

anno **2** numero **2** giugno **2011**

**Oltre
i referendum**

**Banche e
responsabilità
sociale**

**Una scuola
cooperativa
con il velo**



in questo numero

Lettera del Presidente.....	p.	3
Qui via XX Settembre.....	p.	5-12
Punto servizi.....	p.	13-14
Finestra sul mondo.....	p.	16-17
Spaziocoop	p.	19
Abitazione	p.	20-21
Agricolo – Lattiero Caseario e Zootecnico	p.	22-23
Credito e Finanza.....	p.	24-25
Lavoro Cultura Servizi	p.	26-28
Solidarietà Sociale	p.	29-31
Inserto tecnico	p.	I-XXVIII

È prevista anche la rubrica:

Lettere in Redazione

Per consentire alle cooperative di dialogare tra di loro, con la loro associazione di rappresentanza e per dare suggerimenti alla redazione. I contributi devono essere inviati a: redazione@confcooperative.brescia.it

Confcooperative Brescia Notizie
anno 2 - n. 2
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: Raffaello Castagna, Valerio Luterotti, Maurizio Magnavini,
Massimo Olivari

Stampa: Tipografia Artigianelli - Brescia

Progetto grafico e impaginazione: Dario Ciapetti

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

Hanno collaborato a questo numero: Antonio Porteri, Federico Gorini, Paolo Percassi, Milena Bottarelli, Felice Scalvini, Vincenzo Gaspari, Gianpietro Dossena, Matteo Passini, Giorgio Lonardi

OLTRE I REFERENDUM

Le questioni al centro della trascorsa campagna referendaria e le concrete risposte degli elettori, riferibili sia alla partecipazione che ai risultati, rinviano ad approfondimenti e riflessioni che vanno oltre la mera analisi quantitativa e le conseguenze di natura politica e normativa.

E' indubitabile che la crisi sociale ed economica, che perdura ormai da anni, unita all'insoddisfacente azione di governo per contenere non solo l'indebitamento ma creare le condizioni della ripresa, abbia via via generato il sensibile mutamento delle prospettive di famiglie ed imprese nonché delle propensioni elettorali di significative fasce di popolazione.

Dieci anni di stagnazione del PIL, la preoccupante dimensione della disoccupazione soprattutto giovanile, la diffusione massiccia delle forme precarie di lavoro, il continuo rinvio delle riforme strutturali indispensabili per rimettere in moto il Paese, hanno eroso redditi, capacità di risparmio e di investimenti, disarticolato il ceto medio ed accresciuto le sacche di povertà.

A ciò si aggiunga la crisi parallela e non meno grave che scaturisce dalla convinzione dell'inaffidabilità ed incompetenza di gran parte della classe politica, dal timore dell'irreformabilità delle istituzioni, dagli ormai insopportabili livelli della corruzione e del degrado.

È in questo contesto che sta emergendo sempre più forte e consapevole la riproposizione del "bene comune" come misura e finalità dell'agire politico. Parallelamente si stanno facendo strada anche la riscoperta e valorizzazione dei "beni comuni", di tutto ciò che, in definitiva, dovrebbe costituire il patrimonio inalienabile di una comunità autenticamente solidale.

È in questo contesto che sta emergendo sempre più forte e consapevole la riproposizione del "bene comune" come misura e finalità dell'agire politico. Parallelamente si stanno facendo strada anche la riscoperta e valorizzazione dei "beni comuni", di tutto ciò che, in definitiva, dovrebbe costituire il patrimonio inalienabile di una comunità autenticamente solidale.

tutto ciò che, in definitiva, dovrebbe costituire il patrimonio inalienabile di una comunità autenticamente solidale.

Acqua, ambiente, energia, ricchezze naturali, pur nella diversità delle rispettive essenzialità e declinazioni, vengono identificate quali risorse di natura pubblica, irriducibili in tutto o in gran parte a forme di proprietà, gestione, tutela, distribuzione, di natura privata.

La definizione di "beni comuni" presuppone infatti l'inconciliabilità con tutte le connessioni suscettibili di trasformare in profitto privato anche le varie modalità di gestione.

Se a questi orientamenti culturali ed alle scelte politiche già espresse seguiranno ulteriori conferme e provvedimenti normativi coerenti, si apriranno spazi ed opportunità di notevole portata per le imprese no-profit, sociali o cooperative. Una prospettiva che dischiude interazioni nelle e con le comunità locali, in alternativa o ad integrazione delle gestioni pubbliche, a servizio comunque di finalità di interesse generale. Una prospettiva, dunque, alla quale orientare l'impegno e la progettualità di Confcooperative, senza indugio.

Roberto Marcelli



È in questo contesto che sta emergendo sempre più forte e consapevole la riproposizione del "bene comune" come misura e finalità dell'agire politico. Parallelamente si stanno facendo strada anche la riscoperta e valorizzazione dei "beni comuni", di tutto ciò che, in definitiva, dovrebbe costituire il patrimonio inalienabile di una comunità autenticamente solidale.



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**

Banche e responsabilità sociale



È una necessità, non un'opzione

A differenza del modello anglosassone nel quale le banche tendono a massimizzare il profitto in un orizzonte temporale di breve periodo e negoziando sul mercato le proprie attività finanziarie, il modello adottato dalle banche italiane si basa sulla concessione di credito alla clientela, nell'ambito di una relazione destinata a durare nel tempo. Un modello di gestione fondamentalmente sano che ha posto le banche italiane al riparo dalle gravi conseguenze derivanti dalla crisi dei mercati finanziari internazionali e non ha reso necessari gli interventi pubblici di salvataggio delle banche effettuati negli Stati Uniti e in molti Paesi europei.

I finanziamenti alle imprese e alle famiglie sono la componente fondamentale dell'attivo delle banche italiane e d'altra parte il credito bancario è la fonte principale di finanziamento dell'economia: per questa ragione il sistema finanziario italiano è considerato un sistema banco-centrico. Il ruolo essenziale svolto dalle banche italiane nel collegamento fra la formazione del

risparmio e il suo investimento produttivo è posto in evidenza dalla posizione centrale che esse assumono nel meccanismo di allocazione delle risorse. Per questa ragione, rispetto alle altre imprese, le banche hanno una responsabilità sociale ancora più forte, in considerazione delle externalità che derivano dalle scelte gestionali da esse adottate e in particolare dai tempi, dalle modalità contrattuali e dalle condizioni alle quali il credito viene reso disponibile all'economia reale.

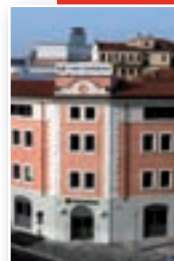
La responsabilità sociale delle banche non si presenta come una opzione, ma si impone come una necessità.

Essa non deve operare unicamente in via eccezionale attraverso provvedimenti di moratoria, ristrutturazioni del debito o salvataggi delle imprese clienti, ma confermarsi anche nella normalità del rapporto fra banca e impresa. Tanto più in situazioni di crisi come quella attuale, nella quale anche le imprese sane, che hanno adottato una formula imprenditoriale coerente con le esigenze del mercato, si trovano in difficoltà, sia dal

lato della liquidità per l'allungarsi del ciclo del capitale circolante, sia da quello del tasso di sviluppo dei ricavi di vendita.

Affermare l'esigenza di un orientamento alla responsabilità sociale delle banche non significa considerare il credito bancario come bene pubblico, né tanto meno ritenere che esista un "diritto al credito", quanto piuttosto richiamare la necessità che le banche siano concretamente in grado di: – valutare e comprendere la natura del fabbisogno finanziario attuale e prospettico dell'impresa; – definire una offerta di credito adatta al suo soddisfacimento; – fissare condizioni di finanziamento compatibili con le prospettive di sviluppo dell'impresa medesima; – sapere anche dire di no quando la formula imprenditoriale e le scelte di gestione adottate dall'impresa delineano l'incapacità strutturale della stessa di stare sul mercato e di creare valore aggiunto.

La situazione si presenta strutturalmente diversa a seconda delle dimensioni economiche e della proiezione lo-



cale o nazionale/internazionale nella quale si collocano i mercati serviti dalla banca.

I grandi gruppi bancari italiani sono ancora alla ricerca di un modello organizzativo che consenta loro di rispondere in modo adeguato ed efficace alla domanda di credito proveniente dalle piccole e medie imprese. Dopo le concentrazioni operate a livello societario, la costituzione dei gruppi federativi che hanno rispettato l'individualità giuridica dei singoli componenti e quella dei gruppi che hanno aggregato in divisioni le singole società controllate, si va evidenziando l'esigenza di una semplificazione societaria, pur nell'ambito delle scelte organizzative che hanno portato alla enucleazione di aree strategiche d'affari a elevato grado di autonomia e di responsabilità.

Le banche locali di minore dimensione hanno mostrato continuamente una maggiore capacità, rispetto alle banche maggiori, di rispondere alle esigenze delle imprese, in particolare quando ha operato una simmetria dimensionale nel rapporto banca - impresa. La valutazione del fido nei riguardi delle piccole e medie imprese richiede una conoscenza che va aldilà delle informazione pubblica rappresentata nei bilanci e arriva sino a cogliere elementi di natura qualitativa a elevato valore aggiunto, quali la conoscenza della formula imprenditoriale,

i collegamenti famiglia-impresa e le garanzie indirette o implicite che ne derivano.

Nelle banche di minore dimensione la prossimità dei centri decisionali alla clientela, di fatto annulla la distanza funzionale, riduce la complessità dell'iter valutativo, rende più agevole l'apprezzamento delle prospettive future di medio - lungo termine dell'impresa.

Nel caso delle banche cooperative la responsabilità sociale si è espressa attraverso la loro capacità di rispondere alle esigenze finanziarie della clientela, messa in evidenza dall'incremento della quota di mercato e dalla dinamica degli impieghi in prestiti, i quali si sono sviluppati al tasso medio annuo del 12% (rispetto a una media di sistema pari al 6%). In questo percorso di crescita la composizione del portafoglio prestiti delle BCC è venuta avvicinandosi a quella delle banche maggiori, pur con una più spiccata presenza dei crediti erogati alle piccole e medie imprese. La prevalenza di questo tipo di imprese tra gli operatori finanziati ha consentito di pervenire a una composizione granulare del portafoglio prestiti, alla quale peraltro non si accompagna una adeguata diversificazione

“Il modello adottato dalle banche italiane si basa sulla concessione di credito alla clientela, nell'ambito di una relazione destinata a durare nel tempo”

del rischio, per l'ampiezza strutturale limitata dell'area d'azione delle ban-

che medesime.

A partire dall'inizio della crisi, le banche cooperative e le BCC in particolare hanno svolto una funzione di supplenza nei riguardi del disimpegno manifestato dai grandi gruppi bancari e si trovano attualmente esposte al rischio di credito derivante dal deprezzamento del merito creditizio della clientela affidata. Le rettifiche negative sui crediti che si rendono necessarie, unitamente al ridotto contributo che il margine di interesse offre alle performance aziendali, fanno sì che la maggioranza delle BCC italiane e anche di quelle bresciane chiudano il propri conti con risultati economici poco brillanti o addirittura negativi. È in questa fase difficile che deve trovare conferma la forza delle BCC e del loro movimento.

Al socio - cliente va richiesto di guardare positivamente al futuro, di mostrare attaccamento alla propria banca e anche di sostenerla nel rafforzamento patrimoniale che si renda necessario.

Antonio Parteri

Indicatori economici delle cooperative



Un'analisi dell'andamento

delle cooperative aderenti dal 2006 al 2010

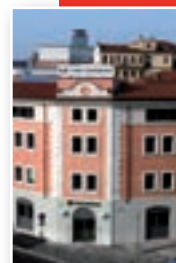
I mesi appena trascorsi (aprile – maggio) hanno impegnato tutte le imprese Cooperative a presentare ai soci i rendiconti economici e finanziari dell'esercizio testé concluso.

Per condurre una prima analisi e confrontare i dati dell'esercizio 2010 con gli anni precedenti è stata anticipata un'elaborazione, in via preventiva, dei dati descrittivi di fatturato, soci e occupati delle Cooperative aderenti a Confcooperative Brescia, con riferimento all'anno 2010, attraverso il campionamento di un panel di Cooperative considerato rappresentativo e relativo a circa il 10% della complessiva popolazione delle Cooperative aderenti. L'operazione di campionamento e la costituzione del panel sono state compiute in modo da conservare la ripartizione territoriale e di settore della popolazione di riferimento. La raccolta di questi dati consente di effettuare una prima, seppur parziale e provvisoria analisi dell'andamento delle Cooperative aderenti nell'ultimo quinquennio (2006–2010). I grafici di seguito proposti evidenziano, quale prima sintetica analisi, il prosieguo della fase di sviluppo e di ampliamento delle Coe-

perative aderenti, nell'ambito, peraltro, di una congiuntura che vede una progressiva riduzione delle marginalità più accentuata negli ultimi due anni (2009 e 2010). Si assiste infatti ad un incremento del fatturato complessivo (+ 32% rispetto al 2006 – tabella e grafico 1), peraltro con un tasso di incremento diversificato nei diversi settori di attività, accompagnato da un ampliamento della complessiva base sociale delle Cooperative (tabella e grafico 2) di fatto coincidente in termini percentuali alla crescita dei volumi, nonostante, in termini assoluti, il numero di Cooperative aderenti sia diminuito di quasi 50 unità attestandosi a circa 600 a fine 2010 (tabella A). La fase di sviluppo è contrassegnata anche dal costante incremento degli occupati nel settore cooperativo, che con il 2009 ha raggiunto le 14.392 unità che si prevede trovino conferma per l'anno 2010 (tabella e grafico 3), a testimonianza di un sistema che pone il mantenimento dei livelli occupazionali quale priorità assoluta: in alcune Cooperative, si lavora un po' meno, ma si lavora tutti pur di assicurare e garantire il posto di lavoro.

I precisi segnali della crisi economica in atto, acuitasi nell'anno 2010, sono riscontrabili nell'andamento dei risultati di esercizio, condizionati dalla contrazione delle marginalità e ben evidenziata nella differenza fra l'ammontare complessivo degli utili prodotti e delle perdite subite il cui saldo positivo si ferma a poco meno di due milioni di euro nell'anno 2009 (tabella e grafico 4).

Un numero sempre maggiore delle nostre Cooperative, infatti, mostra sofferenze economiche nei bilanci di esercizio, con evidenza di perdite di ammontare crescente e di utili in contrazione (tabella e grafico 5). Entrando maggiormente nell'analisi di dettaglio delle previsioni dei diversi settori di attività, si vuole concentrare l'attenzione sull'impatto della crisi con le relative ricadute occupazionali del campione di Cooperative analizzato per anticipare il fenomeno nel 2010. Il quadro rileva una sostanziale stabilità per le Cooperative operanti nei settori agricolo e lattiero-caseario, un incremento per le Cooperative appartenenti ai settori consumo e alla neo costituita federazione sanità, la difficile tenuta della cooperazione di lavoro e



QUI VIA XX SETTEMBRE

servizi alle imprese che, unitamente alle Cooperative sociali di tipo B ha sofferto come mai nel corso del 2010 la crisi che il settore manifatturiero e produttivo sta tuttora attraversando. La cooperazione sociale di tipo A, pur in presenza di ritardi nei pagamenti da parte della Pubblica Amministrazione, pare mantenere, sia pure con

difficoltà, i livelli occupazionali conseguiti fino a tutto il 2009. Sul fronte della patrimonializzazione e quindi del rafforzamento delle Cooperative aderenti, per il 2010 si prevede (tabelle e grafici 6 e 7) una crescita determinata in parte da processi di integrazione e contestuale rafforzamento patrimoniale di alcune Cooperative

e un significativo fenomeno di capitalizzazione da parte di alcune Cooperative sociali e di lavoro principalmente a valere sulla opportunità offerta dal bando Jeremie, molto meno, come già anticipato, per effetto degli utili conseguiti e accantonati.

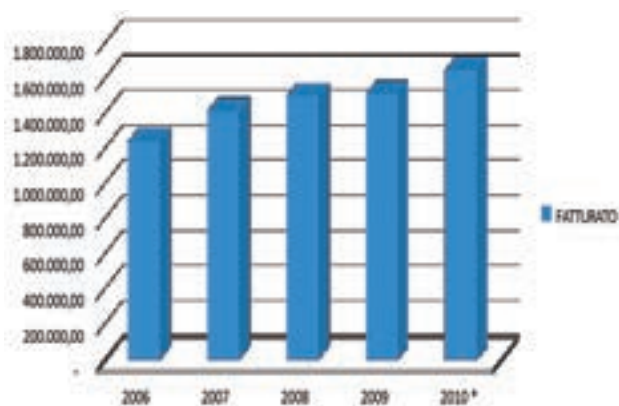
*Federico Gorini
Maurizio Magnavini*

Numero delle cooperative associate divise per settore di appartenenza

Anni	Consumo	Prod. lav. -servizi	Cultura	Turismo e tempo libero	Abitazione	Agricolo e lattiero caseario	Solid. sociale	Garanzia FIDI	BCC	Totale
2006	36	137	16	24	99	70	249	8	11	650
2007	35	130	17	23	87	66	262	6	11	637
2008	31	124	16	20	84	69	272	8	11	635
2009	29	103	18	19	75	68	278	7	11	608
2010	29	97	19	19	68	67	283	8	11	601

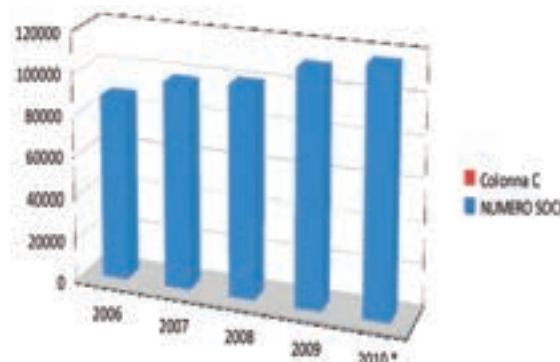
Fatturato

Anno	Fatturato	Variazione	Importo variazione
	(valori in migliaia di euro)		
2006	1.242.590,90		
2007	1.414.222,07	13,81 %	171.631,17
2008	1.500.688,07	6,11 %	86.466,01
2009	1.510.328,00	0,64 %	9.639,92
2010*	1.650.000,00	9,25 %	139.672,00



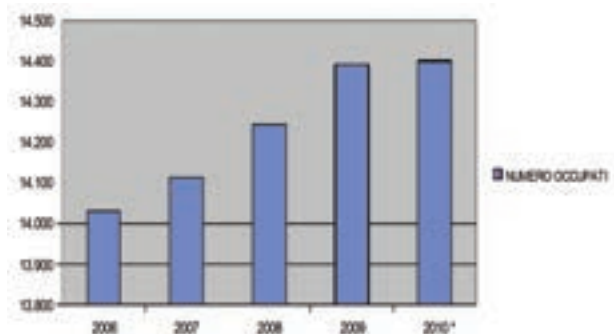
Andamento numero soci

Anno	Numero soci
2006	87.947
2007	97.936
2008	100.535
2009	111.975
2010*	117.000



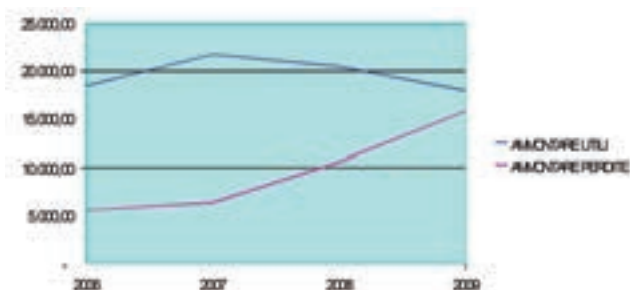
Andamento numero occupati

Anno	Numero occupati
2006	14.031
2007	14.112
2008	14.243
2009	14.392
2010*	14.400



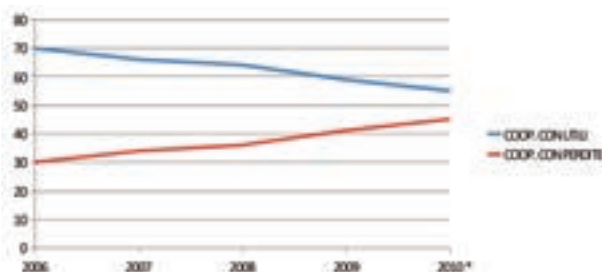
Ammontare degli utili/perdite

Anno	Ammontare perdite (valori in migliaia di euro)	
2006	18.511,63	5.550,61
2007	21.749,04	6.394,35
2008	20.487,06	10.568,75
2009	17.927,43	15.828,08



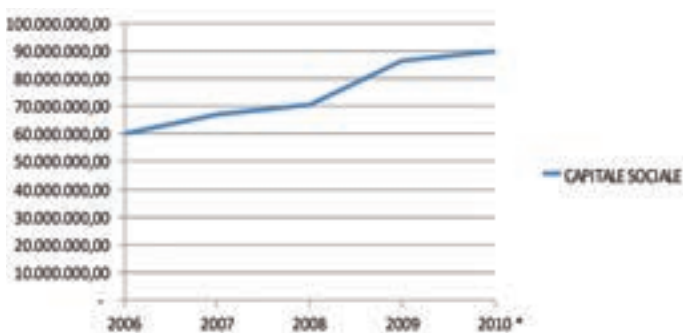
Percentuale cooperative con evidenza di utili/perdite

Anno	Coop. con utili	Coop. con perdite
2006	70 %	30 %
2007	66 %	34 %
2008	64 %	36 %
2009	59 %	41 %
2010*	55 %	45 %



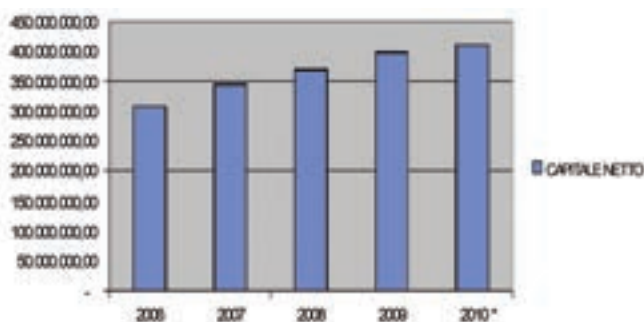
Ammontare del capitale sociale

Anno	Capitale sociale
2006	60.157.899,00
2007	66.912.018,00
2008	70.431.261,00
2009	86.600.313,00
2010*	90.000.000,00



Ammontare del capitale netto

Anno	Capitale netto
2006	306.963.344,00
2007	344.562.061,00
2008	369.533.413,00
2009	398.034.689,00
2010*	410.000.000,00



*) dato previsionale



Mutualità, perché non sia solo una parola

Si assiste a una "rinascita" delle società di mutuo soccorso



"Molte delle mutue nate tra il XIX e il XX secolo continuarono ad operare fino agli anni '70 del secolo scorso quando, con l'avvento del Sistema Sanitario Nazionale, parve giunta la fine della loro funzione."

