



CONF~~CO~~OPERATIVE

Brescia

60° *Notizie*

anno **3** numero **4** ottobre **2012**

Sabato 24 novembre ore 9

Celebrazione 60° di Confcooperative Brescia

Reggere la crisi, reggere il cambiamento

di Marco Menni

Agire per il lavoro

intervista a Francesco Bettoni, Enzo Torri, Roberto Rossini

Le parole del card. Martini

di Beppe Pezzotti



in questo numero

Lettera del Presidente.....p.	3-4
Qui via XX Settembre.....p.	5-10
Finestra sul mondo.....p.	12-13
Spaziocoopp.	14
Agricolo – Lattiero Caseario e Zootecnicop.	16-17
Abitazionep.	18
Credito e Finanza.....p.	20-21
Lavoro Cultura Servizip.	22-23
Solidarietà Socialep.	24-25
Lettere in Redazionep.	26
Inserto tecnicop.	I-XXVIII

Confcooperative Brescia Notizie
 anno 3 – n. 4
 Registrazione Tribunale di Brescia
 n. 45/2009

Redazione e amministrazione
 via XX Settembre 72
 25121 Brescia

Editore: Assocoop società cooperativa
 Direttore responsabile: Silvia Saiani
 In redazione: Valerio Luterotti, Maurizio Magnavini, Massimo Olivari

Stampa: Acherdo S. C. – Calcinato (BS)

Progetto grafico e impaginazione: Dario Ciapetti

Fotografie: archivio di Confcooperative Brescia
 Foto in copertina: Gianangelo Monchieri

Hanno collaborato a questo numero: Paolo Foglietti, Stefano Gennari, Francesco Bettoni, Enzo Torri, Roberto Rossini, Beppe Pezzotti, Cristiano Belli, Lidia Copetta, Luca Canesi, don Angelo Chiappa

Reggere la crisi, reggere il cambiamento

La realtà attorno a noi cambia. È già cambiata. Non prenderne atto sarebbe grave. Si pensi anche solo ai titoli dei giornali di queste ultime settimane: si coglie nel cambiamento il “filo rosso” che lega la ricombinazione dello scenario politico in divenire, la ridefinizione del futuro di alcune tra le principali industrie del nostro Paese, la rimodulazione degli assetti amministrativi, la ricombinazione della rappresentanza degli interessi di parte, la nascita di una vera e propria cultura del cambiamento e dell’innovazione nell’impresa... Ma non solo i grandi eventi: stanno cambiando di significato concetti che finora assicuravano quotidiane e granitiche certezze: cosa significa oggi valore degli immobili o valore del mattone? Cosa ne è di parole come lavoro stabile o assunzione a tempo indeterminato? Oppure, è ancora valido il collegamento tra certezza del credito e credito vantato nei confronti di un ente pubblico? Ogni giorno ci rendiamo conto che stiamo ridiscutendo e ridefinendo significati e situazioni. Ci rendiamo conto che non possiamo più dar nulla per scontato.



Forse, più che la parola “crisi”, è la parola “cambiamento” a descrivere meglio lo scenario di questi mesi. Con la differenza che quando diciamo crisi si sa di cosa stiamo parlando, mentre sul cambiamento balbettiamo. Ma è una lingua che dovremo imparare. Il cambiamento è un idioma che solo in parte s’impara nelle aule, perché la strada maestra è invece la rielaborazione di ciò che osserviamo nella realtà concreta. Pensiero e azione – questa volta - sono combinati: in questa fase agitarsi senza una direzione è rischioso tanto quanto limitarsi a pensare senza sperimentare qualcosa. Esiste già una letteratura del cambiamento e dell’innovazione, si tratta di capire come essa si adatti ai diversi contesti territoriali. Si pensi a settori che assumono cambiamenti (e scoprono collegamenti) inaspettati, come l’agricoltura e l’energia (si pensi alla green economy e alla blue economy). Ma si pensi anche a chi sta disegnando le possibili nuove frontiere del welfare, tra il welfare sociale low cost e i distretti sociali... Sono solo alcune delle parole di questo nuovo alfabeto, quello del cambiamento, che definiscono nuove intuizioni, alcune delle quali (ci auguriamo) foriere di sviluppo.

Abbiamo anche l’impressione che questo sviluppo sarà in larga parte costruito trovando collegamenti tra settori apparentemente chiusi: oltre al già citato tra agricoltura ed energia, si pensi all’educazione e all’informatica, all’edilizia e alla scienza dei materiali, alla cultura e all’alimentazione... Alcuni incroci creeranno il futuro.

Dunque il cambiamento ci riguarderà direttamente, come operatori. Finora abbiamo attinto a quanto accantonato nei mo-

“Forse, più che la parola «crisi», è la parola «cambiamento» a descrivere meglio lo scenario di questi mesi. Con la differenza che quando diciamo crisi si sa di cosa stiamo parlando, mentre sul cambiamento balbettiamo”.


CONFCOOPERATIVE
Brescia


**Celebrazione 60° di costituzione
di Confcooperative Brescia
SABATO 24 novembre 2012 ore 9,00**

**Auditorium S. Barnaba
Piazzetta Arturo Benedetti Michelangeli - Brescia**

menti più favorevoli, anche in termini motivazionali. Tutto sommato le cooperative hanno infatti retto la crisi meglio di altri: ma sapranno reggere anche il cambiamento? Reggere una crisi è un fatto passeggero e non mette in discussione i linguaggi e i modelli. Reggere il cambiamento richiede invece una tenuta lunga e la necessità di ridefinire i significati. Certo ci può essere di conforto la predisposizione, l'attitudine della cooperazione a re-inventarsi in funzione delle esigenze, dei bisogni delle persone. Rileggendo la storia, anche recente, del movimento cooperativo cogliamo sempre la puntualità del presentarsi di nuove forme di cooperazione in relazione all'emergere, all'evidenza di nuove categorie di bisogno. Ad esempio così è stato per la cooperazione edilizia che nel dopoguerra ha creato un modello, una risposta al "bene casa" altrimenti inarrivabile. Ma altrettanto è stato per la cooperazione sociale, che ha colto il primo evidente "arretramento" del sistema di welfare formulando una serie di risposte complessivamente in grado di intercettare ampie fasce di disagio. Ed oggi? Quali sono i bisogni emergenti e co-

me intercettarli? È questa la sfida del cambiamento. Essa è resa più grave da una consapevolezza: comunque sia, dovremo muoverci in un contesto caratterizzato da sobrietà, difficoltà nel puntare su logiche di competitività esclusivamente basate sul fattore prezzo, in un rapporto con la politica che dovrà essere di convincimento più che di ottenimento.

Insomma: il mondo è cambiato, anche noi dobbiamo cambiare. E la sfida è nel quanto e nel come sapremo agire il cambiamento piuttosto che subirlo. È tutto qui. Confidiamo anche sul fatto che nessun cooperatore sarà lasciato solo. È nei tempi delle difficoltà che si riscopre il valore dell'unità, della sinergia, dello scambio virtuoso, del mutuo aiuto. Associazioni come Confcooperative nascono quasi sempre con questa intuizione, che è un po' più alta della semplice difesa dell'interesse di categoria: è la dichiarazione di un interesse a migliorarsi insieme per il bene comune di tutto il Paese.

Marco Menni

Agire per il lavoro

Il parere delle Organizzazioni rappresentate nel Consiglio Provinciale

La riforma del mercato del lavoro, recentemente approvata, costituisce per il nostro Paese un passaggio che si potrebbe definire “epocale”, anche alla luce delle recenti dichiarazioni del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali con delega alle Pari Opportunità, Elsa Fornero, che afferma che non è più necessario alcun intervento in materia. Per capire quali riflessi avrà sul territorio e sulle cooperative bresciane poniamo tre domande a Francesco Bettoni – Presidente Unione Provinciale Agricoltori di Brescia, Roberto Rossini – Presidente ACLI e Enzo Torri – Segretario Generale CISL Brescia

Approvata la riforma del mercato del lavoro bisogna agire presto per ridare slancio alle iniziative imprenditoriali; soprattutto tra i giovani si rendono necessarie azioni decise sia in Italia che in Europa. Secondo Lei quali sono le azioni più urgenti e perché?



Bettoni. Premesso che Confagricoltura non ha partecipato, come altre organizzazioni di categoria, al tavolo di confronto tra il Governo e le parti sociali, a mio avviso la riforma Fornero difficilmente riuscirà a raggiungere i risultati auspicati. La nuova legge è troppo ingessata su vecchi schemi, non apre sufficientemente alla flessibilità e mor-

tifica la dinamicità del lavoro che per il settore agricolo diventa fondamentale soprattutto per determinate attività.



Rossini. L'idea-guida di questa riforma è stata la competitività. Non so quanto l'idea sia diventata realtà. Ma certamente prendiamo anche atto che non basta una riforma del lavoro per ridare slancio alle iniziative imprenditoriali. Servono almeno altre tre riforme. La prima concerne la qualità dell'istruzione universitaria, perché c'è bisogno di aumentare la produttività e questo può essere fatto solo qualificando i giovani (tra l'altro – a Brescia – si sta verificando la contrazione delle iscrizioni all'università e nes-

suno dice niente). La seconda concerne gli incentivi selettivi o gli sgravi ai settori che possono effettivamente garantire uno sviluppo economico il più possibile duraturo (penso, tanto per iniziare, alla *green economy* e all'agricoltura, ma anche alla sanità sociale *low cost*, al *welfare* mutualistico). Terzo il credito: quello “sano” delle BCC e della finanza etica può far molto, non su una prospettiva generica ma vagliando le situazioni territoriali. I giovani abitano tutti i territori, si tratta di capire cosa finanziare e come per incentivare l'iniziativa privata, anche cooperativa.



Torri. Sono convinto che la riforma del mercato del lavoro



QUI VIA XX SETTEMBRE

ro non genera di per se nuova occupazione se non accompagnata da impegni delle parti sociali e istituzionali che favoriscano investimenti che da troppo tempo mancano nel nostro paese, vero motivo della mancanza di opportunità di lavoro che pesa particolarmente sulla offerta alle nuove generazioni che stanno pagando oltre misura questi mancati interventi. È necessario perciò favorire investimenti in ogni luogo di lavoro, dove lavoratori e imprese, con la contrattazione aziendale, fissano i reciproci obiettivi produttivi e economici. L'augurio è che questa riforma convinca anche gli investitori esteri a credere di più sul nostro Paese in quanto pone fine ad un conflitto permanente su questi temi.

Considerando i dati economici e occupazionali in Provincia di Brescia, quali effetti positivi e negativi potrà avere sul nostro territorio la riforma del mercato del lavoro?



Bettoni. Non prevedo impatti particolarmente significativi per il comparto agricolo. Il mercato del lavoro nel settore primario avrebbe bisogno di meno burocrazia e di una forte riduzione dei costi. Sono queste le misure più adeguate per dare impulso all'occupazione nel settore primario, che nonostante tutto, è il settore che ha registrato nel 2012 un incremento dell'occupazione del 10,1%.



Rossini. Non so quanto positivi o negativi gli effetti. Però certamente la stretta sui co.co.co. nonché sul primo contratto a tempo determinato e sulle partite iva produrrà qualche rigidità, anche se era ora che qualcuno dicesse le cose come stavano effettivamente, per dar seguito allo slogan "sì alla flessibilità, no alla precarietà" (e ridurre anche un po' di concorrenza sleale). La questione è che una riforma del lavoro come questa non crea necessariamente lavoro, non è un piano straordinario per l'occupazione. È più un piano di

riordino ed è comunque parziale. Quindi sul piano occupazionale sarà tutta da verificare.



Torri. Il discorso generale si adatta anche alla nostra provincia. L'equilibrio raggiunto nella riforma fra flessibilità in ingresso (fra chi voleva irrigidirla) e quella in uscita (di chi voleva ampliarla) non sposta molto il problema dalla situazione precedente, semmai, come già detto, un quadro più stabile delle norme rende più fiduciosa la scelta nel fare le assunzioni. Semmai c'è però da chiarire un problema che riguarda i contratti a termine che rischia di alimentare maggiore incertezza sulla possibilità di proroga, forse qui qualche opportuna modifica va fatta per garantire lavoratore e impresa.

Dal punto di vista dell'organizzazione che rappresenta, quale ricaduta ci potrà essere sulle cooperative bresciane?



Bettoni. Le restrizioni sulla flessibilità in entrata e le scarse modifiche di quelle in uscita, unitamente al già ricordato costo del lavoro, certamente non contribuiranno ad aumentare la produttività e di conseguenza la crescita economica delle cooperative bresciane.

Rossini. Non basterà questa riforma a sanare una frattura che ha cause profonde. Mi pare che un ruolo importante sarà sulle spalle della cooperazione sociale, che è

un interlocutore obbligato quando si devono collocare lavoratori a bassa occupabilità. Ma più in generale mi pare che la ricaduta in termini di scelta politica non possa che essere una, che si riassume nel tema delle alleanze, sia con i soggetti della politica sia con i soggetti economici e finanziari. Le riforme calate dall'alto sono un quadro, ma poi occorre riempirlo con idee e progetti sul territorio. Credo che sia una delle caratteristiche della vostra storia.

Torri. Da questo punto di vista l'aspetto più innovativo è la parte che riguarda gli ammortizzatori sociali che in questi anni di crisi per piccole aziende e cooperative ha messo a disposizione risorse che andranno a scomparire (cassa integrazione in deroga). La riforma prevede una estensione stabile a tutti di queste tutele da realizzarsi in via contrattuale. Con i mercati così variabili (sperando che il lavoro ritorni) questo strumento è una tutela per i lavoratori sul piano del reddito e per le cooperative che possono gestire la mancanza di lavoro con minore problematicità.



INCONTRO CON IL MINISTRO DELLA SALUTE RENATO BALDUZZI

Sabato 6 ottobre scorso, presso il Salone Montini di Palazzo San Paolo, in via Tosio 1 a Brescia, si è tenuto un incontro, promosso dall'associazione "Città dell'uomo - Brescia", in collaborazione con Acli, Azione Cattolica, Meic, Fuci, Confcooperative Brescia, Associazione Medici Cattolici Italiani, Associazione Scienza & Vita, tra i cittadini ed il Ministro della Salute Renato Balduzzi dal titolo "La salute è ancora un diritto per tutti?". Il Presidente Marco Menni, nella sua relazione, ha ricordato che "È fondamentale la promozione e il sostegno a modelli nuovi replicabili, per realizzare un sistema sanitario sul territorio, che si articoli anche in forma "aziendale" con personalità giuridica, al fine di garantire sviluppo di responsabilità non solo tra i professionisti, ma anche fra questi e la cittadinanza titolare della propria salute".

Testimonianza

Le parole rivolte dal Cardinale Carlo Maria Martini, recentemente scomparso,
alla cooperazione di Solidarietà Sociale

Il due settembre, avendo un impegno improrogabile il tre, sono stato in duomo a Milano per rendere omaggio e dare testimonianza alla salma del Cardinal Carlo Maria Martini. Voleva anche essere un atto di grande riconoscenza non solo per il bene che ha dato alla Chiesa ma anche a tutta la cooperazione di solidarietà sociale. Dal 1994 al 2004 sono stato presidente regionale della cooperazione sociale lombarda ed ho potuto constatare cosa sia stato per tutto il mondo della cooperazione l'Arcivescovo di Milano. Poco tempo dopo il suo arrivo a Milano all'inizio di ogni anno propone di celebrare la "Giornata della Solidarietà" che si concludeva sempre con un suo messaggio al clero e ai fedeli. In preparazione alle giornate della solidarietà chiamava vari esperti di diversa estrazione impegnandoli con domande e chiedendo suggerimenti sul lavoro e i problemi connessi. Nella 5ª Giornata del 1985 il messaggio finale, dal significativo titolo "Riconciliazione e Lavoro", esprime la preoccupazione **"per quanto succede oggi nel mondo del lavoro: incertezza, precarietà, disoccupazione con la sequela di sofferenze e di emarginazione"**. Sollecita tutti perché **"l'attenzione**

primaria venga posta sull'uomo e non sull'interesse, sugli ultimi e non sui più forti". Afferma anche che **"il lavoro deve essere un problema che coinvolge tutti al di là delle singole appartenenze e la crisi presente non va subito ma affrontata"**. Un intervento che ancora oggi è di grande attualità. Ma per quanto riguarda il suo pensiero sulla cooperazione di solidarietà sociale dobbiamo rifarci alla 6ª Giornata del 1986. Nel suo messaggio finale l'Arcivescovo di Milano afferma, tra l'altro **"La disoccupazione giovanile, per la sua ampiezza e per la sua persistenza, è diventata uno dei principali mali del nostro tempo ... è diffusa inoltre la valutazione, per così dire riduttiva, per cui, sebbene grave, la disoccupazione giovanile troverebbe compensazione e attenzione nella capacità protettiva della famiglia che si assume l'onere economico e sociale della prolungata inattività del giovane. Non si considera sufficientemente che il lavoro rimane una fondamentale occasione di realizzazione personale di integrazione sociale. La sua assenza può costituire terreno di coltura di fenomeni di marginalità e devianze anche gravi"**. Dopo aver affermato che il proble-

ma della disoccupazione giovanile non si risolve da se richiama tutte le parti sociali ad affrontare il problema con responsabilità dando un compito preciso alle comunità cristiane affermando; **"Ogni parrocchia, ogni gruppo giovanile, sono chiamati a sviluppare occasioni di incontro e di dialogo con questi giovani elaborando esperienze di solidarietà umana e di attenzione educativa. In questa Giornata della Solidarietà desidereremmo infine che un interesse tutto particolare fosse dedicato ai servizi sociali alle persone. Al vasto tessuto di volontariato della Caritas, che potrebbe sempre più costituire una prospettiva di lavoro "eticamente densa" come scelta personale o in forma cooperativistica, può accompagnarsi l'indicazione data dall'ufficio diocesano di sostenere, animare e promuovere sul territorio cooperative di solidarietà sociale, che abbiano particolare attenzione all'assistenza ed accoglienza di soggetti emarginati (assistenza domiciliare, comunità alloggio ecc.) o all'inserimento e reale integrazione produttiva di soggetti che si trovino in particolari condizioni di bisogno (handicappati, tossicodipendenti, carcerati, psi-**



chiatrici ecc.). A questo proposito sarà finalizzata gran parte del fondo diocesano di solidarietà (che ha permesso il proliferare di molte cooperative di solidarietà sociale). **Questa strada se praticata, potrà diventare una piccola** (in realtà è diventata grande grazie al suo sostegno soprattutto culturale), **ma esemplare realizzazione di opportunità lavorative oltre che una significativa testimonianza**. Sono certo che non si farà molta fatica a comprendere come questi suoi insegnamenti siano ancora oggi di grande attualità. Il 27 maggio del 2000 il Cardinal Martini ci allietò con la sua presenza all'assemblea regionale della cooperazione di solidarietà sociale. Anche in questa occasione non sono mancati suggerimenti sollecitazioni per essere coerenti ai principi ed ai valori della cooperazione di solidarietà. Alcune sue sollecitazioni: **“Le cooperative di solidarietà sociale riconoscono nella partecipazione la loro ricchezza, la possibilità di confronto, di sostegno e di crescita” ... “C'è poi il valore della democrazia. Nelle vostre democrazie ci sono dei fratelli e delle sorelle, non dei padroni, che sviluppino con intelligenza il proprio ruolo secondo le competenze specifiche. Possiamo dire che su tutto c'è l'impegno di persone che si coinvolgono, discutono, de-**



cidono scelte adulte condivise per un progetto comune. È una scuola di vita”. (...) **“L'aspetto fondamentale delle cooperative sociali da voi rappresentate sta nel fatto che non si pongono nella prospettiva di un profitto personale, bensì nella costituzione di un patrimonio comune che diventi garanzia e insieme continuità. È questo il valore del gusto per il bene comune. Capisco che, a distanza di anni, l'entusiasmo iniziale possa subire qualche logorio; capisco che ci si possa sentire spinti a impostare la cooperativa in vista di una sopravvivenza, in una conduzione che dia largo spazio alla logica di mercato. Capisco anche la tentazione sempre latente di porsi come soci lavoratori che guadagnano per se stessi, dimenticando gli scopi di solidarietà e di cooperazione. Tuttavia sono convinto che, sostenendovi a vicenda, la vostra grandezza può mantenersi capace di coraggio e di fiducia, nella certezza che la misericordia di Dio sostiene le nostre fragilità. È importante che sappiate reggere questo ideale di dignità, poiché in una società paurosa e impigrita, senza progetti e senza sogni, la vostra attività carica di sogno e di utopia attesta che è**

possibile continuare su progetti che mirano al bene comune.” (...) Conclude il suo intervento dicendoci **“Via auguro allora un buon lavoro mente vi ricordo che tutta la società, e specialmente la comunità cristiana, vi ringrazia ed è ammirata dalla vostra operosità; conta e spera di potervi aiutare a risolvere quei problemi sempre urgenti e assillanti che sono il lavoro e la casa. Due problemi che costituiscono un vero dramma per le realtà deboli, i giovani, le nuove famiglie, gli extracomunitari. Chiedo a tutti che anche su questo settore si sviluppino interrelazioni tra diversi attori del sistema economico, convergenze e impegni coerenti, capaci di restituire soluzioni e speranza”.**

Concludo questa mia testimonianza ringraziando per il dono del Suo passaggio tra noi. L'autenticità della Sua fedeltà al Vangelo sarà memoria viva sul nostro cammino. Infine mi permetto di sollecitare i operatori a rileggere i documenti che ci ha lasciato in eredità perché la nostra attività sia ancora **“carica di sogno e di utopia finalizzate al bene comune”.**

Beppe Pezzatti



Notizie brevi

Progetto "Spes at Work"

La Diocesi di Brescia con la collaborazione della Caritas diocesana e il supporto di alcuni partner, tra i quali Confcooperative Brescia, ha varato un'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile. Si chiama «Spes at work» ed è rivolta ai giovani tra i 18 e i 35 anni e a organizzazioni pubbliche e imprese, private e non profit. La via d'accesso è l'iscrizione (i giovani entro il 15 dicembre, le aziende non hanno scadenze) trami-

te il sito www.spesatwork.it. Quattro le nicchie progettuali tra le quali spicca la "dote lavoro" in sinergia con Confcooperative, cui possono partecipare giovani e cooperative nei settori dell'informatica, dell'ambiente e del risparmio energetico. A disposizione, in totale, 100 mila euro per la copertura dei costi del primo periodo di lavoro. Le cooperative potranno usufruire di un contributo specifico a seconda che l'assunzione sia a tempo determinato oppure indeterminato.

