HOSPITALITYSUD – IL 21 E 22 MARZO PP.VV. A SALERNO IL SALONE DEDICATO ALLE FORNITURE E AI SERVIZI PER L'HOTELLERIE E L'EXTRALBERGHIERO

scritto da Oreste Pastore | Gennaio 18, 2018

HospitalitySud svolgerà la sua prima edizione il 21 e 22 marzo a Salerno presso la Stazione Marittima.

Organizzato da Leader srl, è il Salone dedicato alle forniture e ai servizi per l'hotellerie e l'extralberghiero, unico appuntamento del Centro Sud Italia per gli operatori e i professionisti del mondo HoReCa.

L'iniziativa gode – tra gli altri – del patrocinio della nostra Associazione, oltre a quelli delle principali organizzazioni datoriali del turismo e delle associazioni professionali di settore.

L'attività di divulgazione sta interessando circa 18.000 strutture alberghiere ed extralberghiere del Centro Sud Italia suddivise in 6.000 hotel e 12.000 strutture extralberghiere, che avranno accesso GRATUITO con la possibilità di registrarsi prima direttamente dal sito web attraverso la piattaforma eventbrite https://www.eventbrite.it/e/biglietti-hospitalitysud-41754056507?ref=elink

Il Sole 24 Ore ha già dedicato alla manifestazione un suo articolo http://vincenzochierchia.blog.ilsole24ore.com/2018/01/10/hospitalitysud-a-salerno-nella-stazione-marittima-darte-

di-zaha-hadid/

Il costo di partecipazione per gli espositori è dettagliato nella scheda allegata, e comprende:

– spazio espositivo di mt 3×2 allestito;

– locazione sala con capienza di 25 posti allestita con impianti audiovisivi e assistenza tecnica per la durata di un'ora per due giorni;

– accesso area parcheggio presso il Molo Manfredi con il lasciapassare per la sosta per un veicolo;

– invio di newsletter a target di interesse (hotellerie ed extralbegrhiero) rappresentato dal un data base di 18.000 contatti;

– comunicazione dedicata sui canali social.

In allegato, la planimetria della Stazione Marittima, con la distribuzione degli espositori (in totale circa 70).

I media partner dell'evento sono tra gli altri MASTER MEETING, TURISMO E ATTUALITA', L'ALBERGO, HOTEL DOMANI, MEDIA HOTEL RADIO, WEB AND MAGAZINE, tra le principali testate giornalistiche dedicate all'hotellerie.

Durante le due giornate saranno garantite attività di streaming e di service per le interviste agli espositori.

Info: Leader srl Tel. 089253170 info@hospitalitysud.it www.hospitalitysud.itì

Allegati

Planimetria Staz Marittima SA HospitalitySud

scheda-stand-HS2018

scheda sala gratuita HS2018

Legge di Stabilità 2018: incentivi all'occupazione

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 18, 2018

La Legge n.205/2017 (c.d. Legge di Stabilità 2018), pubblicata in G.U. n. 302 del 29 dicembre 2017 Supplemento Ordinario n.62, in vigore dal **1° gennaio 2018**, ai commi da 100 a 108 introduce in maniera strutturale nel nostro ordinamento incentivi all'assunzione per i datori di lavoro privati.

In particolare, è previsto che ai datori di lavoro privati che assumono **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti** sia riconosciuto, per un periodo massimo di **36 mesi**, l'esonero dal versamento del **50%** dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a **3.000,00 €** su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile. Limitatamente all'anno 2018, l'esonero spetta con riferimento all'assunzione di soggetti che **alla data dell'assunzione agevolata non abbiano compiuto il 35° anno (dal 1° gennaio 2019 l'esonero è invece previsto per i soggetti che non abbiano compiuto il 30° anno) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro**. Non risultano ostativi al riconoscimento dell'esonero eventuali periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti in un rapporto a tempo indeterminato.

L'esonero in questione si applica anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore del provvedimento, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso

del requisito anagrafico alla data della conversione.

Di rilevante interesse è il c.d. principio della portabilità espresso dal comma 103 in virtù del quale nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è già stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio di cui sopra viene loro riconosciuto **per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni**.