Alla base di una cooperativa ci sono principi noti a tutti noi. Tra questi anche quello della mutualità. Questo principio è così importante e pregnante da farne una questione di "prevalenza" sia nei fini che nella classificazione delle cooperative. Il concetto di mutualismo è, quindi, noto, in tutte le sue forme, a chi si occupa di cooperazione. Una di queste forme, anche se da alcuni ritenuta la più pura, pare dimenticata in un passato lontano. Questa forma di mutualità sta nuovamente facendo capolino in un contesto socio-economico difficile come l'attuale, nel quale essa può svolgere un importante ruolo. Si tratta della Società di Mutuo Soccorso: la SMS (acronimo oggi destinato a tutt'altro significato). Le SMS traggono origine da un lontano passato, vi sono infatti tracce di organizzazioni di mutuo aiuto nell'antichità egizia, greca e romana. In Italia, l'epoca di maggiore sviluppo di queste forme, a metà tra l'associazionismo e la cooperazione, risulta, tuttavia, la seconda metà del XIX secolo, un periodo particolarmente fertile di iniziative e, allo stesso tempo, attraversato da insidie per i ceti sociali più deboli. Di fine '800 sono, infatti, molte mutue nate da categorie di soggetti paritetici (la mutua dei tessitori, quella

dei cocchieri, quella dei cappellai, ecc.) che si posero il fine di venire in aiuto ai propri Soci in caso di malattia, inabilità al lavoro e vecchiaia o, infine, di garantire alle famiglie dei Soci defunti un sussidio. Il proliferare spontaneo di queste mutue indusse il legislatore, nel 1886 a promulgare una legge speciale per regolamentare il funzionamento di queste realtà. Tale legge è tuttora in vigore e dalla sua lettura se ne ricavano spunti di eccezionale attualità.

Molte delle mutue nate tra il XIX e il XX secolo continuarono ad operare fino agli anni '70 del secolo scorso quando, con l'avvento del Sistema Sanitario Nazionale, parve giunta la fine della loro funzione. Le mutue furono così "dirottate" sulla sanità integrativa ovvero quella non coperta dal Sistema Sanitario Nazionale. Oggi l'interesse verso le mutue aumenta essenzialmente per due motivi: il primo è che il sistema sanitario pubblico deve fare i conti con la riorganizzazione della spesa e questo ha portato e porterà ancor più, ine-

vitabilmente, a non poter più erogare alcune prestazioni in regime di pubblico servizio; il secondo è che la richiesta di prestazioni medico-sanitarie integrative è sensibilmente cresciuta a seguito dell'aumento della vita media e anche grazie alle scoperte scientifiche che permettono di curare un sempre maggior numero di patologie.

Negli ultimi dieci anni, in Italia, sono sorte una quarantina di SMS, quasi tutte promosse da cooperative di credito (BCC – Banche di Credito Cooperativo) che hanno voluto, in questo modo, garantire ai propri Soci e ai loro territori una copertura dei bisogni in ambito sanitario. Confcooperative sta osservando con interesse la rinascita delle mutue nel panorama italiano e ne ha fatto uno dei quattro pilastri fondanti la nuova FederazioneSanità (gli altri tre sono le cooperative di medici, quelle tra farmacisti e quelle a specializzazione sanitaria) nata nell'aprile del 2010.

Le cooperative e la cooperazione in generale, che hanno nelle proprie "corde" la mutualità, sono invitate a riflettere su questa opportunità antica ma, allo stesso tempo, capace di dare risposte ai bisogni moderni dell'uomo del ventunesimo secolo.

Paolo Percassi



TRACTOR PULLING ITALIA

4' TAPPA - CAMPIONATO ITALIANO

40 Team in Gara
250 Ql di Traino
8000 Cavalli di Potenza

lo sport a 4 ruote
più potente al mondo
**non puoi
mancare!**



Con il Patrocinio del
Comune di Lonato del Garda



SABATO 16 LUGLIO 2011

LONATO DEL GARDA - BRESCIA

in via Monteslossaroli. A4 MI/VE uscita Desenzano
direzione Mantova dopo il Centro Commerciale Leone
vicino alla pista del South Garda Karting.

programma
della
giornata

ORE **14.00** APERTURA CANCELLI
ORE **14.30** VISITA LIBERA Paddock
ORE **18.00** QUALIFICAZIONI
ORE **20.00** GARA
ORE **24.00** CHIUSURA MANIFESTAZIONE

AREA RISTORO INTERNA e 3 AMPI PARCHEGGI

evento a cura di AGRICAM srl - Via Bornate 1 Montichiari BS - www.agricam.it
tutte le info e curiosità su: www.tractorpullingitalia.it - www.tractorpullingmania.it

Notizie brevi

Alessandro Azzi è Cavaliere del Lavoro

Il presidente della Bcc del Garda e di Federcasse, Alessandro Azzi è stato nominato Cavaliere del Lavoro. Istituita nel 1901, questa onorificenza viene conferita ogni anno in occasione della Festa della Repubblica ai cittadini italiani che si sono distinti nei settori dell'agricoltura, dell'industria, del commercio, dell'artigianato e dell'attività creditizia e assicurativa. «Accogliamo con soddisfazione e orgoglio il titolo di Cavaliere del Lavoro conferito al



presidente di Federcasse - afferma Luigi Marino, presidente di Confindustria - una nomina prestigiosa che

premia un eccellente dirigente del movimento cooperativo e un riconoscimento per il ruolo svolto dalla cooperazione». Dal 1991 Azzi è presidente di Federcasse ed è impegnato nella realizzazione della Banca del Mezzogiorno.

3 cooperative inserite nel Registro delle Imprese storiche

Sono 50 le imprese bresciane, sulle oltre 1.300 italiane, iscritte al «Registro Storico delle Imprese» inaugurato ufficialmente a Roma, in occasione dell'assemblea nazionale degli amministratori delle Camere di commercio. Le 50 aziende bresciane sono state selezionate attraverso un bando nazionale, coordinato localmente dalle singo-

le Camere di commercio, rivolto a tutte le imprese iscritte nel registro delle imprese e attive, con esercizio ininterrotto dell'attività nell'ambito del medesimo settore merceologico per un periodo non inferiore a 100 anni. Tra queste spiccano ben tre cooperative aderenti: la Società cooperativa farmaceutica bresciana di Brescia, l'Unione cooperativa di consumo "La Savallese" di Casto e la Cooperativa Casa del Popolo di Gardone VT.

Il fiume e la fabbrica: un percorso letterario lungo il fiume Chiese

"Il fiume e la fabbrica", questo il titolo del progetto che, su iniziativa delle cooperative Teatro Telaio" e "Casa editrice Liberedizioni" di Brescia e con il coinvolgimento dei Comuni di Vobarno, Roè Volciano e Villanuova sul Clisi, trasformerà la ciclabile che costeggia il fiume Chiese e scorre lungo il tracciato della vecchia ferrovia Rezzato-Vobarno in un percorso letterario dedicato agli scrittori locali del Novecento, fra le emergenze di archeologia indu-

striale del Lanificio di Gavardo (1889), Cotonificio di Villanuova S/Clisi (1883), Cotonificio di Roè (1882), Ferriera di Vobarno (1868) ed ex ferrovia Rezzato-Vobarno (1897). La Regione Lombardia, Direzione Generale Cultura, ha premiato, con uno stanziamento di 23.200 euro (cui si aggiungono altri 12.000 euro stanziati dalle municipalità), l'originalità di un progetto (otto in totale quelli promossi dalla regione) accolto nel bando "Percorsi storico-letterari delle scrittrici e degli scrittori lombardi del Novecento, le loro genti, le loro terre".

Il progetto sociale della coop. Cauto e finanziato da Fondazione Telecom Italia vince il premio "Dal dire al fare impresa sociale"

Il progetto Il pane che unisce - nato da un'idea imprenditoriale della cooperativa sociale Cauto di Brescia, realizzata grazie al finanziamento di Fondazione Telecom Italia - ha vinto il premio "Dal dire al fare impresa sociale" finalizzato a valorizzare progetti innovativi di imprese sociali. Il premio è stato assegnato nell'ambito del Salone della Re-

sponsabilità Sociale d'Impresa, la più importante manifestazione italiana sulla Corporate Social Responsibility che si è tenuto il 25 e 26 maggio nella sede dell'Università Bocconi di Milano. Il progetto Il pane che unisce offre un modello innovativo di imprenditorialità sociale che prevede la gestione completa dei rifiuti prodotti dai supermercati e dalla Grande Distribuzione Organizzata e la successiva distribuzione degli alimenti a scopo benefico.

Dopo gli interventi di Raffaele Arici, diamo spazio a un percorso di presentazione dei singoli servizi

Il servizio contabilità



Non è indifferente per una cooperativa associata decidere di “appoggiarsi” a Confcooperative piuttosto che a un altro soggetto.

I servizi e l'assistenza offerti dall'ufficio alle cooperative associate, oltre a quanto normalmente è richiesto per poter svolgere correttamente un servizio contabile, sono accompagnati alla sensibilità nel cogliere alcune **necessità specifiche**, che le cooperative stesse, a volte, faticano ad individuare o a percepire e, di conseguenza, fornire un supporto che va oltre l'assistenza contabile.

Il **servizio contabilità** è presente sin dalle origini del progetto di assistenza tecnica che, a suo tempo, ha rappresentato una decisa svolta nelle modalità di gestione del rapporto verso il mondo delle imprese mutualistiche. Il servizio si caratterizza per la propria capacità di assistenza in favore di quelle realtà cooperative, di medio-piccole dimensioni, che, per limiti di struttura o per modalità organizzativa interna,

non provvedono, in tutto o in parte, in modo diretto alla gestione dell'insieme degli adempimenti di carattere amministrativo, contabile e fiscale prevista dalla normativa a carico delle società cooperative.

Nel corso del tempo l'ufficio ha subito numerose evoluzioni, in concomitanza con il modificarsi continuo del nostro sistema sociale e dei bisogni delle associate.

Il personale all'interno dell'ufficio garantisce tramite la presenza quotidiana e l'assistenza telefonica, una consulenza costante sui problemi che ogni giorno gli operatori delle nostre cooperative incontrano. L'ufficio risponde a richieste di intervento molteplici e differenti, in relazione ad esempio:

- alla predisposizione delle dichiarazioni fiscali,
- alla certificazione interessi verso soci,

- alla determinazione del costo degli alloggi per le cooperative edilizie,
- alle iscrizioni e comunicazioni periodiche per le cooperative editoriali,
- all'assistenza nel desumere dalla contabilità i dati utili alla predisposizione di bandi per gare d'appalto, contratti di leasing, fidi, e finanziamenti bancari.

Altri ambiti di intervento sono rappresentati dal supporto ed all'assistenza fornita in occasione di verifiche da parte dei Revisori Contabili e/o del Collegio Sindacale delle nostre cooperative, in occasione delle revisioni confederali, in occasione, infine, di ispezioni condotte dagli uffici dell'Agenzia delle Entrate ovvero dalla Guardia di Finanza.

L'ufficio, in caso di necessità anche presso la sede del cliente, eroga assistenza nell'ambito di servizi ammi-

nistrativi specifici, come:

- l'emissione di fatture attive,
- la compilazione di questionari, di schede per dati gestionali,
- i controlli su posizioni creditorie o debitorie, sulla liquidità dei conti correnti,
- il monitoraggio e gestione della cassa,
- la predisposizione modelli di versamento F24 ecc.

In definitiva l'elaborazione

dei dati contabili rappresenta il punto di partenza per una serie di approfondimenti successivi, che muovono dal **monitoraggio costante delle situazioni infrannuali**, che si traduce poi in incontri periodici con i responsabili delle cooperative.

In questi si analizzano le risultanze sia patrimoniali che economiche, assolutamente indispensabili per un'azione di controllo sull'andamento della società,

con conseguente possibilità di interventi specifici.

Oggi più che mai la conoscenza specifica della realtà societaria che si assiste, unita ad una collaborazione reciproca, diventano prezioso strumento per poter affrontare una situazione di mercato sempre più complessa, che richiede impegno e attenzione continui.

Milena Bottarelli

UFFICIO CONTABILITÀ

Composizione organico attuale dell'ufficio: 6 persone.

Nominativi:

Milena Bottarelli (capo ufficio)
 Silvana Chissalè
 Lucilla Franceschini
 Doriana Piva (part-time)
 Caterina Scalvini
 Mara Segalini (part-time)

Carico lavorativo: servizio erogato per n. 90 contabilità

Suddivisione per tipologia della clientela:

22 cooperative sociali
 19 cooperative di produzione e lavoro
 18 cooperative edilizie di abitazione
 10 cooperative culturali/servizi a soci
 8 cooperative agricole
 2 associazioni
 1 Società di Mutuo Soccorso
 9 contabilità in regime semplificato
 1 contabilità in totale inserimento esterno (presso la sede del cliente)

FORMAGELLA DI TREMOSINE

Latte, caglio, sale e aria pura.



Alpe del Garda

Lago di Garda - Parco Alto Garda Bresciano

Via Provinciale, 1 - 25010 Tremosine (BS)

Tel. 0365.953050 - Fax 0365.953181

info@alpedelgarda.it - www.alpedelgarda.it



Prodotto Tipico

Una scuola cooperativa con il velo



Visita a una scuola a Kuala Lumpur

La SMK GOMBAK SETIA BERAH COOPERATIVE è una scuola cooperativa situata in una zona residenziale alla periferia di Kuala Lumpur. Le costruzioni sono essenziali e un po' datate. Si potrebbe immaginare di essere in qualche nostro centro professionale di quarant'anni fa, non fosse per i colori accesi degli edifici, l'assenza di vetri ai serramenti delle aule (qui siamo vicini all'equatore) ed il velo che copre la testa di studentesse e insegnanti. Segno quest'ultimo dell'Islam professato con convinzione, ma anche aperto, moderno e cordiale che percepiamo qui come negli altri

“Da una scuola cooperativa debbono uscire non solo buoni diplomati, ma anche buoni operatori”

incontri – in particolare quello con la banca islamica cooperativa – e che si integra con assoluta naturalezza con lo spirito e i principi della cooperazione.

Veniamo accolti con grande

cordialità e intrattenuti con uno spettacolo di canti e danze, garbato, piacevole ... e non troppo lungo. Poi un po' di ritualità e soprattutto presentazioni della scuola, nelle quali ci viene spiegato come l'esperienza cooperativa sia centrale e pervasiva. La base sociale e il consiglio di amministrazione sono formati sia da insegnanti che da studenti. Questi gestiscono, come specifici rami di azienda, lo spaccio di bevande e alimentari, l'internet caffè, la cartolibreria e una serie di altri servizi. In questo modo sviluppano un'esperienza cooperativa a tutto tondo, compresi i profili economici e organizzativi.

“Da una scuola cooperativa debbono uscire non solo buoni diplomati, ma anche buoni operatori” ci viene più volte ripetuto. Negli ultimi vent'anni in Malesia sono nate oltre 1300 scuole cooperative e lo sviluppo non si è arrestato.

La cooperazione malese è una delle più dinamiche al mondo. Incontriamo i vertici dell'organizzazione nazionale ANGKASA presso la loro sede. Il presidente è un docente universitario di diritto e ci omaggia di un libretto nel

quale ha riassunto con efficacia e con un intento chiaramente pedagogico il suo pensiero in materia cooperativa. Il direttore è giovane e dinamico. È lui a illustrarci strategie e progetti e lo fa con sobrietà ed efficacia.

Tutta l'organizzazione lavora secondo programmi ben definiti tanto a livello nazionale, quanto nelle quindici regioni in cui si divide il paese che occupa parte della penisola di Malacca e parte del Borneo ed esteso più o meno come l'Italia, con venticinque milioni di abitanti. Gli obiettivi di ANGKASA sono particolarmente impegnativi. Raddoppiare, nei prossimi cinque anni, l'attuale consistenza del fenomeno cooperativo e arrivare a superare il 10% come contributo alla creazione del prodotto interno lordo del paese.

Dopo la visita alla scuola cooperativa (non “cooperativa scolastica”, come da noi: varrebbe la pena di rifletterci!) la sensazione è che non si tratti di disegni troppo ambiziosi. Con fucine come queste di giovani operatori qualsiasi meta appare possibile.

Felice Scalvini

L'INSERIMENTO DI PERSONE SVANTAGGIATE

IL CONTESTO COMUNITARIO

A partire dalla seconda metà degli anni novanta la Commissione Europea aveva rilevato come l'aggiudicazione di appalti pubblici potesse essere occasione per perseguire finalità sociali tra cui l'inserimento lavorativo. Si è più volte posto l'obiettivo di coordinare le esigenze del mercato unico (ispirate fundamentalmente alle regole della libera concorrenza) con quelle di politica sociale per realizzare uno sviluppo che fosse sostenibile.

Nell'ottobre del 2010 la Commissione Europea, all'esito di un'ampia consultazione con le Autorità pubbliche degli Stati membri e con numerose altre parti interessate, ha terminato l'elaborazione della guida "Acquisti Sociali" con l'obiettivo di *"sensibilizzare le amministrazioni aggiudicatrici in merito ai vantaggi potenziali degli appalti pubblici socialmente responsabili e di spiegare in termini pratici le opportunità offerte dall'attuale quadro giuridico dell'UE alle autorità pubbliche di tenere conto degli aspetti sociali nei propri appalti pubblici, in un'ottica non legata esclusivamente al prezzo ma anche al miglior rapporto qualità/prezzo"*. Numerosi sono gli aspetti sociali che possono essere valorizzati nelle diverse fasi delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici: promozione delle opportunità di occupazione, del lavoro dignitoso, e dell'osservanza dei diritti

sociali e lavorativi, supporto dell'inclusione sociale e promozione delle organizzazioni dell'economia sociale, promozione dell'accessibilità (secondo quanto concordato nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), considerazione degli aspetti legati al commercio etico, sforzo teso a ottenere un impegno più esteso di natura volontaristica verso la «responsabilità sociale di impresa» (RSI), protezione dall'inosservanza dei diritti umani e promozione del rispetto degli stessi, promozione delle «piccole e medie imprese».

La Guida prende in esame gli aspetti sociali negli appalti pubblici interamente soggetti all'applicazione delle direttive sugli appalti.

La Guida, attenendosi alla procedura di appalto fase per fase analizza i diversi approcci attraverso cui è possibile gestire gli aspetti sociali negli appalti pubblici:

- inserimento da parte della stazione appaltante di criteri sociali **nell'oggetto dell'appalto**. L'oggetto dell'appalto è il prodotto, il servizio o il lavoro che la stazione appaltante desidera acquistare; nella scelta del prodotto la stazione appaltante può indicare specifici standard sociali (ad es. garantendo la massima accessibilità alla gara);
- previsione di **specifiche tecniche** che definiscano i requi-

siti dell'oggetto dell'appalto. La stazione appaltante, per esempio, può scegliere di acquistare beni che contribuiscano allo sviluppo sostenibile in conformità, con i criteri specifici dell'agricoltura biologica;

- previsione di specifici **requisiti soggettivi di moralità** per i partecipanti alla gara;
- inserimento di determinati aspetti sociali nei **criteri di aggiudicazione** dell'appalto che attribuiscono maggiore punteggio a talune offerte che soddisfino certi requisiti;
- previsione di **condizioni di esecuzione** dell'appalto finalizzate alla formazione professionale degli operatori, alla promozione dell'occupazione delle persone con particolari difficoltà di inserimento, alla lotta contro la disoccupazione. Le clausole di esecuzione dell'appalto sono lo strumento più appropriato ai fini dell'inserimento di aspetti sociali correlati all'occupazione e alle condizioni di lavoro del personale coinvolto nell'esecuzione dell'appalto; richiedono, però, sia preventivamente valutata la possibilità pratica di verificarne la conformità durante l'esecuzione dell'appalto. La previsione di clausole sociali impone, pertanto, alla stazione appaltante un attento e continuativo controllo sulla gestione dell'appalto e sulla sua conformità a quanto prescritto dalle clausole sociali.

legale

Con specifico riferimento alle **clausole sociali** la Guida precisa che esse definiscono le modalità di esecuzione dell'appalto e sono legittime a condizione che: *“(i) siano collegate all'esecuzione dell'appalto, (ii) siano pubblicate nel bando di gara e (iii) rispettino il diritto dell'UE”*

LE CLAUSOLE SOCIALI NEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Riprendendo quanto prescritto dal quadro comunitario, il Codice dei contratti pubblici conferma come le procedure di aggiudicazione di contratti pubblici possano essere occasione per realizzare anche obiettivi sociali purché i bandi siano opportunamente integrati con clausole sociali.

Rileva innanzitutto quanto prescritto dall'articolo 2 che, nel definire i principi generali in materia di affidamento ed esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture stabilisce che *“Il principio di economicità può essere subordinato, entro i limiti in cui sia espressamente consentito dalle norme vigenti e dal presente codice, ai criteri, previsti dal bando, ispirati a esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile”*. Di tale principio è immediata e diretta attuazione l'istituto degli appalti riservati di cui all'articolo 52 (per la relativa analisi si rinvia al paragrafo successivo).

Riguardo l'oggetto dell'appalto l'articolo 68 precisa che *“Le specifiche tecniche definite al punto 1 dell'allegato VIII, figurano nei documenti del contratto, quali il bando di gara, il capitolato d'oneri o i documenti complementari. Ogniquale volta sia possibile dette specifiche tecniche devono essere definite in modo da tenere conto dei cri-*

teri di accessibilità per i soggetti disabili, di una progettazione adeguata per tutti gli utenti, della tutela ambientale”.

Sono considerati requisiti di ordine generale per partecipare alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture pubbliche, la cui mancanza è sanzionata con l'esclusione dalla gara, il non aver *“commesso gravi infrazioni debitamente accertate alle norme in materia di sicurezza e a ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro” ed il non aver “commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali” (articolo 38)*.

Le stazioni appaltanti devono verificare che il valore economico dell'appalto sia *“adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro ed al costo della sicurezza”* (articolo 86). Le giustificazioni richieste quando un'offerta appaia anormalmente bassa possono riguardare anche *“il costo del lavoro come determinato periodicamente in apposite tabelle”*; nella valutazione dell'anomalia *“la stazione appaltante tiene conto dei costi relativi alla sicurezza”* (articolo 87).