ICA Expo 2011

Da mercoledì 31 ottobre 2012 a venerdì 2 novembre 2012 si svolgerà a Manchester ICA Expo 2012, mostra mercato con collegamenti con cooperative leader, buyer internazionali e fornitori di tutto il mondo. Si tratta di un modo per attirare l'attenzione internazionale e aumentare la consapevolezza della forza del movimento cooperativo all'interno

dell'economia globale. ICA Expo 2012 è un'attività chiave per la chiusura ufficiale dell'Anno Internazionale delle Cooperative.

E-mail: ica@icaexpo.coop

Sito web:

<http://www.icaexpo.coop>



Cooperativamente

Le cooperative sociali, aderenti a Confcooperative e che operano nell'area della salute mentale attraverso diversi servizi presenti in tutto il territorio provinciale, hanno presentato alla stampa l'iniziativa "Cooperativamente: un viaggio per incontrare la salute mentale nella realtà del nostro territorio" che si svolgerà negli anni 2012-2013. L'idea ha come finalità quella di avvicinare e sensibilizzare la cittadinanza al tema della salute mentale e di

coinvolgere le persone che sono affette da disturbi psichici in diverse attività socializzanti. Il calendario, che prevede diverse iniziative di carattere culturale, artistico, sportivo e fieristico, in cui le persone con problemi psichici e gli operatori e le operatrici delle cooperative sociali che li affiancano si presenteranno alla cittadinanza, è scaricabile dal sito www.brescia.confcooperative.it nell'area documentazione/cooperazione solidarietà sociale/circolari.

Cooperazione modello attuale e credibile

Regione Lombardia – Unioncamere Lombardia – Confcooperative Lombardia – Legacoop Lombardia – Agci Lombardia al fine di promuovere l'immagine della cooperazione e riconoscerne il ruolo economico e sociale hanno promosso iniziative regionali per l'"ANNO INTERNAZIONALE DELLE COOPERATIVE". Lunedì 22 ottobre 2012 si terrà a Milano presso l'Auditorium di Re-

gione Lombardia la GIORNATA DELLA COOPERAZIONE LOMBARDA che, con il tema "Cooperazione, modello attuale e credibile", vedrà i bambini delle scuole primarie e secondarie, che hanno partecipato durante l'anno scolastico 2011/2012 al bando "Giocooperiamo: tocca anche a noi", testimoni attivi di come è possibile sviluppare temi e processi cooperativi valorizzando progetti creativi presenti nella scuola.

Prodotti petroliferi

Officina

Gpl

Ricambi



AGRICAM
www.agricam.it

Avanti, insieme.

Serbatoi Gasolio

Lubrificanti

**Pneumatici
Agricoli e Auto**

**Macchine
e Attrezzature Agricole**

AGRICAM
SOC. COOP. R.L.

Via Bornate, 1 - 25018 Montichiari - Brescia
T. 030 961185 - F. 030 9658888 - www.agricam.it - agricam@agricam.it



SAME



Le organizzazioni europee

Un appuntamento a Marsiglia il prossimo 16 novembre

CECOP-CICOPA Europa è la Confederazione europea delle cooperative di lavoro, delle cooperative sociali e delle imprese partecipate. È stata fondata nel 1979 a Manchester ed il suo segretariato permanente è stabilito a Bruxelles dal 1982.

Associa 29 organizzazioni cooperative, in rappresentanza di 17 paesi europei, che rappresentano circa 50.000 imprese cooperative che danno lavoro a un milione e mezzo di persone e genera un volume d'affari di circa 50 miliardi di euro. Per l'Italia sono presenti le federazioni del lavoro, dei servizi e della solidarietà delle tre centrali cooperative che hanno costituito l'Alleanza delle Cooperative Italiane.

Il ruolo di CECOP in Europa è duplice:

- svolge l'azione di rappresentanza e lobby presso le istituzioni dell'Unione Europea, con le altre organizzazioni imprenditoriali a livello europeo e con le componenti del movimento cooperativo e dell'economia sociale;
- svolge attività di collegamento, di scambio e collaborazioni tra i membri, promuovendo strategie e posizioni comuni, formazione e scambi, analisi legislative settoriali.

Un compito complesso, per il quale si deve competere con organismi di ben altra forza e dimensione, ma anche un compito di grande responsabilità al fine di permeare soggetti ed istituzioni dei valori cooperativi.

“È fondamentale per poter incidere ad un livello così alto come è quello della politica europea, che dal territorio partano costanti messaggi e indirizzi a tutti i soggetti che hanno responsabilità nella politica, nell'economia e nelle istituzioni in genere”

Non a caso infatti nell'ultimo congresso è stata data grande rilevanza al compito che le cooperative hanno svolto e stanno svolgendo in questo particolare momento di crisi, specie per tentare di dare risposte e futuro a lavoratori che non hanno occupazione o l'hanno persa recentemente.

A testimonianza di quanto dichiarato è stato realizzato un documentario girato in diverse cooperative europee da titolo “Come le cooperative resistono alla crisi”, (in autunno sarà realizzata la versione in italia-

no). Intervenendo alla presentazione, Luca Jahier Presidente del Gruppo III del Comitato Economico e Sociale Europeo, ha espresso apprezzamento per il lavoro svolto ed incoraggiato le organizzazioni cooperative europee a proseguire con impegno nella loro attività che mette al centro di

tutto la persona che lavora ed in particolare la prevalenza delle persone sul capitale. Numerose sono le attività che CECOP, ha messo in cantiere per il prossimo quadriennio, per quanto riguarda la cooperazione bresciana pur non essendo facile pensare ad interventi specifici resta il compito di suggerire, come abbiamo fatto in passato, riflessioni sulla normativa europea in materia di cooperazione, sostenere l'importanza del ruolo delle cooperative per l'inserimento lavorativo sia delle persone svantaggiate, che delle persone che

A differenza della tradizione cooperativa italiana che è storicamente intersettoriale, il movimento cooperativo europeo è stato caratterizzato da una progressiva strutturazione attorno a 6 comitati settoriali:

- Confederazione europea delle cooperative agricole (COGECA);
- Comunità europea delle cooperative di consumatori (EUROCOOP);
- Associazione europea delle banche cooperative (EACB);
- Confederazione europea delle cooperative di lavoro e cooperative sociali (CECOP);
- Comitato europeo dell'alloggio pubblico, cooperativo e sociale (CECODHAS);
- Unione europea delle farmacie mutualistiche, cooperative e sociali (UEPS).

È solamente nel novembre del 2006 che si è dato vita a Cooperatives Europe, l'organizzazione intersettoriale di tutte le cooperative europee e che rappresenta l'Europa nell'ambito dell'Alleanza Cooperativa Internazionale.

Paolo Foglietti è stato eletto nel consiglio di amministrazione di Cecop in occasione del congresso che si è tenuto prima dell'estate e questo ci dà l'opportunità di fare un approfondimento su questa organizzazione della quale è stato presidente per molti anni Felice Scalvini.

www.cecop.coop



vivono situazioni di disagio. È fondamentale per poter incidere ad un livello così alto come è quello della politica europea, che dal territorio partano costanti messaggi ed indirizzi a tutti i soggetti che hanno responsabilità nella politica, nell'economia e nelle istituzioni in genere.

La presenza in CECOP di cooperative di numerosi paesi europei, può essere anche occasione di scambio di esperienze ed in qualche caso di avvio di progetti di inter-

nazionalizzazione delle nostre imprese, proveremo nei prossimi mesi a valutare eventuali iniziative anche chiedendo il supporto all'Ufficio di Confcooperative a Bruxelles.

L'ultimo congresso di CECOP ha confermato alla Presidenza l'italiano Rossano Rimelli di Legacoop.

Paolo Foglietti

GLOBAL WORKER COOPERATIVE DAY

Nel contesto dell'Anno Internazionale delle Cooperative e del Congresso delle Cooperative di lavoro francesi (Scop), si terrà a Marsiglia il principale evento internazionale per le cooperative di lavoro e sociali. Preceduto da una giornata sul movimento cooperativo francese, il 16 novembre si svolgerà il GLOBAL WORKER COOPERATIVE DAY organizzato congiuntamente da CICOPA e da CG Scop. Un giorno pieno di scambi ed esperienze sulla diversità dei modelli e delle pratiche di cooperazione di lavoro in tutto il mondo, con dibattiti e analisi sulle sfide urgenti derivanti dalla crisi di oggi, con soluzioni collaudate per il trasferimento di imprese e la trasformazione, il networking e il clustering. Ci saranno rappresentanti e testimonianze di esperienze chiave di vari paesi di diversi continenti come Brasile, Stati Uniti, Canada, India, Argentina, Giappone, Italia, Spagna e Francia. www.l-heure-des-scop.coop

Cosa succede?

Rinnovo cariche sociali in seno alla cooperativa agricola **CARPINO BIANCO**, con sede a Caino. Ha assunto la presidenza della cooperativa Giuseppe Mori, che succede a Luciano Borra.

Trasferita nel mese di luglio 2012 la sede sociale della cooperativa agricola **ASSOCOM** società cooperativa, dal comune di Manerbio a Brescia, in Piazza Loggia n. 5.

Cambio al vertice nella cooperativa sociale **LA VELA**, con sede legale a Nave, alla cui presidenza è stata nominata Simona Sandrini, in sostituzione di Stefania Piardi. Monica Marchetti ha assunto la carica di Vice Presidente.

Interessante iniziativa posta in essere dal **CONSORZIO GRANA PADANO**, con sede a Desenzano. Nel mese di luglio ha comunicato l'apertura di un magazzino in Cremona, destinato ad accogliere le forme di Grana Padano degli enti soci produttori (tra cui le cooperative agricole) colpiti dal recente terremoto che ha interessato le zone dell'Emilia Romagna.

Nominato il Collegio Sindacale nella cooperativa sociale **CARPE DIEM** di Carpenedolo. Nell'assemblea tenutasi nello scorso mese di maggio è stato nominato l'organo di controllo nelle persone di Davide Tosi (Presidente), Edda Fenaroli e Stefano Galdi (Sindaci effettivi).

Operazioni di concentrazione societaria nel settore della cooperazione edilizia. Le cooperative **MAGNO** e **LA MADDALENA** hanno deliberato nel mese di luglio la fusione per incorporazione nella cooperativa **AZZURRA 84**, con sede a Brescia.

Nuova attività per la cooperativa sociale **IL NUCLEO** di Chiari, che ha comunicato, a decorrere dal mese di giugno, l'avvio dell'attività di affissione di manifesti ed avvisi.

Confermato Davide Guainazzi alla guida della cooperativa **FLORMERCATI**, cooperativa agricola attiva nel settore florovivaistico, con sede a Montichiari. Luca Zanchi è stato confermato nella carica di Vice Presidente.

Si è perfezionata nel mese di luglio l'iscrizione all'albo degli autotrasportatori di merci per conto terzi da parte della cooperativa **CENTRO TRASPORTI DEDICATI**, cooperativa costituitasi nello scorso mese di marzo, con sede a Brescia, in Via della Volta.

REVISIONE DELLA SPESA PUBBLICA

Nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio u.s. (S. O. n. 141/L) u.s. è stato pubblicato il Decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini) che raccoglie le misure varate dal governo in tema di spending review.

Con gli interventi disposti, il risparmio previsto per lo Stato sarà di 4,5 miliardi di euro per il 2012, di 10,5 miliardi per il 2013 e di 11 miliardi per il 2014.

Il provvedimento è composto da 25 articoli ed è dedicato a svariati settori. Si ritiene opportuno mettere sin da subito in evidenza talune misure di interesse per le cooperative e per Confcooperative e indicare per ognuna di esse l'articolo di riferimento.

1- Rinvio del termine ultimo per la presentazione della domanda di riconoscimento della ruralità degli immobili (art. 3, comma 19).

L'art. 3, comma 19 del decreto ha prorogato al 30 settembre 2012, il termine per la presentazione della domanda di riconoscimento della ruralità degli immobili di cui all'art. 7, commi 2bis - 2quater, D. L. 70/2011, conv. con mod. dalla L. 12 luglio 2011, n. 106 (da ultimo prorogato al 30 giugno 2012 dall'art. 29, c. 8, decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216).

Si tratta della procedura per ottenere il riconoscimento retroattivo della ruralità dei fabbricati attraverso la presentazione, presso gli uffici

dell'Agenzia del territorio, di apposite domande di variazione della categoria catastale.

2- Riduzione degli oneri nelle procedure di gestione e liquidazione delle società cooperative (art. 12, commi 75-77).

La norma prevede che in tutti i casi di nomina ministeriale di un commissario nelle procedure di gestione e di liquidazione delle società cooperative, tale organo debba avere natura monocratica, venendo meno la possibilità di nominare più commissari. La norma in commento fa riferimento:

- al commissario ad acta nominato per il compimento di specifici atti, ai sensi dell'articolo 2545-sexiesdecies c.c., in caso di irregolare funzionamento della società;

- al commissario liquidatore nominato in caso di scioglimento per atto dell'autorità ai sensi dell'articolo 2545-septiesdecies c.c., per mancata persecuzione dello scopo mutualistico o per l'impossibilità di perseguire gli scopi per cui le società cooperative sono state costituite, ovvero in caso di mancato deposito del bilancio per due anni consecutivi;

- al commissario liquidatore nominato in caso di liquidazione coatta amministrativa ai sensi dell'articolo 2545-terdecies e dell'articolo 198 del R.D. n. 267/42, in caso di insolvenza della società.

Il commissario esercita personalmente le funzioni connesse al proprio ufficio; in caso di delega a terzi di uno o più operazioni, il compenso del delegato è decurtato dal com-

penso del commissario delegante.

Si chiarisce, infine, che la competenza alla emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa con conseguente nomina del commissario liquidatore, ex articolo 2545-terdecies c.c., spetta al Ministro dello sviluppo economico (l'articolo 2545-terdecies c.c. fa generico riferimento "all'autorità governativa").

3- Soppressione dell'Associazione Italiana Luzzatti (art. 12, commi 49-58).

La disposizione prevede la soppressione dell'Associazione italiana Luzzatti con conseguente decadenza degli organi, fatti salvi gli adempimenti connessi alla chiusura della gestione.

L'ente nasce nel 1925, con altra denominazione (Istituto italiano di studi cooperativi) e nel 2009 viene trasformato in Associazione con unico socio il Ministero dello sviluppo economico.

Le funzioni fino a d ora svolte dall'ente sono le seguenti:

- promozione e diffusione dei principi cooperativi;
- formazione dei revisori delle cooperative;
- supporto alla gestione degli Albi delle società cooperative;
- analisi delle revisioni cooperative.

Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, è nominato un dirigente delegato (individuato tra i dirigenti del MISE) che esercita i poteri del presidente e del consiglio di amministrazione dell'Associazione.

Il dirigente dovrà provvedere, altresì,

legale

alle operazioni di liquidazione delle attività, al pagamento delle passività e alla chiusura delle pendenze dell'ente. Il dirigente delegato manterrà il proprio trattamento economico senza oneri aggiuntivi sul bilancio dello Stato.

Il controllo delle attività del dirigente ministeriale sarà garantito dal collegio dei revisori dell'Associazione.

Il bilancio di chiusura dell'Associazione, deliberato dagli organi in carica alla data di soppressione dell'ente, dovrà essere deliberato entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del DI (6 agosto 2012) e dovrà essere trasmesso al Ministero dello sviluppo economico e al Ministero dell'economia e delle finanze per la relativa approvazione.

A seguito della soppressione, le funzioni svolte dall'Associazione sopra enunciate, sono trasferite al Ministero dello sviluppo economico che, previo accertamento dell'attualità e della necessità dell'interesse pubblico alla loro continuazione, provvede alla gestione delle stesse.

Si prevede, altresì, la risoluzione delle convenzioni in essere tra l'Associazione Luzzatti e il Ministero dello sviluppo economico con conseguente trasferimento delle relative somme in un apposito fondo che sarà istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, per essere destinate alla continuazione delle attività facenti capo alla soppressa Associazione.

L'eventuale attivo netto risultante dalla liquidazione dell'Associazione è versato nel bilancio dello Stato.

Le risorse strumentali dell'Associazione sono assegnate al patrimonio del Ministero dello sviluppo economico.

4- L'incremento delle aliquote IVA (art. 21).

Molto significativo è quanto si prevede all'art. 21 in tema di determinazione delle aliquote IVA.

La disposizione interviene sull'art. 40, D.L. 98/2011, così come modificato dall'art. 18, D.L. 201/2011.

Ebbene, la norma posticipa l'incremento di due punti percentuali delle aliquote IVA del 10 e del 21 per cento che, anziché dal 1° ottobre 2012, entrerà in vigore dal 1° luglio 2013 e vigerà sino al 31 dicembre 2013.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, invece, le aliquote sono nuovamente incrementate di un punto percentuale, stabilizzandosi così all'11 ed al 22 per cento. Si tenga presente che, secondo il complesso meccanismo stabilito dall'art. 40, i suddetti incrementi delle aliquote rappresentano una clausola di salvaguardia e, pertanto, non troveranno applicazione qualora, entro il 30 giugno 2013, entrino in vigore provvedimenti legislativi di riforma fiscale e assistenziale (in particolare, le misure di riordino della spesa in materia sociale, nonché la eliminazione o riduzione dei regimi di esenzione, esclusione e favore fiscale che si sovrappongono alle prestazioni assistenziali), tali da determinare un effetto positivo per 6,56 miliardi di euro sin dal 2013.

L'obiettivo di finanza pubblica è, come si vede, fortemente ridotto rispetto alla misura originariamente prevista dall'art. 40, pari a 16,4 miliardi (di cui 13,1 dal 2013).

* * *

Di seguito, ulteriori previsioni di interesse per le imprese in generale.

Riduzione per l'acquisto di beni e servizi e trasparenza delle procedure (art. 1) Il primo insieme di interventi riguarda l'attività negoziale delle pubbliche amministrazioni, riducendo la spesa per l'acquisto di beni e servizi e incentivando la trasparenza delle procedure.

In particolare, le misure sono dirette a sviluppare ulteriormente l'attuale quadro normativo di riferimento attraverso specifiche previsioni finalizzate alla massimizzazione degli effetti derivanti dagli acquisti centralizzati sia a livello nazionale che a livello regionale.

Nello specifico, sinteticamente:

- viene stabilita la nullità dei contratti che non siano stati stipulati attraverso gli strumenti di acquisto messi a disposizione da Consip. Sono naturalmente fatti salvi i contratti stipulati tramite diverse centrali di committenza, se questi prevedono condizioni più favorevoli per le Amministrazioni pubbliche;
 - si prevede che i criteri di partecipazione alle gare debbano essere tali da non escludere le piccole e medie imprese. Sono pertanto illegittimi i criteri che fissano, senza congrua motivazione, limiti di accesso connessi al fatturato aziendale;
 - si prevede che il Commissario straordinario istituisca, tramite Consip, un albo delle varie centrali di committenza e che riceva notizia in tempo reale dell'avvenuta stipula dei contratti stipulati dalle stesse centrali di committenza. A pubblicare i dati relativi a detti contratti e convenzioni provvederà Consip;
 - con riferimento a determinate categorie di beni e di servizi viene stabilito l'obbligo assoluto per le pubbliche amministrazioni di acquistare attraverso gli strumenti di acquisto e di negoziazione messi a disposizione da Consip ovvero dalle centrali di committenza regionali; per il momento si tratta delle seguenti categorie, con facoltà per il futuro di aumentare il numero: energia elettrica, gas, carburanti - rete ed extra-rete, combustibili per riscaldamento e telefonia - fissa e mobile -.
- I contratti stipulati in violazione di tale regola sono nulli e costituiscono illecito disciplinare e sono causa di responsabilità amministrativa;
- le amministrazioni pubbliche possono effettuare acquisti autonomi esclusivamente per la durata e la misura strettamente necessarie, in attesa della stipula della convenzione messa a disposizione dalla Consip e dalle centrali di committenza regionali;
 - nei contratti in essere, validamente stipulati, viene inserita ex lege una clausola che attribuisce alle ammini-

strazioni il diritto di recesso, qualora le imprese non adeguino il contenuto delle prestazioni ancora da effettuare alle migliori condizioni previste in convenzioni Consip successive alla stipula dei contratti stessi. Il mancato esercizio del diritto di recesso è comunicato dalla Amministrazione alla Corte dei Conti al fine del controllo successivo sulla gestione del bilancio e del patrimonio;

- viene introdotto un meccanismo di riduzione delle condizioni economiche in favore delle amministrazioni che fanno ricorso alle convenzioni-quadro Consip e delle centrali di committenza regionali;
- in alternativa all'obbligo di costituire una centrale di committenza, i piccoli comuni potranno, utilizzare gli strumenti elettronici di acquisto gestiti da Consip o da altra centrale di committenza;
- già dal 2012 le Amministrazioni statali centrali assicurano una riduzione di spesa per l'acquisto di beni e servizi per importi, che sono accantonati e resi indisponibili degli stati di previsione dei singoli Ministeri, indicati in un apposito allegato. Resta salva la facoltà per i titolari dei singoli Dicasteri di indicare entro il 10 settembre una differente ripartizione della riduzione degli importi nell'ambito del proprio stato di previsione. Per gli enti del Servizio sanitario nazionale, fatta eccezione per le disposizioni in tema di bandi di gara, è prevista una specifica regolamentazione.

Società pubbliche e in house (art. 4). Le misure principali sono le seguenti:

- è disposto lo scioglimento, o in alternativa, la alienazione con procedure di evidenza pubblica delle partecipazioni detenute, delle società controllate direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, quando il fatturato di tali società sia costituito per oltre il 90% della prestazione di servizi alla P.A.. Nel caso di alienazione delle partecipazioni, il servizio è assegna-

to per cinque anni alla società privatizzata a decorrere dal 1° gennaio 2012. Nel caso in cui l'Amministrazione non proceda allo scioglimento o alla alienazione, le società suddette non possono ricevere ulteriori affidamenti diretti di servizi né rinnovi degli affidamenti in corso. Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente articolo le società che svolgono particolari attività (servizi ai cittadini, centrali di committenza), e le società che saranno individuate con DPCM sulla base di peculiari esigenze di interesse pubblico generale, come l'efficacia dei controlli sulla erogazione degli aiuti comunitari del settore agricolo. Sono escluse dall'applicazione della norma, infine, anche le società Consip e Sogei;

- vengono previste disposizioni sulla composizione dei consigli di amministrazione delle società a totale partecipazione pubblica. I CDA di queste società dovranno essere composti da non più di tre membri. Di questi, due devono essere dipendenti dell'amministrazione titolare della partecipazione, in caso di società a partecipazione diretta; oppure due dipendenti della società controllante, per le società a partecipazione indiretta. Il terzo componente ha funzioni di presidente e amministratore delegato. Viene, comunque, consentita la nomina di un amministratore unico;
- è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di detenere partecipazioni in società controllate, direttamente o indirettamente che abbiano conseguito per l'anno 2011 un fatturato da prestazione di servizi a favore di pubbliche amministrazioni superiore al 90%.