Fermi restando i già noti principi generali di fruizione degli incentivi esplicitati dall'art. 31 D.Lgs. 150/2015, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. È prevista inoltre la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui sopra, nei sei mesi successivi.

Nei casi di prosecuzione successiva al 31 dicembre 2017 di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, è prevista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione, l'applicazione dell'esonero in esame per un periodo massimo di 12 mesi fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 € su base annua. In tal caso non trovano applicazione le disposizioni riguardanti i licenziamenti di cui sopra e l'esonero si applica a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto dall'art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015.

L'esonero contributivo a carico dei datori di lavoro è poi

elevato alla misura del **100%**, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000,00 € euro annui ed il citato requisito anagrafico, nel caso **l'assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio** riguardi:

1. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, L. 107/2015, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del D.Lgs. 226/2005, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
2. studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Sono esclusi dall'applicazione dell'esonero i rapporti di lavoro domestico ed i rapporti di apprendistato.

In relazione alla corretta fruizione di tali incentivi si resta comunque in attesa di chiarimenti interpretativi da parte dell'Inps mediante propria circolare, al momento non ancora pubblicata.

Infine, il comma 893 della Legge di Stabilità 2018, prevede misure per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, **Campania**, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di

soggetti che **non abbiano compiuto i 35 anni di età**, **ovvero di soggetti di almeno 35 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**. Si ricorda a tal proposito che il Decreto del Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013 chiarisce il concetto di "privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", facendo rientrare in tale categoria "*coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione*" (4.800 € per il lavoro autonomo).

Per le assunzioni ad opera di datori di lavoro con sede o unità produttiva nelle regioni sopracitate è previsto un esonero contributivo nella misura del **100%**, nel limite massimo di importo su base annua pari a **8.060,00 €**.

Per la piena operatività di tale disposizione normativa e per i necessari chiarimenti interpretativi si attende la pubblicazione del decreto da parte dell'ANPAL.

Si riportano in allegato i commi di interesse della Legge di Stabilità 2018.

___ ATTO COMPLETO ___ commi 100 – 114

___ ATTO COMPLETO ___ comma 893

Comunicazione lavoro in

somministrazione ex art. 36 D.Lgs. 81/2015

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 18, 2018

Come noto, il Decreto n. 81/15, che ha in parte riformato il contratto di somministrazione, con l'art. 36 ha confermato l'obbligo di comunicazione (prima previsto dall'art. 24 c. 4, lett. B, D.Lgs. n. 276/2003) al quale sono tenute le aziende che utilizzano lo strumento della somministrazione a tempo determinato.

In particolare, la succitata normativa, dispone quanto segue:

"*Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati*".

Si ricorda che il DL 34/2014 ha abrogato la norma che prevedeva l'apposizione obbligatoria della motivazione per la stipula dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione.

Il Ministero del lavoro, ha chiarito che dal 2013 in poi bisogna prendere in considerazione i contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'arco temporale compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata tale comunicazione. Nella stessa si legge poi che il termine per l'adempimento dell'obbligo è fissato al 31 gennaio di ciascun anno, per cui entro il **prossimo 31 gennaio 2018** gli

utilizzatori che non effettueranno la comunicazione periodica di cui all'art. 36, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 incorreranno nell'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria ('art. 40, com.1, D.Lgs. 81/2015) **da 250 a 1.250 euro** in caso di mancato o non corretto assolvimento dell'obbligo comunicativo.

A tal riguardo alleghiamo alla presente informativa una bozza di comunicazione.

format comunicazione ex art 36 comma 3 del d lgs n 81 del 2015

CCNL Ceramica 16 novembre 2016: contributo una-tantum a carico dei lavoratori non iscritti al sindacato – Precisazioni per l'effettuazione dei bonifici

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 18, 2018

Come già comunicatovi con nostra informativa del 29 agosto 2017, in sede di stesura definitiva del testo contrattuale Confindustria Ceramica aveva accolto una richiesta delle OO.SS. circa la riscossione, a cura dell'Azienda ed a carico dei lavoratori consenzienti non iscritti alle OO.SS., di un contributo straordinario una-tantum (trattenuta di euro 20,00 da operarsi sulla busta paga di novembre 2017 per i lavoratori che non avessero espresso per iscritto il proprio diniego entro il 20/11/2017) a riconoscimento dell'attività svolta

dalle predette OO.SS. in occasione del rinnovo del CCNL.