Clausole sociali possono infine essere riferite nel bando all'esecuzione dell'appalto. Dispone al riguardo l'articolo 69 che *“Le stazioni appaltanti possono esigere condizioni particolari per l'esecuzione del contratto, purché siano compatibili con il diritto comunitario e, tra l'altro, con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, e purché siano precisate nel bando di gara, o nell'invito in caso di procedure senza bando, o nel capitolato d'oneri. Dette condizioni possono attenere, in particolare, a esigenze sociali o*

ambientali. La stazione appaltante che prevede tali condizioni particolari può comunicarle all'Autorità, che si pronuncia entro trenta giorni sulla compatibilità con il diritto comunitario. Decorso tale termine, il bando può essere pubblicato e gli inviti possono essere spediti. In sede di offerta gli operatori economici dichiarano di accettare le condizioni particolari, per l'ipotesi in cui risulteranno aggiudicatari”.

GLI APPALTI RISERVATI

Premesso che le uniche “gare” riservate alla partecipazione delle cooperative sociali di tipo B sono quelle previste dal primo comma dell'articolo 5 della 381 (ovviamente quando la stazione appaltante decide di non procedere ad affidamento diretto) è noto l'art 52 del codice appalti che prevede la riserva di partecipazione a soggetti che operano per l'inserimento lavorativo di diversamente abili.

Nell'unica norma sono disciplinate due distinte fattispecie:

- la possibilità di riservare la partecipazione alla gara a laboratori protetti;
- la possibilità di riservare la partecipazione alla gara a operatori che eseguano l'appalto nel contesto di programmi di lavoro protetto.

Entrambe le nozioni – “laboratorio protetto” e “programma di lavoro protetto” – rappresentano una novità per il nostro ordinamento, ma né la Direttiva europea, né il Decreto Legislativo n. 163 del 2006 paiono offrirne una definizione.

L'articolo 52 pare riferire la nozione di “laboratorio protetto” e di “programma di lavoro protetto” al fatto che la maggioranza dei lavoratori interessati sia composta da disabili.

L'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servi-

zi e forniture, con determinazione n. 2 del 23 gennaio 2008, ha inteso riferire l'impiego di oltre la metà di lavoratori disabili sia alla nozione di programma di lavoro protetto che a quella di laboratorio protetto.

Precisa in particolare che per essere riconosciuto quale laboratorio protetto il soggetto deve possedere cumulativamente i seguenti requisiti:

- *“essere un soggetto giuridico, costituito nel rispetto della vigente normativa, che eserciti in via stabile e principale un'attività economica organizzata;*
- *prevedere nei documenti sociali, tra le finalità dell'ente, quella dell'inserimento lavorativo delle persone disabili;*

- *avere nel proprio ambito una maggioranza di lavoratori disabili”.*

Sempre secondo l'Autorità di Vigilanza la riserva a favore di programmi di lavoro protetto non si fonda sulla qualifica soggettiva dei partecipanti alla gara, ma sul ricorso, da parte delle imprese partecipanti, nella fase esecutiva dell'appalto, all'impiego, in numero maggioritario, di lavoratori disabili. Tale impiego di lavoratori disabili nell'esecuzione dell'appalto può avvenire – precisa la Determinazione n. 2 del 2008 – **“anche sulla base di accordi conclusi con soggetti operanti nel settore sociale”.**

L'articolo 52 recepisce quanto prescritto dalla norma comunitaria senza, tuttavia, aver cura di

coordinare le nozioni comunitaria e nazionale di *“lavoratore disabile che, in ragione della natura o della gravità del suo handicap, non può esercitare un'attività professionale in condizioni normali”.*

L'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, nella già citata Determinazione n. 2 del 2008, ha precisato che **“per disabili debbano intendersi le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, i portatori di handicap intellettuale e le persone non vedenti e sordomute (legge 12 marzo 1999 n. 68)”.**

Pietro Moro

ESENZIONE ICI PER LE COOPERATIVE AGRICOLE

fiscale

La questione inerente il riconoscimento delle caratteristiche di ruralità in relazione ai fabbricati strumentali detenuti dalle cooperative agricole è destinata a registrare, presumibilmente nel breve periodo, nuovi ed ulteriori sviluppi.

In relazione ai fabbricati diversi dalle abitazioni, va preliminarmente ricordato come l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 557/93 abbia previsto espressamente il riconoscimento, ai fini fiscali, del carattere di ruralità alle costruzioni strumentali necessarie allo svolgimento dell'attività agricola di cui all'articolo 2135 del codice civile. Nell'ambito della disposizione citata, sono previste in modo specifico alcune tipologie di immobili, individuati

come rurali; si tratta degli immobili utilizzati, tra l'altro, per la manipolazione, trasformazione, valorizzazione o commercializzazione dei prodotti agricoli, da parte di cooperative e loro consorzi di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 228/01.

Le criticità successivamente palesate sulla questione, anche per effetto di alcuni interventi della Corte di Cassazione, parevano superate a seguito dell'emanazione della disposizione di interpretazione autentica contenuta nell'art. 23 del D.L. 207/08 che ha stabilito, come detto in via interpretativa, che non sono da considerarsi fabbricati le unità immobiliari, anche iscritte o iscrivibili nel catasto fabbricati, per le quali ricorrono i requisiti di

ruralità di cui al citato art. 9 del D.L. 557/93.

Nell'ambito di una situazione che pareva definitivamente risolta, sono stati invece registrati i nuovi interventi della Cassazione, la quale, nel condurre l'analisi circa i criteri di ruralità dei fabbricati strumentali detenuti dalle cooperative agricole, finalizzata alla verifica delle condizioni per l'esenzione dal pagamento dell'Ici, ha sancito l'assoluta rilevanza della posizione catastale degli immobili nelle specifiche categorie che ne definiscono la “ruralità” (categoria A/6 per le unità abitative e D/10 per gli immobili strumentali), con la conseguenza che l'eventuale diversa categoria catastale attribuita, non impugnata dal contribuente,

comporta, secondo la Cassazione, l'assoggettamento dell'immobile ad imposta.

In tal senso va segnalata la Sentenza n. 18565/09, pronunciata a Sezioni Unite e depositata in data 21/08/2009, cui peraltro hanno fatto seguito numerosi ulteriori interventi, con sostanziale costanza di indirizzo.

L'Agenzia del Territorio, già nella propria nota del 26/02/2010 (prot. n. 10933) aveva avuto modo di affermare che un immobile strumentale all'esercizio dell'attività agricola può essere classificato in una delle categorie dei gruppi ordinari (categorie C) ovvero in una delle categorie speciali (categorie D) e mantenere nel contempo i requisiti di ruralità, la cui verifica è demandata al soggetto accertante le imposte. La medesima Agenzia, nel documento richiamato, ha concluso ritenendo che i requisiti necessari e sufficienti per il riconoscimento del carattere di ruralità di un immobile debbano soddisfare quanto previsto dall'art. 9 del D.L. 557/93 e sono del tutto indipendenti dalla categoria catastale attribuita al medesimo immobile.

La precisa posizione assunta dall'Agenzia del Territorio è stata ribadita in modo fermo anche nella successiva audizione del proprio Direttore alla Camera dei Deputati (Commissione VI Finanze), audizione tenutasi in data 22 febbraio 2011. In tale contesto, il Direttore, dopo avere ribadito il principio dell'irrilevanza della posizione catastale, ai fini della verifica delle condizioni di ruralità, ha evidenziato la necessità di una soluzione che potrebbe essere individuata in una specifica norma volta a consentire la piena ed omogenea attuazione del processo di riforma, già delineato dal legislatore con l'art. 9 del D.L. 557/93.

La presenza del nuovo contrasto tra previsioni normative e di prassi da un lato e posizioni giurisprudenziali dall'altro, ha indotto il legislatore a riprendere in mano il caso, nel tentativo di darne una definitiva risoluzione. In effetti, l'evoluzione dei lavori parlamentari degli ultimi mesi induce a ritenere che, nel breve periodo, si possa assistere all'emanazione di un provvedimento normativo in grado di dirimere la questione.

Nell'ambito del disegno di legge che prevede disposizioni in favore dei territori di montagna, licenziato dalla Camera ed assegnato al Senato per il relativo esame (atto Senato n. 2566) è infatti collocata una ulteriore disposizione di interpretazione autentica, nel concreto di modifica dell'art. 23 del D.L. 207/08, nel seguente testo: "Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 27 luglio 2000, n. 212, l'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 504, si interpreta nel senso che non si considerano fabbricati le unità immobiliari, anche iscritte o iscrivibili nel catasto fabbricati, indipendentemente dalla categoria catastale, per le quali ricorrono i requisiti di ruralità di cui all'articolo 9 del decreto-legge 30 dicembre 1993, n. 557, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1994, n. 133, e successive modificazioni."

Dalla mera formulazione letterale, si evince il chiaro tentativo, nell'ambito delle valutazioni tese al riconoscimento dei caratteri di ruralità in capo ai fabbricati strumentali destinati ad attività agricole, di veicolare le operazioni di verifica verso la sostanza (effettiva ricorrenza dei requisiti), prescindendo dalla forma (categoria catastale).

A livello parlamentare, va ulte-

riormente evidenziata la posizione assunta dalla VI Commissione Finanze della Camera dei Deputati in data 16 marzo 2011. Nell'ambito della Risoluzione n. 7-00505 (Fluvi e Bernardo) è stata posta in rilievo l'iniziativa legislativa innanzi citata, condivisa da tutti i gruppi politici, finalizzata a dare soluzione definitiva alla delicata problematica. In tale contesto, viene rilevato nella Risoluzione, è necessario evitare il paradosso che si verrebbe a creare, proprio nel momento in cui il legislatore ed il Governo hanno individuato una soluzione definitiva a tale complessa vicenda, che ha generato condizioni di oggettiva incertezza, per i contribuenti e per gli stessi enti impositori, circa l'applicabilità dell'Ici ai fabbricati rurali, nell'ipotesi in cui si perseveri nelle attività di riscossione coattiva dell'imposta, con riferimento a tale tipologia di immobili.

La Commissione, nel documento in esame, ha impegnato quindi il Governo ad adottare le necessarie misure per favorire la soluzione della questione evidenziata, evitando che, nelle more dell'esame della norma in corso di introduzione, si proceda ad accertamenti o ad attività di riscossione coattiva relativamente al recupero dell'Ici con riferimento a fabbricati che presentino i caratteri di ruralità previsti dall'art. 9 del D.L. 557/93 ma che non siano stati accatastrati nelle categorie A/6 e D/10.

L'auspicio degli operatori, in conclusione, è che il provvedimento ora all'esame del Senato concluda il proprio iter di approvazione e che veda quindi la luce in tempi rapidi, così da poter porre fine ai numerosi contenziosi in essere sulla materia.

Maurizio Magnavini

fiscale

LE NOVITÀ PER GLI STUDI DI SETTORE 2010

Per il periodo d'imposta 2010 sono previste importanti novità per le società cooperative, con riferimento all'utilizzo, ai fini dell'accertamento tributario, dei risultati derivanti dall'applicazione degli studi di settore.

A tale proposito, va da subito evidenziato come le novità non riguardino le note clausole di inapplicabilità riservate alle società cooperative, alle società consortili ed ai consorzi che operano esclusivamente a favore delle imprese socie o associate, nonché alle società cooperative costituite da utenti non imprenditori che operano esclusivamente a favore degli utenti stessi, clausole di inapplicabilità che rimangono pienamente confermate.

Nell'ambito del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16/03/2011, inerente l'aggiornamento delle territorialità di applicazione degli studi di settore, è stato previsto che nei confronti delle società cooperative a mutualità prevalente di cui all'art. 2512 del codice civile, i risultati derivanti dall'applicazione degli studi di settore non possono essere utilizzati in modo diretto per l'azione di accertamento; tali risultati saranno utilizzabili unicamente per la selezione delle posizioni soggettive da sottoporre a controllo con le ordinarie metodologie. Stante la formulazione letterale della norma, la disposizione si rende, al momento, applicabile in relazione al solo periodo d'imposta in corso alla data del 31/12/2010. Per i soggetti il cui periodo d'imposta coincide con l'anno solare, la novità incide quindi sull'esercizio 2010, le cui posizioni fiscali sono in fase di definizione in questi periodi.

La disposizione pare effettivamente di assoluta rilevanza, tenuto conto delle difficoltà che spesso incontra-

no le società cooperative nei confronti dei risultati degli studi di settore, sovente viziati alla fonte dalla mancanza, in sede di monitoraggio degli elementi rilevanti, dei caratteri distintivi delle società cooperative rispetto alle società c.d. "lucrative". In altre parole, è evidente il difetto che emerge nell'accostare lo strumento degli studi di settore al modello cooperativo, che non tende al lucro ma si pone l'obiettivo di retrocedere gli avanzi di gestione ai soci, sotto forma di ristorni, di conguagli conferimento o di incremento delle retribuzioni, elementi che, dal punto di vista economico, generano riduzioni del volume complessivo dei ricavi oppure incrementi dell'ammontare dei costi di gestione.

Nell'ambito delle "attenzioni" poste dall'Amministrazione finanziaria nei confronti delle società cooperative, in relazione agli studi di settore, va ricordato il contenuto della Circolare del Ministero delle Finanze n. 110/1999, che, con riferimento alle società cooperative che non intrattengono rapporti esclusivamente con i soci, ma che svolgono attività anche con i terzi (cooperative a mutualità spuria), ha invitato l'Amministrazione finanziaria, in presenza di una situazione di non congruità, a tenere conto del fatto che tali cooperative operano in situazioni di mercato influenzate dal perseguimento di fini mutualistici, che possono incidere anche in maniera rilevante sui ricavi conseguiti, valutando in debito modo lo scopo mutualistico perseguito dalla cooperativa ed i possibili riflessi di questo sui dati di bilancio.

Il concetto espresso nella Circolare n. 110/99 è stato recentemente ripreso dall'Agenzia delle Entrate, con riferimento all'applicazione de-

gli studi di settore per le imprese sociali (Circolare n.29/E del 18 giugno 2009). Nell'intervento citato, l'Agenzia ha ritenuto che le imprese sociali per le loro caratteristiche, "ed in particolar modo per la mancanza dello scopo di lucro e l'impiego di personale disabile o svantaggiato, potrebbero non conciliarsi perfettamente con gli studi di settore che rappresentano un modello statistico-matematico sviluppato sulla base di rapporti economici tra fattori produttivi. Gli stessi indicatori di coerenza, presenti negli studi di settore, potrebbero risultare falsati e non rappresentativi, dal momento che il fine "ultimo" dell'impresa sociale non è il profitto".

Quindi nel confermare l'applicazione degli studi di settore anche alle imprese sociali, l'Agenzia ha invitato gli uffici a tener conto, di volta in volta, della sussistenza del requisito della mutualità, della tipologia di attività svolta e delle relative modalità di gestione, così da poter valutare in modo puntuale l'attendibilità dei ricavi presunti offerti dalla procedura, in relazione a quanto dichiarato dal contribuente.

Dal punto di vista operativo, pur in presenza della disposizione normativa contenuta nel Decreto del 16 marzo 2011, fatta salva la presenza di altre cause di esclusione o di inapplicabilità, le società cooperative saranno comunque tenute alla redazione del prospetto relativo agli studi di settore, da allegare, come di consueto, alla dichiarazione dei redditi, Modello Unico Società di Capitali. Semplicemente, assumono diversa rilevanza i relativi risultati offerti dalla procedura Gerico.

Maurizio Magnavini

fiscale

IL DISTACCO DI PERSONALE

Il presente contributo vuole rappresentare il primo commento ad un istituto normativo, quale il “distacco” che fa parte di una serie di strumenti giuridici a disposizione del datore di lavoro, quali principalmente l'appalto, il trasferimento di (ramo) azienda e la somministrazione di lavoro, utili per strategie di decentramento produttivo a titolo definitivo o temporaneo.

Lo spunto ci viene dato dall'interpello del Ministero del Lavoro n. 1 del 2 febbraio 2011 che fornisce una interessante interpretazione in tema di distacco, istituto giuridico disciplinato per la prima volta nel lavoro privato dall'art. 30¹ del D.Lgs. n. 276/2003.

Prima della novella legislativa l'istituto del distacco nel settore privato (o anche denominato comando) è stato oggetto di una lunga elaborazione giurisprudenziale che ha qualificato l'istituto come situazione di “dissociazione lecita” tra il datore di lavoro e il soggetto che beneficia della prestazione, tale da escludere l'operatività del divieto di intermediazione nelle prestazioni di lavoro inizialmente previsto dalla L. n. 1369/1960, ed attualmente dal D.Lgs. n.276/2003.

Ripercorrendo l'interpello, cercherò di descrivere, nei suoi tratti salienti, indispensabili ed essenziali le regole alla base di un distacco legittimo. Non si tratta di un commento

esaustivo, che ben altro spazio necessita, ma di una visione d'insieme dell'istituto giuridico.

1. SOGGETTI

Innanzitutto nel distacco sono coinvolti necessariamente tre soggetti, ossia:

Distaccante: datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore (distaccato);

Distaccatario: colui a favore del quale e presso cui è svolta la prestazione lavorativa;

Distaccato: lavoratore che viene assegnato temporaneamente ad un altro soggetto (distaccatario) per la durata del distacco.

2. DEFINIZIONE

Per la definizione normativa del distacco bisogna rifarsi al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003, il quale stabilisce che “*si configura (il distacco) quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*”.

3. ELEMENTI ESSENZIALI

Dal dettato normativo si evincono gli elementi ritenuti essenziali per configurare un distacco genuino, ossia:

- l'interesse del distaccante;
- la temporaneità del distacco;
- lo svolgimento di una attività lavorativa.

L'elemento più controverso e che crea non poca confusione è il concetto di “interesse” del distaccante e non l'interesse del distaccatario (in caso contrario si avrebbe un distacco illecito).

Si deve trattare, di un **interesse produttivo**, legato all'opportunità di lavoro che il distaccante intravede nel rapporto con il distaccatario e non un puro e semplice **interesse di tipo economico** che si realizza con la messa a disposizione di prestazioni lavorative.

Infatti spesso chi vuole utilizzare l'istituto giuridico in commento ha necessità (e si prefigura) un altro schema giuridico ossia quello della somministrazione di lavoro, che è legittima ad altre condizioni e presupposti (artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 276/2003).

È importante evidenziare che il legislatore ha utilizzato una definizione aperta e non tassativa. Ciò significa che il datore di lavoro (distaccante) ha la piena legittimazione ad individuare quale tipologia di interesse giustifica il ricorso al distacco; l'unico limite è che tale interesse non si configuri come “**prestito**” di manodopera in cambio di un corrispettivo, ipotesi legittima solo nella somministrazione di lavoro.

Il Ministero del lavoro con la circolare n. 28 del 24 giugno 2005 evidenzia che “*l'interesse deve essere*

1) Art. 30. - Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2. (DLGS 251/2004)

specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto”.

Il secondo elemento è la temporalità del distacco. Ciò significa che il distacco non può essere a titolo definitivo. Esso potrà avere, infatti, durata determinata o determinabile (seppur non necessariamente breve), senza che su questo possa incidere in qualche modo un limite temporale definito.

Il terzo ed ultimo requisito è costituito dallo svolgimento di una determinata attività lavorativa; ossia il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. **Non è da ritenersi corretto lo svolgimento di una qualsiasi generica attività a favore del distaccatario.**

4. ASPETTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Evidenziati gli elementi ritenuti essenziali per aversi distacco legittimo la normativa si preoccupa anche di disciplinare gli aspetti normativi ed economici che regolano il rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.

Il comma 2, art.30, D.Lgs. n.276/03, chiarisce che *“in caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore”.*

Il datore distaccante rimane responsabile, per tutta la durata del distacco, del trattamento economico e normativo (si applica il CCNL del distaccante) a favore del lavoratore distaccato; quindi ferie, permessi, scatti, progressioni di carriera, ecc. restano a carico e a cura del datore di lavoro (distaccante) titolare del rapporto, che

mantiene il dovere di vigilare sulla corretta esecuzione del contratto instaurato con il dipendente che presta la propria opera a favore del distaccatario. Poiché il lavoratore ha diritto al trattamento economico connesso alle mansioni, se presso il distaccatario gli vengono attribuite mansioni superiori a quelle abitualmente disimpegnate, spetta la retribuzione (maggiore) corrispondente.

5. RIMBORSO DEL COSTO DEL LAVORO

Considerando che la prestazione lavorativa viene svolta nell'interesse del distaccante, ma colui che beneficia delle energie lavorative del distaccato è il distaccatario, spesso viene chiesto se il distaccatario possa rimborsare il costo del lavoro al distaccante.

La risposta è affermativa. È possibile che le parti stabiliscano di comune accordo, preferibilmente (ma non necessariamente) in forma scritta, il rimborso al distaccante delle spese connesse al trattamento economico del lavoratore. Tale pattuizione non ha rilevanza ai fini della qualificazione del distacco genuino; infatti, poiché il lavoratore esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società.

Il rimborso può riguardare la retribuzione corrente (per i soli mesi, giornate od ore che il lavoratore abbia prestato a favore del distaccatario), i ratei di 13^a, 14^a e altre gratifiche, le quote di TFR, le ferie e i permessi maturati e, in genere, tutte le altre somme direttamente o indirettamente collegate alla prestazione resa dal dipendente.

È ammesso anche il rimborso degli oneri sostenuti dal distaccante quali ad esempio i contributi previdenziali e assistenziali, i premi assi-

curativi, i contributi per previdenze e assistenze integrative, i contributi eventualmente versati agli enti bilaterali.

È utile precisare che l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore (da intendersi speso) dal datore di lavoro distaccante (Min. lav., circ.15.1.2004, n. 3). Nel caso in cui tale rimborso ecceda il costo effettivo rimasto a carico del datore di lavoro titolare del rapporto, non si è più in presenza di un distacco ma di somministrazione, in questo caso illecita.

6. RIMBORSO DEL COSTO DEL LAVORO E RIFLESSI SULL'IVA

Non sono rilevanti ai fini dell'IVA i distacchi a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo. È necessario che venga rimborsato solo il costo del personale distaccato (retribuzione, oneri previdenziali e contrattuali).

Se invece le somme rimborsate sono superiori (o anche inferiori) al costo, l'intero importo è imponibile ai fini IVA; a tal proposito si ricorda che richiedere al distaccatario un rimborso superiore al costo sostenuto per il distacco configura una somministrazione illecita (Min. lav., circ. 15.1.2004, n. 3).

7. DISTACCO PARZIALE

Il distacco è compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario. Ciò determina, che un lavoratore distaccato possa prestare la propria attività lavorativa contemporaneamente per il datore di lavoro distaccante che per il distaccatario, sempre nel rispetto della normativa sull'orario di lavoro.

