettivi.

Ho avuto l'opportunità di lavorare al fianco di grandi professionisti e parte delle mie competenze deriva proprio dall'esperienza maturata con queste persone. Cosa mi mancava? Volevo dare, anche agli altri, l'opportunità di ripetere il mio percorso. Così è nato il metodo RR Foscale, un progetto dedicato a chi vuole mettersi in gioco e puntare al vero successo. Di cosa si tratta? Sei una persona che non ha paura delle sfide e di impegnarsi per arrivare all'eccellenza. Credi di non aver potuto esprimere tutto il tuo potenziale. Non hai paura della fatica? Allora è probabile che tu sia il candidato che sto cercando. Clicca qui sotto e ti contatterò personalmente per parlarti del mio progetto"

CONTATTAMI: <https://rrfoscale.it/contatto-metodo-rr-foscale>



RR
FOSCALE



Dott.ssa Lorenza Morello
Giurista D'impresa

LE IMPRESE ZOMBIE E ALTRI OSCURI PRESAGI

Lorenza Morello, Giurista d'Impresa e
Presidente nazionale APM

Ogni tanto capita di leggere nuovi neologismi che lasciano un po' perplessi. Uno di questi, spuntato fuori di recente che prelude a decisioni che avranno ripercussioni sull'economia e pertanto sulla vita delle persone, è quello di "imprese zombie".

Vengono così definite le imprese che negli ultimi tre anni sono risultate in perdita e che stanno in piedi sfruttando i tassi di interesse molto bassi e soprattutto grazie alla volontà statale o delle banche, che di fronte all'impossibilità di recuperare la somma prestata, per evitare di segnare una perdita in bilancio continuano a finanziarle. Secondo i fautori di questa definizione ciò causerebbe un danno economico generale perché le suddette imprese, essendo di fatto sussidiate, utilizzerebbero del capitale in maniera poco produttiva, mentre se fallissero, tale capitale potrebbe essere utilizzato da altre aziende in modo più appropriato alzando la produttività dell'intero sistema. Il problema della bassa produttività italiana esiste e purtroppo è vecchio, ma non credo che si possa attribuire a queste fantomatiche imprese zombie. Nelle discussioni recenti l'obiettivo è di smettere di aiutare queste imprese affinché se ne avvantaggi l'intero sistema produttivo. Per esempio, nel caso dei ristori si vorrebbe che queste imprese ne fossero escluse, così da favorirne il fallimento, sempre salvaguardando i lavoratori. Dopo i tanti i ritardi nell'erogazione della cassa integrazione è lecito nutrire qualche dubbio sul fatto di far fallire le imprese salvaguardando i dipendenti. La chiusura di un'azienda non è una pratica neutra, perché oltre ai lavoratori dell'impresa ci sono anche i fornitori che subirebbero un danno e lo stesso Stato che andrebbe a incassare meno tasse. Certamente il capitale liberato potrebbe trovare una migliore allocazione, ma ciò non sarebbe immediato e non è così automatico che accada. Le imprese le fanno gli uomini, e il più po tente stimolo per intraprendere è la fiducia nel futuro e, se manca, si possono dare tutti gli aiuti di questo mondo, ma le imprese non nascono. Questi sono alcuni aspetti della questione, ma la considerazione più forte che tutti questi discorsi teorici presuppon-



gono è un intervento pesante dello Stato nell'economia: siamo al livello che lo Stato crea e distrugge aziende private. Un'idea costruttivista che lascia molto perplessi. D'altro canto qual è l'origine di queste imprese zombie? Una causa della sopravvivenza di queste imprese in perdita è la politica espansiva della Banca Centrale Europea con tassi prossimi allo zero o sottozero che permette di finanziarsi a tassi bassi e alle banche di assumersi più rischi. Con soldi praticamente gratis, alle banche conviene prestare soldi anche a cattivi pagatori perché nel complesso l'operazione risulta positiva. Questa politica monetaria ultra espansiva è stata avviata proprio da Draghi che ora viene invocato per far fuori queste imprese zombie. Evidentemente un assurdo, ma che mette in evidenza i danni delle politiche interventiste degli stati e delle banche centrali. Se i tassi di interesse fossero decisi dal mercato, e la moneta non fosse un monopolio statale, non si creerebbero queste chiare distorsioni economiche. Forse di fronte alla

crisi dei debiti pubblici una politica monetaria espansiva è potuta sembrare una soluzione infallibile, ma si è trattato di una stampella e non di un solido pilastro su cui impostare le politiche economiche generali, come è manifesto dal problema delle imprese zombie. Se la politica monetaria espansiva ha posto le basi per la creazione delle imprese zombie, perché dare la colpa agli imprenditori? In fondo, compito di un imprenditore è di riuscire a servire il consumatore date le condizioni esistenti in un certo momento. Se la politica espansiva permette di avere soldi a buon mercato, o se lo Stato sovvenziona, perché non approfittarne? La colpa è di chi chiede i soldi in prestito sapendo che ci sono o di chi attua una politica monetaria espansiva? Se si lasciassero in pace gli individui, a lavorare ed intraprendere, non saremmo costretti a sentire parlare di fantomatiche aziende zombie o di altre amenità simili. Se proprio vogliamo parlare di imprese zombie perché non incominciare a discutere seriamente di Alitalia?



Dott.ssa Mara Antonaccio
Biologa Nutrizionista

IL CIBO DA SCRIVANIA WELFARE AZIENDALE E NUTRIZIONE

Negli oltre due decenni di attività di esperta di nutrizione, sono state migliaia le volte che i pazienti mi hanno riferito di mangiare troppo per lo stress derivante dal lavoro o di mangiare male per il poco tempo a disposizione per la preparazione del pasto. Ho anch'io frequentato ospedali, redazioni e laboratori di ricerca e ho imparato che quando si è in più di uno in ufficio e si devono rispettare turni e orari prolungati, si innescano dinamiche stressanti, che in molti di noi provocano comportamenti alimentari anomali, sia per l'assunzione eccessiva di cibo, che per la sua privazione e che ci spingono a mangiare male. Le frasi come: "ingrasso per lo stress, dimagrisco perché in ufficio mi fanno impazzire" sono ricorrenti nel linguaggio comune e in realtà nascondono verità biochimiche. Gli stessi addetti ai lavori per decenni hanno sottovalutato il meccanismo di causa-effetto, rispondendo a queste affermazioni argomentando che in realtà si mangia troppo o troppo poco. Ora sono conosciuti i processi ormonali e metabolici che fanno aumentare l'accumulo di grasso e la rimozione del muscolo, proprio in conseguenza della produzione di Cortisolo, l'ormone secreto dalla surrene, che entra in gioco nello stress psico-fisico e che determina l'acquisto o la perdita di massa corporea. I ritmi lavorativi, gli impegni casalinghi, i complessi ménage familiari si sommano per ognuno di noi in un mix ad alto potere deflagrante, che ci fa accumulare tensione e che si auto-alimenta, in una spirale dannosa per la salute. La situazione peggiora nel caso della grande maggioranza delle donne, che alle ore lavorative devono aggiungere la conduzione della famiglia e dei figli, in un susseguirsi senza soste di tensione e sforzo fisico.

I dati dell'Inail a riguardo sono sconcertanti: tra le 13 e le 15 del giorno e dalle 2 alle 4 di notte, gli incidenti sul lavoro hanno il loro picco; quindi fase post prandiale e sonnolenza le loro cause. Il datore di lavoro, dal canto suo, deve favorire le buone pratiche alimentari per migliorare la salute e la produttività dei dipendenti, attuando un piano di welfare nutrizionale d'impresa che studi i bisogni della tipologia di lavoro specifico e prepari protocolli che permettano di ot-

tenere questi risultati. Lo scopo del manuale è innanzitutto rendere consapevoli i lavoratori dei meccanismi e delle cause che portano a mangiare in modo scorretto e che fanno salire i livelli di stress emotivo, che possono provocare addirittura patologie psicologiche e fisiche; poi di essere di supporto con una serie di consigli pratici su come comporre il pasto in ufficio o in fabbrica e come prepararlo, mediante un ricettario semplice e veloce. Infine elencherò una serie di suggerimenti utili alle Aziende per creare un ambiente di lavoro favorevole ad una alimentazione consapevole e nutrizionalmente corretta. Perché anche alla scrivania o in catena di montaggio si può mangiare bene!

Che cos'è il Welfare Aziendale?

E' l'insieme delle iniziative che il datore di lavoro mette in pratica per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia; la sua attuazione riduce l'assenteismo e il turn over occupazionale, risaputa la convenienza per l'azienda che vede detassati gli importi erogati ai dipendenti come premi di risultato, sotto forma di beni e servizi.

Il benessere sul luogo di lavoro è un obiettivo raggiungibile anche attraverso il cibo: il welfare aziendale va utilizzato come stru-

mento per prendersi cura della salute dei lavoratori e rientra tra gli atteggiamenti virtuosi di una Azienda al passo con i tempi; questi devono essere applicati promuovendo un'alimentazione sana e uno stile di vita salutare anche durante le ore lavorative.

Le abitudini alimentari possono influire nell'insorgenza di molte malattie come tumori, diabete, malattie circolatorie e neurodegenerative come Alzheimer e SLA, cambiando il modo in cui mangiamo possiamo davvero fare qualcosa per prevenirle.

Questo comporta la volontà sia delle persone che delle aziende di promuovere stili di vita coerenti con un futuro in salute.

Nutrizione e welfare si propone di diffondere la cultura della nutrizione equilibrata e salutare in ambito lavorativo e aziendale, essendo consapevole del legame esistente tra alimentazione e performance lavorativa.

Nutrizione e welfare non "sposa" alcuna tendenza alimentare specifica o estremizzata, ma si rifà ai precetti della Dieta Mediterranea, cultura alimentare di cui l'Italia è alfiere in tutto il Mondo, poiché alla base di un sano approccio con il cibo non deve esserci un atteggiamento restrittivo o privativo ma la consapevolezza alimentare, con tutto il suo valore rituale e di soddisfazione sensoriale che genera.

Contattatemi per un incontro conoscitivo.

Mara Antonaccio

Il cibo da scrivania

Come mangiar sano al lavoro



galem
galem Edizioni



Guida Sicura Supercar

Speciale Sconto 20% per gli associati
di FEDERCRALITALIA



CORSO DI GUIDA SICURA CON USO DELLE FERRARI IN PISTA

TEORIA IN AULA:

- Pneumatici e aderenza
- Dinamiche dell'auto
- Postura di guida
- Traiettorie e curve con controllo auto in sbandamento
- Distribuzione dei carichi
- Controllo su pioggia, neve e ghiaccio. Il fenomeno dell'aquaplaning
- Sovrasterzo e sottosterzo
- Frenata d'emergenza con e senza ABS, con evitamento dell'ostacolo, frenata modulata
- Il Viaggio sicuro: controlli preventivi, manutenzione e pianificazione tempi e pause



ESERCITAZIONI PRATICHE GUIDANDO LE FERRARI IN PISTA CON ESERCIZI DI:

- Slalom
- Traiettorie e Curve
- Frenata d'Emergenza con evitamento dell'ostacolo

Gli esercizi del corso di guida sicura saranno eseguiti con le Ferrari.