A seguito di alcune segnalazioni pervenute a Confindustria Ceramica riguardanti la difficoltà ad effettuare i bonifici per il versamento dei contributi sull'IBAN precedentemente indicato, è stato richiesto alle OO.SS. intestatarie del conto corrente di procedere ad una verifica con la banca di riferimento all'esito della quale sono emerse le seguenti precisazioni.

L'esatta intestazione del conto corrente è:

FILCTEM CGIL – FEMCA CISL – UILTEC UIL – UGL CHIMICI – FIALC CISAL – FAILC CONFAIL – FESICA CONFSAL

IBAN IT 63 U 08327 03211 0000 0000 7302

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI ROMA AG. – 7 VIA CESARE BALBO, 1 00189 ROMA

Causale: quote straordinarie CCNL Ceramica 2016

Si sottolinea la necessità di riportare correttamente gli intestatari del conto corrente o almeno parte di essi in quanto la sola causale non è sufficiente all'accettazione del bonifico.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO – MODIFICATA LA DIRETTIVA EUROPEA IN TEMA DI

AGENTI CANCEROGENI/MUTAGENI

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 18, 2018

Vi informiamo che lo scorso 27 dicembre è stata pubblicata, dopo un dibattuto iter legislativo, la direttiva (UE) 2017/2398 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

La direttiva (UE) 2017/2398 (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 dicembre 2017 L345/92) modifica la vigente direttiva 2004/37/CE sul tema, introducendo modifiche sia all'articolato che ad alcuni allegati.

La direttiva entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione in GUCE e gli Stati Membri dovranno recepirla **entro il 17 gennaio 2020**.

La direttiva, proposta nel maggio 2016 della Commissione Europea, si inserisce in un'azione più ampia di analisi e revisione, che la Commissione ha avviato e intende completare nei prossimi due anni, non solo in tema di agenti cancerogeni/mutageni (attualmente è, infatti, all'esame del Parlamento europeo una seconda proposta di modifica della direttiva e a breve sarà presentata una terza proposta) ma in generale riguardo alle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro.

In allegato una nota di sintesi redatta dal nostro Sistema centrale con l'analisi delle principali novità della direttiva.

Allegati

Direttiva+2017+2398+cancerogeni+mutageni

Modifica+direttiva+cancerogeni+mutageni++-+nota+di+sintesi++gennaio+2017

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi e di evacuazione – indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, D.Lgs. 81/08 – Circolare INL n.1/2018

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 18, 2018

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 1 dell'11 gennaio 2018, riportata in allegato, con la quale fornisce indicazioni operative sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008 relativa allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso prevenzione incendi e di evacuazione.

L'art. 20, comma 1, lettera g) del d.lgs. n. 151/2015 ha modificato l'art. 34 del D.Lgs. 81/2008 ed in particolare ha abrogato il comma 1-bis (introdotto dal d.lgs. n. 106/2009), che consentiva lo svolgimento diretto dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, da

parte del datore di lavoro, solo nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori, fermo restando l'obbligo (comma 2-bis) di partecipare ai corsi di formazione previsti per addetti antincendio e per addetti al primo soccorso (articoli 45 e 46).

La modifica introdotta dall'articolo 20 del d.lgs. 151/2015, che ha abrogato il comma 1- bis, riportando la disposizione al testo originario del decreto legislativo n. 81 del 2008 (antecedente alle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 106 del 2009) nonché riprendendo quanto già previsto nel decreto legislativo n. 626 del 1994 (art. 10) ha rimosso la limitazione introdotta dal predetto comma, riconoscendo che anche nelle piccole imprese con più di cinque lavoratori la presenza di un datore di lavoro in possesso della formazione prevista per gli addetti antincendio e per addetti al primo soccorso costituisce un vantaggio ai fini della sicurezza.

In merito allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, si precisa che tale facoltà concessa al datore di lavoro, (con l'esclusione delle realtà aziendali considerate comunque a rischio – art. 31, co.6), **non significa che lo stesso svolga tali compiti da solo né che sia esonerato dal rispettare gli specifici obblighi previsti in capo al datore di lavoro dall'articolo 18** del medesimo decreto legislativo.

Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di "*designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza" (art. 18, comma 1, lettera b),* e ha l'obbligo di *"adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi lavoro, nonché le misure per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività,*

alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti." (articolo 18, comma 1, lettera t).

Va inoltre rilevato che come previsto dall'art. 43 comma 2 "*Ai fini delle designazioni di cui all'art.18 comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva…*".

Pertanto, il fatto che il datore di lavoro, previa adeguata formazione, possa svolgere le attività sopra descritte, non comporta che operi in totale autonomia nello svolgimento di tali compiti, lo stesso infatti, si avvarrà dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure anzidette, che vanno designati in numero adeguato e sufficiente nel rispetto di quanto previsto nell'art. 43 comma 2 dello stesso Decreto legislativo.

Allegato

allegato cir

Collocamento mirato – Invio Prospetto Informativo scadenza 31 gennaio 2018

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 18, 2018

Ricordiamo che **entro il 31 gennaio 2018** i datori di lavoro obbligati ai sensi della legge n. 68/1999, se nell'anno

precedente vi sono state variazioni d'organico tali da incidere sugli obblighi di assunzione, devono inviare telematicamente il prospetto informativo, relativo, come noto, alla situazione riferita al 31 dicembre dell'anno precedente (artt. 9 e 15, Legge n. 68/1999).

Per le specifiche informazioni in merito all'invio del prospetto informativo, rinviamo al sito www.cliclavoro.gov.it (in particolare, per gli standard tecnici, modelli e regole: https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Area-download.aspx).

Il documento, previsto dalla legge 68/1999, consiste in una dichiarazione che i datori di lavoro devono presentare indicando il numero complessivo dei dipendenti che rientrano nella base di computo, i relativi dati, i posti e le mansioni disponibili per la quota riservata ai lavoratori disabili. La comunicazione deve essere effettuata esclusivamente quando, rispetto all'ultimo invio, ci siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Nel caso di mancata presentazione del modello è prevista una sanzione fissa di **635,11 euro**, maggiorata di 30,76 euro per ogni giorno di ritardo. L'invio del prospetto con modalità diverse da quella telematica equivale al mancato adempimento.

In riferimento alla tematica del collocamento mirato, come già comunicato con nostre precedenti informative, Vi ricordiamo inoltre che a decorrere dal **1° gennaio 2018** viene soppresso l'art. 3, comma 2, del legge n. 68/1999, che prevedeva, nelle aziende da 15 a 35 dipendenti, l'adempimento dell'obbligo di assumere un lavoratore disabile soltanto in caso di una nuova assunzione.

Con la modifica introdotta dal Jobs Act (Decreto Legislativo n. 151/2015), l'obbligo di assunzione del soggetto disabile avviene invece già con la 15° unità. Il citato Decreto aveva inizialmente previsto la decorrenza dell'obbligo di assunzione dal 1° gennaio 2017, scadenza poi successivamente prorogata al 1° gennaio 2018 dal D.L. 244/2016 (c.d. Milleproroghe).

In considerazione di ciò, le aziende da 15 a 35 dipendenti, qualora non avessero ancora assunto un lavoratore disabile, avranno 60 giorni di tempo dall'insorgenza dell'obbligo (1° gennaio 2018) per mettersi in regola (entro quindi il 1° marzo 2018).

Si ricorda inoltre che il c.d. correttivo al Jobs Act (D.Lgs. 185/2016), ha inasprito le sanzioni per mancata assunzione del disabile che sono così passate da 62,77 euro a **153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo e per ciascun disabile non assunto**.