8. POTERE DIRETTIVO E POTERE DISCIPLINARE

Nel distacco il potere direttivo (tipico potere caratterizzante la subordinazione) subisce uno sdoppia-

lavoro

mento. Il distaccante resta il principale titolare del potere direttivo mentre il distaccatario assume su di sé quella parte del potere direttivo che attiene alle concrete modalità di svolgimento della mansione (es. l'ora di inizio dell'attività, l'obbligo di utilizzare strumentazioni o abiti di lavoro, di partecipare a riunioni, ecc.).

I giorni di ferie e il trattamento economico sono quelli del CCNL del datore distaccante, la titolarità della gestione delle ferie continua a rimanere nella disponibilità del datore di lavoro stesso. È opportuno che distaccante, distaccatario e distaccato si accordino sulla fruizione.

A differenza del potere direttivo, il potere disciplinare permane nell'esclusiva disponibilità del datore distaccante. Sarà cura del distaccatario informare con la massima tempestività il datore di lavoro di eventuali condotte del lavoratore che siano passibili di sanzioni disciplinari, così da consentirgli di avviare tempestivamente la procedura ex art. 7 L. 300/1970.

9. MANSIONI

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore (art. 30 c. 3, D.Lgs. 276/2003). Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Ogni patto contrario è nullo (art. 2103 c.c.).

Il consenso del lavoratore vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni laddove il mutamento di esse, pur non comportando un demansionamento, implichi una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, inerente al patrimonio professionale del lavoratore stesso (Min. lav., circ. 15.1.2004, n. 3).

È sempre vietata l'attribuzione di mansioni inferiori mentre non dovrebbe creare problemi il distacco con attribuzione di mansioni superiori, acquisibili in ogni caso dopo 3 mesi di svolgimento dei compiti più qualificanti (cd. promozione automatica) senza che ricorra la sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto. La legge non prevede alcuna forma particolare per il consenso del lavoratore. È consigliabile un'apposita comunicazione scritta da far firmare per accettazione.

10. DISTACCO OLTRE 50 KM

Quando il distacco comporti lo spostamento a un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (art. 30 c. 3, D.Lgs. 276/2003).

Se, invece, il comando è contenuto entro i 50 km, non occorrono particolari requisiti, salvo quelli generici: interesse del datore, temporaneità, attività lavorativa determinata.

Per quanto riguarda le "comprovate" ragioni, si ritiene che il legislatore abbia inteso responsabilizzare in maniera particolare (anche ai fini della prova) il datore, posto che il lavoratore subisce un allontanamento non irrilevante dalla propria sfera lavorativa, abitativa e degli interessi privati. Non vi è alcun obbligo per il datore di comunicare le ragioni al dipendente contestualmente alla notifica del distacco; è però necessario che tali ragioni, ove contestate, risultino effettive e di esse il datore fornisca la prova. Un buon accordo con l'interessato potrebbe sgombrare il campo da spiacevoli sorprese.

11. ASPETTI FORMALI

Per quanto riguarda gli aspetti formali non sussiste, *ex lege*, alcuna forma specifica richiesta relativamente all'accordo e alla notifica del distacco.

È tuttavia opportuno, che i soggetti coinvolti (distaccante, distaccatario e lavoratore distaccato) predispongano:

- una lettera di distacco, dal distaccante al lavoratore distaccato, nella quale si andrà ad esporre la sussistenza dell'evento e a regolamentare determinate fattispecie operative;
- un accordo di distacco, tra distaccante e distaccatario, dove si determinano i punti principali, con osservazioni specifiche sia in tema di potere direttivo e disciplinare, che riguardo alle necessarie comunicazioni tra i soggetti operanti.

12. COMUNICAZIONE AL CENTRO PER L'IMPIEGO

Quanto agli adempimenti burocratici, dal 1° gennaio 2007 viene inoltre richiesta, entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento del distacco, una comunicazione obbligatoria da inviarsi, in via telematica, al Centro per l'Impiego competente, secondo la sede del distaccante.

13. LIBRO UNICO DEL LAVORO

Per quanto riguarda le registrazioni sul Libro Unico del Lavoro la circolare n. 20/2008 del Ministero del lavoro ha affermato che in caso di lavoratori in somministrazione e distaccati anche per l'azienda utilizzatrice sussiste l'obbligo di iscrivere il lavoratore nel proprio libro unico annotando il nome, cognome, codice fiscale, qualifica, livello di inquadramento contrattuale e agenzia di somministrazione o datore di lavoro distaccante.

14. ASPETTI CONTRIBUTIVI, PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

Obbligato al calcolo e al versamento dei contributi previdenziali è il distaccante, in base alla propria classificazione.

Al distaccante, titolare del rapporto

di lavoro, fanno capo tutti gli adempimenti di carattere contributivo (termini e modalità consuete): versamento dei contributi (all'ente o agli enti di iscrizione), consegna, ove previsto, della certificazione CUD, denuncia mensile Uniemens ecc.

15. PREMI ASSICURATIVI

Il premio assicurativo rimane a carico del distaccante e va calcolato, con riferimento alle retribuzioni corrisposte o a quelle convenzionali, applicando la voce di tariffa in cui rientra la lavorazione che è svolta presso il distaccatario, tenendo conto della "gestione tariffaria" in cui l'impresa distaccataria è inquadrata.

Se la gestione tariffaria del distaccante coincide con quello del distaccatario vi sono 2 ipotesi distinte:

- se la lavorazione presso il distaccatario è la medesima di quella del distaccante il lavoratore resta assicurato nella PAT del distaccante alla corrispondente voce di tariffa (che è già attiva);
- se la lavorazione è diversa da quella del distaccante il lavoratore rimane assicurato nella PAT del distaccante ma quest'ultimo dovrà ottenere (con denuncia di variazione del rapporto assicurativo) una nuova voce di tariffa analoga a quella in vigore presso il distaccatario (i salari corrisposti durante il distacco saranno denunciati nella nuova voce di tariffa).

Il distaccante ha l'obbligo di denunciare all'INAIL le retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati nella propria dichiarazione delle retribuzioni in sede di autoliquidazione dei premi assicurativi.

16. ASPETTI FISCALI

Gli adempimenti fiscali fanno capo al distaccante.

17. SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO

Nel caso di distacco l'attuale normativa in tema di sicurezza e igiene sul lavoro indica il distaccatario quale soggetto degli obblighi di prevenzione e protezione; non potrebbe essere altrimenti, considerato il fatto che il lavoro viene effettivamente svolto sotto la direzione di quest'ultimo.

Resta tuttavia onere del distaccante formare e informare il lavoratore distaccato circa i rischi che potranno emergere nell'attività comandata.

18. INFORTUNIO

Nell'ipotesi di infortunio il soggetto obbligato ad effettuare la denuncia di infortunio e ai correlati adempimenti è il datore di lavoro distaccante.

È di tutta evidenza, però, che l'avvenimento del fatto presso la sede del distaccatario farà scattare, su quest'ultimo, un onere comunicativo nei confronti dell'originario datore di lavoro.

È consigliabile che tra distaccante e distaccatario venga formalizzato un accordo che prevede l'iter informativo. È necessaria sottolineare che il termine dei 2 giorni, previsto dalla normativa per la denuncia di infortunio, inizierà a decorrere dal giorno in cui i documenti perverranno al distaccante.

19. CASSA INTEGRAZIONE ED ECCEDENZA DI PERSONALE

Una parziale deroga ai requisiti legittimanti il distacco, soprattutto in riferimento "all'interesse del distaccante", si verifica nel caso della Cassa Integrazione Guadagni e nel caso di eccedenza di personale.

In particolare è lecito, anche se avente finalità prevalentemente economica (risparmio legato al mancato pagamento di retribuzioni

mediante la loro erogazione a carico del distaccatario), il distacco di lavoratori che sarebbero posti in CIG. Tale risparmio consente infatti da un lato all'impresa di sopravvivere e, dall'altro, di conservare in forza e aggiornati (nonché pronti a essere richiamati) dipendenti già formati (Min. lav., circ. 24.6.2005 n. 28).

Anche in caso di eccedenza di personale è possibile sottoscrivere accordi sindacali per regolare il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea (art. 8 D.L. 20.5.1993, n. 148, conv. L. 19.7.1993, n. 236; art. 30 c. 4, D.Lgs. n. 276/2003).

Si tratta di un interesse individuato direttamente dal legislatore, riguardante i lavoratori il cui posto è a rischio e condizionato alla sussistenza del pericolo per i posti di lavoro e alla conclusione di un accordo aziendale. L'interesse, più che del datore di lavoro, è dei dipendenti che, per tale via, evitano il licenziamento.

Il distaccatario dovrà prestare particolare attenzione all'andamento della crisi dell'azienda distaccante: cessata tale situazione il distacco non ha più ragion d'essere ed è opportuno che egli provveda a rinvviare i lavoratori comandati presso il datore o ad assumerli alle proprie dipendenze. Non occorre alcuna autorizzazione preventiva da parte di enti o Ministero. Gli ispettori possono verificare l'autenticità dell'accordo sindacale e dei suoi contenuti, convocare le parti firmatarie e richiedere all'azienda di esibire tale documento (Min. lav., circ. 19.1.1993, n. 11).

20. DISTACCO NON GENUINO

Quando il distacco sia disposto in difetto dell'interesse del datore distaccante e della temporaneità, intesa come non definitività (Min. lav., nota 12.4.2005, n. 387), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, notificato anche

lavoro

soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo (art. 30, c. 4-*bis*, D.Lgs. 276/2003).

L'accoglimento del ricorso da parte del giudice comporta il riconoscimento della somministrazione irregolare: tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o la gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione (art. 27 c. 2, D.Lgs. 276/2003).

Ne consegue che il lavoratore non avrà alcun titolo a pretendere somme già ricevute e potrà agire solo per le differenze tra quanto

spettategli e quanto già corrisposto da parte del datore.

21. SANZIONI

Nel caso di distacco privo dei requisiti (rappresenta una somministrazione illecita), sia il distaccatario sia il distaccante sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.

Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino a 300 euro al giorno per ogni minore (art. 18, c. 5-*bis*, D.Lgs. 276/2003).

22. CONCLUSIONE

Da quanto sopra esposto, al di là delle formalità suggerite e degli adempimenti di natura amministrativa, contributiva e fiscale risulta chiaro che il distacco genuino e conseguentemente legittimo richiede il rispetto delle tre condizioni essenziali quali interesse del distaccante, temporaneità ed attività lavorativa oggetto del distacco.

Sicuramente dei tre requisiti, che devono sussistere contemporaneamente, l'individuazione dell'interesse del distaccante è il requisito cardine dell'istituto giuridico.

Preme nuovamente evidenziare che non può essere un interesse di tipo economico ossia uno scambio tra prestazione lavorativa e remunerazione; in tal caso si rientrerebbe nel meccanismo tipico della somministrazione di manodopera, che è legittima solo se svolta da società di somministrazione.

Trattandosi di una definizione aperta di "interesse" non è pensabile né utile fornire esempi ed elenchi di distacchi ritenuti dalla giurisprudenza legittimi, in quanto ogni realtà e ogni bisogno ha le sue specificità.

È consigliabile un confronto con i nostri uffici prima di addentrarsi nell'utilizzo di tale strumento.

Raffaello Castagna

TRASMISSIONE TELEMATICA CERTIFICATI DI MALATTIA

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero del lavoro, hanno reso noto che con decorrenza 19 giugno 2011, per effetto dell'entrata a regime delle nuove disposizioni stabilite dall'art. 25 della legge 183/2010 (c.d. collegato al lavoro), si estende al settore privato il meccanismo relativo alla trasmissione telematica della certificazione medica già valido per il settore pubblico.

In particolare il provvedimento stabilisce che in tutti i casi di malattia:

la certificazione medica è inviata per via telematica direttamente dal medico (o dalla struttura sanitaria che lo rilascia) all'Inps, l'Inps provvede ad inoltrare la certificazione al datore di lavoro, l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione costituisce, per il medico, illecito disciplinare.

Di seguito, si riassume il nuovo procedimento di certificazione della malattia stabilito dalla circolare n. 4/2011.

Oneri del lavoratore

In capo al lavoratore ricorrono i seguenti oneri:

- fornire al medico curante la propria tessera sanitaria,
- chiedere al medico il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica (può anche chiederne copia cartacea ovvero l'invio alla propria casella di posta elettronica in formato pdf)
- segnalare tempestivamente al proprio datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo della reperibilità qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale,
- fornire al proprio datore di la-

lavoro

voro il numero del protocollo identificativo del certificato medico (qualora il datore lo richieda). Qualora risulti impossibile per il medico inviare telematicamente il certificato di malattia, il lavoratore deve recapitare o inviare a mezzo raccomandata con avviso di recapito, l'attestazione al proprio datore di lavoro e, ove previsto, il certificato di malattia all'Inps.

Oneri del datore di lavoro

Il datore di lavoro, non potendo più chiedere copia cartacea dell'attestazione di malattia al dipendente, potrà quindi avvalersi esclusivamente dei servizi messi a disposizione dall'INPS:

- accesso diretto all'Inps tramite

codice PIN;

- ricezione dei certificati alla casella di posta elettronica certificata (PEC) indicata all'INPS in sede di domanda del servizio.

Si chiarisce che è onere del datore di lavoro richiedere all'Inps l'attivazione del servizio di invio automatico delle attestazioni di malattia alla posta elettronica certificata l'attivazione di un codice PIN da utilizzare per la visualizzazione on-line delle attestazioni di malattia.

Il datore di lavoro che abbia a disposizione il numero di protocollo del certificato e il codice fiscale del lavoratore potrà stampare dal sito dell'Inps le attestazioni di malattia, senza necessità di richiedere all'Istituto le apposite

credenziali o di avere un indirizzo di posta elettronica certificata. Basterà:

- accedere al sito www.inps.it;
- scegliere nella sezione "Servizi Online" la dicitura "Per tipologia di servizio";
- cliccare sulla medesima per visualizzare un elenco all'interno del quale cliccare sulla seconda opzione "Consultazione attestati di malattia" (la prima delle due consente, infatti, l'ingresso solo col PIN).

Il Ministero del lavoro infine chiarisce che i datori di lavoro privati possono avvalersi dei servizi sopra descritti anche per tramite dei propri intermediari (consulenti del lavoro, associazioni di categoria).

(CARTA INTESTATA DITTA)

COMUNICAZIONE A TUTTI I LAVORATORI

Si comunica che a decorrere dal 19/6/2011 i certificati medici di malattia saranno prelevati/ricevuti dall'azienda per il tramite del servizio telematico dell'INPS.

Conseguentemente, non è più necessario, salvo i casi di seguito riportati, l'invio del certificato medico cartaceo.

Dalla predetta data, tutto il personale dipendente dovrà, in caso di malattia, osservare la seguente procedura:

- comunicare tempestivamente all'azienda lo stato di malattia a mezzo di telefonata, fax;
- comunicare, entro due giorni, il numero di protocollo di malattia rilasciato dal medico;
- trasmettere, entro due giorni, eventuali certificati cartacei rilasciati dal medico, nel caso il cui il medico rilasci l'attestazione cartacea per mancata trasmissione telematica o qualora non sia un medico del Servizio Sanitario Nazionale. (all'azienda l'attestazione e all'Inps il certificato di malattia)

L'inosservanza delle predette disposizioni può determinare l'applicazione del procedimento disciplinare previsto e, ove ne ricorrano le condizioni, la sospensione dell'indennità economica.

Distinti saluti.

La Direzione

Data

Firma del lavoratore per presa visione

lavoro

CONTROLLO DI GESTIONE CON ANALISI DIVISIONALE

PREMESSA

Tra le diverse metodologie proprie della contabilità analitica, l'analisi Divisionale ha il compito di rappresentare ai vertici aziendali i risultati economici articolati per unità di business (linee di prodotto, aree geografiche, gruppi di clienti, ecc..) al fine di valutarne la redditività gestionale. Tale strumento di controllo di gestione mira dunque a scomporre l'azienda nelle parti rilevanti che la costituiscono, in modo da fornire una visione completa dell'interdipendenza che sussiste tra le diverse attività ed individuare come i diversi elementi contribuiscano alla formazione del risultato economico.

L'intervento qui presentato illustra le modalità di implementazione di un sistema di controllo di gestione finalizzato a **determinare la redditività delle singole Divisioni di Attività**.

Si tratta di scomporre l'azienda nelle parti rilevanti (Divisioni) che la costituiscono e determinarne la redditività.

Di seguito vengono sinteticamente illustrate le fasi dell'intervento.

ANALISI CONSUNTIVA

In prima battuta è necessario elaborare i dati consuntivi più recenti in modo da comprendere la struttura e la tipologia dei costi aziendali. E' quindi necessario analizzare il Conto Economico in modo da evidenziare:

- i costi diretti per Divisione;
 - i costi comuni e di struttura;
 - i costi fissi e variabili;
- ed individuare i criteri di ribaltamento più idonei (Drivers) per allo-

care i costi comuni sui vari centri di ricavo (Divisioni). Il tutto cercando di elaborare ed utilizzare i dati specifici già in possesso della società. Bisogna procedere poi all'individuazione delle Divisioni rilevanti, tenuto conto anche delle attività in prospettiva di nascere.

Per la determinazione di Conti Economici per Divisione, devono essere analizzati i seguenti dati contabili:

- il bilancio di verifica della società alla data congrua con il periodo d'analisi;
- il **dettaglio del costo del personale** (sia dipendente che a collaborazione);
- il **dettaglio dei cespiti** con relativa destinazione;
- altre informazioni dettagliate se rilevanti.

COSTRUZIONE DELL'APPLICATIVO DIVISIONALE

Per automatizzare l'analisi e le simulazioni di calcolo dei costi, si installa, su personal computer della società, un'adeguata procedura applicativa in MS Excel.

Tale procedura, adattata all'evoluzione della società, permette anche negli anni a venire l'utilizzo continuo e "finalizzato" dei dati già presenti in azienda, fornendo informazioni idonee a supportare i vertici nelle decisioni strategiche.

CARATTERISTICHE DELL'ANALISI

L'analisi dei costi delle singole attività svolte nei processi interni all'impresa è finalizzata ad attribuire, attraverso opportuni Drivers, tali costi alle relative divisioni. Questo approccio fornisce le informa-

zioni idonee a porre in risalto quali siano le attività strategicamente rilevanti all'interno della società e quali siano le attività su cui poter intervenire per ridurre i costi.

Il vero valore aggiunto dell'analisi consiste, quindi, nel trasferire all'interno della struttura la filosofia propria dell'Activity Based Costing.

Ogni conto, infatti, viene analizzato e catalogato per natura e destinazione. L'eventuale ribaltamento sulle divisioni avviene sulla base di opportuni drivers (fatturato, numero dipendenti, ore dirette, ecc.).

Viene inoltre effettuata una analisi specifica del costo del personale, sia dipendente che (eventualmente) a collaborazione, in modo da allocare con precisione le attività svolte sulle divisioni di destinazione.

Per tale analisi potrà essere di supporto implementare un semplice applicativo di time report che consente di rendicontare con precisione il tempo dedicato dal personale ad ogni divisione di attività.

In alternativa si potrebbero utilizzare tutte le informazioni inerenti la destinazione del personale sulle divisioni, presenti a qualsiasi titolo in società (report cartacei, semplici fogli elettronici, ecc...).

La stessa metodologia è utilizzata per l'analisi degli ammortamenti, in quanto viene analizzato ogni singolo cespite.

organizz.
aziendale

COSTRUZIONE DI UN SISTEMA DI REPORTING

L'applicativo permette la costruzione di Conti Economici Divisionali,

secondo uno schema simile a quello riportato di seguito:

FATTURATO PER DIVISIONE

- COSTI DIRETTI

- PERSONALE DIRETTO
- COSTO MATERIE PRIME
- MATERIALE DI CONSUMO SPECIFICO

PRIMO MARGINE

- ALTRI COSTI DIRETTI (con dettaglio per singole nature)

MARGINE DI CONTRIBUZIONE

- COSTI INDIRETTI (con dettaglio per singole nature)

RISULTATO OPERATIVO

+/- COMPONENTI STRAORDINARI

- IMPOSTE

RISULTATO GESTIONALE

+/- COMPONENTI NON GESTIONALI (riconciliazioni con bilancio d'esercizio)

RISULTATO

In tali Conti Economici si evidenzia:

- l'incidenza delle singole nature di costo nelle diverse Divisioni;
- l'incidenza delle singole nature di costo nel computo totale;
- il margine di contribuzione;
- il risultato gestionale di ciascuna Divisione;

- il risultato gestionale complessivo.

Il tutto distinto per natura di costo.

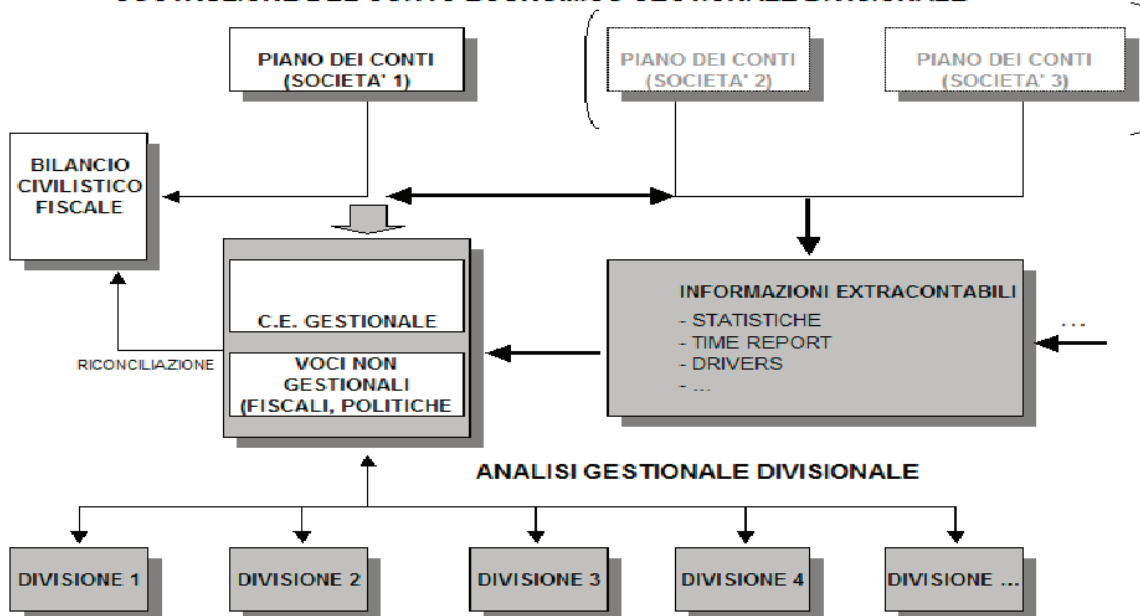
È inoltre possibile ottenere il dettaglio per voce di conto

economico.