E' un vero e proprio Corso Completo di Guida Sicura con rilascio di attestato valido per gli usi di Legge e per la Sicurezza Aziendale D.M. 388/03 e D.lgs. 81/08

CORSI RICONOSCIUTI

TeamFORZA

INFO E PRENOTAZIONI

+39 347.7913763

www.guidasicurasupercar.it
info@guidasicurasupercar.it



Dott. Michele Montrano
Docente Università di Torino

Lo svolgimento diretto dei compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione da parte del datore di lavoro

Una delle novità più significative in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è rappresentata dall'introduzione del "servizio di prevenzione e protezione". Il servizio di prevenzione e protezione viene definito dal D. lgs. n. 81/2008 come l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda indirizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 2 comma 1 lett. l del D. Lgs. n. 81/2008). Tale servizio è coordinato da un responsabile dotato di capacità e dei requisiti professionali descritti all'articolo 32. Nei luoghi di lavoro ove operano lavoratori, ogni datore di lavoro deve quindi organizzare il proprio servizio di prevenzione e protezione, interno della azienda o della unità produttiva, oppure incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le rigide regole stabilite dall'articolo 31. È possibile però percorrere un'altra strada quella prevista dall'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2008 dove viene prevista la possibilità dello svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del servizio di prevenzione e protezione. Tale possibilità è però soggetta alle limitazioni previste dall'art. 31 comma 6 (vedi tabella A) e dalla nota inserita nell'allegato II del D. Lgs. n. 81/2008 (vedi tabella B). Infatti, salvo nei casi indicati all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nelle ipotesi previste nell'allegato II dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni dettate dalle disposizioni dell'articolo 34. Il legislatore ha previsto un percorso formativo specifico per i datori di lavoro che intendono svolgere direttamente tali compiti prevedendo che (art. 34 comma 2) essi devono frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. L'accordo sulla formazione dei datori di lavoro previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 è stato approvato il 21 dicembre 2011 (repertorio atti n. 223/CSR), ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 del 11 gennaio 2012. Il provvedimento disciplina i contenuti, le articolazioni e le modalità di espletamento del percorso formativo e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Il percorso formativo indicato da tale accordo prevede corsi di formazione della durata minima di 16 ore e una massima di 48

ore in funzione della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, delle modalità di organizzazione del lavoro e delle attività lavorative svolte. Viene specificato che durata e contenuti dei corsi sono da considerarsi minimi ed i soggetti formatori, d'intesa con il datore di lavoro, qualora lo ritengano opportuno, possono organizzare corsi di durata superiore e con ulteriori contenuti "specifici" ritenuti migliorativi dell'intero percorso. I percorsi formativi sono articolati in moduli associati a tre differenti livelli di rischio: BASSO - 16 ore; MEDIO - 32 ore; ALTO - 48 ore. Il monte ore di formazione da frequentare è individuato in base al settore Ateco di appartenenza, associato ad uno dei tre livelli di rischio, così come riportato nella tabella di cui all'Allegato II dell'Accordo (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007). I percorsi formativi sono costituiti da quattro moduli specifici (punto 5): MODULO NORMATIVO - GIURIDICOMODULO GESTIONALE MODULO TECNICO MODULO RELAZIONALE. Il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione deve frequentare per almeno il 90% delle ore di formazione di ciascun corso, ed inoltre, al termine del percorso formativo, deve superare una verifica di apprendimento, che prevede colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali. Inoltre, il datore di lavoro che svolge i compiti del servizio di prevenzione e protezione è altresì tenuto a frequentare successivamente corsi di aggiornamento. L'accordo n. 223/2011 (punto 7) prevede che tale aggiornamento ha periodicità quinquennale e va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento. La durata del corso di aggiornamento è modulata in relazione ai tre livelli di rischio sopra citati, individuata come segue: BASSO - 6 ore; MEDIO - 10 ore; ALTO - 14 ore. I soggetti formatori che possono erogare i corsi di cui trattasi sono individuati al punto 1 dell'accordo (vedi tabella 3). Tali soggetti formatori citati possono utilizzare come docenti solo coloro che sono in grado di dimostrare di possedere la qualifica di docente-formatore prevista dal D.l. 06/03/2013 con il quale sono stati recepiti i criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuati dalla Commissione consuntiva permanente per la salute e sicurezza su lavoro ai sensi dell'art. 6, comma 8, lett. m-bis) del D. Lgs. n. 81/2008. Per quanto riguarda l'organizzazione dei corsi l'accordo stabilisce che deve essere individuato un responsabile del progetto formativo (che può essere anche il docente) e la presenza dei partecipanti deve essere annotata su un apposito registro. Ai corsi possono

partecipare un massimo di 35 discenti. L'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning è consentito esclusivamente per il MODULO 1 (NORMATIVO), il MODULO 2 (GESTIONALE) e per l'aggiornamento (secondo le specifiche di cui all'allegato II dell'accordo). Il punto 10 dell'accordo si preoccupa di definire l'adempimento degli obblighi formativi in caso di esercizio di una nuova attività. Viene specificato che al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, in coerenza con la previsione in materia di valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 81/08, in caso di inizio di nuova attività il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve completare il percorso formativo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Va segnalato che quest'ultima indicazione rappresenta un elemento critico dell'accordo. Come si è detto in caso di inizio di una nuova attività il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve completare il percorso formativo di cui all'accordo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Tale scadenza viene giustificata al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, in coerenza con la previsione in materia di valutazione dei rischi di cui all'art. 28, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 81/08. Ricordiamo che quest'ultima disposizione citata permette al datore di lavoro, in caso di costituzione di nuova impresa, di elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Evidentemente è questa la coerenza (i novanta giorni) sulla quale si fonda la disposizione di cui al punto 10. Sinceramente l'argomentazione che è stata effettuata non convince e permette a chi scrive di compiere un facile ragionamento. In via preliminare va segnalato che l'art. 28 comma 3-bis del D. lgs. n. 81/2008 se da un lato dà la possibilità al datore di lavoro di elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività dall'altro stabilisce anche che egli è tenuto ad "effettuare immediatamente la valutazione dei rischi". Quindi il "nuovo imprenditore" già da subito deve avere le conoscenze per effettuare la valutazione dei rischi. Egli da subito deve quindi svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione che, come noto sono elencati all'art. 33 del D. Lgs. n. 81/2008. Ne ricordiamo alcuni. Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle mi-

sure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

A questo punto è facile domandarsi: come fa un datore di lavoro che ancora non ha concluso, e magari neanche iniziato il percorso formativo previsto dall'accordo, ad effettuare compiutamente tali compiti?

Segnalo infine che l'art. 55 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008 punisce con l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 il datore di lavoro che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o che non frequenta il corso per effettuare lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione.

Tabella C Individuazione dei soggetti formatori

a) le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, etc.) e della formazione professionale; le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono, altresì, autorizzare, o ricorrere a ulteriori soggetti operanti nel settore della formazione professionale accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma

ai sensi dell'intesa sancita in data 20/03/2008 e pubblicata sulla G.U. del 23/01/2009. In tal caso detti soggetti devono, comunque, dimostrare di possedere esperienza biennale professionale maturata in ambito prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro o maturata nella formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

b) l'Università e le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione;

c) l'INAIL;

d) il Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province Autonome di Trento e Bolzano;

e) la Scuola superiore della pubblica amministrazione;

f) altre Scuole superiori delle singole amministrazioni;

g) le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;

h) gli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, e gli organismi paritetici quali definiti all'articolo 2 comma 1 lettera ee), del D.Lgs. n. 81/08 e per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/08;

i) i fondi interprofessionali di settore;

j) gli ordini e i collegi professionali del settore di specifico riferimento.

Tabella A Elenco delle aziende di cui all'articolo 31 comma 6

a) aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 33459, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di

notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;

b) centrali termoelettriche;

c) impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 23060, e successive modificazioni;

d) aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

e) aziende industriali con oltre 200 lavoratori;

f) industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;

g) strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Tabella B ALLEGATO II del D. Lgs n. 81/2008

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34)

1. Aziende artigiane e industriali (1) fino a 30 lavoratori

2. Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori

3. Aziende della pesca fino a 20 lavoratori

4. Altre aziende fino a 200 lavoratori

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica. n. 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO



AUTORI:

Cav. Dott. Francesco D'ALESSANDRO
e Dott. Michele MONTRANO
con il contributo
del Cav. Franco Antonio Pinardi,
Segretario Generale della
Confederazione Unitaria Giudici Italiani Tributarî
e dei Giudici di Pace

NELLE MIGLIORI LIBRERIE ED EDICOLE



Martina Buchetti
Copywriter

Intervista a Nicola Pighi: CEO di Grownnectia Triveneto, polo fondamentale della filiera delle startup

Crescita e Scale Up sono due termini chiave nell'esperienza imprenditoriale di ogni startupper. Chi meglio di un imprenditore seriale come Massimo Ciaglia può comprendere questo aspetto? È proprio per questo che, in qualità di AD di Grownnectia, l'incubatore per startup specializzato nella fase pre-seed, ha messo a punto un modello replicabile su scala nazionale e internazionale, dando vita a una vera e propria filiera delle startup. Nicola Pighi, imprenditore e fondatore di un'Accademia che è diventata un punto di riferimento per la formazione nel settore del design, è stato il primo a comprendere le potenzialità di questo progetto, aprendo la sede di Verona e dando vita all'Hub Grownnectia Triveneto di cui è CEO. Gli abbiamo rivolto alcune domande, per comprendere le motivazioni della scelta di questo territorio per la prima sede, oltre quella di Roma, della filiera di Grownnectia. Ciao Nicola. Grownnectia Triveneto è una delle sedi più importanti della filiera delle startup di Grownnectia. Ma qual è la vostra vision e mission? Sono felice di potervi parlare di Grownnectia Tri-

veneto perché siamo, di fatto, il primo Hub e la prima sede di Grownnectia sul territorio. La nostra geolocalizzazione, Verona, con una sede sviluppata su più di 1500 mq ci proietta verso la costituzione di un incubatore certificato per startup legate al mondo del design, fashion, green, sostenibilità e economia circolare. Provenendo dal mondo della formazione e della costruzione di reti, la nostra mission è quella di offrire delle opportunità di spin-off a tutti coloro i quali abbiano delle idee creative e stiano cercando un partner che possa supportarli per tutta la filiera, non soltanto a livello consulenziale, ma più profondamente sul progetto e sulla sua realizzazione operativa. La vision: avere con noi 100 progetti nei primi 2 anni e realizzare un osservatorio tecnologico sulle aree di nostra competenza. Come mai, per Grownnectia Triveneto, avete deciso di focalizzarvi sul settore del fashion e del design? La nostra esperienza imprenditoriale, con NAD Nuova Accademia Del Design ci vede protagonisti nel mondo della formazione in queste aree. Abbiamo quindi deciso di par-

tire da settori in cui abbiamo competenze e risorse umane pronte a spendersi per quello che possiamo definire un proseguimento ai nostri percorsi formativi, per costruire imprese e nuovi imprenditori.

Quali sono le opportunità che un Innovation Hub di questo tipo può offrire ai giovani del territorio?

Prima di tutto ascolto e validazione delle idee, perché vengano messe a terra e non restino solo sogni. Come secondo step la realizzazione, attraverso il nostro team di Mentor, Coach e Super Coach possiamo offrire competenze verticali e servizi che coprano tutte le esigenze legate allo sviluppo di un'idea di business: dal ramo financial, alla composizione e selezione del team, allo sviluppo di nuove tecnologie, fino alla comunicazione e al marketing e, ovviamente, il fundraising.

Per noi, i giovani sono sempre stati il cuore delle nostre attività. Siamo un'azienda "humancentric", volevamo dare al talento che intercettiamo attraverso la formazione, un'opportunità reale per trasformare le idee in impresa.



Cos'è il PAY4GROWTH® PRE-SEED?

Il programma **PAY4GROWTH® PRESEED** ti permette di strutturare le migliori strategie per la crescita sostenibile del tuo progetto imprenditoriale, partendo da una idea, validandola, costituendo un team, sviluppando l'MVP da portare sul mercato, creando una prima traction e realizzando un investor deck con cui avviare una prima raccolta fondi.

Le migliori startup di ogni percorso **avranno accesso al pitch day di fine programma**, alla presenza di fondi e business angel di primo livello.

Il programma prevede inoltre l'accesso ad una esclusiva academy con trainer qualificati.

GROWNNECTIA

STARTUP GROWTH



Andrea Vendola
Investitore Immobiliare

Perché conviene andare a vivere in affitto?

Soldi per l'affitto? Sono buttati, meglio comprare una casa di proprietà". Contratto indeterminato = mutuo per acquistare casa in cui vivere. Si tratta di un passaggio naturale nel percorso di vita di ognuno di noi. O forse no. Parliamo di una delle credenze popolari più diffuse, soprattutto in Italia dove il mattone è da sempre considerato un "bene rifugio". Basti pensare che l'80% degli italiani vive in una casa di proprietà. Tuttavia negli ultimi tempi stiamo assistendo a un cambiamento generazionale in corso sul rapporto tra giovani e casa. I protagonisti di questo trend evolutivo sono i Millennials (i ventenni e trentenni di oggi), i quali 2 su 3 scelgono l'affitto. Ma cosa conviene davvero, affittare o comprare casa?

Riflettiamo con un esempio.

Ho una disponibilità di 180.000 € e voglio vivere nei pressi del centro città.

A) Comprò casa per andarci a vivere.

Voglio vivere in una zona centrale, ma con questa somma a disposizione posso acquistare al massimo un bilocale. Potrei permettermi di acquistare un immobile più grande solo se mi accontentassi di una zona differente dove il prezzo al metro quadro è più contenuto. B) Comprò una casa, la metto in affitto e vado a vivere in un'altra casa in affitto. Con la mia disponibilità economica scelgo di acquistare una casa in una zona dove so che c'è un potenziale di rendimento (per esempio vicino all'università). Metto l'immobile in affitto a studenti, locando a ciascuno di loro una porzione dell'immobile con una formula di affitto a stanze.