Convegno "La sfida dell'imprenditore per superare lo stato di insolvenza: profilo giuridico

e prassi”

scritto da Angelica Agresta | Gennaio 18, 2018

Il 19 gennaio alle ore 10.00a Padula avrà luogo il Convegno – Dibattito sul tema “La sfida dell’imprenditore per superare lo stato di insolvenza: profilo giuridico e prassi”

Si allega il programma dei lavori

locandina convegno imprenditori

AGROALIMENTARE. Promozione con GDO Francese: partecipazione al Wabel Chilled&Dairy Summit, Parigi, 26/29 marzo 2018. ADESIONE: 19 gennaio pv

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 18, 2018

L’ICE – Agenzia organizza la partecipazione al Wabel Chilled&Dairy Summit 2018 di Parigi (26/29 marzo 2018), all’interno delle attività di formazione e **promozione previste dal Piano Export Sud 2** per il **settore della GDO**, rivolte alle **aziende con sede operativa** nelle Regioni Calabria, **Campania**, Basilicata, Puglia e Sicilia.

Di cosa si tratta

In considerazione delle difficoltà di accesso da parte delle aziende italiane alla GDO francese, verranno selezionate **8 aziende italiane, delle regioni target**, per partecipare all'iniziativa **Chilled & Dairy Summit**, quale piattaforma privilegiata per agevolare il contatto tra la grande distribuzione – francese ed internazionale – e le imprese del settore, con particolare riferimento al prodotto **private label, ma anche per l'introduzione di prodotti a marchio.**

Nello specifico, il Summit **prevede incontri tra i buyer di catene di retailer francesi ed internazionali ed aziende che hanno le caratteristiche per accedere a questo canale distributivo.**

Sono previsti, quali eventi collaterali, due giornate di presentazione e di visite presso punti vendita di alcune catane della GDO francese (cfr dettaglio nella circolare allegata).

GDO francese

La grande distribuzione organizzata (GDO) rappresenta un partner fondamentale per l'industria agro-alimentare francese in quanto commercializza circa il 65% dei prodotti alimentari venduti. Nel 2016 il peso in valore dell'alimentare, nel giro d'affari della GDO, è stato del 78% per gli ipermercati e del 91% per i supermercati.

I protagonisti francesi del mercato sono: Carrefour, Leclerc, Les Mousquetaires-Intermarché, Gruppo Casino, Gruppo Auchan, Cora; sono inoltre presenti diverse catene straniere (belghe, tedesche, inglesi, ecc) ben radicate sul mercato e in costante espansione.

Da diversi anni si è lanciata nella commercializzazione di **prodotti realizzati per proprio conto da terzi**. I prodotti "a marchio del distributore" sono ormai paragonabili a quelli delle grandi marche sia in termini di qualità (qualità, freschezza, aspetto) che di immagine (packaging,

comunicazione).

DATA E LUOGO EVENTO:

Parigi, c/o Hotel Hilton aeroporto Charles De Gaulle, 26/29 marzo 2018

CATEGORIE MERCEOLOGICHE Target:

CHILLED (solo prodotto fresco):

CHARCUTERIE

SEAFOOD

READY MEALS (inclusa la pasta fresca)

SALADS &SNACKS

SANDWICHES & WRAPS

DRINKS (solo succhi di frutta e di verdure)

BREADS (fresco)

DAIRY:

BUTTER & MARGARINE

CHEESE & CREAM

MILK & EGGS

YOUGURTS

REQUISITI MINIMI richiesti

- **disponibilità a fornitura diretta in private label a marchio proprio;**
- **fatturato superiore a 3 mln di Euro;**
- essere in possesso della **certificazione** di qualità **International Food Standard** (**IFS**)

Le **selezioni saranno a cura dell'Ente organizzatore Wabel**, che esprimerà le proprie preferenze, a suo insindacabile giudizio, tenendo conto sia delle procedure che caratterizzano l'evento.

MODALITÀ E TERMINI DI ADESIONE

L'adesione è **GRATUITA**.

A carico dei partecipanti restano le spese logistiche (volo e pernotto a Parigi nei giorni dell'evento)

_

Il MODULO DI PARTECIPAZIONE va compilato **ONLINE** al seguente link:
https://sites.google.com/a/ice.it/pes2—wabel-chilled-dairy-2018/home

A conclusione della registrazione ONLINE, l'ICE invierà una email di conferma con allegato il modulo di adesione compilato che dovrà essere stampato. timbrato, firmato ed inviato via fax al n.06 89280323 o via PEC all'indirizzo: agroindustria@cert.ice.it , entro i termini sopra indicati.

In allegato, è disponibile la circolare informativa con tutti i dettagli.