In estrema sintesi il processo di costruzione del Conto Economico Gestionale Divisionale può essere rappresentato attraverso il seguente schema:

organizz.
aziendale

COSTRUZIONE DEL CONTO ECONOMICO GESTIONALE DIVISIONALE



BENEFICI

L'utilizzo sistematico e continuativo del sistema di controllo di gestione consente di ottenere i seguenti risultati:

- affinare la formazione del personale interno;
- monitorare sistematicamente l'andamento economico delle singole Divisioni aziendali;
- migliorare la struttura del piano

dei conti in funzione dell'analisi economica;

- verificare la procedura nel suo complesso (eventuale estrazione dati, criteri di ribaltamento dei costi comuni, ecc.).

È importante anche ripetere l'analisi infrannuale con sistematicità al fine di:

- affinare la tecnica di analisi;

- individuare tempestivamente eventuali andamenti anomali dei costi e ricavi;
- predisporre una base per analisi comparate tra più periodi infrannuali;
- individuare nuove esigenze di reporting, ecc..

Gianangelo Monchieri

BANDI 2011

VOUCHER PER RICERCA, INNOVAZIONE E BREVETTAZIONE

OBIETTIVO:

finanziare, tramite voucher a fondo perduto, l'acquisto di servizi di assistenza, consulenza e ricerca presso soggetti terzi e favorire l'introduzione di figure professionali qualificate in azienda oltre a sostenere, con un contributo, i processi volti all'ottenimento del brevetto/modello europeo e/o di altri brevetti/modelli internazionali. Le domande dovranno essere presentate dal 05 luglio 2011.

INIZIATIVE AMMISSIBILI:

Voucher A – rilevazione della domanda di innovazione, sviluppo dell'offerta di conoscenza.

Oggetto: attivare un percorso per definire i bisogni di innovazione tecnologica e trovare una soluzione in collaborazione con i centri di ricerca registrati nel sistema Questio (www.questio.it).

Voucher B – supporto all'analisi economico-finanziaria prospettica di imprese neo costituite.

Beneficiari: imprese neo-costituite, attive e iscritte al Registro delle imprese, da non più di 6 mesi dalla data di pubblicazione del bando, che operano in determinati settori.

Oggetto: acquisto di servizi, presso soggetti registrati nel sistema Questio che offrono servizi specialistici di "accelerazione/incubazione di start-up", per l'impostazione, definizione e/o implementazione di un business plan.

Voucher C – supporto alla partecipazione a bandi del VII Programma Quadro di Ricerca & Sviluppo (7° PQ) e del Programma per la Competitività e l'Innovazione (CIP) dell'U.E.

Oggetto: acquisto di servizi di assistenza tecnica per la partecipazione a progetti di ricerca, sviluppo e innovazione in ambito comunitario in qualità di partner o coordinatori.

Voucher D - consulenza in materia di check-up economico-finanziari.

Oggetto: acquisto di servizi di consulenza per l'individuazione delle strategie e delle soluzioni finanziarie finalizzate a miglioramento dell'assetto finanziario dell'impresa, partendo dall'identificazione degli elementi di criticità riscontrati nella gestione.

La consulenza di cui al voucher D deve comprendere:

- un'analisi della situazione contabile e finanziaria degli ultimi tre anni (indebitamento, marginalità/reddività e flussi finanziari) e un'analoga analisi previsionale per il successivo triennio;
- una valutazione complessiva del contesto in cui l'azienda opera (valutazione dell'idea imprenditoriale, posizionamento di mercato e valutazione dei concorrenti attuali e potenziali);
- un esame dell'organizzazione aziendale (procedure amministrative, informative e produttive).

Non possono presentare domanda le imprese che hanno ottenuto un contributo per la stessa attività a valere sul bando voucher 2010.

Voucher E – capitale umano qualificato in azienda

La misura prevede l'inserimento di personale qualificato in azienda che attraverso la propria professionalità apporti nuove competenze all'azienda e la guidi in complessi percorsi d'innovazione.

- Il voucher E1 prevede l'assunzione per almeno 6 mesi in azienda di un dottore di ricerca o un laureato che possa documentare un'esperienza professionale in attività di ricerca e innovazione all'estero di almeno 6 mesi;
- Il voucher E2 prevede l'inserimento in azienda per almeno 6 mesi di una figura manageriale, con esperienza professionale di almeno 10 anni nella direzione manageriale, per lo svolgimento di un'attività complessa nel campo della ricerca, sviluppo e innovazione e organizzazione aziendale, non legata alla gestione aziendale ordinaria (Temporary Manager – T.M). Nel caso di micro imprese il tempo di inserimento minimo può essere anche di soli 3 mesi.

Per tali misure (dalla A alla E) l'agevolazione consiste in un voucher a copertura delle spese per l'acquisto di servizi per la ricerca e l'innovazione o per l'inserimento di capitale umano qualificato in azienda.

Misura F – sostegno ai processi di brevettazione

Per tale misura, l'agevolazione consiste in un contributo alle spese sostenute per l'acquisizione di uno o più brevetti/modelli europei/internazionali. I soggetti beneficiari possono utilizzare il contributo previsto esclusivamente per interventi che:

- abbiano come obiettivo l'ottenimento di uno o più brevetti europei e/o internazionali relativamente a: *invenzione industriale; modello di utilità; disegno o modello ornamentale; nuova varietà vegetale; topografia di semi-conduttori*. Sono esclusi dall'agevolazione gli interventi relativi alla registrazione di marchi.
- abbiano ricadute in uno o più dei seguenti settori/ambiti tecnologici: *agroalimentare; aerospazio; automotive; biotecnologie; edilizia sostenibile; energia, fonti rinnovabili e assimilate; ICT; materiali avanzati*.

CONTRIBUTI:

L'importo del voucher varia in funzione delle Misure:

Tipo di voucher/contributo	Importo voucher/contributo	Investimento Minimo
A.1	2000 €	4000 €
A.2	9000 €	15000 €
B	4500 €	7000 €
C.1	7000 €	12000 €
C.2	2000 €	4000 €
D	2000 €	3000 €
E.1	12000 €	15000 €
E.2	10000 €	20000 €
E.2 (micro imprese)	5000 €	10000€
F	50% dell'investimento: max 6000 € per una domanda di brevetto max 12000 € per due o più domande di brevetti	Il doppio dell'importo di contributo

Alle realtà interessate al voucher D (consulenze in materia di check-up economico-finanziari), come già segnalato in occasione del bando 2010, si ricorda che Sedoc Servizi, società di consulenza aziendale di Confcooperative Brescia, può essere contattata al fine di verificare ipotesi d'interventi personalizzati.

credito
e
finanza

CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

La domanda di finanziamento deve essere inviata per via telematica **entro il 13 luglio e il 28 ottobre 2011** www.politichefamiglia.it.

Le risorse disponibili sono destinate a:

- MISURA1:** Progetti per la flessibilità, il reinserimento e gli interventi innovativi in favore di lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della L. 53/2000;
- MISURA2:** Progetti di sostituzione o collaborazione in favore di soggetti autonomi ai sensi dell'articolo 9, comma 3, della L. 53/2000.

In relazione alla MISURA1 le iniziative ammissibili sono le seguenti:

I progetti hanno una durata massima di 24 mesi e devono prevedere almeno una delle seguenti tipologie di azioni positive:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di **particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro**, quali, a titolo esemplificativo, part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati. L'elenco delle predette azioni di flessibilità non è, comunque, tassativo;
- programmi ed azioni, comprese le attività di **formazione e aggiornamento**, volti a favorire il **reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori** dopo un periodo di assenza dal lavoro non inferiore a sessanta giorni a titolo di congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati ad esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Nel caso di congedo parentale o per altri motivi legati alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, il periodo di assenza non inferiore a sessanta giorni deve riferirsi a un periodo continuativo;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano **interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione** tra vita professionale e vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per tutti i progetti è assegnato un **punteggio aggiuntivo** nei casi in cui:

- le azioni previste siano rivolte in misura prevalente a destinatari che abbiano figli con disabilità ovvero figli minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione;
- il proponente sia un'impresa che realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro e che si avvale dell'apporto complessivo di non più di 50 persone, ivi compreso il titolare che partecipi personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza.

CONTRIBUTI:

L'importo massimo di finanziamento ammonta a euro 500.000.

PREMIO ECO AND THE CITY "GIOVANNI SPADOLINI" DESTINATO ALLE BUONE PRATICHE GREEN

BENEFICIARI:

Al premio possono concorrere anche i Consorzi, le organizzazioni o sistemi territoriali, le aziende o strutture agricole che promuovono il turismo rurale, le aziende agricole che riqualificano il territorio, difendendo il paesaggio e che si sono distinte per azioni innovative e proposte virtuose.

INIZIATIVE AMMISSIBILI:

Il Premio si articola in diverse sezioni (politiche territoriali integrate e sostenibili, valorizzazione dei patrimoni paesaggistici e culturali, riqualificazione dei territori agricoli e il settore privato e le imprese virtuose e innovative) cui si aggiungono due sezioni speciali (dedicata alle località della memoria dell'Unità d'Italia nell'Epoica Garibaldina e il progetto vino, cibo e territorio).

AGEVOLAZIONE:

Per ciascuna categoria del Premio sarà assegnata la Medaglia Spadolini espressamente realizzata dallo scultore Riccardo Cordero. I candidati ammessi alle selezioni riceveranno il file del bozzetto da utilizzare per la realizzazione dei cartelli di benvenuto EcoCity ed EcoCommunity.

PROCEDURE E TERMINI:

La proposta di adesione dovrà essere redatta compilando l'apposito formulario online presente sui siti web: www.distrettoenergieininnovabili.it. Saranno ammesse alla selezione le candidature pervenute unicamente entro il 15 settembre 2011.

Link:

<http://www.nuovaantologia.it/>

http://www.beniculturali.it/mibac/multimedia/MiBAC/documents/1306940613888_3_Bando_completo.pdf

PREMIO CULTURA DI GESTIONE

Iniziativa volta ad identificare, premiare e diffondere i progetti più innovativi nelle politiche culturali finalizzate allo sviluppo locale, valorizzazione del territorio, promozione integrata dei beni culturali, la riorganizzazione dei servizi ai cittadini, le nuove forme di collaborazione pubblico-privato.

BENEFICIARI:

Possono rispondere al bando anche associazioni, fondazioni e organizzazioni non profit e aziende e imprese private.

PREMIO:

I vincitori saranno premiati a Roma (VI Conferenza Nazionale degli Assessori alla Cultura e al Turismo - 22-23/09/11). I progetti vincitori saranno oggetto di una campagna di comunicazione che utilizzerà i diversi canali promozionali degli enti promotori del Premio. I soggetti proponenti i progetti vincitori potranno fare uso del logo "Premio Cultura di Gestione" all'interno dei loro comunicati istituzionali, dei siti web e di ogni altro documento. Saranno premiati 3 progetti cui aggiungere i seguenti premi speciali:

- *Premio Legambiente "PiccolaGranditalia"* (i piccoli centri urbani max. 5.000 abitanti);
- *Premio CTS per le politiche culturali giovanili* (avvicinamento dei giovani alla cultura);
- *Premio per la cooperazione pubblico-privato* (sperimentazione di modalità di gestione innovative).

INIZIATIVE AMMISSIBILI E TERMINI:

Le candidature dovranno pervenire **entro il 22 luglio 2011** e riferirsi ad **esperienze già realizzate**, che dovranno essere concluse entro il 31/12/10.

Link:

<http://www.federculture.it/>

credito
e
finanza

BANDO UNIONCAMERE CRS

Anche per il 2011 le Camere di Commercio lombarde promuovono la selezione delle migliori buone prassi aziendali per la Responsabilità Sociale di impresa.

L'obiettivo è individuare e raccogliere le imprese lombarde impegnate, anche in maniera inconsapevole, su questo tema per: premiarle, valorizzarle, facilitare i processi imitativi. Scadenza di partecipazione: 30 settembre 2011.

L'impresa potrà beneficiare delle seguenti azioni di visibilità:

- partecipare all'evento regionale di premiazione in programma per il mese di novembre 2011
- essere presente presso i siti delle Camere di Commer-

cio lombarde e di Unioncamere Lombardia in una sezione dedicata;

- essere presente nelle brochure specificamente redatte da Unioncamere Lombardia e dalle Camere di Commercio lombarde di raccolta delle buone prassi e diffuse su tutto il territorio lombardo;
- partecipare ad eventi locali promossi dalle singole Camere di Commercio sul tema CSR;
- entrare far parte di una comunità di buone prassi che condividono approcci e strumenti di CSR e che possono fare da esempio virtuoso stimolante per le altre realtà aziendali.

DOTE CONCILIAZIONE

La **Regione Lombardia**, con D.d.u.o. n. 5353/11, ha approvato le **"Indicazioni per la partecipazione alla dote conciliazione"**, in attuazione alla **D.G.R. 381/10**.

Nell'ambito della sperimentazione del piano regionale per la Conciliazione Famiglia - Lavoro, la Regione Lombardia - Direzione Generale Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà Sociale mette in campo la Dote Conciliazione articolata in due linee di intervento:

A. Servizi alla Persona, finalizzata a sostenere le madri che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

B. Premialità assunzione, voucher premiante per l'impresa per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa.

La Dote verrà avviata in via sperimentale nei seguenti territori: *Mantova; Monza Brianza; Brescia; Bergamo; Lecco; Cremona*.

Al 30 luglio 2011 verrà effettuato un primo monitoraggio della spesa tenuto conto dell'analisi dei bisogni effettuati a livello territoriale, per procedere ad eventuali compensazione sugli altri territori.

A. SERVIZI ALLA PERSONA Beneficiari

I destinatari della Dote sono donne, residenti o domiciliate in uno dei sei territori coinvolti nella sperimentazione, in possesso di uno dei seguenti requisiti di accesso:

- madri lavoratrici che, al rientro dall'astensione obbligatoria dal lavoro, non richiedano il part-time presso PMI e micro imprese;
- madri, libere professioniste, ancorché iscritte ad Albi, che rientrano dall'astensione dal lavoro per maternità;
- madri che abbiano una attività imprenditoriale, al rientro dalla ma-

ternità, risultanti beneficiari dei contributi di cui al decreto 3678 del 21/4/2011 - Linea di intervento n. 8 "Start up di impresa";

- imprenditrici da non oltre 12 mesi, al rientro dalla maternità, risultanti beneficiari dei contributi di cui al decreto 3678 del 21/4/2011 - Linea di intervento n. 8 "Start up di impresa";
- dipendenti di imprese risultanti beneficiarie dei contributi di cui al decreto 3678 del 21/4/2011 - Linea di intervento n. 8 "Start up di impresa", al rientro della maternità.

Priorità

1) Con riferimento alle destinatarie libere professioniste, ancorché iscritte ad Albi, verrà data priorità di accesso alle monomandatari.

2) Lavoratrici madri che risultano dimissionarie durante il primo anno di vita del bambino

La Dote dovrà essere richiesta, in tutti i casi indicati sopra, dalla data di rientro dall'astensione obbligatoria dal lavoro (laddove prevista) a non oltre il compimento del 1° anno di vita del figlio.

Sono altresì ammissibili i casi equiparati, per diritti ed indennità, all'astensione obbligatoria della madre, come previsto dalla L. n. 53/2000 «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città».

I requisiti di accesso devono essere posseduti alla data di richiesta di Dote.

Iniziative ammissibili e contributi

La Dote consiste in un rimborso per l'utilizzo di uno o più dei seguenti servizi e dovrà essere richiesta, in tutti i casi indicati nel paragrafo destinatari dalla data di rientro dall'astensione

obbligatoria dal lavoro a non oltre il compimento del 1° anno di vita del figlio:

- Asilo nido
- Micronido
- Centro prima infanzia
- Nido Famiglia
- Baby sitting
- Baby Parking
- Ludoteca

Eventuali altri servizi di simile natura (con destinatari i bambini non oltre il compimento del I anno).

Il valore massimo della Dote è pari a € 1.600,00 e l'importo massimo riconoscibile mensilmente è pari a € 200,00.

Il valore totale della Dote è ottenuto moltiplicando il contributo massimo mensile (€ 200,00) per il numero di mesi richiesti (fino ad un massimo di 8 mesi).

Il valore della Dote è indipendente dal numero di figli in quanto la titolarità è della persona che ne fa richiesta. Ciascuna persona ha diritto ad una sola dote.

La durata della Dote non può essere superiore agli 8 mesi. Tutti i servizi dovranno essere usufruiti entro il 31 agosto 2012.

Procedure e termini

La persona che intende fare richiesta di Dote Conciliazione deve recarsi presso gli sportelli preposti, **entro e non oltre il 31 dicembre 2011**, munita dei seguenti documenti:

- copia di un documento di identità in corso di validità;
- autocertificazione dello status occupazionale.

B. PREMIALITÀ ASSUNZIONE Beneficiari

I destinatari sono le PMI che notificano l'assunzione, attraverso contratti di durata:

- non inferiore a 6 mesi
 - a tempo indeterminato
- di madri con figli fino a 5 anni di età,

credito
e
finanza

escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà lavorativa. I suddetti requisiti di accesso devono essere posseduti alla data di richiesta di Dote.

Iniziative ammissibili e contributi

La Dote Conciliazione - Premialità Assunzione è un voucher premiante del valore di **euro 1.000,00**, riconosciuto una tantum alle PMI che notificano l'assunzione.

Procedure e termini

L'azienda che intende fare richiesta di Dote Conciliazione deve recarsi all'ASL appartenenza territorialmente competente - **entro e non oltre il 31 dicembre 2011** - munita dei seguenti documenti:

- richiesta di Dote Conciliazione Premialità Assunzione compilata e sottoscritta;
- copia della lettera di assunzione o del contratto sottoscritta dall'impresa/datore di lavoro e dalla lavoratrice;
- copia del documento di identità del legale rappresentante;

- autocertificazione dello status occupazionale sottoscritta dalla persona assunta;
- copia del documento di identità della persona.

L'elenco degli sportelli dell'ASL di Brescia presso cui è possibile presentare la domanda e richiedere eventuali e ulteriori informazioni è disponibile sul sito www.aslbrescia.it.

Riferimenti normativi

- D.d.u.o. n. 5353/11 - BURL Serie Ordinaria n. 24 - Giovedì 16 giugno 2011, pag. 41.

TRACCIABILITÀ RIFIUTI: PROROGA DEL SISTRI

È stato pubblicato in GU n. 124 del 30-05-2011 il testo del decreto del Ministero dell'Ambiente che sancisce la proroga dei tempi e la graduale entrata in vigore del sistema di tracciabilità dei rifiuti SISTRI.

Dal 1° settembre il SISTRI sarà obbligatorio per i produttori di rifiuti pericolosi e speciali con più di 500 dipendenti, per gli impianti di smaltimento e di incenerimento, per i trasportatori autorizzati per quantitativi annui superiori alle 3mila tonnellate e per i consorzi per il re-

cupero o il riciclaggio di particolari tipologie di rifiuti che organizzano la gestione di tali rifiuti per conto dei consorziati.

Il 1° ottobre sarà la volta dei produttori di rifiuti pericolosi con un numero di dipendenti compreso tra i 250 ed i 500 dipendenti.

Il 2 novembre scatterà l'obbligatorietà per le imprese e gli enti produttrici di rifiuti che hanno tra i 51 ed i 250 dipendenti.

E' prorogata al 10 dicembre 2011 l'entrata in vigore del sistema per i

produttori di rifiuti che hanno tra gli 11 ed i 50 dipendenti e per le imprese che raccolgono o trasportano rifiuti speciali a titolo professionale autorizzati per una quantità annua complessivamente trattata fino a 3mila tonnellate.

Per opportuna conoscenza si allega alla presente circolare il testo del decreto ministeriale.

Federlavoro e Servizi resta a disposizione per eventuali ulteriori delucidazioni.

energia
e
ambiente

APPALTI E PROCEDURA NEGOZIATA

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2011 la Determinazione del 6 aprile 2011, con la quale l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici fornisce indicazioni operative sulla procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara **nei contratti di importo inferiore alla soglia comunitaria**. In particolare, l'Autorità si sofferma sull'ipotesi **di cui all'articolo**

122, comma 7-bis del Codice, per la quale ha evidenziato un ricorso sempre più frequente. La procedura negoziata senza bando è infatti un fenomeno che appare accentuato con riferimento ai lavori pubblici (i dati riportati nella premessa della Determinazione sono significativi: dal 16,8 % nel 2008 si è passati al 33,4% nel 2009): ciò è dovuto alle modifiche apportate al sistema dalla legge 22 dicembre

2008, n. 201 che, operando sull'articolo 122 del Codice, ha innalzato la soglia fissata per l'utilizzo della procedura negoziata senza bando portandola **da 100.000 euro a 500.000 euro**.

A seguito del predetto ampliamento della possibilità di avvalersi della procedura negoziata, sono emerse alcune problematiche peculiari per le quali l'Autorità propone le linee operative più idonee.

GARANZIE AGEVOLATE PER L'AGROINDUSTRIA

La Direzione Generale Agricoltura ha modificato lo strumento finanziario per favorire l'accesso al credito delle piccole e medie imprese, operanti sul territorio lombardo nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, finalizzato alla ristrutturazione del debito.

E' stato infatti **assegnato a Federfidi** un finanziamento di € **4.600.000** circa da utilizzare, esclusivamente, per favorire l'accesso al credito delle piccole e medie imprese e delle cooperative agricole **offrendo garanzie dirette e cogaranzie alle aziende**. L'intervento prevede garanzie per il 70% dei finanziamenti bancari con un 10% ad opera dei Confidi (importo massimo totale 12,8 milioni di euro) e un altro 60% (importo totale fino a 77 milioni) garantito da Federfidi Lombardia grazie all'accordo con la Regione.

Il costo delle garanzie a carico del beneficiario è pari all'1% un tantum dell'importo garantito. L'importo minimo del finanziamento è stabilito in € 200.000 ed

il massimo in € 1.500.000 con una durata compresa tra i 3 e i 10 anni. Per calcolare l'elemento d'aiuto si applica il metodo nazionale, di cui all'aiuto di stato N. 182/2010.

Per accedere all'agevolazione l'impresa deve rivolgersi presso gli uffici del proprio Confidi di riferimento.

Le domande vengono presentate a Federfidi fino al **31 dicembre 2012**, salvo anticipato esaurimento dei fondi. I finanziamenti possono essere concessi dalle banche per reintegro della liquidità e/o ristrutturazione del debito alle PMI che abbiano sostenuto investimenti nel territorio della Regione Lombardia nel periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2003 e la data di presentazione della domanda.