Immaginando di avere tre camere e quindi tre studenti, la redditività da questo tipo di locazione è di circa 18.000 € ogni anno. Su questo importo dovrò pagare le imposte sui redditi da affitto pari al 21% con cedolare secca per ottenere una rendita netta di 14.220 € l'anno (18.000 € - 21%). Con queste entrate posso permettermi di vivere in affitto nei pressi della zona centrale che desidero e, a discapito del bilocale in cui avrei vissuto se avessi acquistato per andarci a vivere, potrò anche avere la possibilità di scegliere una casa più grande. Ipotizziamo che per questo apparta-



mento il canone di locazione richiesto sia 700 € al mese. In un anno significa una spesa pari a 8.400 €. Adesso facciamo due conti: 14.220 € - 8.400 € = 5.820 € di guadagno in un anno. Una rendita quasi automatica, senza dover lavorare costantemente, che si va ad aggiungere al mio reddito da lavoro. Dopo 5 anni sono 29.100 €. Se invece avessi acquistato la casa per andarci a vivere, quan-

to avrei guadagnato? Ovviamente 0 €! Conviene comprare casa per affittarla?

Se l'esempio ti ha convinto, la risposta è decisamente sì!

Da non sottovalutare però che conviene solo se fatto come un investimento immobiliare a reddito, scegliendo un target specifico come inquilino (tema che richiede un approfondimento a sé). Spero che questo articolo di abbia fatto riflettere!

Real Estate Investor

andrea.vendola
www.andreavendola.it

seguimi anche su: f · in ·



Dott. Carlo Carmine
Autore Bestseller, Speaker Internazionale,
Imprenditore nella Tutela Patrimoniale

Il nuovo “vero” Saldo e Stralcio per le aziende: la Transazione Fiscale

Al di là della riscossione e della notifica delle cartelle esattoriali che ormai sembra pronta alla ripartenza, esiste un aspetto che va affrontato perché in grado da un lato di “salvare le aziende dal fallimento” e dall’altro di restituire “vigore” alle stesse.

Con il calo di fatturato e situazioni debitorie mal gestite degli ultimi anni (si parte dalla crisi del 2008 fino a quella de Covid), molti imprenditori hanno accumulato pendenze fiscali anche superiori al milione di euro.

Il 4 dicembre del 2020 il Governo ha creato un’autostrada per gli imprenditori che vogliono poter trattare con il fisco o i fornitori per importi anche rilevanti, identificabili attraverso una posizione debitoria aggiornata.

La Legge 159/2020, di conversione del D.L. 125/2020, in vigore dal 4 dicembre 2020 consente l’anticipata entrata in vigore del Nuovo Codice della Crisi d’Impresa e dell’Insolvenza nella sola parte riguardante gli strumenti relativi al Concordato Preventivo e all’accordo di Ristrutturazione del debito.

Dunque, valutati i presupposti di fallibilità, necessari per poter presentare una Domanda di Concordato Preventivo, se l’imprenditore dimostra di non poter soddisfare l’erario (Agenzia delle Entrate e Agenzia delle Entrate Riscossione) e gli Enti previdenziali (Inps, escluse le Casse private), potrà presentare una proposta di “saldo e

stralcio” dei debiti tributari e contributivi.

Attraverso la transazione, quindi, il risparmio per l’azienda può essere finanche dell’80-85% del debito fiscale e con i fornitori.

Non a caso, infatti, in CFC Garanti dell’Imprenditore abbiamo ribattezzato questo strumento di risanamento aziendale come il “nuovo saldo e stralcio per le aziende”.

Di fatto, questo intervento consiste nella possibilità, per il tribunale, di omologare gli accordi di ristrutturazione o il concordato preventivo, a determinate condizioni, anche in mancanza di adesione al piano da parte dell’Amministrazione finanziaria (o dell’INPS).

La transazione fiscale si applica ai tributi erariali e relativi accessori amministrati dall’Agenzia delle Entrate, quali IRES, IRPEF, IVA, IRAP. Inoltre, vi rientrano anche i tributi che costituiscono risorse dell’Unione Europea, come L’IVA.

Come si attua. Il nome dell’istituto non deve porre in inganno, infatti non è una transazione in senso tecnico (art. 1965 c.c.) ma descrive unicamente le modalità attraverso cui, nell’ambito del concordato preventivo e degli accordi di ristrutturazione, il debitore può ottenere che il tribunale omologhi un abbattimento e/o una dilazione del proprio debito fiscale e previdenziale.

Pertanto, la proposta concordataria deve risultare migliore rispetto all’alternativa liquidatoria, e avuto riguardo ai crediti fiscali

e previdenziali, questi non debbono essere trattati in maniera deteriore, cioè peggio, rispetto agli altri crediti. Per questo è previsto che il piano di concordato sia accompagnato da un’attestazione positiva redatta da un professionista indipendente.

Tale relazione non vincola, però, il Fisco, che può comunque esprimere un diniego al piano nell’ambito dell’adunanza dei creditori. Secondo le regole del concordato, l’adesione del Fisco, non è determinante, se il piano complessivo è approvato dalla maggioranza dei creditori.

Con le recenti modifiche in sede di conversione il legislatore ha previsto ora che il tribunale provveda a omologare il concordato preventivo (art. 160, lf), anche in mancanza del voto favorevole da parte dell’amministrazione finanziaria o degli enti gestori di forme di previdenza o assistenza obbligatorie.

La condizione imprescindibile per poter consentire ciò è che la proposta del debitore sia accompagnata dalla relazione del professionista. Con cui viene dimostrato che la proposta è più conveniente rispetto all’alternativa liquidatoria.

Alla luce anche di queste novità, il messaggio agli imprenditori è chiaro e sottolinea come le soluzioni alle posizioni debitorie “esistano”... basta conoscerle, utilizzarle e affidarsi a professionisti specializzati in tale materia.





ALTIERI
GOLD

U DE PARFUM



ALTIERI
GOLD



ALTIERI
GOLD



ALTIERI



Sergio Borra
CEO & Founder Dale Carnegie Italia

Motivare i collaboratori nei momenti di crisi: alcuni suggerimenti per superare le difficoltà

Motivare i collaboratori è sempre stata una grande sfida per i leader. Lo scenario si è rivelato ancora più sfidante con l'arrivo improvviso e obbligato dello smart working. I meeting e gli appuntamenti hanno iniziato a svolgersi a distanza tramite video call e ogni organizzazione si è trovata a far fronte a nuovi cambiamenti e rivoluzioni volti a mantenere stabile la produttività.

In un tempo di incertezza come questo, era necessario un ulteriore cambio di rotta soprattutto nel management. Questo perché, oltre a essere responsabili della realizzazione dei progetti e del raggiungimento degli obiettivi, abbiamo bisogno di tenere alto il morale e il coinvolgimento dei nostri collaboratori. Mantenerli ingaggiati, infatti, è ora più che mai importante. Come leader, la sfida di essere un punto di riferimento nell'incertezza porta con sé l'esigenza di un maggiore focus su alcuni aspetti fondamentali quali resilienza, empatia e flessibilità. Per questo motivo è importante concentrarsi sulle modalità da adottare e sulle azioni da intraprendere oggi per avere successo anche domani, mantenendo l'efficacia nella gestione dei propri collaboratori e nello sviluppo dell'engagement anche a distanza. Una delle cose più importanti, come leader, è quella di mantenere un buon rapporto con tutto il team. La sensazione che il manager conosca tutte le persone che lo compongono è, infatti, una delle priorità per i team ad alte prestazioni. I collaboratori devono sapere che non ci sono favoriti e che, quindi, possono contare su un trat-

tamento equo. Ogni persona che fa parte della squadra è un individuo unico. Possono intercettare differenze generazionali, di obiettivi o priorità di vita e carriera, ma ai collaboratori piace sapere che il loro diretto superiore è interessato alle loro aspirazioni, talenti, preoccupazioni e che ritiene la loro vita al di fuori del lavoro un elemento importante. Pertanto, favorire la conversazione con i membri del nostro team ci consentirà di conoscerli meglio e scoprire cosa li motiva o li ispira. La Dale Carnegie Training, in collaborazione con MSW Research, ha studiato gli elementi funzionali ed emotivi alla base dell'engagement. Lo studio è stato finora condotto presso le più grandi

aziende in 31 Paesi e ha coinvolto diverse migliaia di dipendenti a vari livelli, dimostrando che anche se esistono molti fattori che impattano sull'engagement, tre di essi sono fattori chiave:

- Il rapporto con il proprio capo diretto
- La fiducia nel Top Management
- L'orgoglio di lavorare per la propria azienda

Dalla ricerca emerge che il rapporto con il proprio capo è il fattore più importante.

Gli atteggiamenti e le azioni del manager, del supervisore o del diretto superiore possono rafforzare l'engagement dei collaboratori o determinarne la mancanza.

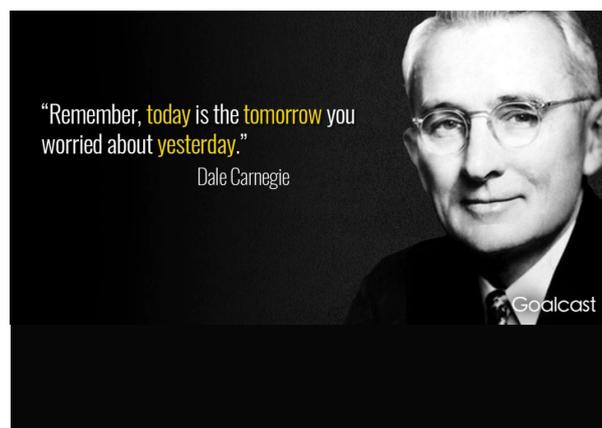
Un team emotivamente e razionalmente coinvolto ottiene performance decisamente migliori, favorisce una customer experience eccezionale e contribuisce a creare un clima positivo in azienda. Secondo la ricer-

ca, gli intervistati ritengono che sentirsi apprezzati in maniera costante e concreta per il lavoro svolto sia la leva per la loro motivazione. Esistono altre azioni che possiamo svolgere in qualità di leader per mantenere alta la motivazione e una di queste è investire nella formazione dei nostri collaboratori. Con così tanti cambiamenti in atto sul mercato, molti potrebbero percepire maggiormente una sensazione di sconforto e, di conseguenza, sentirsi meno connessi con l'organizzazione. Quando offriamo formazione, mostriamo un reale interesse nel ruolo che ricoprono all'interno dell'azienda e, allo stesso tempo, si sentiranno apprezzati per l'investimento fatto su di loro. Di fronte a una crisi, un altro fattore rilevante è la trasparenza. È fondamentale essere pratici e mantenere una comunicazione autentica e chiara. Niente è più motivante che affrontare le sfide con una gestione solida e presente, considerato inoltre che il 75% dei 500 leader intervistati da Dale Carnegie Training ha affermato che il lavoro diventa molto meno stressante quando i collaboratori si sentono compresi, coinvolti e sicuri. Come abbiamo detto, un leader e i suoi collaboratori hanno bisogno di sentirsi reciprocamente vicini, professionalmente e personalmente. Conoscere i valori, le convinzioni e i sogni di ognuno è importante per spingere tutti a dare il massimo. Essere empatici e comprendere meglio i desideri del team porta il leader a trovare soluzioni creative, che mostrano un autentico interesse per lo sviluppo personale e professionale di ciascun suo componente.



Leader mondiali della formazione manageriale e aziendale

Per oltre un secolo, la Dale Carnegie ha migliorato le performance di professionisti e organizzazioni in tutto il mondo. Mentre la nostra formazione continua ad evolversi, i nostri principi fondamentali restano fedeli a un'unica idea: la vera trasformazione inizia dall'interno.





Mira Driver nasce nell' Ottobre del 2018 dall'esperienza del Dott. Angelo Giustiniani

Laureato in Economia delle Imprese e dei Mercati all'Università degli studi di Napoli Federico II.

Essa è la risultante di esperienze accumulate nel campo delle vendite di prodotti e servizi rivolte a tipologia di clientela BtoB e BtoC e di continue ricerche nel settore.

L' obiettivo è quello di creare **l'esperienza di viaggio** rendendolo unico, piacevole ed accogliente dotando ad esempio le nostre poltrone di cuscino cervicale, selezionando un tipo di fragranza o di genere musicale, disponendo di una comoda luce di lettura led e servizio free wi-fi, vetri privacy e free charge.