Le società a partecipazione totalitaria verranno sciolte entro il 31 dicembre 2013, ovvero, in caso di mancato scioglimento, non potranno ricevere affidamenti diretti di servizi;

- a decorrere dal 1° gennaio 2013 le pubbliche amministrazioni possono acquisire a titolo oneroso servizi di qualsiasi tipo, anche mediante la stipula di convenzioni, da enti di di-

ritto privato (associazioni e fondazioni) soltanto in base a procedure previste dalla normativa nazionale e comunitaria. In tal caso gli enti privati non possono ricevere contributi a carico delle finanze pubbliche. Restano escluse da tale disposizione le fondazioni istituite con la finalità di promuovere lo sviluppo tecnologico e l'alta formazione tecnologica;

- dalla data di entrata in vigore del decreto (e fino al 31 dicembre 2015) i limiti per le assunzioni previsti per le società controllanti si applicano anche alle società controllate inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione. La disposizione prevede specifiche misure limitative nei confronti delle predette società, con riferimento alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, ai contratti di lavoro a tempo determinato e co.co.co, nonché ai trattamenti retributivi dei dipendenti;
- sempre dalla data di entrata in vigore del decreto è fatto divieto, a pena di nullità, di inserire clausole arbitrali in sede di stipulazione di contratti di servizio intercorrenti tra società a totale partecipazione pubblica e le amministrazioni statali;
- al fine di evitare distorsioni della concorrenza e del mercato e di assicurare la parità degli operatori nel territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2014 le pubbliche amministrazioni devono acquisire sul mercato di beni e servizi mediante le procedure concorrenziali previste dal codice appalti;
- dal 1° gennaio 2014 l'affidamento diretto, pur in presenza delle condizioni che lo permetterebbero, può avvenire solo a favore di società a capitale interamente pubblico nel rispetto della normativa comunitaria per la gestione in house, a condizione che il valore economico del servizio o dei beni oggetto di affidamento sia pari o inferiore a 200mila euro annui. Sono fatti salvi gli affidamenti attualmente in corso fino alla scadenza naturale del rapporto e comunque fino al 31 dicembre 2013.

legale

MISURE URGENTI PER LA CRESCITA DEL PAESE

Nella Gazzetta Ufficiale n. 147 (S.O. n. 129) del 26 giugno u.s. è stato pubblicato il Decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (Misure urgenti per la crescita del Paese), che raccoglie le misure urgenti per la crescita varate dal governo.

Il testo definitivo contiene alcune modifiche rispetto a quello diffuso subito dopo il Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2012 e prevede un insieme di misure per lo sviluppo e per il potenziamento delle infrastrutture.

Di seguito le misure di maggior rilevanza per le imprese in generale e per le cooperative.

MISURE DI PARTICOLARE INTERESSE PER LE COOPERATIVE

- l'Alleanza delle Cooperative Italiane inserita nella cabina di regia per l'internazionalizzazione delle imprese (art. 41);
- modificato il regime sanzionatorio per le cooperative che eludono l'attività di vigilanza o che non ottemperano agli obblighi di comunicazione (sostituzione della sanzione della sospensione semestrale dell'attività con una sanzione pecuniaria) (art. 46);
- gli 8 milioni di euro del Foncooper riassegnati al Fondo ex Titolo II della Legge Marcora (CFI e SOFICOOP) (art. 31, c. 2).

MISURE DI PARTICOLARE INTERESSE PER TUTTE LE IMPRESE

- attribuito il potere di disporre la progettazione e la realizzazione di alloggi temporanei ai commissari straordinari nominati per le province devastate dal sisma (art. 10);
- ripristinata l'imponibilità IVA per la cessione e locazione di abitazioni di nuova costruzione (art. 9);
- prorogato al 30 giugno 2013 il termine per l'entrata in operatività del SL-STR (art. 52).
- al contratto di rete in agricoltura non

si applica il regime vincolistico dei contratti agrari di cui alla L. 203/1982 (art. 45);

- innalzate (fino al 30 giugno 2013) le soglie di detrazione IRPEF per le ristrutturazioni edilizie, che passano dal 36% al 50% e dal tetto di spese ammesse di € 48.000 a € 96.000 (art. 11);
- introdotti i consorzi per l'internazionalizzazione, con il compito di favorire la diffusione internazionale dei prodotti e dei servizi delle piccole e medie imprese (art. 42);
- istituito il Fondo per la crescita sostenibile (art. 23) che andrà a finanziare progetti di R&S, internazionalizzazione delle imprese e il rafforzamento della struttura produttiva del Mezzogiorno;
- introdotto un contributo tramite credito d'imposta, per le nuove assunzioni di profili altamente qualificati (art. 24).

1. MISURE URGENTI PER L'EDILIZIA

L'art. 9, contiene una significativa disposizione tributaria che ripristina l'imponibilità IVA per la cessione e locazione di abitazioni di nuova costruzione (nella sostanza si ampliano le ipotesi di imponibilità che erano già state ripristinate dal d.l. liberalizzazioni).

Si tratta di un tema più volte sollevato da Confcooperative alle autorità parlamentari e di Governo.

Come è noto, sulla base della normativa vigente, le cessioni di immobili destinati ad uso abitativo effettuate dalle imprese costruttrici, oltre i cinque anni dalla costruzione, sono esenti dall'imposizione di IVA; inoltre sono esenti anche la maggior parte delle locazioni di abitazioni effettuate da parte dei medesimi soggetti. Siffatto regime di esenzione penalizza particolarmente le imprese costruttrici (fra le quali sono ricomprese le cooperative

edilizie di abitazione) che non sempre riescono a cedere/assegnare nei cinque anni dalla fine dei lavori le costruzioni realizzate, trovandosi così nella necessità di dover compiere operazioni di vendita esenti da IVA. Ciò causa l'impossibilità, per i costruttori, di poter detrarre l'IVA a monte riferita all'acquisto dei beni e servizi correlati all'operazione esente. Si determina così un costo aggiuntivo per i costruttori in quanto gli stessi sono obbligati al rimborso a favore dello Stato delle detrazioni IVA di cui hanno beneficiato nel corso degli anni, per le costruzioni di immobili per i quali non si è conclusa la vendita in regime di imposizione IVA. Problema analogo si presenta nel momento in cui i costruttori intendano concedere in locazione gli immobili che abbiano costruito e che siano rimasti invenduti.

Ebbene, già con il d.l. liberalizzazioni era stata ripristinata l'imponibilità IVA per le cessioni e le locazioni di fabbricati abitativi effettuati in attuazione dei piani di edilizia residenziale convenzionata ovvero destinati all'housing sociale.

La modifica disposta dal decreto in commento, invece, estende l'area dell'imponibilità IVA.

Il nuovo regime prevede che saranno assoggettate ad IVA (e non considerate operazioni esenti):

- la locazione di fabbricati strumentali per la quale il locatore abbia manifestato l'opzione per l'assoggettamento a IVA;
- la locazione di fabbricati abitativi per la quale sia stata esercitata l'opzione, purché tuttavia siano state effettuate dalle imprese costruttrici o ristrutturatrici dell'immobile;
- la locazione di fabbricati abitativi per la quale sia stata esercitata l'opzione e che siano destinati ad alloggio sociale;

legale

- le cessioni di fabbricati effettuate entro cinque anni dall'ultimazione dalle imprese costruttrici o ristrutturatrici;

- le cessioni di fabbricati effettuate dalle stesse imprese anche oltre i cinque anni dall'ultimazione, purché il cedente abbia manifestato l'opzione per l'assoggettamento ad IVA.

La modifica è tesa a rendere neutrale l'IVA per le suddette operazioni e consentire a tutte le imprese costruttrici e ristrutturatrici – e non soltanto per quelle che operano in attuazione di piani di edilizia residenziale convenzionata o altri progetti di housing sociale – di poter applicare, su opzione del cedente o del locatore, l'IVA nella vendita effettuata anche dopo cinque anni dall'ultimazione dei lavori, nonché l'IVA agevolata del 10% nella locazione di abitazioni di nuova costruzione; in tal modo le imprese possono beneficiare delle relative detrazioni IVA, il cui impatto diviene neutrale.

L'art. 10 attribuisce poteri straordinari ai commissari nominati per il sisma nelle province di Modena, Mantova, Ferrara, Bologna, Reggio Emilia e Ravenna. I commissari provvederanno con somma urgenza alla progettazione ed alla realizzazione di alloggi temporanei per le persone la cui abitazione è crollata o è stata dichiarata inagibile, anche in deroga alle norme urbanistiche e con procedura d'appalto ultrasemplicata.

L'art. 11, da par suo, al comma 1, prevede l'innalzamento delle soglie di detrazione IRPEF per le ristrutturazioni edilizie, che pertanto passano da una percentuale di detrazione del 36% ad una del 50% e da un tetto di spese ammesse al beneficio di € 48.000 ad un tetto ben più elevato di € 96.000. L'innalzamento è però circoscritto al periodo che va dal 1° gennaio 2012 al 30 giugno 2013. Al termine di questo periodo, le soglie scenderanno nuovamente ai limiti previsti dal regime ordinario.

La disposizione in esame riguarda anche le spese per riqualificazione energetica, la cui soglia di detraibilità scende dal 55% al 50%. Ciò malgra-

do, l'agevolazione – che era in scadenza al 31 dicembre 2012 – viene prorogata sino al 30 giugno 2013.

Le successive disposizioni, egualmente significative, sono dedicate al Piano nazionale per le città (dedicato alla riqualificazione delle aree urbane degradate, per i cui dettagli si rinvia alle comunicazioni della Federazione di settore) e ad ulteriori semplificazioni in materia di autorizzazioni. In particolare, si stabilisce che:

- in tema di procedimenti avviati per SCIA (segnalazione certificata di inizio attività), nei casi in cui la legge o il regolamento comunale prevedano l'acquisizione obbligatoria di atti o pareri, essi sono comunque sostituiti dalle autocertificazioni, attestazioni o asseverazioni o certificazioni di un tecnico abilitato;

- idem anche per le attività soggette a DIA (dichiarazione di inizio attività), soltanto che in tal caso la semplificazione non opera se sussistono vincoli ambientali, paesaggistici o culturali o esigenze di difesa nazionale, pubblica sicurezza, immigrazione, giustizia, finanze o di costruzione antisismica: in tali casi, sarà quindi necessario che la P.A. accordi l'autorizzazione.

2. DIGITALIZZAZIONE E TRASPARENZA DELLA P.A.

Fra le varie misure in tema di digitalizzazione e trasparenza della pubblica amministrazione si segnala – oltre all'istituzione dell'Agenzia per l'Italia digitale (art. 19 e ss.), che avrà il compito di favorire lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione – l'introduzione di un rilevante principio di trasparenza denominato "Amministrazione aperta" (art. 18), alla luce del quale dovranno necessariamente essere soggetti alla regola della pubblicazione sulla rete internet tutte le sovvenzioni, i contributi, i sussidi e gli aiuti finanziari alle imprese, nonché l'attribuzione di corrispettivi o compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e comunque di vantaggi economici di ogni genere ad enti privati o pubblici.

È inoltre stabilito che la regola della pubblicazione costituirà condizione di legittimità degli aiuti o delle attribuzioni di importo superiore a mille euro.

3. MISURE PER LA CRESCITA SOSTENIBILE E NUOVI STRUMENTI DI FINANZIAMENTO PER LE IMPRESE

Fra gli interventi in oggetto – oltre a svariati interventi di riordino degli incentivi alle imprese – degna di nota è la riconversione del fondo speciale ex legge 46/1982, nel Fondo per la crescita sostenibile (art. 23) che andrà a finanziare:

- la promozione di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione;
- il rafforzamento della struttura produttiva, segnatamente nel Mezzogiorno, attraverso il riutilizzo di impianti ed il rilancio di aree in crisi;
- la promozione dell'internazionalizzazione delle imprese.

La fissazione delle priorità e delle forme generali degli incentivi sono demandate a provvedimenti governativi di attuazione. Le risorse, inoltre, verranno concretamente erogate attraverso bandi o direttive del Ministero dello Sviluppo Economico nei quali saranno fissate anche i termini e le modalità di erogazione.

È poi importante segnalare il nuovo istituto prefigurato all'art. 24 e denominato contributo tramite credito d'imposta per le nuove assunzioni di profili altamente qualificati.

Si tratta di un nuovo credito d'imposta destinato ad incentivare le assunzioni di personale altamente qualificato nel settore della ricerca e riservato a tutte le imprese.

Nel dettaglio, viene previsto un credito d'imposta pari al 35% delle spese effettuate per le nuove assunzioni di personale altamente qualificato, con un tetto massimo di 200 mila euro per impresa.

Ai fini della determinazione del credito d'imposta annuale sono ammissibili:

- le spese di personale neo-assunto, relativamente ai dottori di ricerca con titolo conseguito presso una universi-

legale

tà italiana o estera se riconosciuta equipollente in base alla legislazione vigente in materia;

- le spese di personale in possesso di una laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico (specificamente elencate in un allegato al decreto), impiegato nelle attività di ricerca e sviluppo.

Inoltre, il diritto a fruire del credito d'imposta decade al verificarsi delle seguenti condizioni:

- se il numero complessivo dei dipendenti, è inferiore o pari a quello indicato nel bilancio presentato nel periodo di imposta precedente all'applicazione del beneficio fiscale;

se i posti di lavoro creati non sono conservati per un periodo minimo di tre anni, ovvero di due anni nel caso delle piccole e medie imprese;

- nei casi in cui vengano definitivamente accertate violazioni non formali, sia alla normativa fiscale che a quella contributiva in materia di lavoro dipendente per le quali sono state irrogate sanzioni di importo non inferiore a euro 5.000, oppure violazioni alla normativa sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dalle vigenti disposizioni, nonché nei casi in cui siano emanati provvedimenti definitivi della magistratura contro il datore di lavoro per condotta antisindacale.

Per fruire del contributo le imprese dovranno presentare un'istanza telematica secondo modalità che verranno successivamente determinate da provvedimenti attuativi del Ministero dello sviluppo economico di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

In ultimo si segnala che il comma 2 dell'art. 31, dispone che somme residue, pari a circa 8 milioni di euro, del Fondo di rotazione per la promozione e lo sviluppo della cooperazione (Foncooper) – art. 1 della Legge Marcora (L. 49/1985) – siano riassegnate al Fondo per la salvaguardia e l'incremento dei livelli occupazionali di cui al Titolo II della stessa Legge Marcora. Il Fondo beneficiario è quello che finanzia la partecipazione nelle società cooperative di produzione e lavoro

delle società finanziarie CFI e SOFICO-OP. La riassegnazione, pertanto, mantiene la destinazione delle risorse a finalità di sostegno pubblico al sistema cooperativo.

Per ulteriori approfondimenti in tema di incentivi, si rinvia a successive comunicazioni.

In conclusione si fa un breve cenno alla misura introdotta dall'art. 32 che mira al coinvolgimento nel mercato monetario e finanziario di soggetti emittenti finora esclusi, come le imprese non quotate, medie e piccole, le quali, per finanziarsi potranno ora emettere cambiali finanziarie ed obbligazioni, purché vengano rispettate le seguenti condizioni:

- è necessaria l'assistenza da parte di uno Sponsor che collabora con l'emittente per la emissione dei titoli;
- l'ultimo bilancio deve essere assoggettato a revisione da parte di un revisore contabile o legale ovvero di una società di revisione iscritta al registro dei revisori legali e contabili;
- le cambiali finanziarie e le obbligazioni devono essere emesse e sottoscritte a favore di – nonché circolare esclusivamente tra – investitori qualificati, non soci.

4. MODIFICHE ALLA LEGGE FALLIMENTARE (ART. 33)

Sono previste una serie di modifiche alla legge fallimentare che rendono più agevole la risoluzione delle crisi d'impresa. In sostanza, si vuole incentivare l'impresa a denunciare in tempo la propria situazione di crisi, prevenendo il dissesto definitivo. Perciò:

- sono semplificate le modalità di presentazione della domanda di concordato preventivo, eliminando la necessità di produrre contestualmente alla domanda il piano di risanamento;
- è previsto il non assoggettamento a revocatoria fallimentare di una serie di atti e pagamenti posti in essere dopo il deposito del ricorso per concordato preventivo (in tal modo si promuove la continuazione dell'attività dell'impresa in crisi);
- si introduce una disciplina dei con-

tratti in corso di esecuzione, consentendo al debitore di risolvere i contratti in corso qualora ciò faciliti la risoluzione della crisi;

- è consentito alle imprese che abbiano presentato domanda di concordato preventivo di essere autorizzate dal Tribunale a contrarre finanziamenti prededucibili;

- in deroga al codice dei contratti pubblici, si prevede la possibilità per l'impresa in concordato preventivo di poter in ogni caso partecipare alle gare purché un professionista attesti le capacità di adempimento nonostante la crisi.

5. ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DELLE IMPRESE

Fra le altre misure si evidenzia anzitutto l'ingresso delle organizzazioni di rappresentanza del movimento cooperativo, che erano state ignorate al momento della sua istituzione, nel nuovo sistema di governo e promozione dell'internazionalizzazione delle imprese. L'art. 41 infatti prevede che la cabina di regia – che ha il compito di individuare le linee guida e di indirizzo strategico in materia di promozione e internazionalizzazione delle imprese – sarà composta, oltre che da rappresentanti istituzionali e dai presidenti di R.E.T.E. Imprese Italia, Confindustria e ABI, anche dal presidente dell'Alleanza delle cooperative italiane.

Sempre in tema di promozione dell'attività imprenditoriale verso l'estero, l'art. 42, fra le varie misure di incentivo disciplina i nuovi consorzi per l'internazionalizzazione, che avranno ad oggetto la diffusione internazionale dei prodotti e dei servizi delle piccole e medie imprese nonché il supporto alla loro presenza nei mercati esteri anche attraverso la collaborazione e il partenariato con imprese estere.

I consorzi per l'internazionalizzazione saranno costituiti ai sensi degli articoli 2602 e ss., cod. civ., ovvero in forma di società consortile o cooperativa da piccole e medie imprese aventi sede in Italia.

È altresì ammessa la partecipazione di enti pubblici e privati, di banche e

legale

di imprese di grandi dimensioni, purché la nomina della maggioranza degli amministratori spetti in ogni caso alle piccole e medie imprese consorziate, a favore delle quali dovrà essere svolta in via prevalente l'attività dei consorzi.

A beneficio dei consorzi sono poi previste una serie di agevolazioni fiscali ed incentivi, fra i quali si segnala il contributo per la copertura di non più del 50% delle spese da essi sostenute per l'esecuzione di progetti per l'internazionalizzazione, da realizzare anche attraverso contratti di rete con piccole e medie imprese non consorziate. Un successivo decreto del Ministro dello sviluppo economico, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, stabilirà i requisiti soggettivi, i criteri e le modalità di concessione del contributo.

L'art. 44 introduce un terzo tipo di società a responsabilità limitata che va ad affiancarsi alla s.r.l. ordinaria (2462 e ss., c.c.) ed alla s.r.l. semplificata (art. 2463 bis, c.c.).

Si tratta della società a responsabilità limitata a capitale ridotto e che presenta, rispetto alla s.r.l. ordinaria la peculiarità che, pur essendo costituita da persone che hanno compiuto i 35 anni di età (e quindi, non in possesso dei requisiti per costituire una s.r.l. semplificata), può avere un capitale ridotto (probabilmente compreso tra 1 euro e 9.999,99 euro).

La nuova figura – a differenza della s.r.l. semplificata – non è introdotta con una novella al codice, ma con una norma ad hoc presente nel decreto che rinvia alla disciplina delle s.r.l. Essa presenta profili molto discutibili che si auspica vengano affrontati in sede di conversione (ad es. l'esatto ammontare del capitale sociale ridotto).

L'art. 45, da par suo, semplifica le forme di costituzione del contratto di rete di cui all'art. 3, commi 4ter/4quines, D.L. 5/2009, convertito con modificazione dalla L. 33/2009.

Viene prevista accanto alla forma di costituzione ordinaria – atto pubblico o scrittura privata autenticata – la possibilità di dar vita ad una rete tra imprese con un atto sottoscritto con firma digitale e trasmesso al registro delle imprese attraverso un modello standard di comunicazione stabilito con decreto.

Anche per le modifiche del contratto è prevista una significativa semplificazione: anziché dar luogo a tante iscrizioni per quante sono le imprese aderenti, le modifiche al contratto di rete dovranno essere depositate per l'iscrizione al registro delle imprese esclusivamente dall'impresa di riferimento indicata nell'atto modificativo, presso la sezione del registro delle imprese ove è iscritta la stessa impresa. L'ufficio del registro delle imprese provvederà poi alla comunicazione della avvenuta iscrizione delle modifiche a tutti gli altri uffici del registro delle imprese presso cui sono iscritte le altre partecipanti.

Sempre in tema di contratto di rete è in ultimo stabilito che al contratto di rete in agricoltura non si applicano le disposizioni di cui alla L. 203/1982 (si tratta della legge che introduce il regime vincolistico che caratterizza i rapporti agrari). In altri termini, il contratto di rete tra imprese agricole, siccome esposto come tutti i rapporti agrari al regime vincolistico ed obbligatorio della L. 203/1982 (ad es. la durata minima di 15 anni), viene appositamente esentato da tale regime, offrendo così la possibilità alle imprese agricole di costituire e diffondere aggregazioni tra aziende agricole altrimenti vietate.

L'art. 46 introduce una rilevante disposizione sanzionatoria a presidio della funzione di vigilanza sulle cooperative.

È anzitutto previsto che alle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o risultano irreperibili al momento delle verifiche, si applichi una sanzione amministrativa pecuniaria che va da euro 50.000 ad euro 500.000.