Possono presentare domanda le micro, piccole e medie imprese che operano nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli definiti nell'allegato 1 del Trattato (esclusi i prodotti della pesca); i prodotti lavorati e commercializzati devono essere quelli dell'al-

legato 1 del Trattato sia "in entrata" che "in uscita". Le imprese devono trasformare e commercializzare materia prima che, per almeno il 60%, sia di provenienza extra-aziendale, condizione che non si applica alle cooperative agricole e alle Organizzazioni di Prodotto.

L'impresa deve presentare una relazione esauriente e dettagliata che dimostri che gli investimenti realizzati hanno generato effetti positivi per il settore primario, assicurando alle aziende agricole, fornitrici della materia prima, vantaggi economici adeguati e duraturi, anche attraverso contratti di filiera e accordi interprofessionali. Sono esenti da questo obbligo le società cooperative e le Organizzazioni di Prodotto, per le quali gli investimenti hanno ricadute certe e durature sulle aziende agricole in quanto socie che condividono il rischio d'impresa, e le altre imprese che abbiano ricevuto, per i medesimi investimenti, finanziamenti dalla DG Agricoltura della Regione Lombardia.

settori

CCNL MULTISERVIZI: CIRCOLARE ESPLICATIVA

È stato siglato il 31 maggio scorso il rinnovo del CCNL del settore multiservizi, per le imprese di pulizia e i servizi integrati/multiservizi.

Unitamente all'accordo è stato sottoscritto un avviso comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato. I temi affrontati nell'avviso sono i seguenti.

- 1) Lotta al lavoro sommerso
- 2) Regolarità e congruità contributiva
- 3) Responsabilità solidale
- 4) Rispetto del contratto collettivo nazionale di categoria
- 5) Criteri di aggiudicazione degli appalti pubblici
- 6) Regolamentazione del subappalto
- 7) Ritardi nei pagamenti
- 8) Revisione prezzi
- 9) Registro delle imprese - Modifiche alla legge n. 82/1994 ed al D.M. n. 274/1997
- 10) Gestione delle crisi
- 11) Procedure concorsuali della committenza
- 12) Politiche di genere
- 13) Nuovo Regolamento di attuazione del Codice dei contratti pubblici (DPR 207/10)

È stata anche sottoscritta la lettera di trasmissione del documento al Ministero del lavoro. Tutta la trattativa infatti si è giocata sul parallelismo tra rinnovo del contratto e definizione di un sistema di regole che premi le imprese regolari.

Veniamo ai punti dell'accordo di rinnovo.

Il contratto, scaduto il 31-12-2009, **decorre dall'1-1-**

2010 e scadrà il 30-4-2013.

Gli **aumenti** concessi sono in linea coi tassi di inflazione previsti dall'accordo del 22-1-2009 che è stato preso a riferimento, ma che non è citato considerato che non è stato firmato dalla Cgil.

Gli aumenti, riferiti al 2° livello (parametro 109), sono complessivamente pari a 70,00 euro con le seguenti decorrenze:

- € 25 dal mese di giugno 2011;
- € 10 dal mese di marzo 2012;
- € 10 dal mese di settembre 2012;
- € 25 dal mese di aprile 2013.

Per la sistemazione dell'**Edar** si è optato per una soluzione che coinvolge anche la remunerazione relativa all'anzianità. Dal 1° giugno l'elemento, istituito dall'accordo del 19-12-2007, cesserà di essere erogato ai nuovi assunti.

Dalla stessa data il valore dell'**anzianità forfettaria di settore** per operai (articolo 22 del Ccnl) aumenterà del corrispondente valore dell'Edar abolito (€ 20,00 al 2° livello riparametrato sugli altri livelli).

L'elemento sarà però corrisposto dopo 4 anni di anzianità ininterrotta nel settore anziché 3.

Si verificherà quindi questa situazione:

- Per gli operai in forza che godono dell'anzianità forfettaria, tale importo sarà aumentato e contemporaneamente non sarà più corrisposto l'Edar;
- Per gli operai che non godono dell'anzianità forfettaria, l'Edar sarà mantenuto come

elemento ad personam, ma gli stessi percepiranno lo scatto di anzianità con un anno di ritardo, secondo i nuovi importi.

- Gli operai nuovi assunti percepiranno l'anzianità forfettaria con un anno di ritardo rispetto al passato.

Al 2° livello l'anzianità forfettaria valeva 34,09 euro (quasi quanto le prime due tranches di aumento). Questo significa l'impatto degli aumenti, per i lavoratori con meno di 3 anni di anzianità, sarà attenuato di un anno.

Per gli impiegati già in forza al 31-5-2011, l'Edar verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del contratto. Per chi ha già raggiunto tutti gli scatti, l'importo dell'ex Edar verrà mantenuto come ad personam.

In allegato sono riportate le tabelle contenenti i valori economici (per i parametri 115 e 125 si tratta di una nostra elaborazione).

Gli articoli modificati vengono esaminati nell'ordine nel quale sono stati inseriti nell'accordo di rinnovo.

Articolo 35 - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

Si è provveduto ad adeguare le norme in materia di permessi ai familiari di portatori di handicap alle ultime novità normative. Inoltre sono stati introdotti alcuni accorgimenti di tipo procedurale per evitare che l'esercizio di questi diritti provochi problemi

settori

nella gestione degli appalti (modalità e tempi di comunicazione e di modifiche, confronto in caso di eccessiva concentrazione di domande nello stesso appalto).

Articolo 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Si chiarisce che possono essere legittimamente sottoscritti contratti a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, lavoratori assenti in aspettativa o in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale.

Pur essendo regole già implicite nell'applicazione del Dlgs 368/2001, è stato necessario riportarle esplicitamente visti i problemi che si sono manifestati in alcuni territori.

Articolo 33 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Anche in questo caso è stato inserito un chiarimento in ordine alle ore di lavoro supplementare e alla percentuale del 28% da corrispondere a a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR. È stato infatti precisato che questa regolamentazione è coerente con i principi di non discriminazione contenuti nell'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del Dlgs. n. 61/2000.

Articolo 30 – ORARIO DI LAVORO

Ai fini legali il periodo di commisurazione della durata media settimanale della prestazione passa da 4 a 6 mesi con possibilità di aumento fino a 12 mesi da parte dei contratti di 2° livello. L'aumento a 12 mesi opera già per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'art. 31 del Ccnl.

Gli accordi di secondo livello potranno prevedere la non applicazione della maggiorazione del 25% per le ore prestate nella sesta giornata qualora la prestazione in tale giornata comporti un aumento strutturale (riteniamo esclusi i casi in cui già era effettuata la prestazione nella sesta giornata). L'agevolazione scatta solo se è superato il numero minimo di ore previsto dal contratto (che lo ricordiamo, salvo diverse disposizioni della contrattazione di 2° livello, e pari a 14/60/600 rispettivamente per settimana/mese/anno).

Articolo 40 – RIPOSO SETTIMANALE

La possibilità di godere del riposo settimanale di 24 come media viene in qualche modo "liberalizzata". In precedenza questa possibilità era limitata a 4 eventi nell'anno. Per le giornate lavorative svolte in deroga, cioè quelle del riposo settimanale "slittato", continuerà ad essere corrisposto il compenso per il lavoro straordinario festivo. Questo rende la pratica costosa e quindi da utilizzare soltanto in caso di vera necessità.

La cooperativa dovrà informare le organizzazioni sindacali territoriali sull'eventuale utilizzo della norma.

Articolo 64 – AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO – PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

All'interno dell'Onbsi verrà istituita una commissione tecnica sui temi della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 8 – PERIODO DI PROVA

Anche l'articolo sul periodo di prova subisce qualche ritocco. È fissato in 30 giorni di effettivo la-

voro, per gli operai inquadrati al 4° e 5° livello e in 26 giorni per quelli inquadrati al 1°, 2° e 3° livello. Viene però chiarito che si tratta di giorni di effettivo lavoro e non più di giorni lavorativi.

Per gli operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi.

Articolo 4 – CESSAZIONE D' APPALTO

L'articolo sulla cessazione d'appalto è oggetto di attenzione ad ogni rinnovo di contratto. È però difficile modificare i delicati equilibri raggiunti, anche se non si può dire che il testo sia ottimale.

L'accordo del 31 maggio ha modificato la documentazione che l'impresa subentrante deve consegnare, ma soprattutto ha stabilito che al personale coinvolto nel passaggio di appalto non deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 3 – ASSETTI CONTRATTUALI

(sostituisce l'articolo 58)

L'articolo è stato aggiornato alle nuove regole contrattuali previste dall'accordo del 22-1-2009, che peraltro non è citato visto che non tutte le parti lo hanno sottoscritto. Viene definita la durata triennale sia della contrattazione nazionale che di quella integrativa e le relative procedure (tempi di presentazione delle piattaforme, periodo di tregua sindacale ecc.).

Le maggiori novità riguardano però la contrattazione di secondo livello. Nonostante alcuni tentativi di spostare l'asse verso l'azienda, la contrattazione integrativa rimane territoriale.

Questo consente di mantenere l'uniformità dei costi e la possi-

bilità di ufficializzarli nelle tabelle ministeriali.

Punto centrale della contrattazione di secondo livello è la negoziazione di erogazioni economiche variabili che consentano la decontribuzione e la detassazione e le ulteriori materie tassativamente individuale dal Ccnl.

In linea col precedente contratto anche questa volta viene individuato come principale indicatore per il premio di risultato l'effettiva presenza al lavoro salvo alcuni periodi di assenza.

Sarà però la contrattazione di secondo livello a stabilire condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

È già previsto che l'erogazione del premio definito dall'accordo di secondo livello assorbirà eventuali trattamenti economici corrisposti in aggiunta a quanto previsto dal CCNL. Nei territori dove esiste una contrattazione preesistente, anche con importi retributivi fissi, sarà possibile inglobare tali importi nel nuovo premio di risultato.

Nei territori dove esiste una contrattazione persistente, anche con importi retribuiti. Gli accordi di secondo livello dovranno essere depositati all'Onbsi, oltre che alla Dpl ai fini della decontribuzione.

In linea con quanto previsto dagli accordi interconfederali sugli as-

setti contrattuali è stato istituito un elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori.

L'erogazione economica spetterà ai dipendenti a tempo indeterminato alle seguenti condizioni:

- nei quattro anni precedenti, rispetto dall'1-1-2013, devono essere stati privi di contrattazione di secondo livello;
- non devono aver percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal contratto collettivo;
- dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012.

Possiamo quindi dire che se non si arriverà alla stipula del contratto di secondo livello entro il 31-12-2012, in via ordinaria scatterà l'elemento di garanzia. Saranno esclusi dall'erogazione i lavoratori che hanno percepito, fino a concorrenza dell'elemento di garanzia, importi a titolo collettivo (ad esempio per una contrattazione di secondo livello preesistente) oppure individuale (per superminimi, ad personam ecc.).

L'importo dell'elemento di garanzia sarà di 80,00 euro al 2° livello (parametro 109) e ripara-

metrato per gli altri livelli (nella tabella riportata di seguito sono contenuti gli importi). Per i lavoratori a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in base all'orario di lavoro individuale.

L'elemento di garanzia:

- riguarda i lavoratori a tempo indeterminato in forza l'1-1-2013 che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi;
- sarà calcolato in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle dipendenze della cooperativa nel periodo 1/1/2010 - 31/12/2012.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di luglio 2013.

In caso di passaggio di appalto tra gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Liv.	Par.	Importo
Q	220	161,49
7°	201	147,54
6°	174	127,72
5°	140	102,76
4°	128	93,95
3°	118	80,00
2°	109	80,00
1°	100	73,39

settori

Nello stesso articolo è stata anche inserita una dichiarazione a verbale relativamente alle somme che danno titolo dall'1-1-2011 alla detassazione. Si tratta di quelle relativa a:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro notturno;
- lavoro a turno;
- lavoro festivo;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Condizione per godere del beneficio fiscale è che una contrattazione di secondo livello, come quelle stipulate a seguito dell'accordo interconfederale del 10-03-2011, riprenda questi elementi.

Articolo 36 – DIRITTO ALLO STUDIO

L'articolo è stato modificato per rendere l'esercizio di questo diritto più correlato alle esigenze dell'impresa. Sono state infatti introdotte due limitazioni precise. L'utilizzo delle facilitazioni previste dall'articolo spetta ai lavoratori:

- a tempo indeterminato non in prova (in precedenza spettava genericamente ai lavoratori);
- che vogliono "migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e

conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa" (in precedenza spettava ai lavoratori che genericamente volevano migliorare la propria cultura).

Articolo 18 – RETRIBUZIONE

Il termine per il pagamento delle retribuzioni passa dal 10 al 15 del mese successivo a quello di competenza.

Articolo 52 – CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE

La normativa per le impiegate è ridefinita. Viene mantenuta l'integrazione al 100% per i primi 4 mesi di congedo per maternità. Nel 5° e nel 6° mese spetta soltanto il trattamento di legge (in precedenza era prevista l'integrazione nel primo mese di congedo parentale).

Articolo 66 – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.

È prevista la costituzione di organismi bilaterali territoriali (OBT) ai quali sarà ristornato il 70% delle risorse versate dalle imprese all'ONBSI.

Articolo nuovo – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Accedendo a una richiesta sindacale ormai di molti anni, sono state avviate le procedure per la costituzione di un sistema di assistenza sanitaria integrativa. Sarà istituita una commissione che dovrà definire le norme per

garantire una copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato, che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

Il sistema dovrà essere operativo l'1-7-2013.

Sono già stati definiti i costi dell'assistenza sanitaria integrativa (che sono stati ricompresi nei costi contrattuali e hanno comportato lo slittamento di 4 mesi della scadenza del contratto):

- Contributo una tantum a carico dell'impresa pari a € 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di settembre 2012 per il personale in forza alla data del 1° giugno 2012;
- Contributo a carico dell'impresa pari a € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali e di € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali da versarsi dall'1/7/2013.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro il 31/12/2011 sarà definita la stesura del testo contrattuale che sarà aggiornato alla luce delle novità legislative intervenute.

In allegato le tabelle dei costi.

Dal sito www.brescia.confcooperative.it area documentazione (lavoro e servizi) è scaricabile la circolare stessa.

settori

ALLEGATO

AUMENTI ECONOMICI

Liv.	Par.	Aumento economico Giugno 2011	Aumento economico Marzo 2012	Aumento economico Settembre 2012	Aumento economico Aprile 2013	Totale
Q	220	€ 50,46	€ 20,18	€ 20,18	€ 50,46	€ 141,28
7°	201	€ 46,10	€ 18,44	€ 18,44	€ 46,10	€ 129,08
6°	174	€ 39,91	€ 15,96	€ 15,96	€ 39,91	€ 111,74
5°	140	€ 32,11	€ 12,84	€ 12,84	€ 32,11	€ 89,90
4°	128	€ 29,36	€ 11,74	€ 11,74	€ 29,36	€ 82,20
3°	118	€ 27,06	€ 10,83	€ 10,83	€ 27,06	€ 75,78
2°	109	€ 25,00	€ 10,00	€ 10,00	€ 25,00	€ 70,00
1°	100	€ 22,94	€ 9,17	€ 9,17	€ 22,94	€ 64,22
2°	115 (*)	€ 28,67	€ 11,47	€ 11,47	€ 28,67	€ 80,28
4°	125 (+)	€ 26,38	€ 10,55	€ 10,55	€ 26,38	€ 73,86

(*) si tratta degli addetti ad altre attività ausiliarie in ambito scolastico o sanitario.

(+) si tratta degli addetti alle cabine e linee di verniciatura

ARTICOLO 22 - SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza all'1/8/1983)

Livello	Valore scatto biennale dall'1/6/2011	Valore scatto biennale dall'1/3/2012	Valore scatto biennale dall'1/9/2012	Valore scatto biennale dall'1/4/2013
Q	€ 94,95	€ 96,22	€ 97,48	€ 100,63
7°	€ 88,26	€ 89,42	€ 90,57	€ 93,45
6°	€ 78,75	€ 79,75	€ 80,75	€ 83,24
5°	€ 66,78	€ 67,58	€ 68,39	€ 70,39
4°	€ 62,55	€ 63,29	€ 64,02	€ 65,86
3°	€ 59,03	€ 59,71	€ 60,39	€ 62,08
2°	€ 55,86	€ 56,49	€ 57,11	€ 58,68

ARTICOLO 22 - ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER OPERAI

Livello	Importi da giugno 2011
6°	€ 82,99
5°	€ 66,77
4°	€ 63,15
3°	€ 58,18
2°	€ 54,39
1°	€ 51,02
2° par 115	€ 51,02
4° par 125	€ 59,46

TABELLE RETRIBUTIVE

Liv.	Par.	Aumento economico Giugno 2011	Retribuzione tabellare Giugno 2011	Indennità di contingenza	Retribuzione base Giugno 2011	E.D.R.
Q	220	€ 50,46	€ 1.239,68	€ 532,06	€ 1.771,74	€ 10,33
7°	201	€ 46,10	€ 1.132,62	€ 532,06	€ 1.664,68	€ 10,33
6°	174	€ 39,91	€ 980,47	€ 524,77	€ 1.505,24	€ 10,33
5°	140	€ 32,11	€ 788,89	€ 518,53	€ 1.307,42	€ 10,33
4°	128	€ 29,36	€ 721,27	€ 517,50	€ 1.238,77	€ 10,33
3°	118	€ 27,06	€ 664,92	€ 515,42	€ 1.180,34	€ 10,33
2°	109	€ 25,00	€ 614,21	€ 513,96	€ 1.128,17	€ 10,33
1°	100	€ 22,94	€ 563,50	€ 512,71	€ 1.076,21	€ 10,33
2°	115	€ 26,38	€ 648,03	€ 513,96	€ 1.161,99	€ 10,33
4°	125	€ 28,67	€ 704,37	€ 517,50	€ 1.221,87	€ 10,33

settori

Liv.	Par.	Aumento economico Marzo 2012	Retribuzione tabellare Marzo 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base Marzo 2012	E.D.R.
Q	220	€ 20,18	€ 1.259,86	€ 532,06	€ 1.791,92	€ 10,33
7°	201	€ 18,44	€ 1.151,06	€ 532,06	€ 1.683,12	€ 10,33
6°	174	€ 15,96	€ 996,43	€ 524,77	€ 1.521,20	€ 10,33
5°	140	€ 12,84	€ 801,73	€ 518,53	€ 1.320,26	€ 10,33
4°	128	€ 11,74	€ 733,01	€ 517,50	€ 1.250,51	€ 10,33
3°	118	€ 10,83	€ 675,75	€ 515,42	€ 1.191,17	€ 10,33
2°	109	€ 10,00	€ 624,21	€ 513,96	€ 1.138,17	€ 10,33
1°	100	€ 9,17	€ 572,67	€ 512,71	€ 1.085,38	€ 10,33

2°	115	€ 10,55	€ 658,58	€ 513,96	€ 1.172,54	€ 10,33
4°	125	€ 11,47	€ 715,84	€ 517,5	€ 1.233,34	€ 10,33

Liv.	Par.	Aumento economico Sett. 2012	Retribuzione tabellare Sett. 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base Settembre 2012	E.D.R.
Q	220	€ 20,18	€ 1.280,04	€ 532,06	€ 1.812,10	€ 10,33
7°	201	€ 18,44	€ 1.169,50	€ 532,06	€ 1.701,56	€ 10,33
6°	174	€ 15,96	€ 1.012,39	€ 524,77	€ 1.537,16	€ 10,33
5°	140	€ 12,84	€ 814,57	€ 518,53	€ 1.333,10	€ 10,33
4°	128	€ 11,74	€ 744,75	€ 517,50	€ 1.262,25	€ 10,33
3°	118	€ 10,83	€ 686,58	€ 515,42	€ 1.202,00	€ 10,33
2°	109	€ 10,00	€ 634,21	€ 513,96	€ 1.148,17	€ 10,33
1°	100	€ 9,17	€ 581,84	€ 512,71	€ 1.094,55	€ 10,33

2°	115	€ 10,55	€ 669,13	€ 513,96	€ 1.183,09	€ 10,33
4°	125	€ 11,47	€ 727,31	€ 517,50	€ 1.244,81	€ 10,33

Liv.	Par.	Aumento economico Aprile 2013	Retribuzione tabellare Aprile 2013	Indennità di contingenza	Retribuzione base Aprile 2013	E.D.R.
Q	220	€ 50,46	€ 1.330,50	€ 532,06	€ 1.862,56	€ 10,33
7°	201	€ 46,10	€ 1.215,60	€ 532,06	€ 1.747,66	€ 10,33
6°	174	€ 39,91	€ 1.052,30	€ 524,77	€ 1.577,07	€ 10,33
5°	140	€ 32,11	€ 846,68	€ 518,53	€ 1.365,21	€ 10,33
4°	128	€ 29,36	€ 774,11	€ 517,50	€ 1.291,61	€ 10,33
3°	118	€ 27,06	€ 713,64	€ 515,42	€ 1.229,06	€ 10,33
2°	109	€ 25,00	€ 659,21	€ 513,96	€ 1.173,17	€ 10,33
1°	100	€ 22,94	€ 604,78	€ 512,71	€ 1.117,49	€ 10,33

2°	115	€ 26,38	€ 695,51	€ 513,96	€ 1.209,47	€ 10,33
4°	125	€ 28,67	€ 755,98	€ 517,50	€ 1.273,48	€ 10,33

settori

ALBO COOPERATIVE SOCIALI: MANTENIMENTO ISCRIZIONE

L'Ufficio cooperazione della Regione Lombardia ha recentemente diffuso una Circolare con le disposizioni per il mantenimento dell'iscrizione all'Albo regionale delle cooperative sociali.

La suddetta Circolare richiamando il Regolamento regionale n. 3 dell'ottobre 2009, che prevede che le cooperative iscritte all'Albo annualmente (Art. 7) debbano inviare elettronicamente la domanda di mantenimento dell'iscrizione, per l'anno 2011 ha precisato che:

- la domanda di mantenimento dell'iscrizione nell'Albo si deve presentare esclusivamente "on line" attraverso il sistema informativo collegandosi al sito della Direzione Industria, Artigianato, Edilizia e Cooperazione della Regione Lombardia: www.industria.regione.lombardia.it;
- le cooperative che devono provvedere all'invio della domanda di mantenimento sono tutte le cooperative iscritte all'Albo alla data del 31/12/2010 (art. 7 comma 1);
- Le cooperative sociali che sono state iscritte all'Albo nel 2011 non devono inviare la domanda di mantenimento a me-

no che sia stato espressamente previsto nel provvedimento provinciale di iscrizione;

- Il sistema informativo per l'inserimento dei dati sarà aperto dal 6 giugno 2011;
- Le cooperative potranno inserire i dati ed inviare la domanda sino al 2 agosto 2011.