La mission aziendale è **diversificare il concetto di mobilità** poiché il servizio di noleggio con conducente non è rivolto solo al settore del turismo, dove vi è una considerevole esperienza, desideriamo parlare alle comuni famiglie e dir loro che esiste Mira Driver che offre un servizio esclusivo senza correre il rischio di assembramenti anche per le comuni attività quotidiane.

E' nostra priorità, inoltre, direzionare il core business verso l'azienda, il professionista, il medico, l'imprenditore specializzato nel settore eventi, divenendo il partner capace di garantire transfer per i propri clienti o fornitori, per meeting, congressi o per un semplice workshop.

In questi tre anni abbiamo ottenuto diversi riconoscimenti di qualità consultabili sul sito www.miradriver.it, possediamo, oltre alle comuni pagine social Instagram e Facebook, la vetrina Miradriver su Google My Business dove vengono veicolate tutte le valutazioni dei nostri clienti e di come svolgiamo il lavoro quotidianamente.

Ringrazio per l'opportunità e buon viaggio con Mira Driver!



Riccardo Troiano
Specialista in Sanità Integrativa e Welfare Aziendale

Il welfare familiare: nel 2018 gli italiani hanno speso oltre 143 miliardi per prestazioni sociali

Il welfare - visto dal lato della domanda, cioè analizzato in termini di richiesta delle famiglie - è considerato dal Rapporto un "settore produttivo" a tutti gli effetti che vale oggi 143,4 miliardi (+6,9% rispetto al 2017), equivalente a circa l'8,3% del Pil.

Si tratta nei fatti di una delle principali industrie del Paese. Il suo volume è superiore a quello dell'industria assicurativa (139,5 miliardi di raccolta tra ramo danni e vita) e del settore alimentare (137 miliardi di fatturato), e vale circa una volta e mezzo quello della moda (95,7 miliardi) e tre volte e mezzo quello del mobile (41,5 miliardi).

In particolare secondo il Rapporto l'area di spesa più rilevante, e al tempo stesso in maggior crescita rispetto al 2017, è la salute: gli italiani nel 2018 hanno speso complessivamente 37,7 miliardi di euro, un aumento dell'11,9% rispetto all'anno precedente.

Segue l'ambito relativo ai supporti al lavoro, ovvero quanto gli italiani spendono ogni anno per recarsi al lavoro o mangiare durante l'orario lavorativo, pari a 31,9 miliardi.

Secondo i dati, nel 2018 ogni famiglia italiana ha speso in media 5.611 euro, circa il 18,6% del proprio reddito netto (pari in media a 30.134 euro) per il welfare.

La terza area per dimensione, ma la seconda per crescita, è invece quella della assistenza agli anziani e alle persone bisognose di aiuto: 27,9 miliardi, con un aumento del 10,3%.

Questa spesa si distribuisce sull'8% dei nuclei familiari, le famiglie utilizzatrici sono 2,1 milioni, ed è di gran lunga quella più difficilmente sostenibile per l'impatto elevatissimo della spesa individuale: 13.300 euro per famiglia utilizzatrice. Tale spesa varia però molto in relazione alle condizioni economiche: si oscilla infatti dai 3.206 euro per le famiglie più povere fino ad arrivare ai 13.030 euro per quelle più agiate.

Da una visione generale di come si compone la spesa di welfare nei cinque segmenti di ricchezza in cui sono state classificate le famiglie italiane e di come varia l'incidenza delle voci di spesa sul reddito familiare, emergono profili di bisogni completamente diversi.

La spesa di welfare del segmento della debolezza è assorbita per il 72,5% da servizi irrinunciabili quali l'istruzione, la salute, i supporti per recarsi al lavoro. In queste aree l'incidenza della spesa è inversamente correlata alla ricchezza familiare: raggiunge complessivamente una quota del 16,5% sul reddito delle famiglie deboli, contro una quota del 7,5% nelle famiglie agiate. Molto significativa è però l'incidenza percentuale della spesa di welfare sul reddito, che risulta es-

sere massima nel segmento dei meno abbienti (22,8%) e progressivamente minore in tutti gli altri segmenti (oscillante tra il 16% e il 18,6%). Questo dato è rilevante in quanto evidenzia la grande fatica per le famiglie con redditi bassi e molto bassi ad accedere a servizi che rispondono a bisogni fondamentali, come salute e istruzione.

Anche per tale ragione oltre il 40% delle famiglie italiane è stato costretto a rinunciare ad almeno una prestazione sanitaria.

Nel 10,2% dei casi, secondo il Rapporto, si è trattato di "rinunce rilevanti".

Tale fenomeno raggiunge un'incidenza del 61,5% tra la fascia della popolazione meno abbiente.

A questo riguardo, il Rapporto di Mbs Consulting sostiene che la rinuncia ad usufruire di un intervento sociale a causa dei suoi costi eccessivi - soprattutto in ambito sanitario - ha raggiunto una estensione tale da costituire uno dei problemi sociali più rilevanti della nostra epoca e rappresenta un segnale evidente del fatto che il Welfare State è sempre più lontano dall'obiettivo di garantire una copertura universale dei rischi sociali.

In questo modo l'azienda assume un ruolo sociale, lavorando attivamente verso il benessere delle persone che prestano la loro opera all'interno dell'organizzazione.

L'azienda deve diventare il punto di riferimento dei lavoratori, devono sapere che nel momento di necessità si potrà sempre contare su di lei.

Quanti i servizi di sostegno alle famiglie messi a disposizione dei lavoratori?

Supporto ai famigliari anziani, cura dei figli tra cui nido, campus estivi, doposcuola, baby sitting, orientamento alla scuola e al lavoro...

Il nuovo welfare aziendale può offrire un contributo determinante allo sviluppo di un articolato sistema di welfare nel quale, accanto ai servizi

pubblici di carattere universale e alle prestazioni collettive previste dai contratti nazionali di lavoro, agisca una rete di servizi diffusi, rispondenti ai molteplici bisogni delle comunità e delle famiglie.

È necessario evidenziare come l'iniziativa delle imprese possa contribuire a sostenere e razionalizzare il welfare familiare trasferendo alle famiglie maggiori risorse per i servizi di welfare, generate dalle politiche retributive finalizzate a migliorare la produttività e i risultati aziendali.

Si può attenuare l'impatto complessivo della spesa, tanto delle imprese che delle famiglie, grazie agli incentivi fiscali.

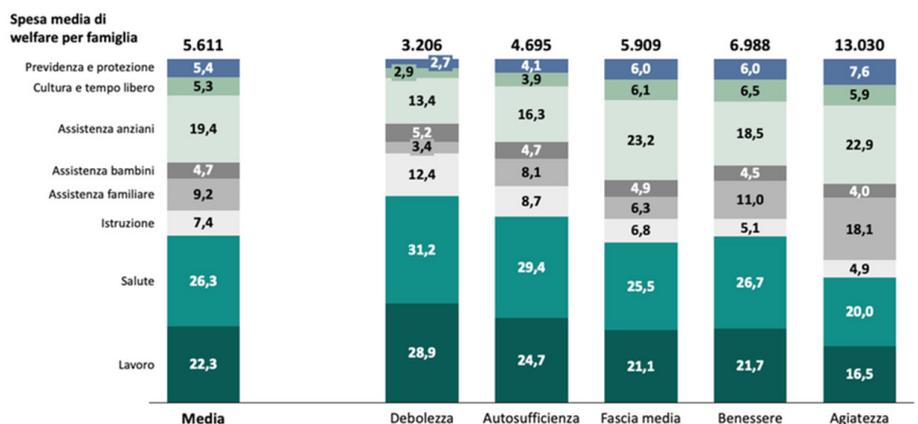
Inoltre si può fare rete nel territorio con altre imprese, organizzazioni del terzo settore ed enti pubblici per mettere in comune risorse e bacini di domanda, allo scopo di sviluppare servizi oggi non sufficientemente presenti canalizzando la spesa delle famiglie verso soluzioni meno costose perché condivise da aggregati di utenti con esigenze comuni.

Occorre superare lo schema nel quale welfare occupazionale (collettivo) e welfare familiare (individuale) costituiscono due ambiti separati: da un lato soluzioni comuni per tutti i lavoratori di una categoria, non configurate su bisogni specifici; dall'altro le esigenze particolari delle famiglie, lasciate sole a ricercare prestazioni scarsamente reperibili nel mercato e a confrontarsi con condizioni economiche difficilmente sostenibili.

Il nuovo welfare aziendale sta evolvendo verso configurazioni flessibili, supportate da piattaforme tecnologiche che permettono ai lavoratori di un'azienda di gestire individualmente le proprie scelte, scegliendo i servizi confacenti ai propri bisogni familiari, e di ottenerli alle migliori condizioni, agendo nell'ambito di una comunità d'acquisto.

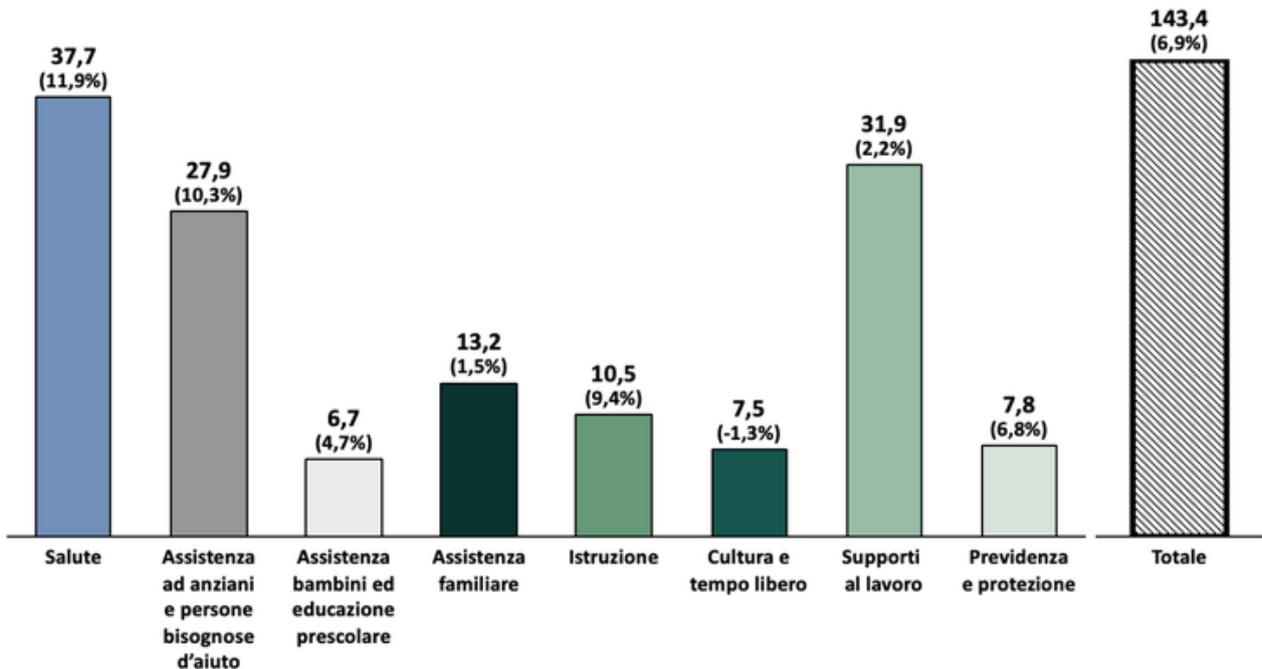
Dotandosi di una strategia di welfare aziendale, l'impresa ha l'opportunità di espandere il proprio

Composizione della spesa di welfare per condizione economica delle famiglie
Valori in euro e quote percentuali di ripartizione della spesa di welfare



Spesa di welfare delle famiglie italiane 2018

Miliardi di euro e variazioni percentuale sul 2017



ruolo sociale e di porsi al centro di un ecosistema di welfare, operando a tre livelli: - come aggregatore di domanda, rilevando i bisogni delle famiglie dei lavoratori e della comunità circostante; - come aggregatore di offerta, associando altre imprese per creare servizi condivisi; - come facilitatore d'accesso ai servizi per le singole famiglie, permettendo ad esse di superare gli ostacoli informativi e le difficoltà dell'acquisto individuale.

Quali sono le esigenze di welfare aziendale più riconosciute dalle famiglie dei lavoratori?

Emerge una chiara gerarchia delle attese da parte dei lavoratori.