È poi previsto che tale sanzione pecuniaria si applichi in tutti i casi di violazione stabiliti dall'art. 10, L. 23 luglio 2009, n. 99, in tal modo sostituendosi alla sanzione della sospensione semestrale dell'esercizio dell'attività originariamente prevista per tali infrazioni. Pertanto, allo stato, sono soggette ad una sanzione pecuniaria da determinarsi entro un minimo di 50 mila euro ed un massimo di 500 mila euro, le cooperative che:

- si sottraggono all'attività di vigilanza o risultano irreperibili al momento delle verifiche;
- omettono la comunicazione annuale delle notizie di bilancio all'amministrazione presso la quale è tenuto l'albo delle società cooperative ai fini della dimostrazione della realizzazione della prevalenza mutualistica ai sensi dell'art. 2513, c.c.;
- omettono o ritardano la comunicazione della perdita della qualifica di cooperativa a mutualità prevalente per il mancato rispetto della condizione di prevalenza di cui all'art. 2513, c.c.;
- senza giustificato motivo non ottemperano, entro il termine prescritto, anche parzialmente alla diffida impartita in sede di vigilanza, salva l'applicazione di ulteriori sanzioni.

L'art. 48, a sua volta, modifica la disciplina dell'arbitrato in materia di contratti pubblici fissando il principio secondo il quale nei giudizi arbitrali per la risoluzione di controversie inerenti o comunque connesse ai lavori pubblici, forniture e servizi il lodo è impugnabile davanti alla Corte di appello, oltre che per motivi di nullità, anche per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia.

L'art. 52 reca importanti disposizioni in materia di tracciabilità dei rifiuti.

In particolare, il termine per l'entrata in operatività del SISTRI è sospeso sino al compimento di non ben definite "verifiche amministrative e funzionali", e comunque non oltre il 30 giugno 2013. In sostanza, il termine per l'entrata in operatività del SISTRI è prorogato al 30 giugno 2013. È sospeso dunque ogni adempimento informati-

legale

co, nonché il pagamento dei contributi dovuti dalle imprese per l'anno 2012. Le imprese saranno soggette agli obblighi ed alle sanzioni vigenti in epoca anteriore all'entrata in vigore del D.L.vo 205/2010.

Gli articoli 54 e 55 sono dedicati all'accelerazione dei tempi del processo civile.

Fra le varie disposizioni si segnalano:

- l'introduzione di un filtro di ammissibilità per i giudizi di appello, basato sulla probabilità di accoglimento dell'impugnazione;
- la soppressione del vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione per la proponibilità del ricorso per Cassazione (sostituito dal più circoscritto vizio di omesso esame circa un fatto decisivo);
- la modifica alla disciplina del risarcimento per eccessiva durata dei processi (cd. Legge Pinto), con la definizione di una durata media accettabile di sei anni complessivi (tre per il primo grado, due per il secondo, uno per la Cassazione) ed un limite massimo (1.500 euro per anno di ritardo) e minimo (500 euro) di risarcimento.

L'art. 57 prevede misure per lo sviluppo dell'occupazione del settore della green economy.

Più precisamente, sono previsti finanziamenti agevolati per i soggetti che

operano nei seguenti settori:

- protezione del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico e sismico;
- ricerca, sviluppo e produzione di biocarburanti di «seconda e terza generazione»;
- ricerca, sviluppo, produzione e installazione di tecnologie nel «solare termico», «solare a concentrazione», «solare termo-dinamico», «solare fotovoltaico», biomasse, biogas e geotermia;
- incremento dell'efficienza negli usi finali dell'energia nei settori civile e terziario, compresi gli interventi di social housing.

Per godere dell'agevolazione, le imprese devono prevedere l'occupazione aggiuntiva a tempo indeterminato di giovani under 35. Il finanziamento è rimborsabile in 72 mesi (in 120 mesi per le cd. ESCO [Energy Saving Company]). Gli artt. 58 e 59 sono dedicati al settore agricolo e della pesca e si rinvia per l'esame del loro contenuto alle comunicazioni delle Federazioni di settore.

L'art. 60 stabilisce una serie di incentivi – ai quali sono ammesse anche le imprese – di competenza del Ministero dell'Istruzione e relativi al sostegno dell'attività di ricerca e di innovazione, anche sociale.

In particolare sono agevolati – nella forma del contributo a fondo perduto,

credito agevolato, prestazione di garanzie, credito d'imposta o altra agevolazione fiscale – interventi di ricerca e sviluppo, infrastrutturazione, formazione di capitale umano, di trasferimento tecnologico e spin off di nuova imprenditorialità innovativa, ma anche appalti con interventi cofinanziati con pubbliche amministrazioni, in risposta a esigenze di particolare rilevanza sociale (social big challenges), nonché azioni di innovazione sociale (social innovation).

L'art. 64, da par suo, istituisce presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Fondo per lo sviluppo e la capillare diffusione della pratica sportiva finalizzato alla realizzazione di nuovi impianti sportivi ovvero la ristrutturazione di quelli esistenti.

In ultimo, si dà conto dell'art. 66 che, al fine di favorire la creazione di reti di impresa e di filiera tra le aziende del comparto turistico, stabilisce che successivi decreti interministeriali definiranno criteri e modalità per la realizzazione di progetti pilota. Con i medesimi provvedimenti saranno definiti gli interventi oggetto dei contributi, finalizzati a vari obiettivi, fra i quali la razionalizzazione della gestione e prenotazione dei servizi turistici, la formazione del personale, la promozione sui mercati internazionali.

Il «Decreto Sviluppo» (D.L. 22/06/2012 n. 83) è intervenuto, tra l'altro, sul sistema sanzionatorio connesso all'attività di vigilanza delle società cooperative, prevedendo una sanzione amministrativa, di ammontare variabile da un minimo di € 50.000 ad un massimo di € 500.000, applicabile agli enti cooperativi che si sottraggano all'attività di vigilanza (revisione biennale od annuale), ovvero risultino irreperibili al momento delle verifiche disposte nei loro confronti. Tale sanzione si rende applicabile, per quanto contenuto nella disposizione normativa, «per il periodo in corso alla data di riscontro del comportamento elusivo da parte dell'autorità di vigilanza e per ciascuno dei successivi periodi fino alla cessazione dell'irreperibilità».

La richiamata sanzione è stata estesa anche a violazioni di tipo diverso, in relazione alle quali era precedentemente prevista la sospensione semestrale di ogni attività (intesa come divieto di assumere nuove eventuali obbligazioni contrattuali). Si tratta, in particolare, delle seguenti fattispecie:

- mancata ottemperanza, in tutto o in parte e senza giustificato motivo, entro il termine prescritto, alla diffida impartita in sede di revisione periodica;
- omissione della comunicazione annuale delle notizie di bilancio all'amministrazione presso la quale è tenuto l'Albo nazionale delle società cooperative, finalizzata, tra l'altro, alla verifica del requisito della prevalenza mutualistica;
- omissione della comunicazione della perdita della qualifica di cooperativa a mutualità prevalente tramite gli strumenti di comunicazione informatica.

ATTIVITÀ DELLE COOPERATIVE AGRICOLE IN FAVORE DEI SOCI

In risposta ad una istanza di interpello presentata da Confcooperative, l'Agenzia delle Entrate, nella Risoluzione n. 65/E del 12 giugno 2012, ha analizzato, sotto il profilo tributario, le caratteristiche del rapporto mutualistico nell'ambito della cooperazione agricola, anche in considerazione dei molteplici contenziosi attivi in materia.

Il caso sottoposto all'esame dell'Agenzia riguarda l'attività posta in essere da una cooperativa agricola, che provvede alla commercializzazione dei prodotti agricoli conferiti dai soci. La fattispecie, nel concreto, risulta quanto mai diffusa sul territorio, basti pensare alle organizzazioni cooperative attive nei settori lattiero-caseario, vitivinicolo, ortofloro-frutticolo, solo per citarne alcune.

Dal punto di vista operativo, il rapporto in questione si articola in primo luogo attraverso il conferimento da parte del socio del prodotto agricolo alla cooperativa, conferimento cui consegue, nella generalità dei casi, la corresponsione, da parte della cooperativa, di un acconto, successivamente oggetto di conguaglio, sulla base dei risultati economici espressi nel progetto di bilancio della stessa. La seconda fase del rapporto riguarda la cessione, da parte della cooperativa, dei prodotti conferiti dai soci nei confronti dei clienti terzi.

Sotto il profilo civilistico, è stato correttamente osservato come l'attività descritta configuri una della fattispecie di attività agricole per connessione, previste dall'art. 2135 del codice civile, disposizione che prevede che sia da considerare imprenditore agricolo chi esercita attività di coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse. Si intendono comunque

connesse, tra le altre, le attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali.

Da parte sua, l'Agenzia delle Entrate ricorda come le cooperative agricole siano considerate imprenditori agricoli quando, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 228/2001, utilizzano per lo svolgimento delle attività di cui all'art. 2135 codice civile, prevalentemente prodotti dei soci.

Sotto il profilo tributario, la questione controversa, che ha generato l'esigenza di procedere attraverso interpello, concerne il trattamento ai fini Iva dell'operazione di commercializzazione svolta da una società cooperativa, chiamata a cedere sul mercato i prodotti agricoli conferiti dai soci. È stato chiesto, in particolare, di chiarire se tale attività costituisca autonoma prestazione di servizi, da fatturare ai soci, oppure se sia un'attività propria della cooperativa stessa, remunerata attraverso il prezzo di vendita del prodotto a terzi. L'argomento, in verità, aveva già formato oggetto di trattazione da parte del Ministero delle Finanze (Risoluzione n. 6/E del 22 gennaio 1997). In quell'occasione, l'Amministrazione finanziaria aveva avuto modo di chiarire come le attività di manipolazione e trasformazione svolte dalla cooperativa sui prodotti agricoli dei soci costituissero "un quid strettamente funzionale e quasi inautonomo rispetto all'attività principale di vendita da parte delle cooperative agricole per conto dei soci produttori."

Nella recente risoluzione, l'Agenzia delle Entrate ha ricordato innanzit-

to come, dal punto di vista Iva, la cooperativa agricola sia inserita dall'art. 34 del D.P.R. 633/72 tra i produttori agricoli cui si rende applicabile la speciale disciplina di detrazione prevista per le cessioni di prodotti agricoli (con possibilità peraltro di opzione per il regime ordinario). Tramite la qualificazione tributaria delle cooperative nell'ambito dei produttori agricoli, quando le stesse svolgono l'attività sui prodotti agricoli conferiti dai soci, possono rinvenirsi caratteri di analogia con la disciplina civilistica, sopra ricordata.

L'Agenzia delle Entrate, in ragione della stretta connessione tra l'attività della cooperativa e l'apporto del socio, ritenendo corretta l'affermazione esposta da Confcooperative, tesa ad evidenziare l'esistenza di un rapporto di continuità tra le due parti in questione nello svolgimento delle attività agricole, comprese quelle connesse quali la manipolazione, trasformazione e commercializzazione, ha ritenuto che le attività di commercializzazione svolte dalla cooperativa non assumano la rilevanza di autonome prestazioni di servizi rese ai soci, ma rappresentino una fase dell'attività di commercializzazione svolta dalla cooperativa per conto dei soci, il tutto nell'ambito della propria funzione di elemento sostitutivo del produttore socio, ai fini dell'ottimizzazione dei costi complessivi di processo.

Ciò considerato, a parere dell'Agenzia delle Entrate lo svolgimento di un'attività agricola connessa da parte di una cooperativa che commercializza i prodotti dei soci non dà luogo ad operazioni imponibili ulteriori rispetto alle cessioni di beni dai soci alla cooperativa e da questa nei confronti dei clienti terzi.

Maurizio Magnavini

fiscale

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Come a tutti ormai noto, in data 3 luglio 2012 è stata pubblicata sul Supplemento ordinario n.136 della Gazzetta Ufficiale la Legge 28 giugno 2012 n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". Si tratta della c.d. legge di riforma Fornero, entrata in vigore il 18 luglio scorso. Per esigenze di celerità, dopo mesi di trattative tra Governo e parti sociali, il testo di legge è approdato in Parlamento ed è stato oggetto di un confronto ridottissimo (praticamente solo in Commissione Lavoro al Senato), confluendo nella spirale delle fiducie "salva Italia".

Ne è sortito un testo normativo complesso e complicato, all'interno del quale i 72 articoli originali sono stati accorpati in soli 4 articoli così rubricati:

1. Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore.
2. Ammortizzatori sociali.
3. Tutele in costanza di rapporto di lavoro.
4. Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro.

A poco più di un mese di distanza, è poi intervenuta la Legge 7-8-2012, n. 134 (Art. 46-bis) di conversione del DL 22-6-2012, n. 83 "Misure urgenti per la crescita del Paese" (Gu n. 187 del 11-8-2012 - So n. 171) che ha già apportato le prime significative modificazioni alla Riforma in commento.

In sostanza, a meno di 9 anni dalla Legge delega n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi) e del Decreto Legislativo di attuazione n. 276/2003, si è assistito all'emanazione di una nuova legge con ambizioni di riforma complessiva del lavoro; la nuova legge indica esplicitamente le finalità cui si ispira:

- favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili;

- valorizzare l'apprendistato contrastando l'uso improprio e strumentale della flessibilità;
- adeguare la disciplina del licenziamento;

- riformare gli ammortizzatori sociali;
- favorire nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito.

Tuttavia, nonostante i buoni (e molto ambiziosi) propositi, le primissime impressioni appaiono tutt'altro che positive. Le norme sono molte (probabilmente troppe) e disomogenee, esse appaiono intricate ed interpretabili, soprattutto quelle che regolano la flessibilità: ad esempio, chi aspira ad utilizzare un contratto diverso dal lavoro subordinato, difficilmente è in grado di escludere che avrà dei contenziosi legali, anche se decide di provare ad applicare scrupolosamente la legge. Anche la procedura per la convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale risulta macchinosa.

In generale, la riforma appare improntata ad un eccessivo rigore formale, che più che creare spazi per il lavoro regolare e la flessibilità "sana", rischia di incentivare indirettamente le imprese a compiere "divagazioni" verso aree di lavoro più o meno grigio.

Ferme le suddette doverose premesse, cerchiamo di ricostruire la compilata struttura della legge di Riforma, limitandoci in questa sede ad una ricognizione dei contenuti principali, riservandoci di approfondire le novità più significative in successivi interventi monotematici.

RAPPORTI DI LAVORO E DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

Contratto a tempo determinato e somministrazione
(art. 1, comma 9)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Viene riaffermata la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, definito come "la forma comune di rapporto di lavoro" (la precedente formulazione stabiliva che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato).

Causale - La novità risiede nel fatto che non è necessaria l'indicazione della causale oggettiva (ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) nel primo rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Si tratta di previsione simile a quella che consente di assumere a termine lavoratori iscritti nelle liste di mobilità senza dover indicare una causale.

Tuttavia, tale contratto senza causale non può essere prorogato. In tal senso, è verosimile che il divieto di proroga operi anche se il contratto iniziale è di durata inferiore ai 12 mesi (in tal senso, si è espressa la circolare del Ministero del lavoro 18/2012).

I contratti collettivi possono stabilire, in luogo dell'ipotesi precedente che il requisito della causale non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Il predetto primo contratto a termine non può essere prorogato e le regole indicate valgono anche nell'ipotesi di somministrazione a tempo determinato presso un utilizzatore.

Prolungamento del contratto a termine - La durata massima "tollerata" di prosecuzione della durata del contratto oltre la scadenza originariamente concordata aumenta a 30 giorni (prima della riforma, erano 20 giorni) in caso di contratto di durata inferiore a

lavoro

sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi in caso di pluralità di contratti a termine; la durata aumenta a 50 giorni (prima della riforma erano 30 giorni) negli altri casi. Superati tali periodi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

Riassunzione a termine – Aumenta la durata che deve intercorrere tra un contratto a termine e l'altro per considerare legittimo il contratto. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 60 giorni (prima della riforma 10 giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 90 giorni (prima della riforma 20 giorni) dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

In deroga, i contratti collettivi possono prevedere la riduzione dei predetti periodi rispettivamente, fino a 20 giorni e 30 giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Pluralità di contratti a termine – Il termine massimo di 36 mesi come sommatoria di diversi contratti tra le stesse parti va conteggiato tenendo altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra medesimi soggetti, in relazione alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Si computano però i periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazioni stipulati dal 18-7-2012 (circolare n. 18/2012).

In mancanza di contrattazione collettiva interverrà un decreto attuativo entro 12 mesi.

Impugnazione contratto a termine (art. 1, commi 11/12/13)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

I termini di decadenza per impugnare il contratto a termine illegittimo si applicano solo ad alcuni casi di nullità del contratto a termine (mancanza forma scritta e causali – settore trasporto aereo – proroga illegittima del contratto) e non più alla sola generica illegittimità del termine apposto al contratto. In questi casi di nullità il termine per impugnare il contratto (che decorre dalla cessazione del rapporto), è fissato in 120 giorni, mentre il termine per depositare il ricorso giudiziale o proporre la conciliazione è fissato in 180 giorni. Le predette regole si applicano alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Indennizzo per contratto a termine illegittimo – Con interpretazione autentica, è stato precisato che l'indennità forfetaria (da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) prevista dall'art. 32 della legge n. 183/2011 in caso di conversione da parte del giudice di un contratto a termine nullo, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Contratto di apprendistato

(art. 1, commi 16/17/18/19)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La riforma interviene sul recente Testo unico (Dlgs n. 167/2011) introducendo delle modifiche dirette alla soppressione del contratto di inserimento ed all'assegnazione all'apprendistato del ruolo di contratto di "avviamento" nel mondo del lavoro.

Durata – Il contratto di apprendistato dovrà avere una durata minima di 6

mesi fatti salvi i contratti di apprendistato instaurati per cicli stagionali.

Recesso – Si conferma la possibilità per entrambe le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c. precisando però che nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

Limite massimo di apprendisti – Alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Tale regola non si applica alle imprese artigiane per le quali valgono le disposizioni della legge n. 413/1985.

Nuove assunzioni – Salvo per i datori di lavoro che occupano meno di 10 lavoratori, l'assunzione dal 1° gennaio 2013 di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti stessi sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto. In via transitoria per un periodo di 36 mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della legge di riforma la percentuale del 50% è fissata nella misura del 30%.

lavoro

Part-time

(art. 1, comma 20)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Clausole elastiche e flessibili – La riforma attribuisce ai contratti collettivi la facoltà di regolamentare anche le condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole stesse.

Rimangono ferme le altre condizioni che i contratti collettivi possono inserire nella regolamentazione dei predetti istituti.

Viene aggiunta la possibilità di revoca del consenso alle predette clausole da parte del lavoratore:

- 1) che si trovi affetto da patologie oncologiche;
- 2) che debba assistere coniuge, i figli o i genitori, nonché una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità;
- 3) che abbia un figlio di età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap;
- 4) che sia lavoratore studente in base all'art. 10 della legge n. 300/1970 (iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali).

Lavoro intermittente

(art. 1, commi 21/22)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

L'intervento ha notevolmente limitato la possibilità di ricorso a questo istituto che si era invece dimostrato utile e prezioso strumento per regolare situazioni lavorative di difficile inquadramento. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge di riforma, che non siano compatibili con le disposizioni indicate di seguito cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore.

Casi – Sopravvive la possibilità di instaurazione del contratto legata ai soli requisiti anagrafici del lavoratore e

non all'attività: il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età (e non più 45 anni) e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva vale quanto stabilito dal Dm 23-10-2004. Con quella disposizione il lavoro intermittente era reso possibile per le occupazioni che richiedevano un lavoro discontinuo – elencate nella tabella approvata con Rd n. 2657/1923.

È stata abrogata la norma (art. 37 Dlgs n. 276/2003) che stabiliva l'erogazione dell'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata nei periodi delle vacanze estive, Natale e Pasqua.

Comunicazioni al collocamento – Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. In caso di violazione si applica la sanzione amministrativa non diffidabile da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Un decreto dovrà regolare le modalità di comunicazione.

Contratto a progetto

(art. 1, commi 23/24/25)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Le nuove disposizioni introdotte dalla riforma si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge.

Progetto – Spariscono i riferimenti al "programma" ed alla "fase" e la norma fornisce una nuova definizione di progetto:

- Deve essere funzionalmente collegato a un risultato finale.
- Non può consistere nella riproposi-

zione dell'oggetto sociale del committente.

- Deve tener conto del coordinamento con l'organizzazione del committente.
- Non deve dipendere dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
- Non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (che possono essere individuati dai Ccnl) (art. 61 comma 1).
- Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi. È previsto l'obbligo specifico di indicare nel contratto la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.

L'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Corrispettivo – Il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, nonché alla particolare natura della prestazione; pertanto, esso non può essere inferiore:

- 1) ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi di qualsiasi livello;
 - 2) in mancanza di contrattazione collettiva alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.
- Recesso** – Ribadito il principio che le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, vengono individuate due nuove e specifiche cause di recesso:
- 1) per il committente che può altresì

recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;

2) per il collaboratore che può recedere prima della scadenza del termine, dando preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Conversione in rapporto subordinato

– Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sino dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente. Sono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi.

Professionisti con partita Iva

(art. 1, comma 26 e 27)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Le prestazioni lavorative, instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della riforma, rese da persona titolare di partita Iva sono considerate (salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, e salvo che il lavoratore possieda competenze teoriche elevate o tecnico pratiche), rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (con obbligo di versare i contributi alla gestione separata Inps in base alle regole comuni), qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) durata della collaborazione con il medesimo committente superiore a otto mesi per 2 anni consecutivi; b) che il corrispettivo costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di 2 anni solari consecutivi; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La predetta presunzione non opera:

- se la prestazione riguarda il titolare

di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi artigiani e commercianti (€ 18.662,50);

- se il lavoratore possiede competenze teoriche elevate o tecnico-pratiche;

- se si tratta di prestazioni professionali per le quali è richiesta l'iscrizione in un Ordine o in ruoli o elenchi.

Viene esplicitato che l'esclusione dell'obbligo del progetto nei contratti di collaborazione con professionisti intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, si interpreta nel senso che va circoscritta alle sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea a determinare la predetta esclusione. In pratica l'iscrizione a un albo non implica che il rapporto sia di natura autonoma.

Entrata in vigore: 18 luglio 2013

Per i rapporti in corso alla data di entrata in vigore della riforma, le predette disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della norma.