La Regione, in collaborazione con Lombardia Informatica, ha predisposto un nuovo programma informativo per l'invio della domanda di mantenimento per l'anno in corso che permette alle cooperative di espletare le procedure in modo semplice e funzionale.

In tal senso si informa che **tutte** le cooperative che devono inviare la domanda di mantenimento per accedere alle funzionalità del sistema, devono procedere **nuovamente** alla registrazione con la richiesta, da parte del legale rappresentante, della password cliccando sul tasto "REGISTRAZIONE UTENTE".

Si sottolinea che la registrazione deve essere effettuata da tutte le cooperative anche se già registrate nel precedente sistema informativo.

La domanda firmata elettronicamente è inviata, attraverso il sistema informativo alla Provincia dove ha sede legale la cooperativa, utilizzando la Carta Regionale dei Servizi (CRS) o un'altra smart card abilitata.

Per le cooperative tenute all'invio della domanda di mantenimento che non ottempereranno entro il 2 agosto p.v. all'obbligo inizierà la procedura di cancellazione dall'Albo ai sensi dell'art. 8 del regolamento.

Si ricorda che in allegato si dovrà inviare anche il Bilancio di responsabilità sociale che dovrà essere approvato dall'Assemblea della cooperativa.

Le linee guida per la redazione del Bilancio sociale sono consultabili sul sito della Direzione Industria, Artigianato, Edilizia e Cooperazione: www.industria.regione.lombardia.it.

Per eventuali difficoltà tecniche nella compilazione chiamare il numero verde Tel. 800 - 070 - 090 o inviare una email a: spoc_arcos@lisp.it.

settori

PIANO PROVINCIALE DISABILI 2011

Si informa che nella seconda metà di giugno è prevista l'apertura del nuovo Piano Provinciale Disabili 2011. Il dispositivo non dovrebbe presentare modifiche sostanziali rispetto alle edizioni precedenti in relazione a finalità, obiettivi e destinatari, avvalendosi come di consueto degli strumenti della dote lavoro e del piano d'intervento personaliz-

zato e contemplando interventi d'inserimento lavorativo, sostegno all'occupazione, misure per i disabili psichici occupati nelle cooperative sociali, percorsi di auto imprenditorialità.

Gli uffici di Confcooperative Brescia provvederanno a trasmettere ulteriori aggiornamenti a seguito della pubblicazione del PPD.

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

Desideriamo avere chiarimenti sulle particolari informazioni da fornire nella nota integrativa al bilancio di esercizio delle società cooperative.

--- RISPOSTA ---

Analogamente alle società di capitali, la nota integrativa dovrà innanzitutto contenere le indicazioni obbligatorie previste dal codice civile, essenzialmente elencate nell'art. 2427 del codice. Nella redazione della nota integrativa al bilancio di esercizio, tuttavia, l'organo amministrativo deve porre attenzione alle ulteriori indicazioni obbligatorie previste, per le società cooperative, dal medesimo codice civile e da altre disposizioni.

Va innanzitutto considerato il dettato dell'art. 2513, comma 1, del codice civile, che impone agli amministratori di documentare la condizione di prevalenza mutualistica nella nota integrativa al bilancio, evidenziandone i relativi parametri. La corretta determinazione delle condizioni di prevalenza mutualistica, e la conseguente corretta compilazione della apposita sezione della nota integrativa risultano di assoluta importanza, anche in considerazione delle agevolazioni fiscali riservate dalla normativa tributaria alle società cooperative a mutualità prevalente. Il parametro della prevalenza, inoltre, assume rilevanza anche ai fini della corretta deter-

minazione dei ristorni mutualistici a favore dei soci.

In ipotesi di redazione del bilancio nella forma abbreviata, in presenza delle condizioni previste dall'art. 2435-bis del codice civile, nella nota integrativa dovranno essere inoltre evidenziate le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione dei nuovi soci (art. 2528 ultimo comma codice civile), così da consentire ai soci stessi ed ai terzi una valutazione sul reale carattere aperto della società. Riprendendo sostanzialmente quanto già in precedenza previsto dall'art. 2 della L. 59/92, l'art. 2545 del codice civile richiede di indicare nelle relazioni accompagnatorie al bilancio i criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico. Nell'ambito del documento, la cooperativa dovrà quindi evidenziare i fatti salienti che hanno caratterizzato l'attività nel corso dell'esercizio e le relative ripercussioni sull'attività mutualistica intrapresa nei confronti dei soci.

Nella redazione della nota integrativa dovrà essere posta attenzione alle particolari modalità di destinazione del risultato di esercizio, tenuto conto della speciale normativa previ-

sta per le società cooperative. In ipotesi di evidenza di un utile di esercizio, non si dovrà mancare di operare il dovuto accantonamento alla riserva legale nella misura minima prevista dall'art. 2545-quater del codice civile (30%); dovrà inoltre essere operata la destinazione della quota dovuta ai fondi mutualistici, nella misura del 3% dell'utile; potranno infine essere valutate le ulteriori opportunità a disposizione (rivalutazione delle quote o delle azioni, erogazione di dividendi, ecc.), nel rispetto delle previsioni normative e statutarie.

In presenza di rapporti di prestito sociale, infine, ai sensi delle disposizioni Banca d'Italia, occorre dare evidenza, nell'ambito della nota integrativa, dell'ammontare della raccolta effettuata e delle eventuali garanzie. Nel documento dovrà trovare spazio anche il rapporto tra i prestiti ed il patrimonio netto della cooperativa risultante dall'ultimo bilancio approvato, al fine di verificare il rispetto dei limiti imposti dalla medesima Banca d'Italia con riferimento alle cooperative con un numero di soci superiore a n. 50 unità.

Maurizio Magnavini

una
domanda
a...

2 LUGLIO GIORNATA INTERNAZIONALE DELLE COOPERATIVE

Giovani, il futuro delle imprese cooperative



Nel 1992, l'Assemblea generale dell'ONU ha proclamato, con la risoluzione 47/90 del 16 dicembre, "La giornata Internazionale delle cooperative" da celebrare annualmente il primo sabato di luglio. Il Comitato per la Promozione dello sviluppo delle cooperative e l'Alleanza Cooperativa Internazionale hanno annunciato che il tema per la Giornata internazionale delle Cooperative del 2 luglio 2011 è dedicato a "giovani, il futuro delle imprese cooperative". Ciò si collega alla celebrazione dell'Anno Internazionale dei Giovani delle Nazioni Unite che incoraggia il dialogo e la comprensione tra le generazioni e promuove la pace, il rispetto dei diritti umani, la libertà e la solidarietà. Il tema di quest'anno evidenzia come attraverso il modello cooperativo, i giovani possano intraprendere con successo percorsi di empowerment e vuole richiamare, inoltre, l'attenzione sull'importanza di promuovere la partecipazione dei giovani all'interno del movimento cooperativo.

*Promozione: **INSTALLAZIONE GRATIS!**



Leggimela

Finalmente liberi. Come il vento. **INTERNET VELOCE**

Finalmente la soluzione ideale per navigare in **INTERNET** a banda larga anche in zone non coperte da ADSL. Potrai navigare al meglio senza più bisogno del telefono e senza più dipendere da Telecom! Semplicemente installando una piccola antenna sul tetto! A partire da 26,60 € (+IVA) al mese per 3 Mbps.

*Verifica le condizioni sul nostro sito: www.direte.it
Per informazioni aggiuntive, invia una mail a internet@direte.it
oppure contattaci al numero 030 9111871
DiRete - Via Mantova, 8/E - 25017 Lonato d/Garda (BS)

direte
PUOI CONTARCI



Servizi offerti:

Televigilanza
Videosorveglianza
Pronto Intervento
Vigilanza di zona
Piantonamento fisso ed antirapina
Scorta valori
Servizi Temporanei

LA VIGILANZA PRESENTA:

“SONNI TRANQUILLI
D'ESTATE,,



Cosa succede?

Riconfermato Giovanni Zoccatelli al vertice della **COOPERATIVA SOCIALE DI BESSIMO**, con sede a Concesio, attiva nell'area delle dipendenze attraverso una rete di comunità e servizi sui territori delle province di Brescia, Bergamo e Cremona. Lo ha deliberato l'assemblea dei soci riunitasi nel mese di maggio del 2011.

Cambio di sede legale per la cooperativa **BLULINE ARREDI**, che opera nel settore della progettazione e fornitura di mobili e arredi per biblioteche. La nuova sede legale è stata trasferita a Ghedi, in Vicolo Angolo n. 4.

Narciso Giacomelli ha assunto la carica di Presidente nell'ambito del nuovo Consiglio di Amministrazione della cooperativa **RITROVO OPERAIO AVOGADRO**, con sede a Sarez-zo. Succede a Giannino Gatta.

Progetti di integrazione tra le cooperative sociali **LA RETE**, con sede a Brescia e **IL SO-GNO** di Gardone Val Trompia. I rispettivi consigli di amministrazione hanno infatti approvato il progetto di fusione per incorporazione della seconda nella prima.

Cambiato il vertice della Cooperativa sociale **HYGEA**, con sede a Montichiari. Con delibera del 26 aprile 2011 è stata nominata Marica D'Onofrio, che succede a Federica Aguggeri. Claudio Peroni ha assunto la carica di Vice Presidente.

Nuova sede operativa per il **CONSEDI** (Consorzio Bresciano per l'Edilizia Economico Popolare), che ha trasferito la propria attività, dal 30 marzo scorso, presso gli uffici di Confcooperative Brescia, in Via XX Settembre n. 72 a Brescia.

Prosegue l'operazione di ristrutturazione societaria nel settore della cooperazione edilizia bresciana. In data 27 maggio 2011 le assemblee delle cooperative **APTA**, **AMICIZIA NUOVA**, **LA CASA ECOLOGICA BRESCIANA** hanno deliberato la fusione

per incorporazione nel **CONSEDI** di Brescia; l'operazione è da ricondurre nel più ampio progetto di razionalizzazione del comparto, finalizzato alla creazione di strutture consolidate, con pluriennale esperienza, in grado di assicurare continuità di offerta.



Considerando il successo dell'edizione dello scorso anno, Numerica s.r.l. ha promosso il tabloid "Speciale Cooperative" che è stato distribuito con il "Giornale di Brescia" il 26 maggio scorso. Significativa la presenza delle cooperative aderenti.

I bisogni abitativi dei soci



Moralità e valore etico. Al centro il bisogno del socio

La guerra appena terminata aveva lasciato anche in Palazzolo molte ferite e strascichi di carattere sociale e politico che resero difficile il ritorno alla normalità. Per quanto riguarda le abitazioni, si dovette, per prima cosa, cercare di riparare ciò che era stato danneggiato. Venne quindi fondato un Comitato di riparazione edilizia locale che, attraverso il competente ufficio del Genio civile, inoltrò domande per ottenere finanziamenti pubblici per la ricostruzione. Lo Stato concesse un contributo diretto oscillante tra il 50 ed il 70% delle somme necessarie ed in totale Palazzolo ricevette 7,5 milioni di lire per ben 105 interventi. Nell'immediato dopo guerra si contano importanti esperienze anche di alcuni enti privati che decisero la costruzione di nuovi appartamenti, soprattutto alla luce degli insuccessi delle numerose domande per ottenere finanzia-

menti pubblici. Sulla strada che da Palazzolo sull'Oglio porta a Chiari, la ditta meccanotessile Marzoli realizzò due palazzine per un totale di dodici alloggi. Un nuovo nucleo di alloggi per lavoratori fu costruito da un ente corporativistico nato dalla collaborazione delle forze politiche palazzolesi.

Voglio raccontare di un particolare progetto nato e sviluppatosi proprio a Palazzolo, che vide il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori. L'idea di uno dei sostenitori, il commercialista Alessandro Ambrosetti, era basata sull'autofinanziamento: i lavoratori avrebbero devoluto il compenso di un'ora la settimana di lavoro straordinario, costi-

tuendo così, in poco tempo, un piccolo capitale col quale chiedere poi un affidamen-

to bancario (il progetto si concretizzò nella cooperativa ECCAL, acronimo di Ente Coope-

rativo Costruzioni Abitazione Lavoratori).

Rileggendo l'atto costitutivo dell'ECCAL, l'attenzione non può che soffermarsi su alcuni articoli, che traspirano il senso di quella esperienza, la moralità e il valore etico dei promotori dell'iniziativa e mi domando oggi, è ancora così?

Qualche esperienza ci risponde di sì, ovvero che alcuni operatori sul mercato pongono al centro il bisogno del socio e non la mera azione speculativa. Il discorso pertanto si complica e si allarga ad esigenze fino a ieri di competenza dell'ente pubblico: assistenza, problematiche di convivenza, garanzia del posto di lavoro, ambienti adatti. Me ne sono reso conto in particolare durante l'opera di risanamento delle case popolari, nel corso degli anni divenute fatiscenti: l'intervento di ammodernamento fu preceduto da un'analisi sociale e demografica, che comunque non evitò le contrarietà di alcuni soci che non intendevano trasferirsi nel periodo di ristrutturazione, per non ritrovare la loro ca-

“Il rischio è di snaturare l'obiettivo primario per cui sono nate le cooperative di abitazione”

sa diversa, seppur più confortevole. Opera di assistenza sociale? Presumo di sì, ma l'oggetto sociale di una cooperativa non può prescindere da ciò. Il rischio è di snaturare l'obiettivo primario per cui sono nate le cooperative di abitazione. Tuttavia sono convinto che i nostri "padri" volessero insegnarci un modo di "essere" e la casa allora era lo strumento per poter esprimere ciò. Oggi

forse ci sono nuovi strumenti. Bisogna recuperare quello spirito. E allora potremmo scoprire che la riqualificazione dell'alloggio passa in secondo piano, non ha valore se prima non ci domandiamo chi c'è davanti a noi e qual è la sua reale esigenza.

Vincenzo Gaspari



Articolo 2

Ogni lavoratore potrà diventare azionista dell'Ente fornendo un'ora extra di lavoro settimanale il cui ricavato (maggiorato come minimo del 50%) verrà devoluto a favore di questa iniziativa.

Articolo 7

A mano mano che le abitazioni verranno pronte, verranno sorteggiate tra quei soci che si saranno preventivamente messi in nota presso l'Ente.

Articolo 8

Gli appartamenti lasciati liberi dai sorteggiati dovranno però essere lasciati a disposizione della Commissione Alloggi comunale per l'assegnazione secondo i bisogni e i diritti di sfollati o sinistrati.

Articolo 9

Nello Statuto dell'ente risulterà ben chiaro che ogni azionista, qualunque sia il numero delle azioni possedute, non potrà avere diritto a più di un voto; ciò ad evitare manovre speculative atte ad espropriare con giuochi di borsa gli operai azionisti.

Articolo 10

Le case verranno costruite a forma di villette di 4 o 6 appartamenti e saranno provviste di ogni comodità e confortevole accorgimento atte a renderle gradevoli e comode sotto ogni aspetto.

Articolo 12

L'iniziativa oltre a risolvere uno dei maggiori e più assillanti problemi locali "la crisi di alloggi" si propone di risolvere il problema della liberazione delle scuole e di tutti i locali pubblici occupati da sfollati, per rendere più regolare ogni attività civica del Comune.

Non di solo latte vive la montagna



Intervista a Gianluigi Bontempi

Presidente Cooperativa Rocche dei Vignali

La principale attività agricola realizzata nelle aree montane, sia per volumi, che per Produzione Lorda Vendibile, è indubbiamente l'allevamento di bestiame finalizzato alla produzione di latte.

Il latte viene trasformato in formaggi tipici, fiore all'occhiello della gastronomia culinaria bresciana.

Tuttavia accanto al comparto caseario, vi è un corollario di tante altre piccole attività: dalla produzione di piccoli frutti, all'olio d'oliva, dal miele alle castagne, alla viticoltura, ecc.

Tutte queste filiere contribuiscono a mantenere viva l'agricoltura in montagna.

Nel tentativo di far conoscere cosa significa "produrre in montagna", ho pensato che possa essere interessante realizzare degli approfondimenti su ogni singolo comparto, intervistando i protagonisti e gli attori che tutti i giorni, con fatica e sacrifici, realizzano i propri prodotti in queste aree.

In occasione dell'inaugurazione del nuovo punto vendita della cantina della Coope-

rativa Rocche dei Vignali di Losine avvenuto il 18 giugno, intervistiamo il Presidente Gianluigi Bontempi.

Presidente, un pò di storia: la viticoltura in Valcamonica ha origini antiche.

Un tempo la coltivazione della vite in Valle Camonica era molto praticata, i versanti pedemontani erano quasi completamente terrazzati a vitigni. I cambiamenti economico-sociali avvenuti negli anni '70 in cui vi è stata una generalizzata fuga dal lavoro in campagna, verso il più remunerativo e meno faticoso lavoro offerto dalle industrie, hanno portato ad un drastico ridimensionamento degli ettari coltivati a vite.

La superficie vitata tuttora presente in Valle Camonica risulta essere di circa 140 ettari, con quasi 500 viticoltori (compresi part-time e pensionati). I vitigni maggiormente presenti in Valle sono soprattutto il Merlot ed il Marzemino, per i vitigni a bacca nera. Muller Thurgau, Incrocio Manzoni e Riesling Renano sono invece i vitigni a

bacca bianca, decisamente più presenti. Vi sono infine vitigni autoctoni che purtroppo stanno scomparendo, quali il Valcamonec, l'Erbanno ed il Sebina.

Presidente, quando avete pensato di produrre vino in montagna in cooperativa?

La nostra storia – o meglio, la nostra sfida – ha inizio negli ultimi anni del '90, quando l'APAV (Associazione Produttori Agricoli di Valcamonica) intraprese un progetto volto al recupero e allo sviluppo della Viticoltura camuna e grazie al supporto della Comunità Montana di Valcamonica, al Centro Vitivinicolo Bresciano e all'Ente Vini Bresciano, si è riusciti ad avere nel 2000 la prima vinificazione.

I risultati, da subito incoraggianti, hanno stimolato il miglioramento della qualità sia della vigna che della cantina e con i primi vini di buon livello si è cominciato a pensare alla loro commercializzazione.

Nel 2003, grazie anche al supporto di Confcooperative Brescia, è nata la cooperativa

Rocche dei Vignali, nel 2006 si è realizzata la cantina in cui i soci conferiscono le proprie uve, ed oggi inauguriamo il punto vendita con annesso locale di degustazione.

Cosa significa produrre vino in montagna?

Significa sacrificio, lavoro, fatica e passione, il tutto condito con un pizzico di follia. Quando siamo partiti, molti hanno criticato la scelta di realizzare una cantina in Valle Camonica, ma oggi posso affermare con orgoglio che la nostra cooperativa – anche se piccola, con le sue 40.000 bottiglie all’anno – si sta affermando con i propri prodotti di qualità, ricevendo riconoscimenti internazionali di tutto rilievo.

I terreni dei soci della cooperativa si estendono su terrazzamenti con altitudine

variabile fra i 250 e i 750 metri sul mare tutti in Valle. Negli ultimi anni si è promosso il reimpianto di nuovi vigneti, utilizzando sistemi di coltura più razionali e qualitativamente più validi, con impianti che arrivano ora ad oltre 7.000 piante per ettaro.

La politica che si è scelta di seguire è stata quella di una produzione limitata delle vigne, in modo da ottenere una

“Tante piccole attività mantengono viva l’agricoltura in montagna”

qualità eccellente delle uve, al fine di produrre vino di alto pregio. Questa è l’unica strada per produrre in mon-

tagna: produzioni di qualità al giusto prezzo.

Strategie

per il futuro?

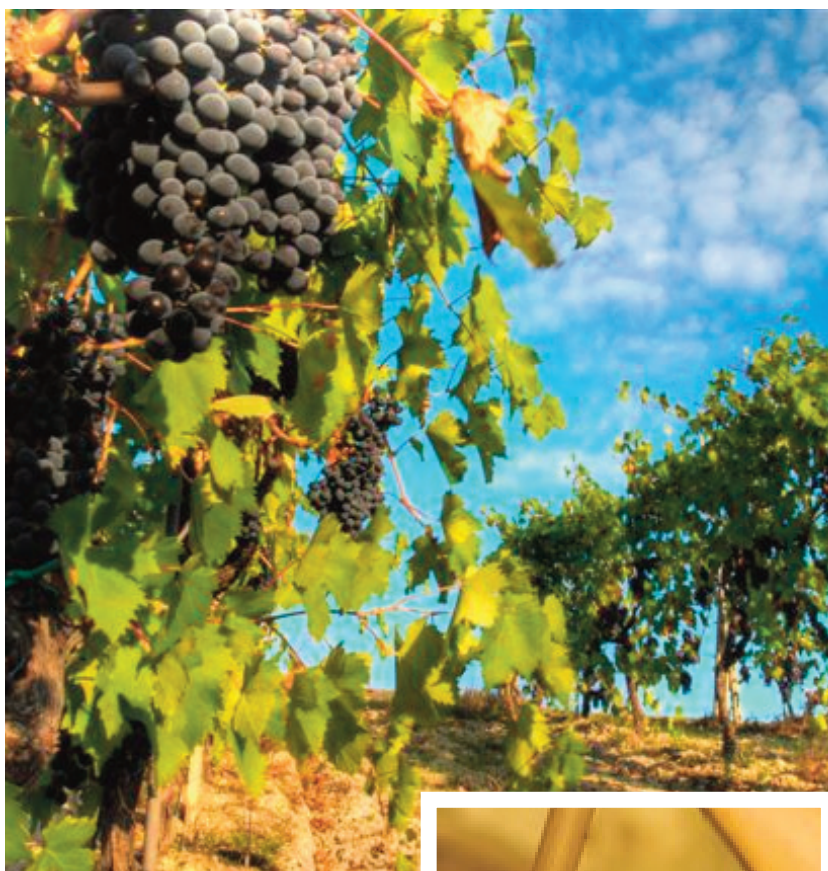
Chiaramente il nostro primario obiettivo è quello di incrementare le vendite con un occhio anche all’estero. Incrementare le produzioni senza avere solide basi commerciali, significa inevitabilmente condurre i prezzi dei nostri vini al ribasso, cosa che ovviamente non vogliamo.

Ci siamo prefissati di passare dalle attuali 40.000 botti-

glie, alle 80.000 nel 2014.

Altro obiettivo da raggiungere sarà quello di incrementare le collaborazioni e le reti con altre cooperative della Valle Camonica, solo facendo sistema – infatti – sarà possibile vincere le sfide future.