Tre delle prime quattro esigenze riguardano i servizi per la salute: al primo posto i contributi economici per affrontare le spese mediche (39,5%), al terzo posto servizi per la prevenzione (29,1%), al quarto coperture sanitarie che permettano di scegliere prestazioni sanitarie di alta qualità (24,5%).

Di grande importanza, al secondo posto della classifica generale, anche la richiesta di rimborsi per le spese sostenute per il lavoro (33,5%).

I benefit aziendali per la cultura e il tempo libero sono l'ultima voce: 1,3%. Si tratta di centri estivi e invernali per i familiari dei lavoratori, viaggi, convenzioni con palestre e centri sportivi, abbonamenti ad attività ricreative.

È evidente la coerenza tra queste attese e il bilancio di welfare delle famiglie, nel quale, come abbiamo visto, le spese per la salute e quelle per il lavoro sono le due voci principali.

Le attese delle famiglie dei lavoratori variano molto per condizione economica.

L'esigenza maggiormente condivisa, il sostegno alle spese mediche, è più avvertita tra le famiglie delle due fasce più povere (51% e 45%) e molto meno nella fascia dell'agiatazza (23%).

Il segmento di ricchezza medio-alta, la fascia del benessere, desidera piuttosto supporti per la prevenzione (38%). Il segmento più ricco, quello

degli agiati, manifesta in modo maggiore della media l'esigenza di avere orari più flessibili per conciliare il lavoro con la vita familiare (28%).

Più di metà delle famiglie in condizione di debolezza economica hanno rinunciato totalmente o parzialmente a cure sanitarie, ad attività integrative per l'istruzione dei figli, a spese per la cultura e il tempo libero. Particolarmente estesa è la rinuncia all'assistenza per i familiari anziani e non autosufficienti.

Ecco perché ancora una volta le aziende, piccole, medie o grandi che sia possono avere un forte impatto sulla popolazione e sul territorio che le circonda. Oggi c'è la grande opportunità di sfruttare e approfittare degli incentivi fiscali per rilanciare il welfare, il mercato e le famiglie italiane, soprattutto in periodo così difficile ed impegnativo come quello del 2020/2021.

Il Welfare è a tutti gli effetti un generatore di ricchezza e benessere dentro e fuori le aziende e solo chi saprà cogliere l'opportunità potrà trarne benefici diretti ed indiretti.

LE ATTESE DELLE FAMIGLIE

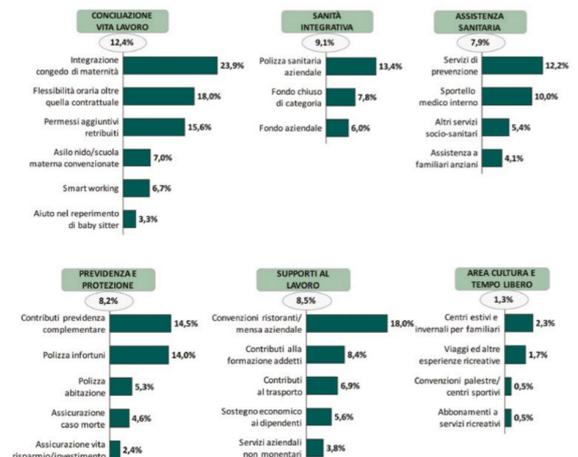
QUOTE PERCENTUALI DI FAMIGLIE CON PREFERENZA PER INIZIATIVE DI WELFARE

Base: famiglie con almeno un lavoratore dipendente (54,8% del totale)



I SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE PRESENTI IN AZIENDA

Base: famiglie con almeno un lavoratore dipendente (54,8% del totale)





Avv. Tiziano Ottavi,
Dott.ssa Maria Angelina Paonessa
e Dott. Simone Malizia

Studio Legale Ottavi&Partners

L'EVOLUZIONE DELL'ASSEGNO DIVORZILE

Quest'oggi siamo lieti di occuparci dell'evoluzione che ha subito nel tempo l'assegno divorzile. La parità dei coniugi basata su determinazioni liberamente assunte anche in relazione ai ruoli e ai compiti che ciascuno di essi assume nella vita familiare costituisce la base di partenza per il riconoscimento al coniuge economicamente più debole di un assegno divorzile. La legge sul divorzio, prevede l'obbligo per un coniuge di somministrare periodicamente a favore dell'altro un assegno quando quest'ultimo non abbia i mezzi adeguati o comunque non possa procurarseli per ragioni oggettive. Esso è assegnato dal Tribunale con la sentenza che pronuncia lo scioglimento o la cessazione degli effetti civili del matrimonio, sulla base di alcuni criteri, quali le condizioni dei coniugi, le ragioni della decisione, il contributo personale ed economico dato da ciascuno alla conduzione familiare e alla formazione del patrimonio di ciascuno o di quello comune e del reddito di entrambi; tali elementi vengono valutati anche in rapporto alla durata del matrimonio. A lungo si è ritenuto che per ottenere l'assegno fosse sufficiente provare l'incapacità di conservare un tenore di vita analogo a quello matrimoniale e la dimostrazione della presu-

mibile continuità di tale tenore nel caso di ipotetica prosecuzione del matrimonio. L'orientamento tradizionale, nello specifico, non richiedeva che il coniuge beneficiario versasse in uno stato di bisogno, potendo essere lo stesso anche economicamente autosufficiente: ciò che rilevava era unicamente l'apprezzabile deterioramento, a causa del divorzio, delle precedenti condizioni economiche, ovvero l'impossibilità di mantenere il medesimo tenore di vita di cui godeva da coniuge durante il matrimonio. Tuttavia, una simile impostazione, alquanto deresponsabilizzante per il coniuge percipiente, è stata successivamente abbandonata alla luce di una concezione più moderna della famiglia stessa. Invero, è stato proposto, quale criterio fondante la spettanza dell'assegno divorzile, quello dell'indipendenza o autosufficienza economica del coniuge richiedente, con valutazione del possesso di redditi di qualsiasi specie e/o di cespiti patrimoniali mobiliari ed immobiliari, della capacità e possibilità effettive di lavoro personale e della stabile disponibilità di una casa di abitazione. Tale ultimo orientamento è stato specificato e corretto dalle Sezioni Unite in quanto l'adeguatezza dei mezzi del coniuge richiedente e il profilo assistenziale dell'asse-

gno devono essere valutati in concreto, riconoscendo il ruolo effettivo fornito dal coniuge economicamente più debole alla realizzazione della situazione comparativa attuale; ciò in un'ottica di rispetto dei principi di autosufficienza, autoresponsabilità e solidarietà, con la conseguenza che non possono essere ignorate le conseguenze che una scelta consapevole del coniuge economicamente più debole ha prodotto nel tempo. L'obbligo di versare l'assegno divorzile perdura per tutta la vita degli ex coniugi salvo il caso in cui il beneficiario contragga nuove nozze in quanto i doveri di solidarietà morale ed economica saranno assolti dal nuovo coniuge. Ciò vale oggi anche per quanto concerne la convivenza more uxorio in quanto l'esistenza di una vera e propria famiglia, ancorché di fatto, rescinde ogni connessione con il tenore e il modello di vita che caratterizzavano la pregressa vita matrimoniale e con ciò ogni presupposto per la conservazione di un assegno divorzile, che non entra semplicemente in uno stato di quiescenza, ma resta definitivamente escluso, venendo meno il vincolo di solidarietà post coniugale gravante in capo all'ex coniuge.





Dott.ssa Elena Beltramo
Counselor e Fondatrice Di Starsemprebene.it

LE 7 CONVINZIONI POTENZIANTI PER IL SUCCESSO

Non giudicare ogni giorno dal raccolto che raccogli, ma dai semi che pianti”.

È con questo ragionamento di Robert Louis Stevenson che ti invito a rivolgere lo sguardo alle 7 convinzioni più importanti che generano i risultati per avere successo.

La mentalità è determinante per ottenere ciò che si vuole e il pensiero spinge ad agire di conseguenza. È dunque essenziale coltivare convinzioni che portino al successo ed eliminare tutto ciò che viceversa porta al fallimento o alla mediocrità.

Di seguito ho scelto per te le 7 principali convinzioni potenzianti, o semi, adottate dai grandi del successo.

Il primo seme da piantare è quello di credere di poter raggiungere l'obiettivo, quindi serve fissare un traguardo preciso e non desideri. La differenza sta nel fatto che gli obiettivi sono programmabili, gestibili e controllabili, mentre i desideri rimangono un sogno e basta. Ecco perché l'80% delle persone di successo si pone ogni anno nuovi obiettivi da raggiungere a differenza delle persone comuni che rasantano il 2%.

Il secondo seme si concentra sull'urgenza. La convinzione di poter fare le cose “poi”, “in un secondo momento”, generalmente porta dei ritardi nel completamento dell'obiettivo e abbassa la qualità del proprio lavoro. Le persone di successo sanno valorizzare il tempo e si ripetono “fallo ora” focalizzando gli sforzi sulla finalit . Il terzo seme pone l'attenzione sulla determinazione. Coloro che pensano di non farcela o non essere in grado di essere capaci, hanno la tendenza a rinunciare e fermarsi alla prima difficolt . Questa mentalit  allontana dal successo a differenza di chi rimane concentrato con costanza e pazienza e raggiunge i risultati mantenendoli nel tempo. Il quarto seme riguarda le convinzioni positive. Chi ha le false credenze tipo “io non sono



abbastanza intelligente”, “non riesco a concludere nulla di buono, sbaglio sempre”, “chi ha successo   perch    fortunato”, altera l'atteggiamento quindi i risultati, mentre chi raggiunge la meta stabilita   convinto che la vittoria sia dovuta al proprio atteggiamento e alle proprie convinzioni positive.

Il quinto seme ha a che fare con il coraggio. Uscire dalla zona di comfort permette di crescere professionalmente e come persona. Chi   convinto che non vale la pena stancarsi e fare cose che creano disagio, rimane statico perch  non fa i dovuti cambiamenti per evolversi. Solo se si aumenta la difficolt  del gioco facendo cose che sfidano, scomode e incerte si reagisce alzando gli standard individuali con risultati sovrumani e immensa soddisfazione.

Il sesto seme si concentra sulla pazienza. Coinvolge quelle persone del “tutto e subito” che vogliono risultati immediati credendo che il successo derivi dalla velocit . La storia dimostra che coloro che progrediscono nella vita si programmano per raggiungere i loro scopi e sanno che ci vuole tempo, per questo si concentrano sui traguardi quotidiani e su come migliorare sempre pi .

L'ultimo seme   l'atteggiamento vincente. Se si pensa di non piacere mai, di essere goffi o antipatici si avr  un atteggiamento schivo, chiuso e sospettoso, a differenza di chi si presenta come un vincente, curato e brillante trasmettendo sicurezza e generando l'effetto alone con conseguente rispetto e affidabilit .

Ecco quindi come le 7 convinzioni potenzianti racchiudano il principio dell'abbondanza. Applicando questi semi in ogni ambito della vita si generano flussi e totale autoconsapevolezza per sviluppare successo e felicit .

Ti auguro pertanto buona semina e un folto raccolto di soddisfazioni.





Paolo Brambilla
Giornalista economico
e consulente aziendale

Prius Management. Sinergia fra professionalità e attenzione all'ambiente

Prius Management srl è un gruppo di lavoro che svolge attività di consulenza ed assistenza a PMI e Grandi Imprese. Fondato a Bari dalle sinergie di plurime professionalità, ha raggiunto rapidamente tutto il territorio italiano, anche grazie alla partnership con lo Studio Legale Associato MABE & Partners, con sedi a Milano e Roma. Le diverse professionalità che ne fanno parte sono caratterizzate dalla comune volontà di fornire al cliente quanto necessario per un valido posizionamento sul mercato, attraverso strategie di marketing tailor made e continuo affiancamento nel conseguimento degli obiettivi prefissati. La trentennale esperienza professionale maturata nei settori economico, bancario, immobiliare, commerciale del suo fondatore e CEO, Pierfrancesco Pati, affiancata alla competenza legale dei partners, consente al team di offrire un valido e concreto supporto a sostegno dello sviluppo e della crescita delle aziende. Inoltre Prius Management si avvale del contributo professionale di Mariapaola Negri, nel ruolo di pr e arranger, in grado di coadiuvare le aziende nell'apertura di nuovi mercati e nella creazione di nuove opportunità imprenditoriali sia in Italia, sia all'estero, attraverso network di professionisti e PMI. Le relazioni manageriali Le relazioni manageriali del Gruppo coinvolgono Pubbliche Amministrazioni, Associazioni di Categoria, Federazioni Nazionali, Gruppi Industriali, Imprese operanti nella Grande Distribuzione, Salute, Benessere, Settore Sanitario, e altro in Italia e all'estero. Il settore agroalimentare, in particolare, sta costituendo un comparto in forte crescita, grazie alle nuove tecnologie sviluppate dal gruppo in un periodo storico come quello della pandemia che stiamo attraversando: la sicurezza del trattamento dei prodotti alimentari è uno degli aspetti che richiede grande preparazione e competenza, per soddisfare tutte le esigenze di sanificazione di magazzini e punti vendita a tutela di consumatori e lavoratori del settore. Problemi e opportunità della pandemia Con l'esplosione della pandemia gli aspetti di sanificazione sono diventati fondamentali per quasi tutti i mercati, per le aziende e per gli ambienti frequentati dal pubblico. Il Gruppo Prius Management si è trovato immediatamente coinvolto nella soluzione dei problemi che si erano presentati alle aziende assistite, fino a farne un punto di forza della propria organizzazione e un privilegiato punto di riferimento per il mercato della sanificazione. Le tecnologie sviluppate per far fronte alla problematica costituita dalla lotta al coronavirus stanno per stabilire uno standard di sicurezza che varrà per molti anni a venire. Intervista a Pierfrancesco Pati, CEO di Prius Management Pati, come è nato questo importante posizionamento nel campo della sanificazione?