Associazione in partecipazione

(art. 1, commi 28/31)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Alla disciplina del codice civile sul contratto di associazione in partecipazione vengono introdotte regole più stringenti; in particolare, se l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a 3, salvo che si tratta di soggetti legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2°. La violazione di tale regola comporta che il rapporto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In ogni caso i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della riforma siano stati certificati, sono fatti salvi, anche se non possiedono i nuovi requisiti.

Associati subordinati – Nei contratti di associazione in partecipazione scatta la presunzione che si tratti di prestazioni di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salva prova contraria quando:

- 1) l'associato non partecipi effettivamente agli utili o nei quali l'associante non consegna il rendiconto;
- 2) la prestazione non sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività.

Viene abolita la norma (art. 86 comma 2 Dlgs n. 276/2003) che prevedeva il diritto dell'associato a trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato, qualora il lavoro dell'associato fosse reso senza un'effettiva partecipazione e senza adeguate erogazioni.

Lavoro accessorio

(art. 1, commi 32/33)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La norma ridefinisce il lavoro accessorio ora riferito alle attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 5.000 nel corso di un anno solare.

Nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative accessorie possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a € 2.000, rivalutati, fermo restando il limite complessivo di € 5.000.

Scompaiono pertanto, rispetto alla disciplina previgente, i riferimenti alle specifiche attività nei cui confronti la norma precedente limitava l'applicazione del lavoro accessorio.

lavoro

Agricoltura – Nel settore agricolo il lavoro accessorio è applicabile nei seguenti casi:

a) alle attività occasionali di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore dei produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000 (articolo 34, comma 6, Dpr 26 ottobre 1972, n. 633), che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Voucher – I carnet di buoni o voucher acquistati dal committente devono essere orari, numerati progressivamente e datati, ciò che suggerisce che ogni voucher, da 7,5 euro netti, compensi un'ora di lavoro.

La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali pari al 13% del valore del voucher è rideterminata con decreto del Ministro del lavoro. L'utilizzo dei voucher già richiesti non oltre il 31 maggio 2012 è regolato dalla precedente disciplina.

Entrata in vigore: gennaio-dicembre 2013

La Legge 134/2012 ha ripristinato anche la possibilità di utilizzare, nell'anno 2013, il lavoro accessorio per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. In questo caso il limite massimo di corrispettivo annuo è rimasto fissato in € 3.000.

Tirocini

(art. 1, commi 34/36)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La legge rimanda ad un apposito accordo tra Stato e Regioni per ridefinire

le linee guida per la disciplina dei tirocini formativi per:

a) la revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) la previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) l'individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Coerentemente con la legge n. 148/2011 (che aveva limitato il campo applicativo dei tirocini agli studenti di scuola superiore o universitaria entro 12 mesi dall'acquisizione del titolo di studio) l'intento della Riforma è impedire un uso distorto del contratto ed evitare rapporti che dissimolino rapporti di lavoro.

Licenziamento: comunicazione dei motivi

(art. 1, comma 37)

Per tutti i licenziamenti

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La riforma introduce l'obbligo di specificare i motivi nella comunicazione scritta del licenziamento individuale. In precedenza, la norma prevedeva l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare per iscritto i motivi del licenziamento entro 7 giorni, solo se il lavoratore formulava specifica richiesta in tal senso, entro i 15 giorni successivi al licenziamento. La motivazione deve essere dettagliata e precisa, non apparendo sufficiente una mera riproduzione dell'espressione legislativa di cui all'art. 3, L. n. 604/1966.

Impugnazione del licenziamento

(art. 1, commi 38/39)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Il lavoratore deve avviare la conciliazione o impugnare giudizialmente il licenziamento (depositando il ricorso

presso il Giudice del Lavoro), dopo averlo fatto in via stragiudiziale (entro 60 giorni dal licenziamento), entro i successivi 180 giorni (in precedenza il termine era di 270 giorni).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e conciliazione (art. 1, comma 40)

Solo per licenziamenti intimati nell'ambito della c.d. tutela reale

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. per ragioni economiche), il datore di lavoro deve avviare una procedura conciliativa preventiva.

La procedura, che si applica solo ai datori di lavoro che in ciascuna sede occupano alle loro dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o che nell'ambito dello stesso comune hanno più di 15 dipendenti (5 se impresa agricola) ovvero più di 60 dipendenti complessivamente, prevede che:

1) Il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e per conoscenza al lavoratore, l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, indicando i motivi del recesso, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato;

2) la Direzione territoriale del lavoro convoca il datore di lavoro e il lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c.;

3) le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune

avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

In caso di fallimento del tentativo il datore di lavoro procede a intimare il licenziamento.

Licenziamento: efficacia

(art. 1, comma 41)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Il licenziamento disciplinare o per motivi economici, intimati all'esito dei rispettivi procedimenti, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. Il decorso dei termini di impugnazione è sospeso:

- 1) nei casi previsti di ricorso ai congedi di cui al Dlgs n. 151/2001;
- 2) in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

Licenziamento illegittimo: sanzioni

per datore di lavoro, art. 18, l. n.

300/1970

(art. 1, comma 42)

Solo per licenziamenti intimati nell'ambito della c.d. tutela reale (ad eccezione del licenziamento discriminatorio)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Il nuovo art. 18 dello Statuto dei lavoratori disciplina le conseguenze dei licenziamenti illegittimi, privi dei requisiti sostanziali o formali di legge.

Campo di applicazione: datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, im-

prenditore e non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Tale computo dei limiti occupazionali non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Regime sanzionatorio - Il nuovo art. 18 dello Statuto lavoratori prevede un triplice regime sanzionatorio:

- 1) reintegrazione del lavoratore e diritto a risarcimento del danno (non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e parametrata alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione), dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in conseguenza di un licenziamento "discriminatorio". Ricorre il licenziamento discriminatorio (applicabile a tutti i licenziamenti a prescindere dai requisiti dimensionali del datore) per: a) nullità del licenziamento perché discriminatorio; b) licenziamento intimato in concomitanza di matrimonio; c) licenziamento intimato in violazione dei divieti di licenziamento della lavoratrice madre o del padre lavoratore; d) licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale;
- 2) reintegrazione del lavoratore e diritto al risarcimento del danno con un massimo di 12 mensilità, per licenziamento disciplinare invalido per insussistenza del fatto addebitato al lavoratore ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, ovvero per violazione dell'art.2110 c.c. o per insussistenza della dedotta inidoneità fisica, ovvero (a discrezione del Giudice) nel caso di

manifesta insussistenza del fatto posto a fondamento del giustificato motivo oggettivo;

- 3) (ferma restando la risoluzione del rapporto) pagamento di un'indennità risarcitoria da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità in caso di mancanza del giustificato motivo o della giusta causa; ovvero, pagamento di un'indennità risarcitoria variabile tra 6 e 12 mensilità per il caso di mancanza di motivazione oppure di violazione dell'art.7 L. n. 604/66 (procedura per licenziamento per giustificato motivo oggettivo) o dell'art.7, L. n. 300/70 (procedura disciplinare).

Revoca del licenziamento

(art. 1, comma 42, ultima parte)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dalla (ricezione della) comunicazione dell'impugnazione di esso e che, in tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del prestatore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, senza che trovi applicazione alcun regime sanzionatorio.

Procedimento giudiziario di impugnazione del licenziamento

(art.1, commi 47/69)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

In caso di controversie aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento nelle ipotesi soggette all'art. 18 L. n. 300/70, purché instaurate dopo l'entrata in vigore della Riforma.

In sostanza, il Legislatore (nonostante il fatto che non se ne avvertisse il bisogno) ha introdotto un rito "esclusivo", con l'intento di accelerare la decisione di tali tipi di controversie.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Riforma del Lavoro si pone l'obiettivo di revisionare l'assetto degli ammortizzatori sociali attualmente in vigore.

L'intervento legislativo si basa su tre linee di intervento:

lavoro

- a) Introduzione di una nuova indennità denominata Aspl, Assicurazione Sociale per l'Impiego (e mini-Aspl);
- b) Tutele a sostegno al reddito, anche verso settori non coperti da CIG-CIGS;
- c) Strumenti di gestione di esuberi strutturali.

Ammortizzatori sociali,

Disoccupazione e nuova Aspi

(art. 2, commi da 1 a 10 e 12)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

Dal 2013 viene istituita presso la gestione Inps l'Aspi ossia l'Assicurazione sociale per l'impiego con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità di disoccupazione.

Beneficiari – Possono beneficiarie dell'Aspi tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa. Sono invece esclusi:

- i dipendenti a tempo indeterminato della pubblica amministrazione;
- gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato (continua ad applicarsi la disciplina della disoccupazione con requisiti ridotti).

Requisiti – L'Aspi spetta alle seguenti condizioni:

- 1) aver perso involontariamente il lavoro;
- 2) essere in stato di disoccupazione (condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti);
- 3) possedere almeno 2 anni di assicurazione e 1 di contribuzione nel biennio che precede l'inizio della disoccupazione.

Sono esclusi pertanto i lavoratori che si sono dimessi, o hanno risolto consensualmente il rapporto (salvo applicazione della procedura di conciliazione obbligatoria nel caso di licenziamento per motivi economici).

Ammontare – L'Aspi è pari ad una percentuale rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, divisa per le settimane

di contribuzione e moltiplicata per 4,33 e spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

La percentuale è pari nei primi sei mesi alle seguenti somme:

- se la retribuzione è pari o inferiore a 1.180 euro mensili rivalutati: 75% della retribuzione;
- se la retribuzione è superiore a 1.180 euro mensili rivalutati: 75% del predetto importo aumentato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo stesso.

Dopo i primi sei mesi fino al 12° l'indennità è ridotta del 15%, dopo il 12° mese è ridotta ulteriormente di un altro 15%. In ogni caso, va essere rispettato il massimale già applicato oggi ai trattamenti di sostegno.

Durante i predetti periodi spetta l'accredito figurativo dei contributi (utili sia per il diritto che della misura della pensione) nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni.

Durata Aspi

(art. 2, comma 11 e art. 2, comma 45)

Entrata in vigore: dal 2013

L'Aspi viene erogata per le seguenti durate:

- 1) per gli eventi decorrenti dal 2013: 8 mesi per chi ha meno di 50 anni e 12 mesi per chi ha 50 anni e più;
- 2) per gli eventi decorrenti dal 2014: 8 mesi per chi ha meno di 50 anni, 12 mesi per chi ha 50 anni fino a 55 anni e 14 mesi per gli ultracinquantacinquenni nei limiti delle settimane di contributi degli ultimi 2 anni;
- 3) per gli eventi decorrenti dal 2015: 10 mesi per chi ha meno di 50 anni, 12 mesi per chi ha 50 anni fino a 55 anni e 16 mesi per gli ultracinquantacinquenni nei limiti delle settimane di contributi degli ultimi 2 anni.

L'Aspi nella misura sopra indicata per le disoccupazioni intervenute dal 2016 spetterà:

- 1) per 12 mesi massimo in relazione ai lavoratori di età inferiore a 55 anni;
- 2) per 18 mesi massimo in relazione ai lavoratori di età pari o superiore a 55 anni.

Aspi: adempimenti e rioccupazione

(art. 2, commi da 12 a 18)

Entrata in vigore: dal 2013

I lavoratori devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'Inps, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento. Se il lavoratore si rioccupa ecco quali sono le conseguenze:

1) per una rioccupazione con contratto subordinato l'Aspi è sospesa d'ufficio per sei mesi in base alle comunicazioni obbligatorie. Al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa;

2) in caso di lavoro autonomo e di un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il beneficiario deve informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di ricavare. Se il reddito è inferiore al limite previsto per la conservazione della disoccupazione, l'Inps riduce l'indennità di una somma pari all'80% dei ricavi previsti, conguagliandola d'ufficio in fase di dichiarazione dei redditi. La relativa contribuzione obbligatoria connessa all'attività autonoma (ad esempio gestione separata Inps) non dà luogo ad accredito contributivo.

Mini-Aspi

(art. 2, commi da 20 a 30)

Entrata in vigore: dal 1° gennaio 2013

Dall'1/1/2013 la mini Aspl, per chi non può accedere all'Aspl ordinaria, sostituirà l'indennità di disoccupazione con i requisiti ridotti (il riferimento sarà all'anno 2012). La mini Aspl:

- Viene erogata nel periodo di disoccupazione.
- Sono richieste 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.

- L'importo da erogare è determinato come per l'ASpl ordinaria
- La durata è pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (meno eventuali indennità già godute nel periodo).

La legge prevede la sospensione d'ufficio dell'erogazione della mini-ASPI sulla base delle comunicazioni obbligatorie in caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, fino ad un massimo di cinque giorni. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

L'indennità sarà pagata al momento della disoccupazione e non più l'anno successivo.

Contributo per interruzione rapporto di lavoro a tempo indeterminato

(art. 2, commi 31/35)

Entrata in vigore: dal 1° gennaio 2013

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato (salvo in questo caso l'ipotesi del recesso di entrambe le parti) per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, un contributo pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, anzianità maturata in contratti a tempo indeterminato.

Tale contributo non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di ingresso alla mobilità.

Cooperative di facchinaggio

(art. 2, comma 39)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

Anche le cooperative di facchinaggio di cui al Dpr n. 602/1970 saranno dal 2013 soggette al contributo Aspi.

Decadenza dall'Aspi

(art. 2, commi 40/41)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

I lavoratori decadano dal trattamento Aspi nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che comunicazione all'Inps;
- c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo l'opzione in favore dell'Aspi.

Indennità ai collaboratori

(art. 2, commi 51/54 e 56)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

Dal 2013 è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi con contratto a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'Inps alle seguenti condizioni:

- 1) avere operato in regime di monocommittenza;
- 2) avere conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di € 20.000, annualmente rivalutato;
- 3) avere accreditato nell'anno di riferimento per la prestazione almeno una mensilità di contribuzione;
- 4) avere avuto un periodo di disoccupazione di almeno 2 mesi ininterrotti nell'anno precedente;
- 5) risultare accreditati nell'anno precedente almeno 4 mensilità di contribuzione presso la gestione separata (riduzione a 3 mensilità dal 2013 al 2015).

SOSTEGNO AL REDDITO IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Estensione CIGS

(art. 3, comma 1)

Entrata in vigore: 1° gennaio 2013

La Riforma rende stabile la copertura Cigs per i seguenti settori:

- imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;

- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Fondi bilaterali di settore

(art. 3, commi 4/16 - 31 e 33)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Riforma, le organizzazioni sindacali e datoriali devono stipulare accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali (senza personalità giuridica e gestiti dall'Inps) per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, allo scopo di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

L'istituzione dei fondi bilaterali è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano ai dirigenti se non espressamente previsto. L'istituzione è invece facoltativa per i settori già coperti dagli ammortizzatori ordinari. Per le imprese che applicano le regole sui licenziamenti collettivi (art. 4 legge n. 23/1991), è possibile prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30% delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

Finalità: oltre alla tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, i fondi potranno:

- a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione del rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl);

lavoro

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno del reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione professionale.

Contribuzione – I fondi bilaterali sono finanziati da un'aliquota di contributi ordinari dello 0,20% che verrà adeguata in base all'andamento del fondo.

Prestazione – I fondi assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di Cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Enti bilaterali già operanti – Nei settori nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della legge, consolidati sistemi di bilateralità, le organizzazioni che hanno istituito l'ente adeguano le regole in essere alle finalità descritte in precedenza, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

MERCATO DEL LAVORO

Dimissioni durante la maternità
(art. 4, comma 16)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza e fino al compimento dei 3 anni di età del figlio (e non più 1 anno), per essere efficaci, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Dimissioni

(art. 4, commi 17/23)

Per tutti i datori di lavoro

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoratori e lavoratrici è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego, oppure in alternativa alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto. In mancanza della convalida o della sottoscrizione il rapporto di lavoro si intende risolto, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso i predetti organismi ovvero all'invito ad apporre la sottoscrizione indicata.

Nel predetto termine di 7 giorni, il lavoratore ha la facoltà di revocare, anche in forma scritta, le dimissioni o la risoluzione consensuale.

Se non interviene la convalida o l'accettazione esplicita e il datore di lavoro non trasmette la comunicazione con l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

L'utilizzo delle dimissioni sottoscritte in bianco è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

Sgravi contributivi e produttività
(art. 4, commi 28/29)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

La Riforma ha reso stabile la decontribuzione sulle somme (premi di risultato) erogate sulla base di accordi collettivi di secondo livello per migliorare la produttività.

Decadenza trattamenti di sostegno al reddito

(art. 4, commi 40/47)

Entrata in vigore: 18 luglio 2012

Rifiuto corsi qualificazione – Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato in una località sede di un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

La località sede dei corsi o dell'attività proposta non deve distare più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Trattamenti in pendenza di disoccupazione – Il lavoratore destinatario di un'indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad un'iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Comunicazione all'Inps – I servizi competenti devono comunicare tempestivamente gli eventi proposti (corsi o attività lavorativa) all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, contro il quale è ammesso ricorso al comitato provinciale Inps.

Abrogazione – Viene abrogata la norma (art. 1-quinquies legge n. 291/2004) che disciplinava gli effetti del rifiuto a svolgere corsi o intraprendere un'offerta lavorativa.

Viene abolita anche la norma (art. 19 comma 10 legge n. 2/2009) che disciplinava la dichiarazione di immediata disponibilità (Did) del lavoratore al fine di non decadere dai trattamenti di sostegno.

Gianluca Geromel

RAPPORTO TEMPI NELLA GESTIONE DI SOCIETÀ DI SERVIZI

PREMESSA

Di seguito viene presentata una metodologia di controllo di gestione basata essenzialmente sulla rilevazione del tempo dedicato alle attività (fatturabili e non) da parte dei dipendenti di una struttura ad alta intensità di costo del lavoro. Per comodità, si è preso come esempio una società che fornisce servizi (quali elaborazione dei cedolini paghe, contabilità, assistenza fiscale, servizi di segreteria, ecc..) ai propri clienti/associati.

È evidente che il focalizzarsi soprattutto sul costo del personale non significa ignorare il controllo delle altre tipologie di costi, che pure devono essere monitorate in un sistema completo di controllo di gestione.

Inoltre, l'implementazione di un sistema di monitoraggio del tempo impiegato non può prescindere dalla caratteristiche della struttura e deve quindi essere necessariamente adattato alle

specifiche esigenze della società.

Il modello presentato, infatti, riguarda molteplici aspetti del monitoraggio delle attività del personale, con implicazioni sia sotto l'aspetto puramente economico (costo diretto delle attività, costo indiretto, efficienza, ecc..) ma anche organizzativo (distribuzione dei carichi di lavoro, valutazione della qualità delle attività svolte, efficacia degli interventi, ecc..). Ciascuno, nella sua struttura, potrà decidere se applicare il sistema in toto, oppure parzialmente, accentuando l'aspetto di controllo dei costi ovvero quello organizzativo di distribuzione delle mansioni, oppure di monitorare solamente le attività dirette (fatturabili) trascurando tutte le attività interne, ecc..

METODOLOGIA

Il monitoraggio del tempo impiegato dal personale in una struttura che fornisce servizi alle imprese (o in qualsiasi

si struttura labour intensive) risulta di fondamentale importanza. Affinché ciò sia possibile, però, è necessario che tutto il personale della società sia inserito in un sistema che permetta:

- di stabilire per ogni figura degli obiettivi (budget);
- di verificare il raggiungimento di tali obiettivi;
- di premiare (disincentivare) la capacità (incapacità) di raggiungere gli obiettivi stessi.

Gli obiettivi sono stabiliti diversamente a seconda del livello di inquadramento del singolo individuo, in quanto non è possibile valutare secondo i medesimi parametri il lavoro svolto, per esempio, da un quadro rispetto a quello svolto da un addetto operativo appena assunto.

Per meglio comprendere i concetti introdotti si riporta di seguito la seguente griglia di analisi che riepiloga, schematizzando, gli obiettivi assegnati dal controllo di gestione ai vari addetti:

		OBIETTIVI							
		efficienza	efficacia	capacità di gestire i clienti	capacità di gestire i sottoposti	capacità di gestire i quadri e il personale in generale	economicità della gestione	sviluppo dei servizi	immagine della società
ADDETTI	operativo	X	X	X					
	quadro	X	X	X	X		X		
	direzione		X	X		X	X	X	X

Se, a tutti i livelli, i dipendenti sono opportunamente incentivati al rispetto degli obiettivi tramite una funzione di controllo (rappresentata dal superiore), il funzionamento del sistema è sufficientemente garantito, infatti si vengono a creare alcune contrapposizioni di funzioni fra superiore ed inferiore

re per quanto riguarda:

- raggiungimento degli obiettivi generici di efficienza/efficacia;
- economicità complessiva della gestione;
- sviluppo degli obiettivi strategici della società.

In pratica, analizzando, per esempio, un servizio fornito ai

clienti, si realizza la seguente scala di controllo:

Direzione: la Direzione verifica l'economicità della gestione in senso lato, stabilendo all'inizio dell'esercizio quale debba essere il margine di autofinanziamento da applicare alle singole tariffe e

organizz.
aziendale

valuta l'andamento globale della gestione del servizio, attraverso opportune stampe di sintesi. Se dovesse rilevare che la gestione è al di sotto della soglia di economicità, ovvero che, pur superando la soglia, è sensibilmente al di sotto del rendimento di altri servizi, convocherà il responsabile e prenderà gli opportuni provvedimenti;

Quadro: il Quadro verifica l'economicità della gestione del suo servizio di competenza attraverso opportune stampe di sintesi che riepilogano l'andamento economico della gestione; verifica l'economicità della gestione di ogni singolo cliente, attraverso una stampa di dettaglio che evidenzia tutte le ore addebitate ad ogni cliente rispetto al preventivo stabilito, dando la possibilità di comprendere le ragioni che hanno portato all'economicità ovvero alla mancata economicità della gestione: in quest'ultimo caso il quadro convocherà gli addetti che hanno addebitato un numero eccessivo di ore e prenderà gli opportuni provvedimenti;

Addetti operativi: essendo posti all'ultimo gradino della piramide gli addetti non possono effettuare controlli su alcun sottoposto; al contrario, al momento del conferimento dell'incarico esecutivo di una contabilità, potranno discutere del budget assegnato, evidenziare eventuali necessità di ore aggiuntive, etc.