Gianpietro Dossena



L'erogazione del credito



Si accentua la pratica del pluriaffidamento

Da diversi anni alcuni fenomeni tipici incidono sul rapporto tra banche e imprese nel nostro Paese: da un lato, imprese generalmente sottocapitalizzate che ricorrono fortemente all'indebitamento, soprattutto bancario e a breve termine; dall'altro, banche che spesso non sono in grado di valutare la progettualità e la capacità di rimborso delle imprese e quindi prestano prevalentemente in presenza di garanzie reali, con preferenza per il credito a breve rispetto a quello a medio lungo che presenta maggiori difficoltà di valutazione.

Entrambe le parti hanno contribuito alla diffusione della pratica del pluriaffidamento delle imprese, che consente a queste ultime di mettere in concorrenza tra loro le banche sulle condizioni, garantendosi al tempo stesso maggior flessibilità e minore controllo; le banche dal canto loro si avvantaggiano grazie alla condivisione del rischio di credito con le loro concorrenti e l'aumento del numero dei loro clienti, anche se questo limita l'efficacia del loro monitoraggio sui prestiti concessi. A livello di sistema

il pluriaffidamento determina purtroppo un aumento dei costi d'intermediazione e dei tempi di risposta e non aiuta certo ad aumentare il livello di fiducia tra banche e imprese.

La crisi di questi ultimi anni sta, però, portando cambiamenti, costringendo le imprese a ridurre il numero delle banche per diminuire i costi e le banche ad aumentare il monitoraggio sulle imprese affidate per limitare i rischi. Tutto ciò dovrebbe generare un aumento della fiducia tra le parti, un miglioramento delle relazioni e una diminuzione di costi e rischi a livello di sistema.

La crisi, inoltre, ha portato una forte diminuzione del valore dei beni a garanzia, perché sul mercato l'offerta ora supera notevolmente la domanda. Vale per i terreni, le case e gli appartamenti, ma ancor di più per i capannoni e le sedi aziendali che hanno spesso caratteristiche tali da limitarne la commerciabilità. Le banche devono quindi valutare prevalentemente la capacità di rimborso dei prestiti – cioè la capacità di produrre reddito da parte delle imprese – e la situazione finanziaria

del cliente, dato che molte aziende hanno chiuso per mancanza di equilibrio finanziario pur in presenza di margini economici nell'attività caratteristica.

Anche l'ammontare e la tipologia del credito erogato sono determinati dalla legge della domanda e dell'offerta. Il clima attuale d'incertezza e di prudenza limita la richiesta da parte delle imprese di prestiti per investimenti a medio lungo termine, così come quella a breve per l'attività corrente che dipende dal livello dei fatturati (quest'ultima componente è data ora in leggera ripresa); aumenta invece la domanda per il consolidamento e la ristrutturazione dei debiti. Dal lato dell'offerta ogni banca deve fare i conti con il rischio di una forte riduzione della liquidità a causa della forte concorrenza sui mercati; prima di tutto da parte dello Stato, che deve finanziare il debito pubblico emettendo titoli, poi delle imprese, che devono rinnovare le obbligazioni in scadenza e cercare nuovi capitali, e infine delle altre banche che hanno anche esse notevoli quantitativi di prestiti obbligazionari in

scadenza e che dovranno capitalizzarsi sempre di più pensando all'entrata in vigore di Basilea 3.

Le pesanti sofferenze sui crediti incidono sul conto economico delle banche, diminuendone i profitti o, sempre più spesso, portandole a perdita. Rispetto al passato diminuisce quindi la possibilità di autofinanziamento e di aumentare il capitale proprio nel momento in cui le regole di Vigilanza (Basilea 3) stanno per imporre alle banche maggiori capitali per poter erogare gli stessi prestiti di oggi. Se non s'interrà con dei correttivi (ad es. un "balancing factor" per non penalizzare le PMI, come recentemente proposto da ABI, Alleanza delle Cooperative, Confindustria e Rete Imprese Italia) le imprese più deboli potranno subire

un aumento dei tassi d'interesse e/o una maggior difficoltà di accesso al credito.

In una simile prospettiva diventano sempre più impor-

“Le pesanti sofferenze sui crediti incidono sul conto economico delle banche, diminuendone i profitti o, sempre più spesso, portandole a perdita”

tanti tutte le azioni che possono aumentare la conoscenza e la fiducia reciproca, e che per questo diminuiscono anche rischi e costi. Le banche sono chiamate a fare la loro parte e, sotto questo profilo, le BCC non solo devono sfruttare la loro miglior conoscenza del territorio, ma possono andare oltre migliorando e intensificando il rapporto con le imprese cooperative che fanno parte dello stesso

mondo di riferimento, che condividono gli stessi valori. Nei momenti di crisi, i valori condivisi dovrebbero essere ancor di più un collante e, accompagnati da una reciproca trasparenza e vicinanza e un buon livello di servizio, dovrebbero essere il fattore decisivo nella scelta delle relazioni, molto più delle condizioni.

Un importante salto di maturità nella giusta direzione potrebbe derivare dalla costituzione del distretto cooperativo, un progetto che unirebbe BCC e cooperative in una rete con obiettivi e strategie condivisi e che potrebbe essere avviato proprio nel momento in cui BCC e imprese cooperative hanno sempre più bisogno le une delle altre.

Matteo Passini



Dalla carovana alla logistica



Intervista a Fiorenzo Bruseghini – Presidente Federlavoro Lombardia

Qual è il ruolo della cooperazione di lavoro nel settore della logistica in Lombardia?

Da sempre le cooperative di lavoro sono presenti nel settore della logistica, dei trasporti, dei magazzini. La presenza infatti dei lavoratori soci di cooperative nel settore risale agli anni 1950 dove come “carovane” operavano nei magazzini dei prodotti agricoli, nelle stazioni, nei magazzini doganali. Si trattava di lavoratori

lentamente personale dipendente. Mentre Le Carovane e i Lavoratori liberi esercenti svolgevano compiti e mansioni normalmente non coperte dal personale dipendente. Negli anni successivi, grazie anche al boom economico, le attività di trasporto hanno visto un progressivo consolidamento delle loro attività e conseguentemente hanno cominciato ad avere problemi legati alla flessibilità operativa nella manipolazione

Non sempre i lavoratori erano però tutelati, anzi, e tutto ciò ha determinato nuove condizioni di lavoro e una nuova sensibilità sociale. Il sindacato dei lavoratori ha iniziato a raccogliere le istanze dei lavoratori, aggregandoli e ricercando percorsi di tutela specifici. Lo stesso legislatore è intervenuto per adeguare le disposizioni di settore promuovendo nuove leggi come la legge 407 del 3 maggio 1955 che regola le attività di facchinaggio, legge che poi è stata modificata nel 1994 con il Decreto presidenziale n. 342.

“La logistica e le grandi imprese nei prossimi anni avranno sempre più bisogno di gestire i beni e le merci in modo più razionale ed efficiente.

Le cooperative potranno svolgere nel settore una partecipazione diretta e un ruolo di significativa partnership”

in gran numero emigrati sia dal nord-est che dal meridione d'Italia. Era una occupazione saltuaria ma che garantiva di poter sopravvivere in un momento non facile, come era quello del dopoguerra e della ricostruzione. Le aziende di trasporto, in quegli anni, nella gestione utilizzavano preva-

delle merci. Nel frattempo molte carovane per essere al passo con i tempi si sono trasformate in società cooperative. Le società di trasporto hanno pertanto iniziato a utilizzare personale di cooperativa normalmente in economia (cioè pagando la prestazione alla cooperativa per le ore lavorate).

Negli anni 1960 è stato regolamentato con la legge 602 il profilo previdenziale e nell'anno 2001 con la legge 142 è stato introdotto il nuovo profilo generale per tutte le cooperative di lavoro.

La presenza delle cooperative nel settore della logistica ha visto ulteriormente incrementare la propria presenza negli anni 1980 e 1990 andando a sostituire nella quasi totalità i dipendenti delle aziende.

Oggi in Lombardia i magazzini delle società di tra-

sporto e di logistica più strutturati sono gestiti quasi esclusivamente da cooperative di lavoro. Nella nostra regione sono operativi più di 25.000 soci lavoratori su oltre 100 cooperative di lavoro.

Le associazioni di rappresentanza e sicuramente Confcooperative da tempo associano un importante numero di cooperative del settore presenti su tutto il territorio regionale. Si tratta sia di cooperative “anziane” che risalgono ciò ai primi anni '50 che cooperative nuove costituite in questi ultimissimi anni.

Quali sono le ragioni che vi hanno spinto a condividere con il sindacato il “grido di allarme” sulle illegalità presenti nel mercato delle attività della movimenta-

zione delle merci, terziarizzata prevalentemente alla Cooperative di Facchinaggio?

Dopo il primo periodo di avvio e costituzione in Italia del movimento cooperativo nel settore della logistica, magazzini e trasporti, periodo difficile ma esaltante con tutte le contraddizioni tipiche (precarietà, mancanza di riferimenti adeguati, ecc...), negli anni '60 e '70, nel periodo del boom economico del nostro paese le cooperative hanno vissuto un periodo di quasi normalità. Certamente non tutto era a norma, alcuni problemi quali la figura del socio lavoratore e la gestione degli appalti erano rimasti in sospeso, ma tutto sommato le commissioni di facchinaggio e gli “accordi sociali” garantivano condizio-

ni minimali economiche e sociali accettabili sia ai soci che alle cooperative. A partire dagli anni '80 e specialmente dopo gli anni '90 il mercato della logistica ha assunto una importanza e dimensioni sempre maggiori. L'appetibilità degli appalti ha creato nuove aspettative. Questi anni hanno visto sorgere nuovi soggetti cooperativi e consorzi che poco avevano a che fare con i valori che hanno accompagnato le migliori esperienze cooperative (mutualità, partecipazione, democrazia, porta aperta, ...). Questi soggetti interessati più agli affari che a costruire nuove e più avanzate esperienze di cooperazione partecipata, hanno modificato profondamente le condizioni di mercato e dei lavoratori soci. Ha prese-



quindi piede una concorrenza sempre più sfrenata, con prezzi di mercato sempre più bassi, trattamenti economici dei soci non secondo le normali disposizioni di legge e/o accordi sindacali, introduzione di consistenze sacche di lavoro precario e lavoro nero, riciclaggio di denaro proveniente da profitti illeciti, gestioni di merci pericolose, Questa situazione è presente sul nostro territorio lombardo e rischia di diffondersi sempre più. Tale situazione non poteva non provocare un forte risentimento da parte delle cooperative che da sempre hanno a cuore una cooperazione vera, legale, capace di stare sul mercato per le proprie qualità. Questa preoccupazione e in alcuni casi di vera e propria irritazione ha portato gli organi di rappresentanza della associazione a analizzare, discutere e alla fine decidere di muoversi in maniere sempre più decisa per contrastare questo stato di cose. È un dovere per cercare di garantire un futuro alle nostre cooperative e per il bene di tutto il nostro paese.

Nell'ipotesi dell'auspicato ripristino della legalità nel mercato di Milano e Lombardia, quali sarebbero le evoluzioni della cooperazione in questo importante



segmento della logistica e quali i termini della competizione in un mercato più trasparente?

Il percorso di ripristino della legalità sarà sicuramente lungo e tormentato. Dovremo mettere in campo tutta la nostra forza, la nostra pazienza coinvolgendo tutti i soggetti pubblici e di buona volontà interessati al problema (oltre ai sindacati, il Prefetto, gli amministratori pubblici, le CCIAA, L'ufficio provinciale del lavoro, e i vari enti previdenziali e assistenziali). L'evoluzione del mondo del lavoro, se vuole portare risultati significativi nella ripresa del nostro paese, non può pensare di delegare le attività economiche ad un unico soggetto (società di capitali), ma deve ricercare il meglio con l'apporto di una pluralità di soggetti economici – imprenditoriali. La cooperazione e le cooperative di lavoro possono svolgere un compito importante, non marginale. Queste infatti sono società che stanno sul

territorio (non delocalizzano), svolgono una funzione sociale (miglioramento culturale dei propri soci e integrazione con gli immigrati), possono garantire flessibilità operativa. Certamente sono aperti alcuni problemi quali l'integrazione tra cooperative, le specializzazioni di filiera, il reperimento delle risorse economiche (capitale di rischio), la formazione in genere. La logistica e le grandi imprese nei prossimi anni avranno sempre più bisogno di gestire i beni e le merci in modo più razionale ed efficiente. Le cooperative potranno svolgere nel settore una partecipazione diretta e un ruolo di significativa partnership. Un mercato più trasparente non potrà che valorizzare tale vocazione tenendo anche conto che gli investimenti delle cooperative più che sui mezzi (in ogni caso necessari) sono in grado di meglio valorizzare la risorsa "uomo".

Giorgio Lanardi

Politiche attive del lavoro

Quale ruolo e prospettive future
per la cooperazione sociale d'inserimento lavorativo

Le politiche del lavoro rivestono un ruolo di assoluta importanza come componente dei sistemi di protezione sociale, in particolare per via della centralità che la tutela dell'interesse collettivo all'occupazione ha assunto nelle agende politiche dei vari governi nazionali, rendendo così prioritario lo sviluppo di interventi atti a regolamentare il mercato del lavoro, promuovere l'occupazione e garantire il reddito contro il rischio di disoccupazione.

Le politiche attive del lavoro, in particolare, riguardano gli interventi volti ad incidere direttamente sulla struttura complessiva del mercato del lavoro sviluppando nuova occupazione o intervenendo a scopo preventivo sulle possibili cause della disoccupazione.

Tra le politiche attive del lavoro si possono distinguere alcune tipologie principali d'intervento, quali i sussidi all'occupazione, la creazione diretta e temporanea di posti di lavoro, la formazione professionale, il sostegno finanziario e i servizi per la nuova imprenditorialità, le misure specifiche rivolte all'inserimento e/o al reinserimento lavorativo delle persone e/o dei lavoratori in condizione di svantaggio, i servizi per l'orientamento ed il collocamento lavorativo.

Parliamo di politiche attive del lavoro con Lidia Copetta, responsabile P.A.L. per il consorzio di cooperative sociali Tenda, alla ricerca di una linea interpretativa dello scenario attuale e delle prospettive future per la cooperazione sociale d'inserimento lavorativo.

Gli effetti della crisi economica sembrano perdurare, quali effetti si osservano sulle cooperative sociali d'inserimento lavorativo e sulle possibilità accesso al mercato del lavoro da parte dei soggetti deboli e svantaggiati?

La cooperazione sociale ha agito una "funzione osmotica" nella crisi, sollecitando la propria struttura a forti cambiamenti come risposta

alla varietà dei bisogni emergenti. Il perdurare di questa situazione e il continuo incremento e diversificazione del bisogno sta però portando sempre più verso il grado di "saturazione" anche queste organizzazioni di economia civile. Le Istituzioni e le organizzazioni di comunità, non possono sottrarsi all'urgenza di ripensare il welfare anche in termini produttivi, come strumento di sviluppo e di crescita del benessere sociale se l'obiettivo comune è quello di uscire dalla crisi senza incidere sulla qualità di vita delle fasce più deboli. Investire nelle politiche di welfare per l'inclusione sociale non è un costo ma un modo per produrre ricchezza e coesione sociale e

le cooperative d'inserimento sono la chiave di volta della struttura del nuovo welfare. La continua scomposizione di categorie in sottocategorie delle fasce deboli e svantaggiate, per favorire l'accesso al mercato del lavoro, produce spesso la "prigionia" di queste stesse categorie in processi burocratici/amministrativi tortuosi, non corrispondenti alle necessità di prontezza nella risposta richiesta dal mercato produttivo in continua mutazione e dalle necessità di vita delle famiglie. Le cooperative sociali dovranno progettare nuove risposte ma soprattutto rivendicare con fermezza la funzione pubblica svolta a favore di una società solidale e coesa. È d'importanza

fondamentale che essa abbia sempre più consapevolezza del suo ruolo sociale anche in economia.

La cooperazione sociale di inserimento lavorativo ha rappresentato un'innovazione nel campo delle politiche del lavoro. Questo modello si può prestare ad ulteriori sviluppi per favorire ulteriore occupazione? Quali politiche sarebbero necessarie, oggi, per sostenerlo?

Ritengo siano due le direttrici sulle quali agire priori-

slativo 163/2006 “Codice degli appalti”, la quale tende a muoversi sempre più verso l'orizzonte della procedura economicamente più vantaggiosa – basata sui criteri di qualità – abbandonando progressivamente la modalità antiquata del “massimo ribasso”, che tiene conto esclusivamente del prezzo.

La Risoluzione del Parlamento Europeo del 19 febbraio 2009 sull'economia sociale – rafforza il dettato delle leggi 381/1991 sulla Cooperazione Sociale e

“Investire nelle politiche di welfare per l'inclusione sociale non è un costo ma un modo per produrre ricchezza e coesione sociale e le cooperative d'inserimento sono la chiave di volta della struttura del nuovo welfare”

tariamente: la prima è strettamente legata alla volontà di agire politiche del lavoro e sociali di programmazione e non estemporanee avvalendoci di normative nazionali e comunitarie esistenti. Mi riferisco alle “clausole sociali” Direttiva 2004/18/CE del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi, recepita ed integrata dal Decreto Legi-

328/2000 di riforma del sistema integrato dei servizi sociali, che prevedono una progressiva “fuoriuscita dalla necessità dell'appalto”, verso forme di affidamento adeguate alla delicata natura delle prestazioni in materia sociale, sanitaria ed educativa. In questo contesto, le “clausole sociali” diventano particolare strumento di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e disabili, anche nell'ambito delle procedure di affida-

mento “superiori alla soglia comunitaria”. Questa materia richiede approfondimenti e conoscenze tecniche adeguate, il nostro compito è di supportare le cooperative all'utilizzo appropriato di questi strumenti e di lavorare verso le Amministrazioni pubbliche e gli Enti Locali per diffondere la legittimità e il responsabile utilizzo dello stesso in una logica di concreta sussidiarietà. La seconda è il mercato privato: in una società plurale e mobile come quella di oggi esistono tante economie ossia tanti modi per soddisfare i bisogni delle persone. Crediamo siano numerose le forme d'integrazione che le nostre organizzazioni possono mettere a disposizione delle imprese sia per aumentare le capacità d'inserimento lavorativo sia fornendo servizi che possano rendere performanti le aziende in una logica di competitività responsabile.

Tra gli strumenti di politica attiva del lavoro sperimentati negli ultimi anni, anche nella nostra provincia, vi è il Piano Provinciale disabili. Quali sono a vostro avviso le qualità ed i limiti di questo strumento?

Come ogni strumento il risultato non è mai esclusivamente riconducibile alla “bontà” dello stesso. Il con-

testo nel quale viene agito determina il raggiungimento degli obiettivi prefissati. In questi anni di crisi il contesto non è stato particolarmente favorevole anche se alcuni risultati si sono raggiunti. Rileviamo un atteggiamento collaborativo da parte degli enti partner e della Provincia nel tentativo di rimuovere e/o attenuare rigidità proprie dello strumento dotale. Senza entrare in dettagli tecnici direi che la principale criticità sta nel sincronizzare l'avvio del PPD con l'annualità. Le attività produttive hanno programmazioni e cadenze almeno annuali, fare un'intelligente programmazione significa coordinarsi con le prospettive occupazionali delle aziende condividendo le azioni che saranno svolte nell'anno in coerenza con i bisogni dell'utenza e dell'azienda che accoglie, aumentando le possibilità di

riuscita del percorso. Questo ci limita nella possibilità di divenire un efficace interlocutore con le aziende private ed a volte anche per le nostre stesse cooperative.

Nell'ambito dei servizi per l'orientamento ed il collocamento lavorativo, nell'ultimo quinquennio si è fatta strada l'esperienza delle agenzie per il lavoro gestite dai consorzi di cooperative sociali. E possibile, ad oggi, trarre una sorta di bilancio di quest'esperienza?

La nostra esperienza è certamente positiva. Questo strumento ci ha permesso di essere un concreto supporto alle associate ampliando la gamma degli strumenti messi a disposizione per affrontare sia situazioni di sviluppo sia situazioni di crisi. Anche nel rapporto con gli enti locali registriamo una maggior in-

tegrazione tra servizi in un'ottica di compartecipazione e reciprocità. Ci soffermiamo sulla natura particolare della nostra organizzazione, prima di tutto siamo un consorzio di cooperative sociali che opera a favore delle associate e delle comunità del territorio. L'agenzia per il lavoro e di formazione è quindi uno strumento importante ma resta un mezzo dell'azione consortile, non il fine. In questi anni di attività abbiamo acquisito riconoscimento sul territorio da parte dei diversi attori sociali, primi tra tutti i cittadini che sempre più numerosi si sono rivolti all'agenzia del consorzio trovando spesso risposte articolate a bisogni complessi che tal volta sono andati al di là degli strumenti formalmente attivabili.

Massimo Olivari



Valerio Luterotti, membro della direzione di Confcooperative Brescia, è il nuovo presidente di Irecoop Lombardia eletto dal Consiglio del 15/06/2011. Irecoop Lombardia è l'Ente di Formazione promosso da Confcooperative Lombardia, organizzazione che rappresenta circa 3000 imprese cooperative a livello regionale, operanti in diversi settori economici. Irecoop Lombardia da oltre 25 anni realizza attività di formazione, ricerca e sviluppo rivolte a cooperative, enti pubblici e individui, accompagnandone i percorsi organizzativi e professionali secondo logiche di compartecipazione allo sviluppo di conoscenze rivolte all'azione. Luterotti subentra a Giuseppe Guerini. Il nuovo Consiglio di Irecoop Lombardia, eletto dall'Assemblea del 31/05/2011, è oggi composto da: Valerio Luterotti (Presidente), Aldo Pezzoni (vicepresidente), Mauro Frangi, Paolo Galeotti, Antonio Cicero e Alberto Cangelli. Il Collegio sindacale è composto da: Renzo Rosotti (Presidente), Massimo Bonesi e Nicola Penna. Angelo Anelli prosegue nel ruolo di direttore.



Ristorante "GIARDINO"

Dalla cooperativa Acli Bresciane "G. Agazzi" il ristorante GIARDINO: a Brescia in via Spalto San Marco 37. Aperto tutti i giorni feriali a pranzo. Si accettano i maggiori buoni pasto e si siglano convenzioni dirette con ditte. GIARDINO è anche Punto Famiglia Acli: una casa dove festeggiare - in pieno centro - Battesimi, Comunioni, Cresime, Ricorrenze.

Coop. Acli Bresciane "G. Agazzi" soc. coop."
Via Corsica, 165 - 25125 Brescia
Uff. 030.22.94.045
Fax 030.22.94.026



**Acli
Provinciali**
di Brescia