PREGHIAMO QUANTI ADERIRANNO DI DARCENE EVIDENZA (m.decarluccio@confindustria.sa.it) PER POTER MONITORARE LE ADESIONI E SELEZIONI.

Allegato

WABEL_CHILLED DAIRY summit

AGROALIMENTARE: WORKSHOP AGROALIMENTARE IN POLONIA. WORKSHOP e B2B. Varsavia, 7 marzo 2018. Adesioni entro 25 gennaio pv

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 18, 2018

L'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese, nell'ambito del **Piano Export Sud** (riservato alle imprese delle regioni cd. "meno sviluppate": Basilicata, Calabria, **Campania**, Puglia, Sicilia e delle Regioni in via di transizione: Sardegna, Abruzzo e Molise), organizza un "Workshop agroalimentare" a **Varsavia, il 7 marzo 2018.**

Settori Target

La promozione riguarda i prodotti Agroalimentari con ESCLUSIONE di ortofrutta fresca, vini ed alcolici (per quest'ultimo settore è già in programma nel mese di febbraio una Borsa Vini Polonia).

Da parte delle aziende sono richiesti supporti alla vendita idonei per affrontare tale mercato estero (sito web in inglese, eventualmente brochure in lingua, etichettatura conforme, personale addetto

all'export che possa interloquire con i buyer in inglese).

Organizzazione e Attivita'

Il workshop si svolgerà il **7 marzo 2018,** presso il **Radisson Blu Hotel di Varsavia**.

L’evento sarà così strutturato:

07.03.2018: Giornata interamente dedicata allo svolgimento del **workshop e agli incontri b2**b con importatori, distributori e giornalisti polacchi e lituani. Nell’arco della giornata le aziende italiane partecipanti potranno presentare agli operatori presenti i propri prodotti, facendo conoscere l’azienda.

Target: giornalisti, ristoratori, scuole enogastronomiche/turistiche, importatori/grossisti, GDO, grande ristorazione/party-service, dettaglianti e opinion leader.

Il programma dettagliato verrà fornito successivamente.

Sono previste le seguenti azioni di comunicazione:

- inviti personalizzati agli operatori individuati alla voce target;
- catalogo delle aziende partecipanti che sarà inviato in formato elettronico agli operatori invitati e distribuito in formato cartaceo ai partecipanti all’evento;
- campagna pubblicitaria della manifestazione presso blog, portali e stampa specializzata locale.

Ogni azienda avrà a disposizione:

- una postazione con la connessione wi-fi e presa elettrica per permettere l’utilizzo di eventuali piattaforme informatiche;
- Interpreti di lingua, ad uso non esclusivo, si alterneranno nel prestare assistenza alle aziende in sala. Eventuali interpreti personalizzati potranno essere richiesti, a pagamento, all’Ufficio ICE-Agenzia di Varsavia.

Quota e Modalità di partecipazione

- La quota di partecipazione è pari a € 200,00 + IVA ad azienda.

A carico dei partecipanti restano le spese di viaggio, vitto e alloggio e spedizione campionatura presso la sede dell'evento.

Il MODULO di PARTECIPAZIONE va compilato ONLINE entro il 25 gennaio 2018 al seguente

MODULO DI ADESIONE

A conclusione della registrazione ONLINE, l'azienda riceverà una email di conferma con istruzioni e modulo di adesione già compilato che dovrà essere STAMPATO, FIRMATO, TIMBRATO e INVIATO e inviato all'indirizzo agroindustria@ice.it.

Le domande saranno accettate fino ad esaurimento dei ***posti disponibili (circa 30).***

L'ICE di Varsavia valuterà le adesioni in base alla rispondenza dei prodotti proposti alle caratteristiche del mercato polacco e al possesso dei requisiti richiesti*. Le aziende ammesse riceveranno specifica comunicazione di ammissione e dettagli operativi.*

Per ulteriori dettagli invitiamo a prendere visione della circolare informativa in allegato.

Invitiamo inoltre, quanti aderiranno, a **darne cortese segnalazione ai nostri uffici** (Monica De Carluccio tel. 089.200810 – fax 089.338896 - m.decarluccio@confindustria.sa.it).ì

Allegato

Circolare Workshop Agroalimentare in Polonia_07_03_2018