Sulla base delle performance raggiunte potranno inoltre essere valutati a fine anno ed ottenere incrementi retributivi differenziati. Peraltro gli addetti dovranno verificare, in autonomia, il rispetto della corretta assegnazione delle ore di lavoro da parte dei quadri loro diretti responsabili: ad esempio che le ore dirette (addebitabili) alla commessa loro assegnata siano almeno l'80% delle ore complessive svolte. In caso contrario

potranno, preventivamente, informare la Direzione che il quadro loro superiore non li ha messi in grado di raggiungere gli obiettivi minimali previsti.

Tale scala di controlli avverrà per tutti i servizi, compresi quelli amministrativi e compreso anche il tempo dedicato alle attività non produttive (ad esempio Formazione, Coordinamento, ecc.), al fine di raggiungere la massima efficienza ed efficacia della gestione.

1. CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO TEMPI

Il controllo di gestione del tempo impiegato è basato sulla rilevazione del tempo complessivo di attività per ogni dipendente; ciò in quanto, ai fini di una corretta analisi gestionale, è di primaria importanza conoscere il tempo di lavoro di ogni dipendente sia quando egli lo dedica ad attività produttive che quando viene impiegato per attività interne, non direttamente addebitabili al cliente (amministrazione interna, aggiornamento, promozione, lettura riviste specialistiche, etc.).

Tale impostazione supera largamente il metodo della "scheda cliente", con la quale si rilevano e si consuntivano solo le ore di lavoro imputabili ai clienti, perdendo ogni riscontro su tutte le "altre" ore non direttamente imputabili. Il metodo della "scheda cliente", infatti, non consente di aver informazioni circa la produttività dei dipendenti e, quindi, impedisce di implementare un sistema di controllo di gestione della risorsa "personale", rilevando tutte le ore di lavoro effettuate dal dipendente stesso.

Tali ore possono essere direttamente imputabili ai clienti oppure utilizzate per uso interno.

Avvalendosi di un semplice software, appositamente progettato

allo scopo, si è in grado di provvedere alla rielaborazione dei dati rilevati aggregando tutte le ore effettuate per il cliente/lavoro interessato, così come di avere informazioni (in valore assoluto ed in percentuale) circa tutte le altre ore effettuate dal dipendente per:

- lavori interni
- malattia
- ferie
- festività
- permessi retribuiti
- altro tempo disponibile.

Appaiono di immediata evidenza le numerose analisi effettuabili dalla disponibilità di una mole così consistente di informazioni: è possibile, per esempio, conoscere con esattezza il tempo necessario per ogni lavoro e per tutte le attività interne, oltre ad avere informazioni circa la produttività del dipendente e dei servizi.

1.1. Codice di cliente/lavoro

Tutte le ore effettuate devono essere imputate nel rapporto tempi ad uno specifico codice di cliente/lavoro.

Ogni addetto dovrà preoccuparsi di richiedere al proprio superiore, ovvero al controller, il codice di cliente/lavoro relativo ad ogni attività svolta durante la giornata, sul quale addebitare le ore effettuate.

L'addetto dovrà indicare nel rapporto tempi il codice di cliente/lavoro e le ore effettuate, senza dettagliare il tipo di attività svolta, essendo già stata specificata nel contratto con il cliente o nella codifica dei codici lavoro.

Prima dell'imputazione a sistema, il rapporto tempi dovrebbe essere sommariamente verificato dall'addetto: ad esempio il totale delle ore di lavoro per giorno dovrà essere pari almeno ad otto ore, ovvero alle ore part-time per gli addetti con questo tipo di contratto, il rapporto tempi dovrà essere corretto nelle somme per riga e per colonna, ecc..

È preciso compito di ogni addetto richiedere i codici di cliente/lavoro al quadro responsabile oppure direttamente al controller.

Peraltro, una volta che la procedura sarà implementata completamente anche nella sua filosofia, gli addetti dovrebbero rifiutarsi di eseguire lavori senza aver prima ottenuto un codice di cliente/lavoro, in quanto le ore dedicate agli stessi, non essendo addebitabili, risulterebbero come non effettuate.

1.2. Tempo minimo

È opportuno che venga stabilito un intervallo minimo di tempo al di sotto del quale non è conveniente effettuare la rilevazione del lavoro svolto (ad esempio 30 minuti ovvero 15 minuti).

Tutte le attività inferiori non saranno addebitate al cliente/lavoro se non dopo aver cumulato il tempo minimo.

Ad esempio, se durante l'esecuzione di una contabilità addebitabile ad un cliente, un addetto viene interrotto da una telefonata di 5 minuti da parte di un altro cliente per il quale è aperto un lavoro fatturabile, in una prima fase tale telefonata non verrà addebitata al cliente che ha telefonato ma il tempo passato al telefono rimarrà a carico del primo; se le telefonate hanno un andamento costante ogni cliente si vedrà addebitato un tempo di telefono uguale agli altri. Se invece un cliente effettua brevi

ma continue telefonate nel corso del mese, è opportuno che settimanalmente l'addetto rilevi il tempo complessivo passato al telefono con il cliente, addebitandoglielo sul rapporto tempi.

1.3. Lavori di "service"

Alcune tipologie di attività, per la loro natura, richiedono brevissimi interventi per ogni cliente ed è conveniente che vengano effettuati tutti di seguito dalla medesima persona (ad esempio le stampe dei cedolini paghe): è pertanto non praticabile una rilevazione distinta delle ore per cliente. In questo caso è opportuno evidenziare ed aprire separatamente dei lavori di servizio sui quali vengono cumulate tutte le ore per poi procedere ad un loro riaddebito in una fase successiva secondo criteri di contabilità industriale.

Ad esempio potranno essere riattribuite al lavoro aperto sul cliente tramite "giroconto" diretto sullo stesso rapporto tempi (possibile fino a che i lavori interessati sono ancora aperti), oppure potranno essere considerati come costi indiretti, col risultato di aumentare la tariffa oraria complessiva di ogni servizio offerto.

1.4. Completezza ed efficacia del rapporto tempi

Affinché il rapporto tempi possa essere usato in tutta tranquillità ed affidabilità da parte dei Quadri

e della Direzione della società è opportuno che siano ben evidenziate le contrapposizioni di funzioni che incentivano gli addetti ad utilizzare correttamente lo strumento; più precisamente è necessario:

- che il rapporto tempi, se possibile, sostituisca il cartellino presenze, correlando direttamente il rapporto tempi con lo stipendio; se un dipendente non compila il rapporto tempi è come se non avesse timbrato il cartellino: rende impraticabile la stampa del cedolino paga;
- che ci sia una correlazione diretta fra le informazioni di produttività, efficienza ed efficacia ed il livello retributivo, gli avanzamenti di carriera ed altri elementi interni di incentivazione professionale per ogni singolo addetto;
- che ci sia una correlazione diretta fra eventuali informazioni negative per singolo addetto (bassa produttività, eccesso di utilizzo di ore non fatturabili, etc.) e richiami scritti o verbali da parte della Direzione;
- venga data pubblicità ad alcuni dati relativi ai dipendenti, ai servizi o alle zone per stimolare la competizione interna fra gli addetti ed i quadri responsabili.

Gianangelo Monchieri
(I. Continua)

organizz.
aziendale

SEDOC SERVIZI

Sedoc Servizi Srl (società del gruppo Confcooperative Brescia) è a disposizione per assistere le cooperative nell'implementazione di sistemi di controllo di gestione, nella realizzazione di analisi organizzative, nella stesura di business plan e in generale, per fornire servizi e soluzioni a supporto delle decisioni imprenditoriali.

(sedoc@confcooperative.brescia.it)

CONVENZIONE FONDOSVILUPPO - BANCA ETICA

Fondosviluppo S.p.A. ha recentemente sottoscritto una convenzione con Banca Popolare Etica soc. coop. per azioni per promuovere finanziamenti a breve e a medio lungo termine, rivolti alle cooperative sociali e ai loro consorzi.

Il meccanismo proposto dalla Convenzione prevede che i soggetti interessati richiedano a Fondosviluppo, attraverso l'invio della documentazione, di attivare la convenzione in oggetto.

A tal fine, è stata predisposta un'apposita modulistica che trovate in allegato (scheda sintetica di presentazione per Fondosviluppo e richiesta di affidamento di Banca Etica).

Successivamente, Fondosviluppo, svolte le proprie verifiche, promuoverà l'attivazione della domanda di finanziamento, inviando formale lettera di ammissibilità a Banca Etica.

L'istruttoria bancaria sarà effettuata, secondo le proprie valutazioni e il proprio regolamento interno, da Banca Etica tramite la sua rete sul territorio.

Si rimanda alle schede in allegato il dettaglio dei finanziamenti e le caratteristiche degli stessi.

Si ricorda che le condizioni dei prodotti bancari sono rivedibili trimestralmente.

Si ricorda che Fondosviluppo potrà erogare un concorso in conto interesse in abbattimento del tasso di interesse per i soli finanziamenti a medio e lungo termine.

L'eventuale concorso, deliberato da Fondosviluppo successivamente alla delibera di avvenuta concessione del finanziamento da parte di Banca Etica, potrà variare da un minimo dello 0,5% ad un massimo dell'1% in abbattimento del tasso d'interesse applicato.

L'erogazione del concorso sarà, di

norma, effettuata solo dopo l'attestazione di avvenuto aumento di capitale sociale da parte dei soci del soggetto beneficiario, aumento che dovrà essere sostanzialmente di pari importo al concorso di Fondosviluppo.

Inoltre, si rammenta che nel caso in cui il soggetto beneficiario segnali la possibilità che l'investimento sia cofinanziato da una BCC locale, il concorso in conto interesse potrà essere erogato in egual misura in abbattimento del tasso d'interesse applicato dalla BCC.

Tutte le informazioni e la modulistica relativa alla convenzione in oggetto saranno pubblicate sul sito di Fondosviluppo (www.fondosviluppo.coop).

Per ulteriori informazioni potete far riferimento agli uffici di Fondosviluppo S.p.A. (06/4807081).

credito e
finanza

BANDI CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA

Come ogni anno, nel mese di dicembre ci sarà l'apertura dei bandi camerali che, essendo a sportello, impongono la presentazione in tempi rapidissimi.

Quest'anno i bandi riguardano:

- Fiere Missioni Probrixia (codice bando 1201)
- Master (codice bando 1204) edizione 2012/2013
- Sistemi informatici (codice bando 1205)
- Strategia e marketing (codice bando 1206)
- Fiere Italia (codice bando 1207) II SEMESTRE 2012
- Formazione Professionale (codice bando 1208)
- Nuove Società Cooperative (codice bando 1209)
- Accesso al Credito commercio, turismo e servizi (codice bando 1210)
- Innovazione Tecnologica (codice bando 1213).

Informazioni sono scaricabili dal sito www.bs.camcom.it

Il Servizio Creditizio e Finanziario di Confcooperative Brescia è a disposizione per curare la trasmissione telematica delle domande e per supportare le cooperative aderenti sul sempre critico aspetto della finanza e dei rapporti con il sistema bancario (sgennari@confcooperative.brescia.it)

TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 196, del 23 agosto 2012, il Decreto del Ministero dell'Ambiente di modifica del Decreto n. 52 Regolamento recante istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, ai sensi dell'articolo 189 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e dell'articolo 14-bis del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102.

Le ultime vicende relative alla funzionalità del Sistri, hanno reso necessarie ulteriori verifiche amministrative e funzionali del Sistema, pertanto, con il Decreto Sviluppo 22 giugno 2012,

n. 83, convertito con Legge 134/2012, è stata definita la sospensione del Sistri, almeno fino al 30 giugno 2013, e dei relativi contributi per il 2012. Pertanto, nonostante il Sistri, unitamente ad ogni adempimento informatico connesso, rimanga sospeso fino al compimento delle anzidette verifiche e comunque, non oltre il 30 giugno 2013 (il nuovo termine di operatività dovrà essere fissato dal Ministero dell'Ambiente con apposito decreto), le imprese rimangono comunque obbligate alla tenuta del registro di carico e scarico e alla compilazione dei formulari di trasporto, secondo la disciplina, anche sanzionatoria, previgente.

Alle modifiche apportate dal Decreto in oggetto ha contribuito l'attività concertativa, di confronto e di raccolta di osservazioni avvenuta in seno al Comitato di Sorveglianza sul Sistri, attivato presso il Ministero dell'Ambiente, del quale Confcooperative è componente attiva, al quale come è noto, partecipa Federlavoro e Servizi su incarico della Segreteria Generale.

Le modifiche dunque, di carattere molto tecnico e specifico costituiscono il risultato delle richieste di semplificazione, miglioramento e più agevole utilizzo dello strumento, emerse in fase concertativa all'interno del Comitato.

SCHEDA SINTETICA

Decreto del Ministero dell'Ambiente di modifica del Decreto n. 52 Regolamento recante istituzione del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, ai sensi dell'articolo 189 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e dell'articolo 14-bis del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102

Le novità passate in rassegna, punto per punto

ONERI DEL TRASPORTATORE E DELL'AUTISTA

- In attesa della consegna dei dispositivi in fase di prima iscrizione e nei 7 giorni successivi l'inserimento nel sistema delle informazioni non è obbligatorio. Chi sarebbe tenuto per legge a compilare la Scheda SISTRI-Area Movimentazione, si mette in regola tramite la conservazione delle copie cartacee di tali schede e compilando, soltanto per i rifiuti ancora

in carico, la Scheda SISTRI-Area Registro Cronologico entro 15 giorni dalla consegna dei dispositivi.

- La riga della Scheda SISTRI-Area Registro Cronologico relativa allo scarico effettuato dopo la presa in carico dei rifiuti da parte del trasportatore va compilata e firmata elettronicamente entro i 10 giorni lavorativi successivi all'esecuzione del trasporto.

- Nella scheda occorre specificare il quantitativo dei rifiuti trasportatori esprimendolo in chilogrammi o, laddove fosse impossibile, in metri cubi.

- Le righe della scheda SISTRI-Area Registro Cronologico, prodotte dallo stesso sistema laddove il trasportatore comunica la presa in carico e la consegna dei rifiuti all'impianto di destinazione, vanno firmate elettronicamente entro 10 giorni lavorativi dalla presa in carico e dalla consegna dei rifiuti.

- Se il trasporto di rifiuti è transfrontaliero o intermodale, le informazioni della Scheda SISTRI - Area Movi-

mentazione relative ai vettori possono essere compilate dal soggetto che organizza il trasporto, il quale, se è diverso dal produttore, dal trasportatore o dal destinatario, deve iscriversi al SISTRI quale soggetto parificato all'intermediario.

ATTIVITÀ DI MICRORACCOLTA

Per tali attività si può seguire una precisa procedura.

- Prima della movimentazione dei rifiuti, il trasportatore compila la Comunicazione Trasporto Per Micro-raccolta così da generare la scheda SISTRI - Area Movimentazione sia per sé che per il produttore. Quindi a quel punto firma elettronicamente tali schede e ne produce due copie per ciascun produttore coinvolto nel giro di raccolta. Se tra questi compaiono anche produttori non obbligati all'iscrizione al SISTRI, le schede SISTRI - Area Movimentazione sono stampate in tre copie. Il trasportatore può scaricare dall'area autenticata del portale SISTRI delle sche-

energia e
ambiente

de in bianco da stampare e da consegnare al conducente, il quale ne farà ricorso laddove nel giro di raccolta dovesse essere aggiunto un nuovo produttore.

- Le informazioni della Scheda SISTRI – Area Movimentazione del trasportatore che riguardano conducente, targa del veicolo e quella del rimorchio, percorso pianificato per il trasporto, si possono aggiungere anche a mano, prima di partire; allo stesso modo le informazioni del produttore riguardanti quantità, volume, peso e numero colli, si possono inserire al momento della presa in carico dei rifiuti; è comunque obbligatorio da parte del trasportatore compilare tutti gli altri campi della Scheda SISTRI – Area Movimentazione sia del produttore sia del trasportatore.

- Se come anticipato dovesse accadere che nel giro viene aggiunto un produttore non previsto (e quindi privo di scheda), il conducente, dopo aver preso in carico il rifiuto, tira fuori la scheda in bianco che gli era stata consegnata alla partenza e la compila manualmente, comunicando al delegato dell'impresa di auto-transporto il numero progressivo indicato nella scheda in bianco e le relative informazioni. Lo stesso delegato, entro 48 ore da quando il trasporto è terminato, trasferisce a sistema la Scheda SISTRI – Area Movimentazione indicando il numero comunicatogli dal conducente.

- Di norma il conducente si reca verso l'impianto di destinazione dei rifiuti avendo una copia delle schede compilate e firmate dai produttori. Ma se tra questi compare qualcuno che non è tenuto a iscriversi al SI-

STRI, il conducente gli rilascia una copia della scheda. L'impianto di destinazione, invece, quando riceve i rifiuti firma le schede cartacee, delle quali trattiene una copia dopo averla riempito del peso effettivo del carico che avrà verificato.

- Al pari delle informazioni riguardanti un produttore non previsto e schedato in maniera manuale dal conducente, ogni lacuna di inserimento va colmata entro 48 ore lavorative dalla chiusura delle operazioni da ciascun soggetto.

- Tale procedura è valida anche quando un solo trasportatore, raccolga con un unico veicolo rifiuti elettrici ed elettronici (RAEE) depositati presso più centri di raccolta comunali o intercomunali.

OBBLIGHI DEI PRODUTTORI

Per di attestare che il produttore ha assolto tutti gli obblighi di legge il SISTRI gli invia alla casella di posta elettronica attribuitagli automaticamente la comunicazione di accettazione dei rifiuti da parte dell'impianto di recupero o smaltimento.

Se non si riceve tale comunicazione entro i 30 giorni successivi alla consegna dei rifiuti al trasportatore, il produttore deve darne immediata comunicazione al SISTRI e alla Provincia competente.

I produttori adempiono all'obbligo della tenuta del registro di carico e scarico attraverso la conservazione, in ordine cronologico, delle copie della Scheda SISTRI – Area Movimentazione relative ai rifiuti prodotti. Schede che gli vengono trasmesse dai gestori degli impianti.

DISPOSITIVI USB

I dispositivi USB sono distribuiti in base alle dimensioni delle imprese con questa quantificazione:

- fino a 20 addetti per unità locale numero massimo dispositivi 2;
- da 21 a 50 addetti per unità locale numero massimo dispositivi 4;
- da 51 a 250 addetti per unità locale numero massimo dispositivi 6;
- da 251 a 500 addetti per unità locale numero massimo dispositivi 8;
- oltre 500 addetti per unità locale numero massimo dispositivi 10.

È possibile chiedere un numero di dispositivi USB aggiuntivi rispetto a quelli assegnati indicando i motivi di tale esigenza.

L'entità del contributo per ogni dispositivo USB aggiuntivo richiesto è stabilito in 100 euro da versare al momento della richiesta.

Per quanto riguarda le imprese di trasporto di rifiuti speciali (art. 212, comma 5, d.lgs. n. 152/2006) il criterio di distribuzione diventa il seguente:

- se la quantità autorizzata nella classe di iscrizione all'Albo è inferiore alle 6.000 ton il numero massimo dispositivi è di 2;
- se è superiore o uguale a 6.000 ton. e inferiore a 15.000 ton. i dispositivi diventano 4;
- se è superiore o uguale a 15.000 ton. e inferiore a 60.000 ton. il numero diventa 6;
- se è superiore o uguale a 60.000 ton. e inferiore a 200.000 ton. si arriva a 10;
- oltre le 200.000 ton. numero massimo di dispositivi rimane comunque 10.

GIOVANI IN AGRICOLTURA

ISMEA – Istituto di servizi per il mercato agricolo e agroalimentare ha adottato i nuovi requisiti per beneficiare delle agevolazioni per l'insediamento di giovani in agricoltura. L'obiettivo è di favorire il ricambio generazionale in agricoltura mediante l'inserimento di giovani nella conduzione di imprese agricole competitive.

BENEFICIARI E INIZIATIVE AMMISSIBILI

Sono beneficiari delle agevolazioni i giovani agricoltori, anche organizzati in forma societaria, che intendono insediarsi per la prima volta in un'azienda agricola in qualità di capo azienda e che presentino un piano aziendale per lo sviluppo dell'attività agricola articolato su un periodo di almeno 5 anni che dimostri la sostenibilità economica e finanziaria dell'operazione.

Sono esclusi dalle agevolazioni i giovani che si insediano in aziende create dal frazionamento di aziende esistenti.

Per usufruire delle agevolazioni, il giovane agricoltore in caso di ditta individuale o la maggioranza assoluta e numerica e delle quote di partecipazione dei soci in caso di società (di persone, di capitali o cooperative, anche a scopo consortile), devono possedere i seguenti requisiti:

- età compresa tra i 18 ed i 39 anni al momento di spedizione della domanda;
- esercizio dell'attività agricola nei territori di cui all'art. 3 del provvedimento in oggetto.

Nel caso l'insediamento sia effettuato da giovani, organizzati in forme societarie, dovrà essere dimostrato che al giovane agricoltore sia demandata la responsabilità e la rap-

presentanza della società medesima e che egli eserciti pieno potere decisionale. Sono ammissibili forme societarie che prevedono la presenza di più giovani aventi pari responsabilità e rappresentanza nella gestione della stessa, fermo restando che l'importo del premio di primo insediamento è limitato a quello previsto per un solo giovane.

L'insediamento è perfezionato nel momento in cui il giovane agricoltore soddisfa tutti i requisiti di seguito riportati:

- iscrizione al regime previdenziale agricolo;
 - apertura di una posizione/attività IVA;
 - iscrizione alla CCIAA nell'apposita sezione riservata alle imprese agricole;
 - acquisto della titolarità dell'azienda agricola per effetto del perfezionamento dell'operazione di leasing.
- La data di insediamento, ai fini dell'applicazione dell'articolo 13 del Regolamento 1974/2006, decorre dalla data della consegna dell'azienda. Il beneficiario si impegna a condurre l'azienda per un periodo minimo di cinque anni a decorrere dall'insediamento, salvo cause di forza maggiore.

CONTRIBUTI

Il premio di insediamento è concesso nel quadro di un'operazione di leasing, finalizzata all'acquisizione dell'azienda agricola.

Il premio di insediamento è concesso in conto interessi, ad abbattimento delle rate, costanti e posticipate, da restituire secondo un piano di ammortamento, di durata variabile, a scelta del soggetto beneficiario, tra un minimo di 15 anni e un massimo di 30 anni. L'intensità dell'aiuto è calcolata sulla base del tasso di ri-

ferimento, fissato periodicamente dalla Commissione europea per le operazioni di attualizzazione, vigente al momento della concessione del sostegno.