"Non parliamo di semplice sanificazione, noi abbiamo per primi parlato alle aziende di "bio-sanificazione", per questo siamo immediatamente diventati leader del mercato. Abbiamo scartato tutti i prodotti chimici che lasciavano tracce pericolose negli ambienti e non solo nel capo della sanificazione, ma per tutti i nostri prodotti abbiamo percorso la strada della massima tutela dell'ambiente e delle persone, proponendo trattamenti biologici, basati su elementi assolutamente naturali, a protezione di aria, superfici, derrate alimentari e ... soprattutto delle persone". In che cosa consiste la vostra proposta alle aziende? "Grazie ai prodotti brevettati e realizzati in Italia dal Gruppo Colombo, nostro partner tecnologico (più precisamente Colombo Green Industries srl ed Ekonore srl) vero antesignano della bio-sanificazione, di cui siamo General Contractor esclusivi, abbiamo potuto fin da subito proporre al mercato i prodotti più innovativi ed efficaci. In particolare, le sanificazioni con Ozono sono 2.000 volte più efficaci dei trattamenti tradizionali". Ci può dare qualche dettaglio in più? "L'Ozono è un trattamento professionale di sanificazione e disinfezione degli ambienti capace di debellare ogni stadio dell'infestante. Come si può dedurre dalla formula O₃, la molecola di ozono è composta da tre atomi di ossigeno ed è fortemente reattiva. È proprio grazie a questa sua reattività che è il più potente disinfettante esistente in natura". Per questo è del tutto rispettoso dell'ambiente? "Sì, agisce "tridimensionalmente" diffondendosi dappertutto, proprio come fa l'aria. Ad esempio nel caso di un post-incendio, il trattamento ad ozono è in grado di abbattere al 100% ogni elemento tossico, compresa la pericolosa diossina, non lasciando residui e ritrasformandosi in ossigeno. Il Ministero della Salute, con protocollo 24482 del 31/07/1996, ha riconosciuto l'ozono come presidio naturale per la sterilizzazione di ambienti contaminati da batteri, virus, spore, muffe e acari." Non c'è nessun rischio per le persone? "L'uso dell'ozono richiede una sola semplice precauzione, anzi una precisa disposizione d'uso: quando si avvia un generatore di ozono, domestico o professionale, le persone non devono essere presenti per la durata di un'ora, un'ora e mezza, a seconda delle dimensioni degli ambienti. Il generatore si spegne automaticamente dopo il periodo programmato, e nell'ambiente trattato resta solo ossigeno purissimo, al termine del processo di bio-sanificazione. Nei negozi e nei supermercati, ad esempio, lo si attiva di notte dopo aver chiuso le serrande. Negli alberghi, dove l'utilizzo è molto apprezzato perché elimina completamente anche l'eventuale odore di fumo di sigaretta, si usano piccole attrezzature molto leggere che si attivano dopo aver ras-



Pierfrancesco Pati
setta la stanza, anche solo per mezz'ora". Si parla molto anche di bio-disinfestazione, un altro punto di forza della vostra organizzazione. "Sì, il rispetto della natura e l'abbandono dei prodotti chimici a favore di quelli naturali ci ha permesso di occupare posizioni di grande rilievo anche in questi mercati. Pesticidi, tumori, malattie: come conferma il crescente numero di pubblicazioni e prove scientifiche, siamo stati esposti finora, direttamente o indirettamente, a miscele di prodotti chimici di sintesi potenzialmente cancerogeni e molto pericolosi per la salute. Ora basta. La priorità deve essere azzerare i pesticidi a favore di alternative sostenibili, naturali ed ecologiche, allo scopo di garantire una migliore qualità della vita. I nostri prodotti coprono vasti campi di utilizzo, soprattutto nel monitoraggio e controllo degli infestanti nella filiera agroalimentare. Ma ci occupiamo anche di allontanare volatili, topi, zanzare senza utilizzare mai prodotti chimici, ma soltanto tecniche rispettose della natura e delle persone. La nostra offerta è molto ampia, date un occhio al nostro sito per farvene un'idea. Un futuro veramente migliore per tutti noi. "https://www.priusmanagement.com/biosanificazione.html Numero verde 800-172527 Per informazioni: Ufficio stampa info@trendiest.it





Ing. Mario Stigliano
Consulente aziendale
Sicurezza, Ambiente, Qualità

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La transizione ecologica serve realmente alle imprese?

Con il nuovo Governo Draghi finalmente la politica ha introdotto l'impegno per una transizione ecologica. Eppure innalzamento delle temperature, rifiuti, scarsa efficienza energetica e spreco delle risorse naturali sono sotto gli occhi di tutti con danni irreparabili della biodiversità.

Alla base di una transizione ecologica aziendale ci deve essere una valutazione degli impatti e dei consumi; partendo dall'utilizzo delle energie – che dovrebbero essere rinnovabili – e dai materiali meno impattanti per l'ambiente. La strada da percorrere per la transizione ecologica è quella di implementare un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) secondo la norma internazionale ISO 14001 nella propria organizzazione. La ISO 14001 rappresenta uno strumento elaborato dall'organizzazione aziendale per controllare e gestire tutte le attività svolte, al fine di minimizzare l'impatto dei suoi processi sulle risorse naturali, contribuendo alla conservazione e al rispetto dell'ambiente.

Sono 6 i vantaggi che comporta l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale:

1. Migliorare l'immagine e la credibilità aziendale.
2. Favorire la conformità con i requisiti legali.
3. Miglioramento del rapporto con le autorità.
4. Riduzione dei costi di gestione.
5. Maggiore flessibilità nell'implementazione dei cambiamenti.
6. Miglioramento dei processi

Vediamoli nel dettaglio Migliorare l'immagine e la credibilità aziendale Spesso molte aziende scelgono la certificazione ISO 14001 perché lo richiedono i contratti o le gare d'appalto. Ma non è certo il motivo per cui farlo, perché non è solo un requisito formale. Sempre più i clienti si preoccupano delle pratiche ambientali delle aziende produttrici, basti pensare alla continua crescita nell'ambito food dei prodotti bio. Un modo per assicurare ai propri clienti di essere impegnati nella gestione dei propri impatti ambientali è di avere un Sistema di Gestione Ambientale. Questo migliora l'immagine dell'azienda e permetterà di migliorare la



propria quota di mercato rispetto ai competitor. Favorire la conformità con i requisiti legali tra i principali vantaggi che derivano dall'attuazione di un SGA è quello di offrire una visione per individuare, monitorare ed essere totalmente conformi con i vari requisiti ambientali di tutte le fasi lavorative. Sicuramente come imprenditore cerchi di rispettare tutte le norme vigenti già adesso, ma il sistema ti permetterà di essere sempre conforme. Miglioramento del rapporto con le autorità. Le organizzazioni che adottano un SGA instaurano un clima collaborativo e di fiducia con le Istituzioni, dimostrando pubblicamente la volontà di ridurre gli impatti ambientali perché certificati da un ente terzo. Inoltre, si gode di alcune agevolazioni amministrative quali l'incremento della durata delle autorizzazioni, rinnovi semplificati, controlli diversificati rispetto a chi non adotta un SGA, riduzione delle garanzie finanziarie nei confronti degli enti pubblici. Riduzione dei costi di gestione. Ormai è indiscutibile che tutte le aziende che vogliono ridurre i costi di gestione devono adottare un approccio sistemico in tutte le fasi lavorative. Con un SGA abbiamo la possibilità di controllare il numero di eventi che impattano sull'ambiente e che possono tradursi in costi per l'azienda. Immaginate ad un incidente ambientale -Inoltre, avendo una visione di tutti i consumi dei processi è possibile risparmiare energia, materiali in uscita e

ottimizzare la gestione dei rifiuti. Maggiore flessibilità nell'implementazione dei cambiamenti Nel puntare al miglioramento continuo ambientale ed avendo una visione di tutti i dati dell'azienda in fase di cambiamento l'organizzazione sarà molto più flessibile per ottenere alti risultati fin dall'inizio. Inoltre, se un cambiamento aziendale non dovesse produrre i risultati attesi, mediante l'analisi dei dati avremo una visione rapida in modo da correggere i problemi e recuperare più rapidamente. Questo si traduce in risparmio di tempo e di denaro.

Miglioramento dei processi L'implementazione del miglioramento continuo che è parte integrante della ISO 14001 aiuta l'azienda a passare da piccoli miglioramenti a grandi progressi per i processi organizzativi e produttivi. Attraverso questi processi sistematici è possibile ridurre i costi, l'impatto ambientale, risparmiando tempo e risorse nell'ambito di tutte le fasi lavorative. Se hai letto con attenzione i 6 vantaggi dei Sistemi di Gestione Ambientale avrai capito che puntare alla transizione ecologica aprirà nuove strade alla tua azienda con vantaggi per l'ambiente e le generazioni future, ma soprattutto con vantaggi tangibili per te imprenditore.





Avv. Stefania Prezzavento
Avvocato penalista del foro di Torino

MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO PARI OPPORTUNITA

Il codice delle pari opportunità definisce molestia sessuale qualsiasi comportamento di carattere sessuale, o basato sul genere, che sia indesiderato da chi subisce e ne offenda la dignità. Se connesse con il lavoro, tali molestie assumono un connotato ulteriore poiché si colpisce il diritto al lavoro. Le molestie sessuali sul lavoro sono quelle poste in essere per motivi legati alla sfera sessuale, con l'obiettivo o comunque la conseguenza di violare la dignità di un lavoratore, creando un clima umiliante, ostile, intimidatorio o degradante sul posto di lavoro, da non confondere ovviamente con il cd mobbing. Esse possono essere:

- Molestie verbali: commenti sull'aspetto fisico, inviti indesiderati, avance in cambio di vantaggi, ricatti sessuali;
- Molestie fisiche: contatti fisici indesiderati, atti sessuali, violenza carnale;
- Molestie psicologiche: le più difficili da dimostrare e che hanno lo scopo di denigrare e umiliare la donna. Una delle significative novità introdotte nel 2018 con la finanziaria è il divieto di licenziamento (e nella nullità dello stesso con obbligo di reintegrazione, quale ipotesi di licenziamento discriminatorio che fuoriesce dal campo del job act) di una lavoratrice che abbia denunciato per molestie sessuali il datore di lavoro o un superiore o un collega. Analogamente, i trasferimenti - che possono anch'essi avere carattere di ritorsione per una denuncia - possono essere dichiarati nulli in quanto discriminatori. La tutela offerta al lavoratore che abbia agito in giudizio per denunciare una molestia, una molestia sessuale ed una violenza sessuale, si estende anche ad altre ipotesi, ossia:

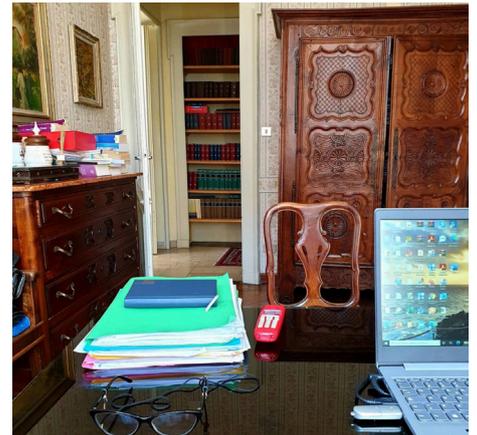
- Licenziato,
- Trasferito;
- Demansionato;
- Sanzionato;
- Sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro (anche l'essere assegnati ad una mansione inutile e degradante viene compresa in tale ipotesi).