In ogni caso, l'ammontare massimo dell'aiuto non potrà essere superiore alla somma di 40.000 euro in conformità a quanto disposto dal 1698/2005 e successive modificazioni.

Il leasing finanziario, di durata variabile dai 15 ai 30 anni, è concesso da ISMEA ed è rimborsabile in rate costanti semestrali posticipate.

PROCEDURE E TERMINI

Ai fini della presentazione, la domanda, compilata online, dovrà comunque essere stampata, firmata e consegnata a Ismea con una delle seguenti modalità:

- raccomandata con ricevuta di ritorno (ai fini del termine di presentazione della domanda, fa fede il timbro postale di spedizione);
- corrieri privati;
- consegna a mano presso la sede ISMEA di Via Nomentana n.183, Roma (orari: lun. – ven. dalle ore 9,00 alle ore 12,00) dove sarà rilasciata apposita ricevuta con indicazione dell'ora e del giorno della consegna.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Agevolazioni ISMEA per l'insediamento di giovani in agricoltura.

Stefano Gennari

Confcooperative Brescia
Servizio Creditizio e Finanziario
Tel. 030 3742317

Email:
sgennari@confcooperative.brescia.it

settori

fUNDER35 - IL FONDO PER L'IMPRESA CULTURALE GIOVANILE

Il bando intende selezionare e accompagnare, per un periodo massimo di tre anni, le migliori imprese giovanili che operano in campo culturale.

Pertanto, il contributo si configurerà come un incentivo destinato a un numero limitato di soggetti che, oltre a distinguersi per la qualità dell'offerta culturale, nonché per una corretta politica del lavoro, si prefiggano chiari obiettivi di sostenibilità economica tramite specifici progetti di miglioramento.

Il bando fUNDER35 è frutto di un'iniziativa a carattere sperimentale promossa da 10 fondazioni di origine bancaria (Cariplo di Milano, capofila del progetto, Banco di Sardegna, Cariparma, Cassa

dei Risparmi di Livorno, Cassa di Risparmio della Spezia, Cassa di Risparmio di Lucca, Cassa di Risparmio di Modena, Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, CRT di Torino, Monte di Bologna e Ravenna) e nata in seno alla Commissione per le Attività e i Beni Culturali dell'Acri (Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio Italiane).

Sono considerati ammissibili unicamente i progetti che hanno l'oggetto dell'intervento all'interno dell'area che comprende:

- le regioni Lombardia, Piemonte, Sardegna e Valle d'Aosta;
- le province di Bologna, Modena, Parma e Ravenna in Emilia Romagna, la provincia della Spezia in Liguria, le province di Livorno e

Lucca in Toscana, le province di Padova e Rovigo in Veneto; e presentati da organizzazioni aventi sede nella medesima area geografica.

Il budget del presente bando, con riferimento all'anno 2012, ammonta a 900.000 euro.

Per informazioni sul bando e sulle modalità di partecipazione, contattare la Fondazione Cariplo telefonando allo 02.6239504 dalle ore 9.00 alle ore 13.00 unicamente nelle giornate di lunedì e mercoledì o scrivendo a funder35@fondazione-cariplo.it.

Per presentare un progetto nell'ambito del bando fUNDER35 è necessario collegarsi al sito www.fondazione-cariplo.it e accedere all'area riservata e registrarsi.

settori

CERTIFICAZIONE CREDITI PA

IL TESORO APRE UN INDIRIZZO MAIL DEDICATO ALLE AZIENDE

Tutte le domande potranno essere inviate a certificazionecrediti@tesoro.it

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha attivato un servizio di help desk dedicato alle aziende che ricercano informazioni sul processo di certificazione dei crediti commerciali verso le Pubbliche Amministrazioni. Le richieste di informazioni potranno essere inviate all'indirizzo certificazionecrediti@tesoro.it.

Il processo di certificazione dei crediti non ha scadenze e permette alle aziende che ne fanno richiesta di conseguire in tempi determinati per legge un titolo che dia certezza, liquidità ed esigibilità al proprio credito.

Una volta conseguita la certificazione l'azienda potrà utilizzarla per:

1. Compensare debiti iscritti a ruolo alla data del 30 aprile 2012 per tributi erariali, regionali o locali, ma anche per quelli nei confronti di INPS o INAIL;
2. Per ottenere un'anticipazione bancaria, eventualmente anche assistita dalla garanzia del Fondo Centrale di Garanzia;
3. Per cedere il proprio credito sia pro-soluto che pro-solvendo.

Il processo di certificazione è da intendersi come procedura parallela al provvedimento, anch'esso varato a giugno scorso, riguardo la possibilità di estinguere il credito att-averso Titoli di Stato e recentemente prorogato.

La certificazione può essere chiesta nei confronti delle Amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali, nonché anche nei confronti degli enti locali, delle Regioni e degli enti del Servizio Sanitario nazionale.

I decreti con i moduli per fare domanda di certificazione e le FAQ si trovano su certificazionecrediti.mef.gov.it



CONFCOOPERATIVE

Brescia



Hai bisogno di aiuto per gli adempimenti amministrativi?

Contatta il Centro Servizi di Confcooperative Brescia

ASSOCOOP Srl è il Centro Servizi di Confcooperative Brescia che affianca le imprese nella redazione e nel deposito presso gli Enti competenti dei seguenti atti:

BILANCIO

RINNOVO CARICHE SOCIALI

INIZIO/CESSAZIONE ATTIVITA'

APERTURA/CHIUSURA UNITA' LOCALI

ASSOCOOP Srl
è sportello convenzionato con la CCIAA di Brescia
per il rilascio di CERTIFICATI - VISURE CAMERALI -
COPIE DI ATTI E BILANCI ARCHIVIATI OTTICAMENTE

Rilascia SMART CARD E CARTA NAZIONALE SERVIZI

Gestisce l'ATTIVAZIONE E IL RINNOVO DELLE
CASELLE DI POSTA CERTIFICATA

Fornisce assistenza per tutti gli ATTI SOCIETARI
(costituzioni - modifiche - liquidazioni) in collaborazione
con consulenti legali e con notai convenzionati

Assocoop srl – Centro servizi di Confcooperative Brescia
Via XX Settembre, 72 – Brescia
Ufficio Segreteria associate tel. 030.3742.242

UNA DOMANDA A...

In questo spazio la redazione pubblica i quesiti pervenuti agli uffici tecnici di Confcooperative Brescia e le relative risposte, elaborate dagli esperti, ritenuti di interesse generale.

Q U E S I T O

La nostra cooperativa sociale, per ragioni di tipo istituzionale, ha l'opportunità di sottoscrivere quote di partecipazione in una società a responsabilità limitata. Si chiede se vi siano cause ostative alla positiva conclusione di tale operazione.

--- RISPOSTA ---

In linea generale, non sono presenti specifiche pregiudiziali rispetto all'evenienza che una cooperativa sociale sottoscriva (o acquisisca) una partecipazione nell'ambito di una società di capitali.

Occorre peraltro operare preliminarmente alcune verifiche, che muovono sia da circostanze di tipo formale, sia da valutazioni di merito in ordine alle modalità di gestione del rapporto sociale.

Con riferimento agli aspetti formali, occorre innanzitutto analizzare il contenuto del vigente statuto sociale, con particolare riferimento a quanto previsto nell'ambito dell'oggetto sociale.

Negli statuti delle cooperative sociali, con riferimento all'operazione in questione, spesso ricorrono passaggi di tenore analogo al seguente.

“La Cooperativa potrà altresì assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con particolare riguardo alla facoltà di so-

stenere lo sviluppo di altre cooperative sociali, con esclusione assoluta della possibilità di svolgere attività di assunzione di partecipazioni riservata dalla legge a cooperative in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi o elenchi.”

Con riferimento al caso concreto, laddove nello statuto della cooperativa siano presenti clausole analoghe a quella presentata, si è dell'avviso che la stessa possa procedere nell'operazione.

In ordine alla possibilità, per le Onlus, di detenere partecipazioni in società di capitali, si è espressa anche l'Agenzia delle Entrate, dapprima nella Risoluzione n. 83/E del 30 giugno 2005 e successivamente nella Circolare n. 59/E del 31 ottobre 2007.

A parere dell'Agenzia, la detenzione di partecipazioni in società di capitali è consentita alle Onlus a condizione che il possesso di titoli o quote di partecipazione in soggetti societari, in considerazione dell'entità della partecipazione e del ruolo effettivamente svolto nella società partecipata, si sostanzii in una gestione statico-conservativa del patrimonio. Nella sostanza,

secondo l'Agenzia delle Entrate, è preclusa alle Onlus la possibilità di detenere partecipazioni in società nel caso in cui, mediante la partecipazione, venga esercitata un'attività di gestione della società partecipata; tale circostanza ricorre verosimilmente qualora l'organizzazione detenga una partecipazione di controllo nella società partecipata, assumendo un ruolo assimilabile a quello di un'ordinaria controllante.

In conclusione, si ritiene che, in linea generale, non vi siano cause ostative alla sottoscrizione, da parte di una cooperativa sociale – Onlus, di partecipazioni in società di capitali. Occorre peraltro porre attenzione al contenuto dello statuto sociale, oltre che alle raccomandazioni dell'Agenzia delle Entrate, contenute nei documenti di prassi sopra ricordati.

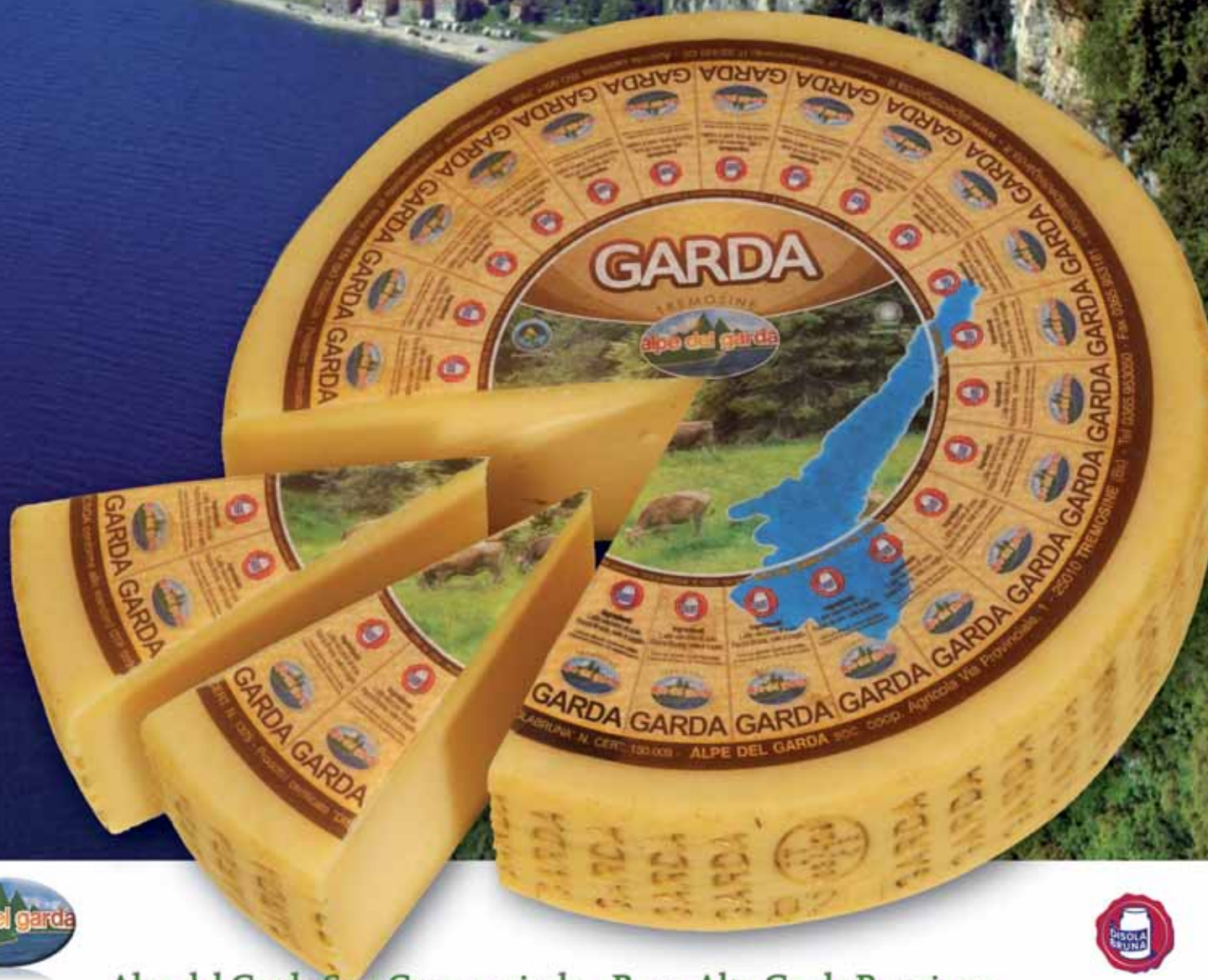
Maurizio Magnavini

1) Va ricordato come le cooperative sociali di cui alla L. 381/91 sono in ogni caso considerate Onlus, nel rispetto della loro struttura e della loro finalità, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 460/97

una
domanda
a...

FORMAGGIO GARDA

Latte, caglio, sale e aria pura



Alpe del Garda Soc. Coop. agricola - Parco Alto Garda Bresciano

25010 Tremosine (BS) - Via Provinciale, 1 - Tel. 0365.953050 - Fax 0365.953181 info@alpedelgarda.it - www.alpedelgarda.it



Credito e cooperazione agricola

Pubblicato il rapporto dell'Osservatorio

La ricerca realizzata dall'Osservatorio della cooperazione agricola italiana e da ISMEA con il sostegno del Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali, si è posta come obiettivo quello di valutare il rapporto tra il sistema delle cooperative agricole ed agroalimentari ed il sistema del credito. Un obiettivo importante, tanto più se si pensa che questa ricerca è stata prodotta in una fase nella quale il tema della provvista finanziaria a condizioni sostenibili rappresenta un elemento cruciale per il consolidamento e lo sviluppo delle imprese agricole e delle loro cooperative che vivono una difficile congiuntura per l'appesantimento del divario tra costi di produzione e ricavi.

Le cooperative agroalimentari si distinguono dalle altre imprese che operano nell'agroalimentare per una serie di specificità che ne alterano la struttura delle fonti di finanziamento; ci si riferisce allo scopo mutualistico perseguito (che sostituisce lo scopo di lucro delle altre imprese)

e, in maniera strettamente correlata, alla regolamentazione normativa, civilistica e fiscale che definisce e caratterizza questa forma di imprese. In questo contesto, risultano strutturalmente alterate molte variabili economico-finanziarie solita-

mente alla base della valutazione del merito creditizio.

La gran parte della redditività di una cooperativa è utilizzata per pagare le liquidazioni ai soci ed è contabilizzata come un costo: utile e redditività risultano, quindi, sottostimati nei documenti

ufficiali e i classici "indici di redditività" fanno riferimento solo alla marginalità funzionale ad investimenti o al re-equilibrio patrimoniale.

Spostando l'attenzione sugli aspetti patrimoniali e finanziari, la cooperativa agroalimentare si caratterizza per una minore tendenza alla capitalizzazione; ciò genera di conseguenza una maggiore necessità di risorse finanziarie di terzi, tra cui le banche. Ma a finanziare la cooperativa a titolo di debito sono anche gli stessi suoi soci tramite lo strumento del prestito sociale. Una parte importante dei debiti finanziari di una cooperativa agroalimentare sono in realtà sottoscritti dai soci i quali sono i primi benefi-

**“Parti importanti
dei debiti finanziari
di una cooperativa
agroalimentare
sono in realtà
sottoscritte dai soci
i quali sono i primi
beneficiari dell'attività
svolta dall'impresa”**



ciari dell'attività svolta dall'impresa. In questo quadro, la solidità della cooperativa e il proseguimento e consolidamento della sua attività assume una rilevanza decisiva per moltissime imprese e imprenditori agricoli. Occorre inoltre rilevare che, come accade anche per le altre imprese dell'agroalimentare, vi sono una serie di variabili che condizionano le istanze delle cooperative agroalimentari in merito agli aspetti finanziari e di accesso al credito. Nel corso dell'analisi sono emerse con maggiore rilievo il settore di appartenenza e la dimensione di impresa, ma anche la localizzazione geografica riveste un ruolo rilevante.

In fase di sintesi è opportuno evidenziare che:

- tra i diversi settori agroalimentari alcuni si distinguono per un maggior bisogno di capitale coerentemente con il maggior grado di lavorazione e trasformazione e lunghezza del ciclo produttivo (ad es. il latte ed il vino rispetto all'ortofrutta fresca);
- a livello dimensionale si è registrato trasversalmente un maggiore ritardo sia nell'intensità che nelle modalità di impiego della leva finanziaria da parte delle cooperative di medie e piccole dimensioni;
- su scala geografica, le con-



dizioni di accesso al credito nel Sud del paese sono più penalizzanti che nel resto d'Italia; ma è proprio in quest'area che la cooperazione mostra un strutturale un ritardo di sviluppo rispetto al Nord e quindi necessita di strumenti di supporto – anche finanziario – alla sua evoluzione e crescita.

Il rapporto individua quindi una serie di ambiti di azione che possono favorire il rapporto fra impresa cooperativa agroalimentare e istituti di credito. Si tratta di azioni che hanno carattere strutturale e che possono produrre nel medio e lungo periodo condizioni migliori di impiego della leva finanziaria. Le cooperative, sia di grandi che di piccole dimensioni, indicano, nell'analisi svolta dal Rapporto, un buon grado di soddi-

sfazione del loro rapporto con la banca.

Queste indicazioni testimoniano la capacità di costruire un rapporto fiduciario privilegiato fra banca e cooperativa agroalimentare, che pertanto può rappresentare una solida base sulla quale innestare un efficace percorso congiunto di miglioramento.

Il testo completo della ricerca è scaricabile dal sito www.fedagri.confcooperative.it.

Una casa nel Mediterraneo

Presentati i risultati di un progetto

che ha coinvolto Croazia, Francia, Grecia, Italia e Spagna

Si è svolta a Roma nel luglio scorso, presso il Palazzo della Cooperazione, la Conferenza finale del Progetto Europeo "IRH-MED Innovative Residential Housing for the Mediterranean", attuato nell'ambito del programma di cooperazione transnazionale nel Mediterraneo. La manifestazione, promossa da Federabitazione-Confcooperative e organizzata dal Consorzio Nazionale CasaQualità-Federabitazione e dal centro spagnolo di internazionalizzazione dell'impresa Catalana (ACC1Ó), rientra tra gli eventi organizzati sul territorio Italiano nell'ambito della Settimana Europea dell'Energia Sostenibile, evento di portata comunitaria patrocinato dalla Commissione e dal Parlamento Europeo. Il Progetto IRH-MED ha come obiettivo, sia la promozione di strategie politiche, comuni e armonizzate, in materia di edilizia innovativa nell'area del Mediterraneo, sia di contribuire al miglioramento e all'affermazione di modelli abitativi avanzati, in grado di rispondere alle sfide ambientali proposte a livello naziona-

le, promuovendo al contempo una vera e propria identità mediterranea. Nel corso del Progetto le azioni sviluppate sono state finalizzate a definire, sia un modello di valutazione dell'edilizia residenziale sostenibile mediterranea, sia linee guida in modo da promuovere tale edilizia nella pratica cor-

Conferenza i responsabili scientifici del Progetto hanno presentato i risultati delle attività sviluppate, volte a promuovere un'edilizia residenziale mediterranea capace di rispondere alle nuove sfide ambientali ed energetiche.

L'incontro ha visto, tra l'altro, la presentazione di casi studi in

cui è stato applicato il modello di valutazione IRH-MED e una tavola rotonda su "Strumenti di valutazione di sostenibilità per gli edifici: dall'Europa ai territori. Quale convergenza?".

Il Progetto è stato coordinato dal centro Spagnolo di internazionalizzazione dell'impresa Catalana (ACC1Ó) e hanno partecipato alle attività di ricerca dieci partner in rappresentanza di istituzioni pubbliche ed enti di ricerca, provenienti da cinque paesi europei: Croazia, Fran-

cia, Grecia, Italia e Spagna. Tre sono i partner italiani partecipanti al Progetto: il Consorzio Nazionale CasaQualità – struttura tecnico-scientifica di Federabitazione-Confcooperative, la Provincia di Ravenna e la Regione Sicilia.



rente degli operatori pubblici e privati, nel quadro legislativo e degli incentivi locali.

Alla Conferenza hanno preso parte autorità, associazioni, professionisti, operatori e dirigenti cooperativi di livello europeo e nazionale. Nel corso della



QAIC / IT / 90570 - A



CONSULENZE

- ☐ Sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs. 81/08
- ☐ Privacy D.Lgs. 196/03
- ☐ Autocontrollo alimentare HACCP
- ☐ Sistemi qualità ISO
- ☐ Adempimenti D.Lgs. 231/01
- ☐ Valutazione STRESS lavoro correlato
- ☐ Consulenze ambientali
- ☐ Iscrizione/gestione SISTRI
- ☐ Campagne di comunicazione

CONVENZIONI

- Medicina del lavoro
- Test laboratorio
- Analisi ambientali

Iscriviti alla NEWSLETTER per aggiornamenti normativi

Oltre 1000 Clienti

Soluzioni personalizzate per:

- RSA
- Scuole
- Fondazioni
- Comuni
- Cooperative
- Imprese agricole

27 Cooperative Associate

Una gamma di offerta completa:

Igiene ambientale –
Pulizie – Facchinaggio –
Ristorazione – Servizi
socio sanitari –
Vigilanza

CORSI di FORMAZIONE

AREA SICUREZZA sul LAVORO

- Antincendio
- Primo Soccorso
- RSPP mod. A, B, C e aggiornamenti
- RLS e aggiornamenti
- Dirigenti e preposti
- Addetti carrelli elevatori

AREA AMBIENTE

- Gestione rifiuti
- Il sistema SISTRI
- La Gestione dei Centri di Raccolta

AREA IGIENE

- Autocontrollo alimentare
- La Legionella: rischi e prevenzione

*Controlla il nostro
CALENDARIO CORSI*

www.conast.it

**Tel 030-3774422
info@conast.it**

La Centrale dei rischi della Banca d'Italia

**Come conoscere l'entità del debito totale
verso il sistema finanziario di ciascun cliente**

La congiuntura che stiamo vivendo quotidianamente da triste conto di imprese fallite, non tanto perché hanno registrato un crollo del fatturato, ma soprattutto perché tale situazione è stata accompagnata da una progressiva restrizione della liquidità necessaria fino a non poter onorare i debiti contratti. Per tale ragione occorre, oggi più che mai, intercettare le risorse finanziarie prima che se ne manifesti il bisogno. Per arrivare a ciò occorre sviluppare un'attenta programmazione finanziaria e saper correttamente utilizzare gli strumenti a disposizione.