Tale protezione, ovviamente, si basa sul presupposto che la denuncia non sia fatta in mala fede, e richiede che tali conseguenze disciplinari o organizzative abbiano carattere di ritorsione rispetto all'azione legale intentata. Occorre poi considerare che il termine per presentare la denuncia è di tre mesi o di sei mesi in caso di violenza sessuale.

Chi subisce una molestia, oltre alla querela,

può avviare una causa civile per il risarcimento danni. In tema di risarcimento, si consideri poi che oltre al danno biologico, talvolta viene riconosciuto anche il cd danno morale e chiaramente il risarcimento di altre categorie di danno (tipicamente, il risarcimento per la perdita da lavoro, se il querelante, dopo la querela, si dimette per il perpetrarsi delle molestie e per il clima di ostilità che può venirsi a creare sul luogo di lavoro come conseguenza della causa stessa). Ci si chiede a questo punto quali siano gli obblighi del datore di lavoro. Partendo dall'assunto che anche le molestie sessuali riducono il livello di sicurezza sul luogo di lavoro, un'interessante tendenza della giurisprudenza e della normativa, italiana e europea, considera il datore di lavoro un soggetto obbligato a fornire una particolare tutela. Quest'ultimo infatti da un lato deve inserire il rischio di molestie sessuali (da parte dei colleghi, superiori, ma anche clienti personale esterno con cui i dipendenti possono venire in contatto) nella valutazione dei rischi della propria attività, e prendere le opportune misure di prevenzione, dall'altro deve, qualora riceve una segnalazione da parte di un dipendente di un episodio di molestie, attivarsi immediatamente per chiarire la situazione e, se del caso, sanzionare il colpevole. In base a quanto appena spiegato, numerose sentenze hanno condannato in sede civile il datore di lavoro in solido con il molestatore (con il diritto di rivalsa del datore su quest'ultimo). A questo va aggiunto l'eventuale profilo di colpevolezza del datore che non abbia adeguatamente posto in essere le misure di prevenzione consigliate secondo l'attuale livello di esperienza, dal pari di qualsiasi altra misura di sicurezza sul luogo di lavoro.

Infatti il codice civile, da un lato fa gravare sul datore di lavoro le conseguenze dei danni causati dai propri dipendenti nello svolgimento della loro mansione (salva la prova di aver fatto "tutto il possibile" per evitare il danno, che quindi viene imputato solamente all'esecutore materiale dell'illecito), dall'altro impone di garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e privo di rischi. Recentemente il Tribunale di Milano, a riguardo, ha esteso al datore di lavoro anche la diretta responsabilità penale delle molestie perpetrate da un dipendente ai danni di un collega, sulla base del codice penale, che equipara il commettere un fatto al mancato impedimento dello stesso, se il soggetto è giuridicamente tenuto ad impedire il medesimo. Quanto detto presume,



quindi, la totale estraneità del datore di lavoro al comportamento denunciato, in quanto l'eventuale inerzia del datore, che ricevuta la segnalazione non prende provvedimenti, può configurare il concorso nel reato di molestia. Quanto alla prova, si deve considerare che, proprio la tutela rafforzata circa le eventuali ritorsioni, serve a valorizzare la testimonianza della vittima quale fonte di prova, specie se corroborata da conferme di altre eventuali vittime. Sono considerate prove presuntive anche circostanze particolari, come le dimissioni inspiegabili del dipendente successivamente alla denuncia.

La tutela rafforzata non è offerta, ovviamente al querelante colpevole di calunnia o diffamazione o comunque qualora il fatto denunciato sia insussistente. Si è anticipato che i giudici hanno riconosciuto sia il danno biologico, ossia quello cagionato all'integrità psico-fisica della vittima, sia quello economico, qualora dall'evento delle molestie siano scaturite conseguenze ulteriori (quali la perdita del lavoro o le dimissioni). A questi, si aggiunge il riconoscimento del cd.

Danno morale, ossia patito per la violazione della dignità della persona. In conclusione voglio lanciare un monito alle donne: non ci si deve mai vergognare e sentire in colpa per quello che si subisce. Non può considerarsi normale l'atteggiamento di chi etichetta le colleghe con epiteti coloriti oppure rivolge avances pesanti.

Se una donna subisce una qualsiasi molestia, anche solo verbale, deve denunciare e non nascondersi.

CASA È DOVE SIAMO



Gruppo Puopolo

DA QUARANT'ANNI PUNTO DI RIFERIMENTO NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI EDILI
E LEADER NELLE GESTIONI IMMOBILIARI E PATRIMONIALI.

Pco Puopolo - Via Giuseppe di Vittorio, 11 - Acerra (Na) - Tel. 081 520 8094 - www.gruppopuopolo.com

VENEZIA ROMANTICA

SANTELENA[®]
MARINA IN VENICE


FLY FREE
— AIRWAYS —



- VOLO PRIVATO
- TOUR IN BARCA
- ESPERIENZA
- VISITA MUSEI
- FOOD



Marina S.Elena
www.MarinaSantElena.com/
tel. +39 041 5202675

Fly Free Airways
www.FlyFreeAirways.it
tel. +39 351 5957244.



Federica Di Bari
Dottoressa in Giurisprudenza

Il Digital Green Certificate: solo così nell'estate 2021 potremo tornare a viaggiare di Federica Di Bari - Trendiest News

La proposta di regolamento dell'Unione europea potrebbe salvare in corner l'estate di chi progettava di uscire dall'Italia, ma alcune domande sulla protezione dei dati personali rimangono ancora senza risposta.

Già in marzo la Commissione europea ha presentato la proposta di regolamento per il "Digital Green Certificate", l'evoluzione di quello che fino ad un paio di mesi fa veniva chiamato il "passaporto vaccinale". Una definizione che è stata abbandonata e sostituita per far fronte alle contraddizioni giuridiche che ne sarebbero derivate.

L'attuale proposta di regolamento, infatti, si fonda sul principio di non discriminazione: se da un lato è comprensibile che l'Unione europea e gli Stati membri tentino di attuare delle misure di contenimento del contagio compatibili con la ripartenza di un turismo in sicurezza (a maggior ragione se si considera che ne discenderebbero importanti vantaggi economici), dall'altro si deve tenere bene a mente che uno dei valori fondanti dell'Unione europea è quello della libertà di circolazione delle persone tra Stati membri. Una libertà che ne uscirebbe gravemente compressa, se il suo esercizio fosse obbligatoriamente subordinato all'esibizione di un certificato di vaccinazione: sia perché è facoltà del singolo cittadino decidere se sottoporsi al vaccino o meno, ma anche perché – alme-

no in Italia – la somministrazione delle dosi è soggetta a tempistiche estremamente dilatate nel tempo, e pertanto verrebbero tagliati fuori anche quei soggetti che, pur volendosi vaccinare, ancora non possono farlo.

Vaccini e test

Per questo motivo si è deciso di abbandonare la dicitura originaria, allargando il Digital Green Certificate non solo ai vaccini, ma anche ai certificati relativi ai test per il Covid-19 e a quelli rilasciati alle persone guarite dal virus (che, pertanto, si suppone che presentino gli anticorpi). Una scelta che, sicuramente, porta con sé un margine più ampio di rischio, ma risulta più in linea con i valori dell'Unione e delle costituzioni dei singoli Stati membri.

La protezione dei dati personali

Un secondo profilo giuridicamente rilevante è quello relativo al diritto alla protezione dei dati personali, cui aveva già rivolto la propria attenzione Ginevra Cerrina Feroni, Vicepresidente del Garante per la protezione dei dati personali, a inizio marzo. Un tema particolarmente delicato, considerata anche la natura "sensibile" dei dati sanitari. In tal senso, l'art. 9 della proposta di regolamento, rubricato "protection of personal data", fornisce specifiche indicazioni sulla finalità del trattamento, sul principio di minimizzazione (che prevede che i dati raccolti siano «adeguati, pertinenti e limitati a quanto

necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati») e sui tempi di conservazione dei dati, perfettamente in linea con quanto previsto dal GDPR, cui deve ovviamente conformarsi ogni atto dell'Unione europea.

Le normative nazionali

Se è vero che il regolamento così proposto sembrerebbe andare nel verso giusto, è anche da considerare il fatto che esso rimane circoscritto all'impianto generale e teorico del Digital Green Pass, limitatamente agli spostamenti da uno Stato membro all'altro, mentre l'elenco delle attività che sarà effettivamente consentito svolgere ai possessori del certificato è rimesso alla normativa nazionale. Ma allora bisognerà interrogarsi sulla legittimità della raccolta dei propri dati personali (anzi, personalissimi!) da parte di ristoranti, palestre, posti di lavoro... e così via. In sostanza, quella del Digital Green Pass sembra una questione ancora parzialmente aperta. Se da un lato si attende l'eventuale approvazione del regolamento (che, per essere applicabile entro l'estate, deve avvenire in tempi brevi), dall'altro ci si aspetta un intervento del Garante della Privacy, che farà certamente chiarezza sulle sorti dei nostri dati personali. Nella speranza di tornare quanto prima alla tanto agognata normalità.



Carrozeria Tagliente dal 1976
Convenzionata con le maggiori compagnie assicurative

Competenza, Tecnologia, offerta MultiServizi

Gestione completa del sinistro

Liquidazione diretta da parte della Compagnia

Soccorso stradale

Servizi per le aziende

Noleggio

Vettura sostitutiva



CARROZZERIA AUTORIZZATA ALFA ROMEO

Via Monginevro, 274 – 10142 Torino

Telefono: 011- 770.11.77 - 011.770.83.83

www.carrozzeriatagliente.it info@carrozzeriatagliente.it



Patrizia Faiello

**Responsabile Ufficio Stampa
di Fox Production & Music Television Italia
e Mediterranea, produzioni, discografia,
cinema e distribuzione**

Intervista a RITA RUSSO, sensitiva

Rita Russo, sensitiva conosciutissima sia dal pubblico campano che da quello nazionale, grazie alle varie apparizioni in programmi televisivi Rai, come "Storie Vere", condotto da Eleonora Daniele, da diversi anni è affiancata dal giornalista Giuseppe Nappa, che lo vede alla conduzione del programma "Buonasera Rita". Il salotto della sensitiva Rita Russo contiene attualità, musica, cultura, spettacolo, interviste e anche l'angolo esoterico attraverso il quale si interagisce con il pubblico da casa. L'abbiamo raggiunta telefonicamente per farci raccontare qualcosa in più su di lei e sulla sensitività. Buona lettura!

Noi siamo il risultato del nostro passato, presente e di quello che sarà il nostro futuro. Secondo la sua esperienza nell'essere umano il desiderio di voler anticipare il naturale decorso della vita futura è dovuto a cosa principalmente?

"La gente specialmente in questo periodo difficile è afflitta da enormi problemi quindi vuole sapere per prepararsi, per anticipare. La sensitività però non va usata per cose futili perché dietro persone come me, veramente sensitive, c'è molta sofferenza perché non è facile farsi accettare e accettarsi".

Si rivolgono a lei principalmente uomini o donne? E quali sono le questioni che vorrebbero approfondire grazie al suo intervento?

"Mi chiamano molte mamme disperate per sapere se i figli superano un concorso oppure trovano un lavoro a causa di tanti licenziamenti avvenuti in questo triste periodo. Oppure molte persone che devono fare degli interventi importanti. Come dico sempre io posso sapere solo se andrà bene o male e di affidarsi ai medici. Io non faccio nè miracoli e nè curo. Chi mi chiama deve essere pronto a sapere la verità perché per me le carte napoletane sono un di più, ma se io guardo la persona e sento la vibrazione della sua voce riesco già a dire tutto".

C'è stato un momento della sua vita in cui



ha avuto paura per quello che riusciva ad avvertire?

"Ancora oggi Patrizia. Io dieci anni prima della caduta delle torri gemelle un pomeriggio come tanti ero sdraiata sul mio letto e vidi sangue e grattacieli cadere. Insomma non è semplice vedere immagini che poi con il tempo accadono"

Le è mai capitato di incontrare dei diffidenti che le abbiano fatto capire apertamente che non credevano alle sue doti? E lei come ha reagito?