Non si intende utile riprendere qui temi già toccati in precedenti articoli, ma si prosegue nell'approfondimento circa il ruolo della gestione finanziaria nelle cooperative che deve essere finalizzata a diminuire il fabbisogno di credito e a migliorare il merito creditizio e che trova sintesi nel noto rating.

Si ricorda solo che la valutazione finanziaria effettuata dagli istituti di credito quale presupposto necessario per la concessione del credito, la definizione di costi ed eventuali garanzie, dipende da una serie di fattori:

- Aspetti qualitativi (che in parte dipendo-

no anche dalle modalità con cui si interloquisce con l'istituto);

- Analisi del bilancio;
- I cosiddetti fattori andamentali (relativi la percentuale di utilizzo affidamenti, incidenza di insoluti, ripetersi di sconfinamenti, etc.).

Per l'analisi andamentale, lo strumento fondamentale cui gli istituti bancari accedono per conoscere esposizione e compor-

tamento complessivo della impresa nei confronti del sistema bancario è la Centrale dei Rischi (CR).

Come noto, la C.R. è un sistema informativo, gestito dalla Banca d'Italia, che raccoglie le informazioni fornite dalle singole banche e società finanziarie sui crediti che esse concedono ai loro clienti. Ciascuna

azienda affidata o con un finanziamento superiore ai € 30.000, è automaticamente oggetto di un report mensile dalle banche a Banca d'Italia. Attraverso la C.R. gli intermediari finanziari possono così conoscere l'entità del debito totale verso il sistema finanziario di ciascun cliente segnalato e dunque fornisce loro informazioni utili per valutare il merito di credito della clientela. Nella CR oltre all'importo dei crediti si trovano informazioni qualita-

**“Attraverso la C.R.
gli intermediari finanziari
possono così conoscere
l'entità del debito totale
verso il sistema finanziario
di ciascun cliente segnalato
e dunque fornisce loro
informazioni utili
per valutare il merito di credito
della clientela”**



tive di estremo interesse per le banche (insoluti, sconfini, sofferenze, ristrutturazioni di una o più linee di credito, regolarizzazione dei ritardi di pagamento, “rientro” da sconfinamenti persistenti da più di 90 giorni).

Questo strumento è chiaramente sistematicamente utilizzato dagli istituti bancari, ma ovviamente, oltre agli intermediari finanziari anche i diretti interessati possono richiedere la C.R.. Sul sito di B.d'Italia si accede alla modulistica: http://www.bancaditalia.it/servizi Pubbl/bicittadino/guida/info_archivi_CR.

La centrale dei rischi della Banca d'Italia è un servizio gratuito, non vengono inoltrate segnalazioni al sistema bancario, e viene richiesta tramite PEC compilando un semplice modulo di accesso CR e relativa dichiarazione sostitutiva firmati dal legale rappresentante di cui si allega fotocopia del documento di identità e del codice fiscale.

Abitualmente le interrogazioni vengono effettuate in occasione di un incontro con un istituto bancario nuovo così da proporsi in modo puntuale e trasparente. Tuttavia una lettura della propria C.R. talvolta evi-

denzia dati anche inattesi (segnalazioni, sconfini o garanzie datate) per cui potrebbe risultare essere in seguito utile confrontarsi anche con i propri istituti.

Per coloro che intenderanno richiederlo si consiglia, come periodo di interesse della richiesta, di barrare la casella relativa alle ultime dodici rilevazioni e nella casella “altro” indicare la data di fine anno precedente all'ultimo.

Nelle note si consiglia di aggiungere la seguente dicitura: “Si richiede di conoscere anche i dati relativi ai garanti”.

Si consiglia di inoltrare la richiesta tramite posta elettronica certificata (PEC). La Banca d'Italia risponde per posta o per posta elettronica certificata. La Filiale di Brescia della Banca d'Italia è situata in Corso Martiri della libertà, 19 – 25122 – tel. 030 2408011 – fax Divisione Vigilanza 030.24080264 Email: brescia@pec.bancaditalia.it

Per chiarimenti e integrazioni è possibile contattare il servizio creditizio e finanziario di Confcooperative inviando email a: sgennari@confcooperative.brescia.it

Stefano Gennari

Il codice aperto

**Sembra un'utopia ma esistono invece diversi esempi di successi mondiali
che con questa filosofia hanno scardinato monopoli che apparivano inattaccabili**

Nel campo dell'informatica esiste un mondo poco conosciuto, quello dell'*open source* (letteralmente codice aperto). Il tema è complesso ma in questa sede possiamo semplificarlo dicendo che la maggior parte di noi conosce il paradigma del "software proprietario": scrivo un programma, lo "metto in una scatola", lo vendo e cerco di non farmi copiare.

Nell'*open source*, al contrario, vediamo persone ed aziende che rendono disponibile alla comunità non solo il prodotto finito ma anche il "codice sorgente" ovvero la ricetta che hanno usato per fare quel software.

La maggior parte degli utenti di un progetto *open source* si limiterà ad utilizzare il programma senza vederne la differenza con il software proprietario, pochi impavidi programmatori potranno modificarlo e migliorarlo a patto di rendere l'evoluzione del prodotto disponibile a tutti gli altri.

Questo sembra un'utopia e in alcuni casi si è dimostrato esserlo, ma esistono invece diversi esempi di successi mondiali che con questa filosofia hanno scardinato monopoli che apparivano inattaccabili: pensiamo a Linux, Open Office, Firefox e, con alcuni distinguo, Android che è il motore della maggior parte dei telefonini di ultima generazione.



Aggiungiamo il fatto che spesso, ed anche qui semplifico, il programma viene ceduto a titolo gratuito e nonostante tutto il giocattolo funziona.

È forse la stessa confusione che leggiamo negli occhi del nostro interlocutore quando nel parlare della nostra cooperativa citiamo l'assenza dello scopo di lucro o piuttosto il principio "una testa un voto".

I valori che stanno alla base della cooperazione sono più complessi da comunicare in un contesto imprenditoriale tradizionale che conosce quasi esclusivamente il codice "proprietà/gerarchia".

Il parallelismo su cui tendo di condurvi è allora quello che sta al software proprietario come al modello classico di economia, mentre il codice aperto sta al modello dell'economia democratica e quindi alla cooperazione.

È sui valori "agiti" che potremmo giocare la differenza che fa il sistema cooperativo nell'economia ma comunicare tali valori è dannatamente difficile. Più facile fare marketing.

Con questo non credo abbia senso esprimere giudizi di merito su quale sia il modello migliore. Ci sono ottimi software proprietari e meravigliosi programmi a codice aperto ed è vero anche il contrario. Lo stesso vale per la cooperazione e le altre forme societarie. È interessantissimo però notare come duecento anni dopo, meccanismi di relazione che ispirarono la cooperazione moderna oggi ispirino la comunità *open source* senza che vi sia stata una contaminazione iniziale. È l'ennesima dimostrazione che non esiste solo e sempre una via.

Nella comunità informatica si è sentita l'esigenza di trovare un collante all'interno della "Definizione di Open Source" con dieci semplici regole. Se non si accettano tali valori non si può partecipare, si è fuori dai giochi. L'esigenza della rete tra loro come tra noi...

Vi vengono in mente i sette "Principi della cooperazione"? I parallelismi sono molti e li lascio al lettore. Li potete trovare su Wikipedia, forse il miglior esempio di cooperazione informatica.

Cristiano Belli

Costo dell'energia oggi

Ancora oggi apprendiamo dai mass media che è aumentato il costo dell'energia

Viene da chiedersi: ma nel nostro paese si pone una seria attenzione al risparmio energetico e all'efficienza nell'uso razionale dell'energia? Purtroppo penso di no. Tenuto conto della situazione congiunturale nel quale ci troviamo, investire oggi risorse finalizzate al miglioramento energetico è veramente difficile. Immaginiamo settori come ad esempio quello abitativo, nonostante più del 40% dei costi energetici siano assorbiti per il riscaldamento degli edifici, gli interventi di riqualificazione del patrimonio edilizio si contano, per modo di dire, su una mano, perché le risorse dei cittadini sono sempre più limitate e le fonti di finanziamento da parte degli istituti di credito hanno subito una drastica riduzione. Questa situazione non agevola affatto una politica di riduzione dei consumi, nonostante gli sforzi anche a livello Europeo.

Vi sono settori, come quello produttivo, e in particolare le piccole e medie imprese che, nonostante uno stato di crisi economica, non sono in grado di ottimizzare l'approvvigionamento energetico, o lo sfruttamento di energie rinnovabili, per migliorare i costi di gestione del ciclo produttivo. Le motivazioni sono di vario genere. Principalmente



perché non hanno competenze in materia e non si affidano a professionalità presenti sul mercato che possono predisporre un "audit" energetico finalizzato a ridurre le spese energetiche. Non si comprende che il grande beneficio di poter reinvestire i risparmi conseguiti nell'attività, migliorerebbe la produzione e la concorrenza sul mercato. Ci sono aziende che hanno cicli produttivi nei quali si consuma molta energia, termica ed elettrica. In molti casi è possibile ottimizzare i processi produttivi o l'approvvigionamento dell'energia necessaria. Ci si domanda perché questo non succede, forse non c'è abbastanza informazione, forse non si dà molta importanza all'argomento, forse non si è in grado di valutarne l'effettivo beneficio. Le tecnologie oggi a nostra di-

sposizione hanno raggiunto elevati livelli di efficienza.

Il fotovoltaico, la cogenerazione, la trigenerazione, la geotermia sono sistemi impiantistici che possono produrre energia a basso costo e possono essere realizzati utilizzando i risparmi conseguiti. Le fonti di finanziamento possono poi essere diverse tra loro, a seconda se l'azienda ha capacità di credito, oppure in alternativa si avvale del supporto di società specializzate quali le ESCO (Energy Saving Company), che possono effettuare direttamente l'investimento a fronte di un canone che l'azienda paga, utilizzando i risparmi conseguibili nell'intervento.

Quante aziende hanno effettuato un "audit" per conoscere quanta energia consumano e in che modo?

Sarebbe interessante effettuare un'indagine per conoscere questo dato, utilizzare l'informazione per fornire poi un supporto alle aziende più o meno energivore, per un percorso di efficientamento, anche di rete in caso di pmi. All'interno del mondo cooperativo le professionalità in grado di affiancare le aziende, recuperando risorse importanti, ci sono.

Luca Canesi

Un silenzio assordante

Dare prospettiva e valore alla ricostruzione

di percorsi di vita dal carcere

Nel silenzio dell'ennesimo trasferimento per sovraffollamento, (la routine amministrativa che sposta periodicamente le persone da un carcere all'altro), pedine inerti di una scacchiera senza giocatori, se né andata la 38esima persona suicida in carcere.

Il silenzio di un incubo che durava da qualche tempo, una spirale discendente che inghiotte tutto senza la possibilità di una speranza, l'ipotesi di una prospettiva che vari il corso di quella discesa incessante, senza aspettativa, senza soluzione. Con il silenzio che chiama alla responsabilità di tutti, si aggiunge (+1) all'elenco nella statistica dei suicidi, 38 al 30 agosto 2012.

Nel 2011 sono state 66 le persone suicide in carcere. Guardando attentamente la lista che conta 730 persone dal 2000 a oggi, notiamo che l'età media è di 37,8 anni.

Le statistiche ci dicono anche che il periodo di maggior rischio suicidario è all'ingresso in carcere e in prossimità della dimissione. Che nella popolazione detenuta i più a rischio, sono coloro che hanno ucciso il coniuge, l'amico o il parente, sono rari i suicidi di persone responsa-



bili di delitti maturati nell'ambito della criminalità organizzata. Circa un terzo dei suicidi aveva un'età compresa tra i 20 e i 30 anni e, più di un quarto, un'età compresa tra i 30 e i 40.

In queste due fasce d'età il totale dei detenuti sono, rispettivamente, il 36% e il 27%: quindi i ventenni si uccidono con maggiore frequenza, rispetto ai trentenni. Nelle altre fasce d'età le percentuali dei suicidi non si discostano molto da quelle del totale dei detenuti.

La decisione di "farla finita" spesso è provocata da eventi come il trasferimento da un carcere all'altro, verso situazioni sconosciute che spesso rendono impossibile mantenere i legami familiari, amicali, affettivi, interrompendo

irrimediabilmente percorsi di reinserimento faticosamente costruiti con operatori penitenziari e volontari, un puzzle che all'improvviso è mandato all'aria, tutto da ricostruire... tutto da rifare d'accapo.

E allora la pena non è certezza, è accanimento è frustrazione è continuamente rimandare al punto di partenza e se così deve essere..alcuni scelgono di trasformarlo in punto d'arrivo come ultimo atto di una vita che non gli appartiene più.

La cooperazione sociale con Confcooperative-Federsolidarietà si è mossa cercando di rendere possibile ciò che appariva impossibile, dando prospettiva e valore alla ricostruzione di percorsi di vita. Fatti, cose concrete, come il

lavoro lo studio, la possibilità di svolgere permessi all'esterno, l'accoglienza in appartamenti per sperimentare



gradualmente, accompagnati da persone qualificate, la vita dentro e fuori le mura di un carcere, il supporto ai famigliari.

Nello specifico della nostra provincia e in virtù della normativa regionale L. 8/2005 si sono ripetuti negli anni progetti orientati a proposte che vedono nelle misure alternative al carcere una delle soluzioni più civili per ricostruire il tessuto connettivo di una società intimamente fragile. L'efficacia di questi percorsi è stata affermata dallo stesso Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria che riportando i dati sulla recidi-

va (reiterazione del reato) dichiara che solo il 19% delle persone che intraprendono percorsi riabilitativi dentro e fuori il carcere (Misure Alternative) compiono un nuovo reato entro i 5 anni, contro il 60% di chi non è inserito in tali percorsi. Attualmente la spesa media giornaliera per detenuto è di 113,00.

Nel dettaglio, di questi 113 euro: 95,3 (pari all'84,3% del totale) servono per pagare il personale; 7,36 (6,2% del totale) sono spesi per il cibo, l'igiene, l'assistenza e l'istruzione dei detenuti; 5,60 (5,4% del totale) per la manutenzione delle carceri; 4,74 (4,1%

del totale) per il funzionamento delle carceri (elettricità, acqua, etc.).

Per quanto riguarda la "rieducazione" la spesa è a livelli irrisori: nel "trattamento della personalità ed assistenza psicologica" sono investiti 2,6 € al mese... pari a 8 centesimi al giorno!

Appena maggiore è il costo sostenuto per le "attività scolastiche, culturali, ricreative, sportive": 3,5 € al mese, pari a 11 centesimi al giorno per ogni detenuto. Ma è solo attraverso le figure educative in carcere, deputate ai percorsi trattamentali e di reinserimento sociale, che è possibile accedere alle M.A.

Lidia Copetta

IL PROGETTO TRAME

Ha preso avvio il progetto "TRAME" finanziato dalla Fondazione Cariplo e dal Fondo Regionale L.R.8/2005 di Regione Lombardia. Nella realizzazione di tale progetto di durata biennale (terminerà a breve la prima annualità), partecipano il Consorzio Tenda (Capofila del progetto), Sol.Co Brescia, Cooperativa Sociale di Bessimo, le cooperative sociali Gaia e Il Calabrone, le Associazioni di volontariato che operano sul carcere. Gli obiettivi del progetto sono: intervenire a monte sui percorsi detentivi intercettando le persone in esecuzione penale prima che varchino le porte degli Istituti Penitenziari e/o in prossimità della dimissione (L.199/2011 svuotacarceri), attraverso la costruzione di una rete di comunicazione tra la cooperazione sociale e i diversi Uffici di Esecuzione Penale, il Tribunale di Sorveglianza e gli Avvocati penalisti, sensibilizzando gli operatori sociali (Servizi sociali comunali) e l'opinione pubblica all'utilizzo della rete, dando opportunità di sperimentare il lavoro all'esterno degli Istituti Penitenziari, supportando i detenuti con periodi di accoglienza abitativa all'esterno in appartamenti dedicati.

Valorizzare le attitudini artistiche

La Redazione ha ricevuto questa bella proposta di don Angelo. Coloro che desiderano raccogliere l'invito possono mandare il materiale a redazione@confcooperative.brescia.it che dedicherà uno spazio ai contributi raccolti.

Alcuni anni or sono feci una proposta al direttore e al presidente che non trovò consenso: si trattava di indire una possibilità per tutti i dipendenti o lavoratori delle cooperative di poter esprimere le proprie attitudine artistiche e di trovare una modalità per renderle pubbliche

in sede o in altri spazi.

Resto affezionato all'idea perché non si può cogliere di uomini e donne solo la dimensione di efficienza lavorativa, come se ad essa le persone potessero essere ridotte e monetizzate.

Propongo nuovamente l'iniziativa in forma più semplice: rendere disponibili una o due facciate del NOTIZIARIO per pubblicare poesie, testi, dipinti, fotografie e quant'altro possa esprimere che nelle persone che operano esiste un *animus* che ne rivela i volti più interiori



e più profondi; compreso il fatto che qualcuno possa rendere esemplare ad altri il perché della scelta cooperativa che diventa per molti scelta di vita.

don Angelo Chiappa

TUTT'ALTRA MUSICA PER LA COMUNICAZIONE D'IMPRESA



Per una buona esecuzione musicale servono bravi solisti, con esperienza e creatività, affiatamento e visione d'insieme, capacità progettuale e senso dell'organizzazione.

Aggiungete un direttore autorevole che dia tono e ritmo ed avrete una buona orchestra.

Acherdo è tutto questo, solo non suona: **comunica**.

Via Cairoli, 3 - CALCINATO (BS) - Tel. 030 9636458
www.acherdo.com

ACHERDO
editoria & comunicazione

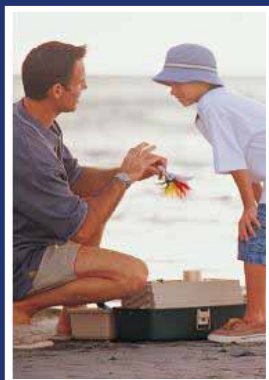
Aderente a
CONFCOOPERATIVE
UNIONE PROVINCIALE DI BRESCIA

AGEMOCO E CONFCOOPERATIVE INFORMANO:

CONDIZIONI ASSICURATIVE RISERVATE AL MONDO DELLA COOPERAZIONE

Linea Soci e Dipendenti

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere attentamente i Fascicoli informativi disponibili nel sito www.assimoco.com e presso l'Agenzia Agemoco Brescia.



Sono prodotti creati da:



Distribuiti da:



Agemoco Brescia Srl
Via Ferramola, 30 Brescia
Tel 030-3776972 Fax 030-2807356
info@agemoco.it

Per i soci e dipendenti di cooperative associate a:



PER LA CIRCOLAZIONE

• AUTOTUTELA

Il prodotto auto Assimoco in grado di offrire copertura e assistenza specifiche per ogni esigenza. Una soluzione concreta per garantire serenità a te, ai tuoi passeggeri e a ogni momento in cui sei alla guida.

• INFORTUNI CONDUCENTE

La protezione del conducente assicurato contro gli infortuni da circolazione e si pone come garanzia che completa la polizza RC Auto; poche persone infatti sono a conoscenza del fatto che il conducente di un veicolo che provoca un incidente è l'unico, per legge, a non essere coperto dalla polizza R.C. Auto;

PER LA PERSONA

• ORIZZONTE

Un sistema di assicurazioni temporanee per il caso di morte composto da quattro diverse tariffe che Assimoco Vita ti propone per garantire tranquillità economica ai tuoi cari e a tutti coloro che ti affiancano nelle scelte importanti.

• PROTETTO INFORTUNI

Per garantire la giusta tranquillità economica in caso di invalidità permanente e spese mediche, dovute a infortunio occorso sia durante il lavoro sia nel tempo libero (anche durante l'attività sportiva agonistica).

PER LA CASA

• FAMIGLIA CONFORT COOP

E' una soluzione innovativa del Gruppo Assimoco per la tutela del nucleo domestico e del patrimonio familiare, in grado di soddisfare ogni tua esigenza di protezione grazie a 3 pacchetti di offerta davvero completi:

- Formula Superior
- Formula Deluxe
- Formula Suite

• FOTOVOLTAICO PROTETTO

Assimoco propone una polizza in linea con le nuove tendenze del mercato riservata agli impianti fotovoltaici sia per finalità di autoconsumo, sia di vendita dell'eccedenza di energia al gestore.



Autorizzazione sanitaria n° 2 del 07/02/2012

La Cooperativa Sociale attiva sia in Veneto che in Lombardia

Dove la **qualità** diventa convenienza

24 professionisti dalla comprovata esperienza,
personale selezionato e altamente **qualificato**,
rigorose e controllate **norme igienicosanitarie**,
trasparenza e **stabilità** dei prezzi

garantiscono

lavori certificati con utilizzo esclusivo di **solli materiali selezionati**,

Finanziamenti personalizzati a **reale tasso zero**,
senza spese aggiuntive,

vengono erogati presso la nostra sede da primari Istituti di Credito

OFFRE SENZA SPESE AGGIUNTIVE

- Prima visita e valutazione odontoiatrica
- Rilascio immediato di un preventivo chiaro e garantito nel tempo



Contattaci senza impegno

per ogni ulteriore informazione il nostro personale è a vostra completa disposizione

Coop Dentale Brescia S.c.s.
Dir. San. D.ssa Rivetti Donatella



Via del Campo, 10 | 25038 Rovato | Tel. 030.7704475 | 030.723894 | Fax 030.7703444

Poliambulatorio Il Quadrifoglio
Dir. San. D.ssa Rivetti Donatella



Poliambulatorio Quadrifoglio | Via Zara, 66 | 25124 Brescia | Tel. 030.223220

Responsabile Odontoiatrica D.ssa Rivetti Donatella

Per offrirti il sorriso che desideri al prezzo che sogni!