"Tanti... vede Patrizia non è facile per me accettare questo dono. Mi sono infatti rivolta ad uno specialista che mi ha aiutata molto grazie al percorso di psicoterapia. Ho studiato molto e studio ancora tanto è vero che casa mia è una biblioteca. Si

soffre molto e allo stesso tempo è difficile farsi accettare. Questo è un fenomeno, un dono, come vogliamo chiamarlo, che nessuno sceglie è in noi e vive in noi". Qual è il suo rapporto con la fede?

"La Fede è molto importante. Il mio rapporto con la fede è immenso. La preghiera dona tanta energia positiva. Invito tutte le famiglie del mondo a pregare molto, perché la preghiera è fondamentale, la preghiera è vita! Non dovete mai bestemmiare ma pregare".

Chi sono per lei gli Angeli?

"Ho angeli di tutte le dimensioni in ciascuna stanza della mia casa. Portano tanta energia positiva, come anche le candele".



IMPRESEVALOREITALIA.ORG

APRI UNA SEDE dell'Associazione Imprese Valore Italia nella Tua città

BUSINESS MATCHING MARKETING REFERENZIALE E RELAZIONALE
SERVIZI DATORIALI E SINDACALI RADIO / TV / RIVISTA

SERVIZI DATORIALI
CONSULENZE
REFERENZE

AIUTA LE AZIENDE E DIVENTA LEADER



QUALI SONO I TUOI VANTAGGI?

- Entri a far parte della più grande Rete Nazionale di Imprese e Professionisti
- Business Matching e Collaborazioni tra iscritti
 - Networking & Lead Generation
 - Nuovi Clienti e Fornitori / Partners
- Servizi alle Imprese / CAF / Tribunale Arbitrale
 - Consulenza
- Formazione & Sviluppo Professionale
 - Media & Communication
 - Visibilità

Cosa RICEVERAI da noi?

- MARCHIO e BUSINESS MODEL

- RAPPRESENTANZA LOCALE RICONOSCIUTA
- MODELLO ORGANIZZATIVO
- ASSISTENZA e KNOW HOW
- FORMAZIONE
- CAF e TRIBUNALE ARBITRALE
- SERVIZI & CONSULENZA
- WEB RADIO & TV
- RIVISTA UFFICIALE
- EVENTI
- BUSINESS SPEED DATE
- CONTATTI
- MARKETING NAZIONALE



ATTUALI SEDI in:
Piemonte, Lombardia,
Veneto, Emilia Romagna,
Lazio, Campania

www.impresevaloreitalia.org - Tel. 391 7074346

Abbonamento ai SERVIZI PREMIUM

Un paradosso della nostra epoca, l'era digitale, è quello di reperire con grande difficoltà informazioni attendibili ed utili alle Micro, Piccole e Medie Imprese!

Per aiutare i propri soci, Feditalimprese ha individuato alcune tematiche vitali per le Aziende ed i loro Professionisti, selezionando un Pool di Professionisti e Consulenti specializzati in singole aree di attività che garantiranno un tutoraggio settimanale, privatamente, a tutti coloro i quali avranno sottoscritto l'abbonamento ai SERVIZI PREMIUM. Tale abbonamento richiede un investimento di 99,00 euro/mese (pagamento a mezzo R.I.D.) oppure 990,00 euro/anno (formula "flat"), e permetterà di fissare un appuntamento settimanale, in sede, con uno dei seguenti Consulenti Senior:

- **FINANZA** (Fabrizio Milanese, Paolo Toffanello)
- **MARKETING** (Francesco D'Alessandro, Fabio Bodini, Andrea Vendola)
- **SICUREZZA SUL LAVORO E GDPR...** tra i servizi includiamo anche le verifiche preventive (Luigi Pennacchioli, Nello Sacco, Franco Antonio Pinardi, Francesco D'Alessandro)
- **LEGALE** (compresa la revisione dei contratti e le clausole contrattuali arbitrali... Legge 231 e Legge 3/2012 Sovrindebitamento)... Avv. Armando Francia, Avv. Bruna Soave
- **FISCALE / INTERNAZIONALIZZAZIONE...** tra i servizi includiamo anche le verifiche preventive (Andrea, Jannelli, Elena Greco, Stefano Barreri, Silvia Simonini, Lorenza Morello, Franco Antonio Pinardi, Avv. Paolo Giordani)
- **FORMAZIONE PROFESSIONE** (Dott. Dario Troiano)
- **SERVIZI MEDICI e di CONSULENZA** (Dott.ssa Roberta Bombini)
- **RICERCA & SVILUPPO** (Dott. Paolo Toffanello)

Nel costo dell'abbonamento sono inclusi i seguenti servizi:

- mezza pagina di pubblicità su House Organ, per 10 uscite
- un'intervista radio al mese, per 12 mesi
- servizio di "reporting on-line" (news finanziarie via mail)
- partecipazione a serate di formazione extra su Bilanci e Cash Flow (es: gioco YES di Alfio Bardolla), Pitch, Startup innovative, Finanza Agevolata, Fisco, Speed-Date

È possibile concordare una RUBRICA DEDICATA SETTIMANALE alla radio con un investimento aggiunto di 499,00 euro.

GRAZIE!



IMPRESE VALORE ITALIA

Federazione Imprese Italiane

Confederazione Nazionale del Commercio, dell'Artigianato, dell'Agricoltura, del Turismo, della Pesca, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese

Via Caprera, 28 - 10136 Torino

Tel: +39 011.04.47.517 Mob: +39 391-70.74.346 Fax: +39 011.04.32.975

Home Page

<https://www.impresevaloreitalia.org/>

Facebook

<https://www.facebook.com/valoreitaliaimprese>

Twitter

@impValoreItalia

e-mail

mail to: segreteria nazionale@impresevaloreitalia.org

I NOSTRI EVENTI

in partnership con

TRIBUNALE ARBITRALE PER L'IMPRESA
IDI ISTITUTO DIPLOMATICO INTERNAZIONALE
FILASC - CONFLAVORO TORINO - FEDERCRAL ITALIA - HDEMY - IDEA
A.IM.A. AMMINISTRATORI IMMOBILIARI ASSOCIATI
con il patrocinio della Città di Torino

L'idea è quella di creare eventi continui ed itineranti che coinvolgono tutti gli associati con una duplice finalità:

FORMARE ed INFORMARE

in maniera smart e con call to action chiare e precise da mettere subito in pratica

Creare MATCHING fra le imprese

Farle incontrare e conoscere vis a vis per generare collaborazioni

Durante gli eventi le Aziende approfondiscono la conoscenza, si confrontano e si scambiano le rispettive vedute del mercato. Interagiscono e creano richieste di partnership e forniture sia in Italia che all'estero.

**INAUGURAZIONE
NUOVA SEDE
ASSOCIAZIONE
IMPRESSE VALORE ITALIA
REGIONE LOMBARDIA**

GIOVEDÌ 12 NOVEMBRE
2020 ORE 18

REF. PRESIDENTE
DOMENICO SACCO

TEL. +39 333 637 6994

Via Isonzo, 6B - 22078
Turate (CO)

- Business Matching
- Eventi B2B - Speed Date
- Formazione e Informazione
- Radio - TV - Web - Riviste
- LEAD GENERATION
- Associazione Datoriale Sindacale delle Imprese e dei Professionisti
- CAF
- Tribunale Arbitrale

FREE ENTRY!

Inquadra il QR CODE
per vedere i nostri eventi

Scan me

Prenota ora il tuo viaggio con noi



Business Travel Management | Tour Operator | Locazione aeromobili privati | Real Estate



BUSINESS TRAVEL MANAGEMENT & TURISMO ESPERIENZIALE

www.FlyFreeAirways.it www.My-FlyExperience.it

Fly Experience

Vivi la tua Nuova **ESPERIENZA** in totale **SICUREZZA**

Volo privato
Pernottamento Lusso in
Villa / Appartamento / Hotel
ESPERIENZA

Nome
Telefono
Indirizzo e-mail

DESCRIVI LA TUA ESIGENZA DI VIAGGIO:
METE PREFERITE TIPOLOGIE DI
ESPERIENZE NUMERO PERSONE
DATE/PERIODO ESIGENZE SPECIFICHE

PERSONALIZZA LA TUA ESPERIENZA

IMPRESE VALORE ITALIA

DIGITAL & STARTUP, INNOVAZIONE,
FORMAZIONE, SOLDI, TEMPO LIBERO
Rivista e Format media TV, RADIO, WEB

Registrato presso il Tribunale di Torino
n. 18479/2018 del 02.11.2018
RG n. 29130/2018
Registrazione ROC n. 32282/2018
in vendita e in abbonamento € 2,50
arretrati € 2,50 + costi di spedizione



Francesco D'Alessandro

Editore
GREENGO S.r.l.,
P.zza G. da Fabriano, 15 - 00196 Roma
Concessionaria della Pubblicità
GREENGO SRL (ResultsAdv.it)
info@resultsadv.it
tel. 377.5432760
Impaginazione e stampa
Francesco Conteduca
Immaginazione Lavoro

COMITATO SCIENTIFICO

- Francesco D'Alessandro**
Direttore responsabile,
imprenditore settore digital, giornalista
- Guido Barosio**
Giornalista professionista e direttore
responsabile Torino Magazine e Il Piemonte
- Mario Stigliano**
Consulente Aziendale Sicurezza
- Elena Beltramo**
Counselor e consulente olistico
- Paolo Brambilla**
Giornalista economico-finanziario
- Alessandra Campia**
Avvocato
- Stefania Prezzavento**
avvocato penalista del foro di torino
- Patrizia Faiello**
Giornalista
- Armando Francia**
Avvocato
- Giulia Gariglio**
Consigliere circoscrizione 7
Comune di Torino e Resp. imprese valore italia
- Valerio Ghione**
Avvocato
- Michele Montrano**
Ispettore ASL TO 3
docente universitario
- Paolo Giordani**
Avvocato, Presidente IDI
Istituto Diplomatico
- Lorenza Morello**
Giurista d'impresa
- Andrea Vendola**
Investitore Immobiliare

- Tiziano Ottavi**
Avvocato
- Carlo Carmine**
Autore Bestseller, Speaker Internazionale,
Imprenditore nella Tutela Patrimoniale
- Massimo Simonini**
Autore letterario e drammaturgo
- Silvia Simonini**
Commercialista
- Bruna Soave**
Avvocato
- Rossella Raducci**
Coach network
- Erika Cappelluti**
Direttore editoriale www.RadioDreamOnFLY.it
- Massimo Ciaglia**
CEO Grownnectia



ISBN digital



ISBN carta stampata

#RIPARTIAMO INSIEME

SCOPRI IL BONUS PUBBLICITA'

Il Credito d'Imposta per chi investe
in campagne pubblicitarie!

a chi è rivolto?

IMPRESE
LAVORATORI AUTONOMI
ENTI NON COMMERCIALI

ResultsADV

...beyond excellence
www.resultsadv.it

come funziona?

MODELLO F24
per la compensazione fiscale
27,5 MILIONI DI EURO
tetto di spesa dello Stato
VIA TELEMATICA
la procedura richiesta
PRESENTAZIONE DOMANDE
dal 1-30 settembre 2021

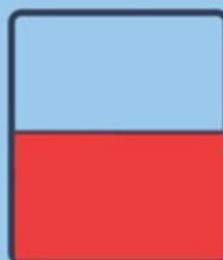


Nel **2021** potrai
recuperare fino al **50%**
di tutti gli investimenti in
campagne pubblicitarie!

Art.98 del decreto legge 8 del 2020
"Cura Italia"

+39 333.3008006 / +39 377.5432760

esempio:



€ 100.000
investiti nel 2021

€ 50.000
credito d'imposta





Your Business Travel Company

L'unico Business Travel Manager in grado di realizzare soluzioni personalizzate, veloci e convenienti di mobilità all inclusive per Te e la tua Azienda.



VOLI CHARTER

BROCKER & INVESTIMENTI



TOUR OPERATOR

LOCAZIONE AEROMOBILI



FLY FREE AIRWAYS è un Tour Operator e Broker Aeronautico specializzato in Business Travel Management, nell'organizzazione di voli in tutto il mondo e in locazione di aeromobili privati. Una piattaforma online gestibile dal web oppure tramite app. Garantiamo assistenza 24h, affidabilità, efficienza e qualità per rendere il tuo viaggio di business un'esperienza unica, più economica e confortevole.

PRENOTA ORA!

+39 351 5957244

Via Montenapoleone 8, Milano - Altre sedi operative: Torino - Roma - Dubai - Malta
+39 351 5957244 - info@flyfreeairways.it - www.flyfreeairways.it